

Evaluering af Kønsnet



Grontmij | Carl Bro A/S

Heidi Hjorth

Joel Nielsen

Indholdsfortegnelse

1	Resumé	1
2	Baggrund	3
3	Evaluerings resultater	6
3.1	Medlemsorganisationernes udbytte	6
3.2	Organisation og ledelse.....	9
3.3	Praksisser	10
3.4	Kønsnets fremtid	22
4	Omkostningseffektivitet	24
5	Konklusion	26
6	Anbefalinger.....	29

1 Resumé

Denne evaluering er baseret på desk review, interview med repræsentanter for 10 medlemsorganisationer og en spørgeskemaundersøgelse som 40 respondenter har besvaret.

Evalueringen vurderer status på Kønsnets tre opsatte delmål (se afsnittet Terms of Reference). Den overordnede konklusion er, at Kønsnet er nået et godt stykke vej i forhold til de opsatte målsætninger. Mere end to tredje del, inklusiv ledere fra 11 medlemsorganisationer, er tilfredse med udbyttet af deres investering i Kønsnet.

I forhold til Kønsnets organisation og ledelse konkluderer evalueringen, at Kønsnet også fortsat har behov for et sekretariat og en ankerperson, der udover den faglige kompetence også besidder faciliteringskompetence som er utrolig vigtig i forhold til at drive netværksprocessen.

Evalueringen slår desuden entydigt fast, at medlemsorganisationerne ønsker en fortsættelse af Kønsnet, der opleves og prioriteres som meget relevant for medlemsorganisationerne. Evalueringen konkluderer, at alle medlemsorganisationer har haft gavn af netværkets aktivitetsudbud, som har været bredt og varieret.

Som eksempler på lovende eller god praksis fremhæver evalueringen følgende aktiviteter:

- Gender Focal Point kurser
- Niveaudelte kønskurser
- Nyhedsbreve og hjemmeside
- Fakkelforpligtelser
- Koordinators netværkskompetencer

Evalueringen dokumenterer, at der findes mange konkrete eksempler på overførsel til organisationerne. Kønsnet har været i stand til at opbygge individuelle kompetencer og samtidig arbejdet så tilpas organisationsrettet, at de introducerede værktøjer også anvendes direkte af medlemsorganisationerne.

Et af evalueringens kritikpunkter er, at Kønsnet ikke i tilstrækkelig grad har formået at skabe relationer til danske eller internationale forskningsmiljøer.

I forhold til en fase 2 af Kønsnet anbefales det:

- 1 At Kønsnet i fase 2 bygger videre på det gode arbejde med eksempelvis Gender Focal Points, fakkelforpligtelser og kurser med 'sandwich model' – kurser der består af 3 dele, først et kursusmodul, dernæst arbejde i egen organisation og efterfølgende endnu et kursusmodul, hvor erfaringer fra organisationsarbejdet inddrages - som afsæt for mere fokuseret og organisationsfokuseret

arbejde i Danmark (og blandt partnere i Syd) for derigennem at forbedre kønsmainstreaming og ligestillingsarbejdet.

- 2 At Kønsnet i fase 2 arbejder på at forankre det organisationsrettede arbejde i en sammenhængende strategi, der tillader Kønsnet at prioritere knappe ressourcer, og som sikrer maksimal synergi mellem de igangsatte aktiviteter og tilbud.
- 3 At Kønsnet er langt mere specifik og ambitiøs på målsætninger og indikatorer. Evaluatoren tænker her på formulering af målsætninger som eksempelvis '8 organisationer har gennemført en gender audit med assistance fra Kønsnet i projektperioden'. Tydeligere målsætninger vil desuden give retning indadtil og synlighed ud-ad-til
- 4 At Kønsnet diskuterer og prioriterer brugen af knappe sekretariats ressourcer for at sikre størst mulig effekt. Der er et reelt dilemma i forhold til at arbejde i bredden (som er vigtigt for netværk) og arbejde i dybden. Det kan overvejes at anvende en fremtidig model med 2 – 3 prioriterede tematikker, som kører over en vis periode med særlig støtte fra en koordinator, frikøbt medlemsansat eller ekstern konsulent
- 5 At Kønsnet arbejder med en netværksmodel der kan inkludere såvel bredden som dybden, eksempelvis ved at tillade at enkelte organisationer får støtte til relevante processer mod en forpligtigelse til at dele erfaringer / sparre med andre der gerne vil i gang med tilsvarende strategi eller audit processer. Dette skal ske samtidigt med at netværket udbyder eller skræddersyer forløb og læringsprocesser for de mindre medlemsorganisationer
- 6 At Kønsnet arbejder mere strategisk med paraplyorganisationerne da der her er en oplagt mulighed for at opnå forholdsmæssigt stor effekt blandt en række organisationer med stor geografisk spredning
- 7 At Kønsnet prioriterer det innovative og nytænkende arbejde med forskere og forskningsmiljøer, dels som svar på et behov blandt flere medlemsorganisationer og også for at sikre synergi mellem Kønsnets medlemmer, anerkende de ændrede rammebetingelser og for at sikre en faglig kvalitet af køns- og ligestillingsarbejdet på langt sigt

2 Baggrund

Terms of Reference (ToR)

Udgangspunktet for evalueringen er et kommissorium (eller Terms of Reference) udviklet af Kønsnets styregruppe. Kommissoriet udgør en del af kontrakten med det uafhængige konsulentfirma Grontmij | Carl Bro A/S, der forestår evalueringen.

Kønsnet er et fagligt ngo-netværk der søger at styrke fokus på og indarbejdelse af køns- og menneskerettighedsperspektivet samt ligestilling i udviklingsorganisationernes arbejde i såvel Nord som Syd. Netværket arbejder konkret med 3 delmål:

Delmål 1: Medlemsorganisationernes engagement i og forpligtigelse til at arbejde for at fremme ligestillingspolitikker og praksis internt i egne organisationer og eksternt i forhold til samarbejdet i Syd er styrket. Antallet af danske organisationer og institutioner, der arbejder for indarbejdelse af kønsperspektivet, menneskerettigheder og ligestilling gennem medlemskab af netværket er øget.

Delmål 2: Medlemsorganisationernes kapacitet og kompetence til at integrere kønsaspekter i strategier og politikker og til i samarbejde med partnerne i Syd at arbejde systematisk for at fremme ligestilling er styrket.

Delmål 3: Medlemsorganisationernes fortalervirksomhed og samarbejde med internationale netværk og forskningscentre på ligestillingsområdet er styrket. Kønsnetværkets inddragelse i monitorering og sikring af implementering af Danidas ligestillingsstrategi er styrket.

Netværket består i dag af 28 organisationer (der var 20 medlemmer pr. 1. januar 2007) samt en række enkeltmedlemmer (forskere, konsulenter og andre ressourcepersoner).

Siden januar 2007 har netværket været finansieret via en 3-årig Danida projektbevilling til faglige netværk, der således udløber pr. 31. december 2009. Bevillingen er anvendt til finansiering af netværkets aktiviteter og har også muliggjort etablering af et sekretariat med koordinator og studentermedhjælp.

Som optakt til en ny ansøgning har Kønsnet besluttet at iværksætte den eksterne evaluering for derved at bidrage til netværkets 'accountability' over for dets medlemmer og Danida, ved at vurdere om og hvor effektivt netværkets mål er indfriet og dermed dokumentere netværkets resultater. Helt overordnet skal evalueringen:

- 1 Vurdere netværkets resultater, indfrielse af de i projektansøgningen definerede mål samt omkostningseffektiviteten

2 Vurdere og dokumentere gode, lovende og mindre gode strategier og praksisser

I forbindelse med en vurdering af ovenstående overordnede temaer har Kønsnets styregruppe formuleret en række fokusspørgsmål, som ønskes belyst i forbindelse med evalueringen. Fokusspørgsmålene er samlet under de følgende tre overskrifter (og kan læses i deres helhed i bilag 1).

- Medlemsorganisationernes udbytte
- Organisation og ledelse
- Praksisser
- Fremtid

Rammebetingelser

Der er sket flere ændringer i den institutionelle kontekst, siden Kønsnet første gang søgte og fik tildelt en Danida bevilling i 2006/2007. Dels er civilsamfundsstrategien blevet revideret i slutningen af 2008¹. Den nye civilsamfundsstrategi skriver om netværkene:

'Hensigten er at støtte en fælles platform for netværksarbejde, der bidrager til kapacitetsudvikling af danske organisationer. Der vil kunne ydes støtte til kapacitetsudvikling på strategisk vigtige områder, hvor temaet rækker ud over den enkelte organisations virkefelt. Aktiviteterne kan bl.a. omfatte indsatser under brede temaer, smallere forløb med et snævert tematisk fokus, eller enkeltstående aktiviteter og arrangementer. Netværksarbejdet skal endvidere give rum og fleksibilitet til udvikling og afprøvning af nye tilgange til udvikling' (side 40).

Desuden er NGO kontaktudvalget genopstået som NGO-forum med mandat til at administrere udmøntningen af ovennævnte Danida målsætning for netværksarbejdet. Dette mandat er i første omgang operationaliseret i to dokumenter, nemlig 'Retningslinjer for støtte til faglige netværk og kapacitetsudvikling', hvori der skrives:

'Med den nye civilsamfundsstrategi omlægges al netværksstøtte til en puljeordning, der er underlagt princippet om selvforvaltning af en fælles bevilling på finansloven fra 2009. Som følge heraf vil det være NGO-forums ansvar at udarbejde retningslinjer og fastsætte kriterier for tildeling og administration af den fremtidige netværksstøtte' (side 1).

NGO-forum har haft en række diskussioner med hensyn til de faktiske prioriteringer for støtten til de faglige netværk hen over foråret og sommeren 2009. NGO-forums stående udvalg mødtes d. 15. juni 2009 og det forventes at de endelige retningslinier, kriterier og prioriteter vedtages

¹ Se: http://www.um.dk/NR/rdonlyres/9BF828D9-A720-42A2-B293-8A412ABE42FB/0/571979_Civilsamfundsstrategien_DK_WEB.pdf

på Ngo-forums årsmøde, som afholdes tirsdag den 15. september 2009. På nuværende tidspunkt arbejdes der med udgangspunkt i nedenstående 5 prioriteringer for faglige netværk i 2010:

- Tema 1; Globale tendenser, muligheder og udfordringer
- Tema 2; Unges indflydelse
- Tema 3; Metodeudvikling
- Tema 4; Køn og ligestilling
- Tema 5; HIV/AIDS & reproduktive rettigheder

En ny ansøgning fra Kønsnet skal matche de kriterier der er specificeret i de endelige retningslinier og kriterier som forventes vedtaget d. 15. september 2009.

Metode

Evalueringen af Kønsnet er baseret på tre datakilder. Et spørgeskema rundsendt til samtlige medlemmer af Kønsnet med adskilte spørgeafsnit og forskellige spørgsmål til Kønsnet kontaktpersoner i medlemsorganisationerne, til medlemsorganisationernes ledere og medlemsorganisationernes 'almindelige' deltagere i Kønsnets aktiviteter. I alt 40 respondenter besvarede hele eller dele af spørgeskemaet. Desuden er der foretaget 12 semi-strukturerede interview med udvalgte medlemsorganisationer (se bilag 2). De 12 interview suppleres med data fra en Appreciative Inquiry Workshop, afholdt d. 10. juni med 12 deltagere og en afrapporteringsworkshop afholdt d. 23. juni 2009 med 15 deltagere. Sidst, men ikke mindst er der lavet et desk review af relevant materiale baseret på:

- Mødereferater fra styregruppe- og årsmøder
- Aktivitetsevalueringer
- Programmer for debatmøder og anden dokumentation
- Review af informationer på www.konsnet.dk

Spørgeskemaet er udfyldt – helt eller delvist – af i alt 40 respondenter, heraf 20 kontaktpersoner, 11 ledere og 9 deltagere fra organisationerne. På afrapporteringsworkshoppen d. 23. juni blev der ytret ønske om en mere segmenteret præsentation af hvilke ledere, der rent faktisk havde svaret for på den baggrund bedre at kunne vurdere svarene.

Med 20 besvarelser fra Kønsnets kontaktpersoner vurderes det, at hele spektret af medlemsorganisationer er dækket af spørgeskemaet. De 11 organisationer hvis leder (typisk på mellemliderniveau) har svaret er Dansk Ungdoms Fællesråd, MS Action Aid Danmark, KVINFO, CARE Danmark, Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling, Danske Handicaporganisationer, Verdensnaturfonden WWF, Folkekirkens Nødhjælp, IBIS, Projektrådgivningen og GAM3 – Urban Sports

Organisation. Deltagere som har besvaret spørgeskemaet, men som ikke er kontaktpersoner, kommer typisk fra de store udviklingsorganisationer på nær en enkelt besvarelse, som er fra en KVINFO deltager.

Enkelte har vurderet, at udvalgte spørgsmål ikke var af relevans for netop deres organisation, eksempelvis har forskningsbaserede medlemmer ikke svaret på alle spørgsmål. Som en direkte konsekvens af dette er der ikke spørgsmål fra spørgeskemaet, hvor alle relevante respondenter har svaret.

Evalueringen er udarbejdet af Senior Konsulenterne Heidi Hjorth og Joel Nielsen (ansvarlig), fra Grontmij | Carl Bro A/S i perioden maj – juli 2009. Konklusioner og anbefalinger er konsulenternes og deles ikke nødvendigvis af Kønsnet.

3 Evaluerings resultater

3.1 Medlemsorganisationernes udbytte

Begrundelser for deltagelse

For at kunne diskutere medlemsorganisationernes vurdering af eget udbytte af medlemskabet af Kønsnet i evalueringsperioden blev der i interviews og spørgeskema spurgt ind til medlemmernes motivation for medlemskab af Kønsnet. Tabel 1 nedenfor præsenterer disse data.

Tabel 1 Organisationernes motivation for medlemskab

2. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn om organisationens motivation til medlemskabet af Kønsnet						
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Response Count
Vores medlemskab kan begrundes med et ønske om at opkvalificere organisationen på kønsområdet	52.6% (10)	31.6% (6)	0.0% (0)	15.8% (3)	0.0% (0)	19
Vores medlemskab kan begrundes med et ønske om at blive mere synlige indenfor kønsområdet	29.4% (5)	29.4% (5)	11.8% (2)	29.4% (5)	0.0% (0)	17
Vores medlemskab kan begrundes med et ønske om at etablere relationer til andre organisationer indenfor kønsområdet	38.9% (7)	33.3% (6)	16.7% (3)	11.1% (2)	0.0% (0)	18
Vores medlemskab kan begrundes med organisationens strategiske satsning på kønsområdet	38.9% (7)	27.8% (5)	11.1% (2)	22.2% (4)	0.0% (0)	18
Vores medlemskab kan begrundes med et ønske om at påvirke andre organisationer indenfor kønsområdet	5.3% (1)	52.6% (10)	10.5% (2)	31.6% (6)	0.0% (0)	19
Vores medlemskab er primært drevet af medarbejder interesse for kønsområdet	23.5% (4)	23.5% (4)	17.6% (3)	23.5% (4)	11.8% (2)	17
Vores medlemskab kan begrundes med organisationens strategiske ønske om mainstreaming af kønsaspekter i organisationen	17.6% (3)	47.1% (8)	5.9% (1)	29.4% (5)	0.0% (0)	17
Vores medlemskab kan begrundes med ønsket om at opfylde Danida's krav om mainstreaming af køn og ligestilling	6.3% (1)	37.5% (6)	6.3% (1)	31.3% (5)	18.8% (3)	16
Vores medlemskab kan begrundes med ønsket om at udvikle en strategi for køn og ligestilling	11.8% (2)	29.4% (5)	11.8% (2)	35.3% (6)	11.8% (2)	17
Vi har ikke fuldstændigt klar gjort begrundelserne for organisationens medlemskab	11.8% (2)	11.8% (2)	0.0% (0)	47.1% (8)	28.4% (5)	17
				Other (please specify)		4

Det fremgår af tabel 1, at medlemskab af Kønsnet er drevet af endog rigtig mange forskellige og overlappende motiver. Tabel 1 giver en god fornemmelse af de mange forskellige motivationsfaktorer som har været grundlaget for organisationernes medlemskab af Kønsnet og hvilke motivationsfaktorer, som flest organisationer oplever i forhold til Kønsnet.

Ønsket om opkvalificering af organisationen er naturligvis drivende for mange medlemmer. 84,2 % er enige eller meget enige i, at *ønsket om opkvalificering* er en vigtig drivkraft i deres medlemskab. Hernæst rangerer motiverne *ønsket om at skabe relationer til andre organisationer*, hvor 72,2 % er meget enige eller enige og *organisationernes strategiske satsning på kønsområdet* hvor 66,7 % er enige eller meget enige. Eksterne krav, som eksempelvis Danidas krav om mainstreaming af køn, har også spillet en rolle for nogle organisationer – 43,8 % - hvilket også blev fremhævet i enkelte

interview som en væsentlig faktor for medlemskab (f.eks. med CARE Danmark). Det er også værd at bemærke, at der trods alt er 23,6 % af respondenterne der er meget enige eller enige i at man ikke helt har klargjort sig motiverne for medlemskabet. Sidst, men ikke mindst, er det interessant at 57,9 % er med i netværket for at påvirke andre medlemsorganisationer. En række af de mindre organisationer, som blev interviewet eksempelvis International Medical Cooperation Committee (IMCC), Red Barnet Ungdom og U-landsforeningen Svalerne bemærkede også, at medlemskabet var vigtigt for dem i deres relation til de frivillige, som værdsatte interessante kurser og de muligheder for at netværke og bygge CV'er, som netværket også giver adgang til.

Den centrale pointe, der tages med fra tabel 1 i den videre analyse er bredden i medlemmernes motiver for medlemskab, der naturligt har implikationer for forventninger til netværksudbyttet, for behov og engagement i netværket, blandt meget andet.

Ressourceforbrug på Kønsnet

Hvor mange personer har deltaget i Kønsnets aktiviteter fra medlemsorganisationerne? Tabel 2 nedenfor viser ikke overraskende medlemsgruppens heterogenitet taget i betragtning, at de fleste organisationer har en til to deltagere, nemlig 42,1 %, mens 21,1 % har 3 – 4 deltagere og 31,6 % har flere end 4 deltagere. Suppleret med tal fra Kønsnets 2008 årsberetning, der viser at 82 % af medlemsorganisationerne gør aktivt brug af Kønsnets forskellige tilbud (styregruppens årsberetning, 2008) kan det konstateres, at der er en stor dybde i medlemmernes deltagelse i Kønsnet. Det er med andre ord, ikke kun medlemmernes kontaktpersoner, der deltager, men et større antal ansatte fra medlemsorganisationerne.

Tabel 2 Organisationerne deltagelse i Kønsnets aktiviteter

4. Hvor mange forskellige personer fra organisationen har deltaget i Kønsnet aktiviteter siden 2006 (anslået)?		Response Percent	Response Count
1 - 2 personer		42.1%	8
3 - 4 personer		21.1%	4
4 - 5 personer		15.8%	3
Flere end 6		15.8%	3
Ved ikke		5.3%	1
		answered question	19
		skipped question	18

Hvis der ses på timeforbruget blandt medlemmerne (tabel 3 nedenfor), er der en stor gruppe, der bruger relativt lidt tid på Kønsnet, nemlig 57,9 % af respondenterne, som bruger mindre end 1 time per uge, mens 15,8 % bruger mellem 1 – 3 timer per uge og en større gruppe, 26,3 %, bruger mindst 4 timer per uge.

Tabel 3 Organisationernes vurderede tidsforbrug

5. Hvor meget tid bruger organisationen i gennemsnit på Kønsnet (deltagelse i aktiviteter, hjemmesidesøgning, møder, opfølgning i egen organisation osv)			Response Percent	Response Count
Mindre end 1 time pr uge		57.9%	11	
1 - 3 timer pr uge		15.8%	3	
4 - 6 timer pr uge		26.3%	5	
Mere end 7 timer pr uge		0.0%	0	
Ved ikke		0.0%	0	
<i>answered question</i>			19	
<i>skipped question</i>			18	

I spørgeskemaet spurgtes supplerende ind til relationen mellem tidsforbrug og forventninger. For 61,1 % af respondenterne er tidsforbruget, som forventet, mens 27,5 % vurderer, at deres tidsforbrug er større end forventet og 11,1 %, at det er mindre end forventet.

Score	Antal
> 50	2
50 - 59	2
60 - 69	4
70 - 79	4
80 - 89	4
90 - 100	4

Den simplificerede vurdering

I forhold til den helt overordnede vurdering af, hvorvidt medlemmernes forventninger er blevet indfriet, har medlemsorganisationernes kontaktpersoner – på en skala fra 0 – 100 (med 100 som fuldt indfriet forventninger) givet en gennemsnitsscore på 71,25. Der er en spredning i scoren som vist til venstre, hvilket syntes at indikere, at en mindre gruppe på 4 organisationer ikke helt har fået indfriet deres forventninger til Kønsnet, mens 3/4 er meget positive og scorer mellem 70 og 100.

Medlemsorganisationernes ledere ser – nok til nogles overraskelse, diskussionen om effekt og Kønsnets arbejdsform taget i betragtning – næsten lige så positivt på organisationernes udbytte af medlemskabet. Adspurgt om 'organisationens udbytte står mål med investeringen af tid og ressourcer' er 72,8 % enige eller meget enige mens 22,2 % (2 organisationer) er uenige eller meget uenige.

Opsummering

Kønsnets medlemmer er en heterogen gruppe, med repræsentanter fra mindre, mellemstore og store danske udviklings- og nødhjælpsorganisationer. Paraplyorganisationer indgår også som medlemmer i Kønsnet, eksempelvis Dansk Ungdoms Fællesråd og Danske Handicaporganisationer, men også KVINFO og Projektrådgivningen kan betegnes som en form for paraplyorganisation. Desuden er offentlige institutioner som KVINFO og forskningsnetværk som Danish Development Research Network (DDRN) repræsenteret. Denne heterogenitet i medlemskredsen afspejles også i forskellige dagsordner for medlemskab, forskellige forventninger til medlemskabet af Kønsnet og meget forskellige ressourcer at trække på i forhold til netværksdeltagelse. Ca. 1/3 af netværkets medlemmer bruger minimum 4 timer om uge på netværket og ca. 1/3 har haft minimum 4 personer fra organisationen (ansatte, frivillige og ledere) på netværksaktiviteter.

3.2 Organisation og ledelse

Generelt er der stor tilfredshed med Kønsnets organisation og ledelse. 62,5 % mener, at der er et godt samarbejde mellem styregruppe og sekretariat, og at rollefordelingen mellem styregruppe og sekretariat er fornuftig.

Stort set alle interview (f.eks. Folkekirkens Nødhjælp, CARE Danmark, Dansk Flygtningehjælp, KULU og Amnesty International Danmark) understøttede tallene i tabel 12 i forhold til sekretariatets fleksibilitet og det faktum, at det er velfungerende og meget aktivt i betragtning af, at der samlet er 37 koordinatortimer og 12 studentertimer pr. uge. 87,5 % finder sekretariatet fleksibelt og velfungerende og 93,9 % er enige eller meget enige i, at sekretariatet er tilgængeligt. Placeringen hos Folkekirkens Nødhjælp af Kønsnets sekretariat synes at fungere godt (81,3 % er enige eller meget enige) med kun én enkelt respondent, som er meget uenig.

Tabel 12 Vurdering af Kønsnets organisation

25. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn						
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Response Count
Der er et godt samarbejde mellem styregruppe og sekretariat	25.0% (4)	37.5% (6)	37.5% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Der er en fornuftig rollefordeling mellem styregruppe og sekretariat	25.0% (4)	37.5% (6)	37.5% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Sekretariatet er velfungerende og fleksibelt	62.5% (10)	25.0% (4)	12.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Sekretariatet er tilgængeligt (til at få fat i når der er behov)	56.3% (9)	37.5% (6)	6.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Sekretariatet er fagligt velfunderet	56.3% (9)	31.3% (5)	12.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Styregruppe og sekretariat formår at identificere og omsætte medlemsbehov til konkrete aktiviteter	18.8% (3)	56.3% (9)	25.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Sekretariatet er centralt for netværkets fremdrift og dynamik	50.0% (8)	43.8% (7)	6.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	16
Den nuværende placering af sekretariatet er velfungerende (hos Folkekirkens Nødhjælp)	37.5% (6)	43.8% (7)	12.5% (2)	0.0% (0)	6.3% (1)	16
answered question						16
skipped question						21

Sekretariatet fremhæves af 93,8 % som centralt for netværkets dynamik og fremdrift; en pointe der også gik igen i stort set samtlige interview med medlemsorganisationerne og på AI workshoppen d. 10. juni 2009. Flere fremhævede (f.eks. Folkekirkens Nødhjælp) også betydningen af, at koordinator eller sekretariatet havde såvel faglig som faciliterende kompetencer. En enkelt kommentar fra spørgeskemaet fanger meget godt de spændinger der eksisterer i Kønsnet (og i det Danske NGO miljø mere generelt) mellem de større og mindre NGO'er:

'Koordinatoren kan måske spille en mere fremtrædende rolle i forhold til, at dagsordenen ikke sættes alt for entydigt af de store organisationers kønsansvarlige, som nogle gange har andre behov end mindre organisationer og paraplyer. I u-landsmiljøet kræver det en aktiv indsats at få bredden frem, da der er et stærkt udtalt hierarki mellem rammeorganisationerne og andre'.

For flere af de mindre organisationer spiller sekretariatet en afgørende rolle, bl.a. fordi sekretariatet har de nødvendige ressourcer til at igangsætte og understøtte aktiviteter, herunder kursusaktiviteter, som de mindre medlemsorganisationerne har stor gavn af, og som de ikke kunne løfte som enkelte organisationer (f.eks. Red Barnet Ungdom og IMCC).

3.3 Praksisser

Aktiviteter

Kønsnet har tilbudt og tilbyder en række af forskellige aktiviteter. Der er sket en betydelig acceleration i aktivitetsniveauet fra begyndelsen i 2007 til 2009. Langt størstedelen af aktiviteterne er udviklet og udbudt af Kønsnet, mens enkelte aktiviteter har været udbudt i samarbejde med andre netværk (f.eks. best practice og LFA kurserne).

Tabel 4 viser medlemmernes vurdering af relevansen af de enkelte tilbud. Gender Focal Point kurserne og nyhedsbrevene er de to aktiviteter, som flest medlemmer vurderer som værende meget relevante, med henholdsvis 64,7 % og 65,2 % som svarede, at disse tilbud var meget relevante. Disse blev fulgt af temagrupperne, kønsgrundkurset, det avancerede kønskursus og hjemmesiden, som 52,2 % - 55,6 % vurderer som værende meget relevante. Det er stort set et tilsvarende billede, der tegnes hvis man lægger svarene meget relevant og relevant sammen.

Tabel 4 Relevans af Kønsnets aktiviteter

7. I hvilken udstrækning vurderer du følgende af Kønsnets tilbud som relevante?					
	Meget relevant	Relevant	Mindre relevant	Ikke relevant	Response Count
Intro kursus (maj & juni 2009)	35.3% (6)	52.9% (9)	11.8% (2)	0.0% (0)	17
Best practice kursus (maj 2009)	20.0% (4)	70.0% (14)	5.0% (1)	5.0% (1)	20
Grundkursus (maj 2008)	52.9% (9)	35.3% (6)	11.8% (2)	0.0% (0)	17
Advanced kursus (august 2008)	52.6% (10)	42.1% (8)	5.3% (1)	0.0% (0)	19
Leadership & Gender kursus (september 2008)	44.4% (8)	50.0% (9)	5.6% (1)	0.0% (0)	18
Gender Equality in Education (september 2007)	20.0% (3)	53.3% (8)	20.0% (3)	6.7% (1)	15
Gender Focal Point kurser (1 - 3)	64.7% (11)	29.4% (5)	5.9% (1)	0.0% (0)	17
Andre kurser (fx. LFA kursus januar 2009)	18.8% (3)	43.8% (7)	18.8% (3)	18.8% (3)	16
Nyhedsbreve	65.2% (15)	21.7% (5)	8.7% (2)	4.3% (1)	23
Hjemmesiden	52.2% (12)	30.4% (7)	17.4% (4)	0.0% (0)	23
Årsmøder	35.0% (7)	45.0% (9)	20.0% (4)	0.0% (0)	20
MDG3 kampagnen (fx. fakkeltampagne, seminar)	31.8% (7)	50.0% (11)	18.2% (4)	0.0% (0)	22
Debatmøder (fx. 'Women in Congo' eller 'Climate Change')	35.0% (7)	55.0% (11)	10.0% (2)	0.0% (0)	20
Ressourcer (fx. links på hjemmesiden, manualer fra kurser etc)	47.6% (10)	42.9% (9)	9.6% (2)	0.0% (0)	21
Temagrupper	55.6% (10)	27.8% (5)	16.7% (3)	0.0% (0)	18
Advocacy (fx. Afrikastrategi eller 'nye netværksformer' processen)	38.9% (7)	38.9% (7)	22.2% (4)	0.0% (0)	18
Dialog med Danida	31.8% (6)	42.1% (8)	26.3% (5)	0.0% (0)	19
Sparring med og faglig bistand fra koordinator	35.3% (6)	58.8% (10)	5.9% (1)	0.0% (0)	17
Eksternt samarbejde	38.9% (7)	44.4% (8)	16.7% (3)	0.0% (0)	18

De aktiviteter, som flest finder mindre relevant eller ikke relevant, er andre kurser (f.eks. LFA kurset), Gender Equality in Education kurset, dialogen med Danida og advocacy arbejdet som 22,2 % - 37,8 % vurderer som mindre eller ikke relevant. Det er også disse aktiviteter, som flest nævner, godt kan undværes i det åbne spørgsmål, der supplerende tabel 4. I den forbindelse skal det dog påpeges, at der samtidigt er mange, som finder de ovennævnte aktiviteter meget relevante og relevante.

Interview med f.eks. IMCC, Red Barnet Ungdom og U-landsforeningen Svalerne understregede, at det netop er denne type aktiviteter, eksempelvis LFA kurserne eller Best Practice kurserne, som er nyttige for dem og deres frivillige. Igen en afspejling af de forskellige behov og dagsordner, der karakteriserer Kønsnet.

Generelt kan det konstateres, at langt de fleste aktiviteter vurderes som relevante af medlemmerne. Interviewene støtter, ikke overraskende, den ovenstående vurdering. Gender Focal Point kurserne fremhæves af de

fleste som meget relevante og af høj kvalitet og anvendelighed (f.eks.

CARE Danmark, Folkekirkens Nødhjælp, Kvindernes U-landsudvalg (KULU) og Amnesty International Danmark), mens andre også nævnte de modulære grund- og advanced kønskurser som vigtige (Dansk Flygtningehjælp) blandt andet, fordi materialerne efterfølgende anvendes i egen undervisning (Folkekirkens Nødhjælp, Dansk Flygtningehjælp, IMCC og Danske Handicaporganisationer). Derudover er arbejdet i temagrupper en aktivitet, som nævnes af mange deltagere som relevant.

I det følgende præsenteres en kort beskrivelse og analyse (vurdering) af de enkelte hovedaktivitetsområder i evalueringsperioden. Desuden fremhæves, som ønsket i ToR, de lovende praksisser blandt Kønsnets mange aktiviteter.

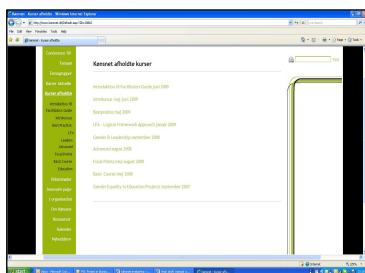
Aidsnet har i samarbejde med bl.a. Børne- og Ungdomsnetværket publiceret en manual om 'Best Practise' begrebet. Det er en udmærket lille publikation, der giver et godt overblik over de mange forskellige definitioner og tilgange til begrebet 'god praksis', og som er tænkt til Danske NGO'er. Publikationen, der også blev brugt som grundbog på Kønsnets to Best Practice kurser, kan findes på Kønsnets hjemmeside, <http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18878>. I forhold til denne evaluering er kriterierne for evaluators valg af lovende praksisser relateret til følgende overvejelser:

A) aktivitetens relation til netværkets målsætninger. Understøtter aktiviteten med andre ord netværkets effektivitet (opnåelse af målsætningerne)

B) Er aktiviteten gennemført på 'bedst mulig måde' med udgangspunkt i eksisterende viden og erfaringer?

C) Kan aktiviteten siges at være relevant indenfor netværkets mandat?

Kurser



Kønsnet har gennemført en række kursusaktiviteter i de forløbne 2,5 år, som i øvrigt er fint indfanget på Netværkets hjemmeside (<http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18862>). Disse er også opsummeret i bilag 4, og i det følgende gives blot en summarisk oversigt over de vigtigste kursusaktiviteter, indhold og indhøstede erfaringer.

Som nævnt ovenfor, var Gender Focal Point kurserne den kursusaktivitet, som flest medlemmer vurderer som værende meget relevante efterfulgt af kønsgrundkurset og det avancerede kønskursus. De kursusaktiviteter, som flest fandt mindre relevant eller ikke relevant, er den brede kategori 'andre kurser' (kurser som ikke er direkte kønsrelaterede, men som i højere grad har fokus på eksempelvis metode) og Gender Equality in Education kurset.

For de fleste af Kønsnets kursusaktiviteter er det muligt at finde deltagerlister, kursusbeskrivelser og kursusmaterialerne på Kønsnets

hjemmeside (<http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18862>). Kursusbeskrivelserne virker gennemarbejdede, med en god blanding af teori, indlæg og praktiske øvelser. Heidi Hjorth, den ene af de to evalueringskonsulenter, har deltaget på tre af Kønsnets kurser og vurderer kvaliteten af materialer, kursusstruktur og undervisere som værende høj². Kurserne er blevet evalueret systematisk og det generelle indtryk er også positivt i forhold til undervisningsmetoder, kursusmaterialer og kursisternes udbytte. De tre Gender Focal Point kurser fra 2008 var desuden fokus for et spørgsmål i spørgeskemaet da denne tilgang med niveaudelte kurser efter evaluators vurdering er specielt relevant i forhold til Kønsnets målsætninger.

Tabel 5 Vurdering af Gender Focal Point kurser

19. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn						
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Response Count
Deltagelse i Kønsnets 'Gender Focal Point' kurser har styrket forankringen af kønsaspekter i organisationen	12.5% (1)	50.0% (4)	25.0% (2)	12.5% (1)	0.0% (0)	8
Organisationen har igangsat mainstreamingsarbejde som følge af deltagelse i kurserne	0.0% (0)	14.3% (1)	28.6% (2)	57.1% (4)	0.0% (0)	7
Organisationen har kunnet bruge flere af værktøjerne / diskussionerne direkte i egen organisation	0.0% (0)	87.5% (7)	12.5% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	8
Kursusdeltagelse har styrket den kønsansvarlige i at påtage sig den faciliterende rolle i forhold til at fremme køn og ligestilling i organisationen	25.0% (2)	50.0% (4)	25.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	8
Kursusdeltagelse har ikke været afgørende for organisationens arbejde med køn og ligestilling	12.5% (1)	0.0% (0)	25.0% (2)	50.0% (4)	12.5% (1)	8
Har I eksempler på, hvordan organisationen har kunnet bruge viden / værktøjer fra eet eller flere af de tre 'Gender Focal Point' kurser						7
	answered question					8
	skipped question					29

Kønsnet har arbejdet meget bevidst med at udvikle en række kurser til medlemmernes kønsansvarlige for derigennem at styrke det organisationsinterne arbejde med køn og ligestilling. Tallene i tabel 5 skal tages med forbehold, da kun 7 – 8 kursusedtagere har svaret på spørgsmålet. Svarene understreger at organisationerne har anvendt værktøjer fra kurserne, men at kurset ikke vurderes at have været direkte igangsættende for medlemmernes mainstreamingsarbejde. 75 % er dog enige eller meget enige i, at den kønsansvarlige i organisationen er styrket som følge af kursusdeltagelse. Flere af de interviewede påpegede rækken af kurser for de kønsansvarlige som unikke for Kønsnet og som en mulig god praksis (interview med KULU, CARE Danmark, Dansk Flygtningehjælp).

De kurser Kønsnet har udbudt i samarbejde med Aidsnet, Uddannelsesnetværket og Børne- og Ungdomsnetværket har været meget værdsat af de mindre medlemsorganisationer (interview med Red Barnet Ungdom, U-landsforeningen Svalerne, IMCC samt Danske Handicaporganisationer), men vurderes som minder relevante for de større medlemsorganisationer. Eksempelvis fremhæver flere af de mindre organisationer relevansen af kursusforløb, hvor redskab eller metode præsenteres i plenum, mens der efterfølgende arbejdes sektorspecifikt med cases.

Det er evaluators vurdering – på baggrund af interview, kursusevalueringer, observation af kurser og spørgeskemadata – at Kønsnets kursusaktiviteter

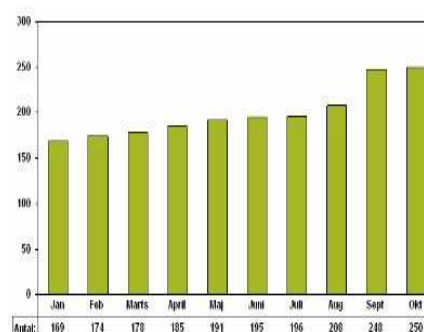
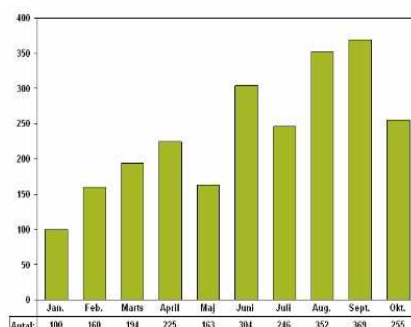
² Heidi Hjorth har deltaget i kursusaktiviteterne 'Best Practise' oktober 2008, 'Gender Basic Course' maj 2008 og 'Gender Equality in Education' oktober 2007

har været af en tilfredsstillende kvalitet, hvad angår materialer, indhold og undervisningsform samt undervisere. De tre 'Gender Focal Point' kurser fra 2008 bør fremhæves som eksempler på lovende praksis da de er udtryk for at focal points rolle tages alvorligt og et bevidst arbejde med at klæde focal points på i forhold til at arbejde med mainstreaming og ligestilling i egen organisation. Niveaudelingen af kønskurser i et grund- og avanceret kursus er også lovende praksis og tager højde for behovet for stadig opdatering og kompetenceudvikling hos den heterogene medlemskreds.

Nyhedsbrev og hjemmeside

Interview med netværkets koordinator og diskussioner med flere styregruppemedlemmer har understreget betydningen af, at Kønsnet bevidst har investeret tid og ressourcer i at etablere en funktionel og brugervenlig hjemmeside og stringent kommunikationsprofil i forhold til medlemmer og brugerne af nyhedsbrevene. Nyhedsbrevet er da også blevet fremhævet i spørgeskemaundersøgelsen såvel som i individuelle interview (KVINFO, Dansk Flygtningehjælp og Folkekirkens Nødhjælp) som en vigtig kilde til information og som noget, der meget bevidst bliver cirkuleret til kollegaer (Folkekirkens Nødhjælp og Dansk Flygtningehjælp).

De to nedenstående tabeller (begge fra Kønsnets hjemmeside) illustrerer væksten i antal unikke visninger af Kønsnets hjemmeside (stavdiagrammet til venstre) og væksten i antallet af abonnenter på nyhedsbrevet (stavdiagrammet til højre). Begge figurer er baseret på tal fra december 2008, men illustrerer godt brugen af såvel hjemmeside som af nyhedsbrevet. Det skal for en god ordens skyld nævnes, at perioden fra december 2008 til juni 2009 har vist en fortsat vækst både i forhold til antal besøgende på hjemmesiden og antallet af abonnenter på nyhedsbrevet.



Hjemmesiden fungerer som Kønsnets bibliotek og vidensbase, som opdateres og vedligeholdes af netværkets koordinator. Det er medlemmernes vurdering, at hjemmesiden er let tilgængelig og med relevant indhold, ligesom medlemmerne vurderer, at de 22 nyhedsbreve er vel-designede, korte og relevante for modtagerne.

Det er evaluators vurdering, at hjemmesiden såvel som nyhedsbrevene og Kønsnets samlede kommunikations- og designtilgang er stringent og

vellykket. Nyhedsbrevene spiller en betydningsfuld rolle for medlemmerne af Kønsnet og i takt med, at mere materiale lægges ud på hjemmesiden, bruges den også oftere af medlemmer såvel som ikke medlemmer.

Advocacy og MDG3

Kønsnet har faciliteret dialog med Danida omkring Danidas afrikastrategi og Kønsnets egen vurdering af effekten af denne dialog er at:

'... Kønsnets hørings svar blevet brugt i udformningen af den endelige strategi. Fra et debatoplæg der havde et forsimplet fokus på kvinder, er der nu indskrevet en forståelse af, at indsatsen skal rettes mod de bagvedliggende årsager til kvindernes svære situation og dermed på den manglende ligestilling' (<http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5123>).

Det andet store indsatsområde har været MDG3 Faklen og de 29 forpligtigelser fra Kønsnets medlemsorganisationer til at tage konkrete tiltag i egen organisation i relation til køn og ligestilling. Kønsnet fik faklen af Udviklingsminister Ulla Tørnæs, og denne ene fakkel blev til 29 fakler og gav anledning til et møde mellem Kønsnets styregruppe og Ministeren samt en workshop-og-overrækkelses-ceremoni mellem medlemmerne og Ministeren.

Faklen og ideen om organisationsinterne forpligtigelser kom udefra – fra Danida – hvilket syntes at give anledning til nogen modstand blandt enkelte medlemmer af Kønsnet. Det er dog evaluators vurdering, at Kønsnet med fordel kan bygge videre på konceptet og ideen til også at sætte fokus på den interne ligestilling i Nord.

Fortalervirksomhed (advocacy) synes at være ét af de områder, hvor flere medlemmer gerne vil mere – altså en stærkere positionering i offentligheden og overfor danske NGO'er – men også et område hvor mange forholder sig mere tvivlende. Kønsnets delmål 3 er eksplicit med hensyn til Kønsnets rolle som 'vagthund' i forhold til Danidas ligestillingsstrategi. Her skrives: 'kønsnetværkets inddragelse i monitorering og sikring af implementering af Danidas ligestillingsstrategi er styrket'. Det er dog ikke en rolle eller opgave, som Kønsnet har forfulgt i den periode som evalueringen dækker. Tabel 6 nedenfor giver yderligere information til diskussionen om advocacy.

Eksternt samarbejde

Som del af Kønsnets delmål 3 (se ovenfor) har det været et ønske at styrke medlemmernes relationer til internationale netværk og, mere generelt, forskningsinstitutioner. Dette er ét af de indsatsområder, hvor

medlemmerne ikke har fået indfriet deres forventninger, og hvor resultaterne ikke helt er synlige³.

Tabel 6 viser, at medlemmerne vurderer, at medlemskabet ikke har givet kontakter til danske forskningsmiljøer (53 %), konkrete samarbejder med forskere (70,6 %) eller formaliserede samarbejdsaftaler med forskere eller forskningsinstitutioner (81,3 %).

Der er forskere blandt de individuelle medlemmer og forskningsorienterede institutioner blandt medlemsorganisationerne blandt andet KVINFO og DDRN, som også har deltaget på kurser og i tema-grupperne. Dette forklarer muligvis, at 25 % mener at forskere har bidraget kvalitativt i forhold til diskussionerne i Kønsnet (samtidig mener 25 %, at dette ikke er tilfældet). Det er heller ikke medlemmernes vurdering, at medlemskabet har givet organisationen kontakt til Danida (58,8 %) eller til internationale netværk (53 %).

Tabel 6 Relationer til den eksterne ressourcebase

24. Et delmål for Kønsnet er at styrke relationerne mellem medlemmer og den eksterne ressourcebase. I det følgende vil vi bede kontaktpersonen vurdere en række udsagn omkring denne målsætning						
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Response Count
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen flere kontakter til danske forskningsmiljøer	0.0% (0)	29.4% (5)	17.6% (3)	47.1% (8)	5.9% (1)	17
Medlemsskabet af Kønsnet har givet anledning til konkrete samarbejder mellem organisationen og forskere	0.0% (0)	5.9% (1)	23.5% (4)	70.6% (12)	0.0% (0)	17
Organisationen har etableret en formel (nedskreven) aftale med een eller flere forskere om projektsamarbejde	0.0% (0)	0.0% (0)	18.8% (3)	75.0% (12)	6.3% (1)	16
Deltagelsen af forskere i Kønsnet har haft en kvalitativ betydning for de faglige diskussioner i Kønsnet	0.0% (0)	25.0% (4)	50.0% (8)	25.0% (4)	0.0% (0)	16
Medlemsskabet af Kønsnet har givet givet kontakter til Danida	5.9% (1)	11.8% (2)	23.5% (4)	52.9% (9)	5.9% (1)	17
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen kontakt til internationale netværk	0.0% (0)	23.5% (4)	23.5% (4)	47.1% (8)	5.9% (1)	17
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen kontakt til konsulenter	5.9% (1)	35.3% (6)	23.5% (4)	29.4% (5)	5.9% (1)	17
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen kontakt til andre netværk og Danske NGO'er	23.5% (4)	47.1% (8)	17.6% (3)	11.8% (2)	0.0% (0)	17
Det er et vigtigt aspekt af organisationens medlemskab af Kønsnet at vi kan få adgang til eksterne ressourcepersoner	11.8% (2)	52.9% (9)	11.8% (2)	23.5% (4)	0.0% (0)	17
	answered question					17
	skipped question					20

I forhold til kontakten til Danida skal det dog samtidigt nævnes, at sekretariatet og styregruppen vurderer, at der er skabt god kontakt til Danida både i forhold til MDG3 fakkeloverdragelsen, mødet med Udviklingsministeren og en løbende dialog med køns- og ligestillingsansvarlige i Danida (interview med Kønsnets koordinator og Folkekirkens Nød hjælp).

Der er tydeligvis skabt kontakt til andre netværk og danske NGO'er (70,6 %) og til eksterne ressourcepersoner (64,7 %).

Interview med medlemsorganisationerne har nuanceret ovennævnte billede betydeligt, eksempelvis er det Dansk Flygtningehjælps vurdering, at organisationen ikke havde formået at indgå i og etablere en relation til KIT uden Dansk Flygtningehjælps medlemskab af Kønsnet (interview med Dansk Flygtningehjælp). Der er således skabt enkelte kontakter til internationale forskningsmiljøer.

3 Når det er sagt er det naturligvis centralt at påpege at den 3-årige bevilling endnu ikke er ovre og flere aktiviteter, herunder 'Gendered Governance' konferencen, (<http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18677>) vil skabe relationer til forskere og dermed ændre noget på ovenstående billede.

Det er evaluators vurdering, at evalueringen påviser et opmærksomhedspunkt i forhold til Kønsnets delmål 3, et område som i nogen grad har været underprioriteret i forhold til ansøgningens målsætninger. Det er tydeligt fra tabel 6, at der er skabt mange og værdsatte relationer mellem NGO'er, men det er også centralt at påpege, at der ikke er skabt de forventede relationer til det danske forskningsmiljø og netværk af forskere med viden om og interesse for køn og ligestilling i Syd og Nord. Der synes at være et udviklings- og innovationspotentiale på dette område, da ingen af de eksisterende netværk rigtigt har fundet en brugbar formel for etablering af relationer, samarbejdsaftaler og konkrete samarbejdsmodaliteter mellem NGO'er og forskere (jf. evaluering af Aidsnet 2009)

Overførselsudfordringen

En af de største udfordringer for de faglige netværk, inklusiv Kønsnet er, at facilitere de nødvendige organisationsforandringer blandt medlemsorganisationerne (jvnf. Kønsnets delmål 1). Det er evaluators vurdering, at Kønsnet har igangsat en række relevante aktiviteter der peger frem mod at styrke medlemsorganisationernes arbejde med køn og ligestilling internt og eksternt. Her refereres specielt til i) de tre kurser for Gender Focal Points, der afsluttes med fokus på udfordringerne ved at arbejde konkret med køn og ligestilling i egen organisation, ii) workshop for ledere, om end denne fik en noget blandet modtagelse, og iii) Kønsnets opfindsomme brug af MDG3 faklen til at få medlemmerne til at formulere 29 forpligtigelser (se alle forpligtigelser på: <http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=16384>), som spænder fra en køns- og ligestillings audit af Folkekirkens Nødhjælp til IMCCs forpligtigelse til at lave et seminar om integration af køns aspektet i alle deres projektaktiviteter.

Samtidigt er der en række problemstillinger eller dilemmaer, som Kønsnet (og andre faglige netværk) står overfor i forhold til overførselsproblematikken. Som tabel 1 illustrerer, er der mange bevæggrunde til at blive medlem af Kønsnet – og for flere medlemmer er ønsket om at ændre organisationen ikke centralt. Flere af de mindre medlemsorganisationer, f.eks. IMCC, U-landsforeningen Svalerne og Red Barnet Ungdom) ser bl.a. Kønsnet som en mulighed for at tilbyde kompetenceudvikling til frivillige. Alene af den årsag kan det ikke forventes at samtlige organisationer vil deltage i organisationsrettede aktiviteter. Et andet centralt spørgsmål er, i hvilken udstrækning et Gender Focal Point er det rette indgangspunkt for intern mainstreaming, altså køns- og ligestillingsarbejde i Nord. At køns- og ligestillings arbejdet kommer gennem en programansat (typisk for de større organisationer i Kønsnet) kan give visse udfordringer for den interne mainstreaming af ligestilling, men det er den præmis som Kønsnet har eksisteret med siden etableringen.

Evaluatoren er ikke i tvivl om, at mange værktøjer, materialer og overvejelser fra diskussioner i forbindelse med aktiviteter eller fra temagrupperne er taget med tilbage til de respektive medlemsorganisationer. I så godt som samtlige interview blev der identificeret konkrete eksempler på, at overvejelser eller værktøjer fra Kønsnet er blevet brugt i egen organisation (interview med CARE Danmark, Folkekirkens Nødhjælp, Dansk Flygtningehjælp og Danske Handicaporganisationer). Eksemplerne spænder vidt fra brugen af undervisningsmaterialer fra Kønsnets kurser i egen organisation (Dansk Flygtningehjælp og Folkekirkens Nødhjælp) over sparring i temagruppen på strategiudvikling (CARE Danmark og Folkekirkens Nødhjælp) til sparring med Kønsnets koordinator på udviklingen af køns- og ligestillingsinitiativer for Danske Handicaporganisationers medlemsorganisationer (interview med Danske Handicaporganisationer).

Tabel 7 Vurdering af udbytte af medlemskab

20. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn omkring organisationens udbytte fra deltagelse i Kønsnets aktiviteter						
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Response Count
Den ansattes (eller frivilliges) personlige udbytte af deltagelse i een eller flere netværksaktiviteter har været stort	33.3% (5)	46.7% (7)	13.3% (2)	0.0% (0)	6.7% (1)	15
Organisationen udbytte af deltagelse i een eller flere netværksaktiviteter har været betydningsfuldt	6.7% (1)	60.0% (9)	26.7% (4)	6.7% (1)	0.0% (0)	15
Der findes konkrete eksempler på, at organisationen direkte har appliceret koncepter eller værktøjer erhvervet gennem deltagelse i kønsnets aktiviteter	7.1% (1)	71.4% (10)	21.4% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	14
Der er blevet afrapporteret i organisationen på viden / værktøjer erhvervet gennem ansattes (eller frivilliges) deltagelse i Kønsnets aktiviteter	6.7% (1)	46.7% (7)	33.3% (5)	13.3% (2)	0.0% (0)	15
Nyhedsbreve og hjemmesiden er vigtige kilder til information for organisationen	26.7% (4)	53.3% (8)	13.3% (2)	6.7% (1)	0.0% (0)	15
Det er en organisationsbeslutning hvilke ansatte (eller frivillige) der deltag og i hvilke af Kønsnets aktiviteter	13.3% (2)	33.3% (5)	13.3% (2)	33.3% (5)	6.7% (1)	15
Medlemskab af Kønsnet har styrket organisationens mandlige ansattes engagement i arbejdet med køn og ligestilling	6.7% (1)	13.3% (2)	40.0% (6)	33.3% (5)	6.7% (1)	15
Der er generel opbakning til arbejdet med køn og ligestilling blandt mandlige medarbejdere	20.0% (3)	46.7% (7)	26.7% (4)	6.7% (1)	0.0% (0)	15
Organisationens udbytte har ikke stået mål med den tidsmæssige investering i kønsnet aktiviteter	0.0% (0)	7.1% (1)	14.3% (2)	57.1% (8)	21.4% (3)	14

Tabel 7 understreger, at kontaktpersonerne har konkrete eksempler på at der er sket en overførsel til organisationerne af koncepter eller værktøjer. Hele 78,5 % svarer, at de er enige eller meget enige i, at de har konkrete eksempler. 80 % af respondenterne er enige eller meget enige i at kursus eller aktivitets deltagerne har haft et stort udbytte af deltagelse i Kønsnet aktiviteter - der er med andre ord tale om såvel personlig kompetenceudvikling som overførsel til organisationerne, sidstnævnte er en pointe, som lederne også er enige i (jf. tabel 8 nedenfor).

78,5 % er uenige eller meget uenige i, at organisationens udbytte ikke har stået mål med investeringerne. Sammenholdt med at 66,7 % er enige eller meget enige i, at organisationen har oplevet et stort udbytte af deltagelse i aktiviteter, peger det på en forholdsvis positiv vurdering af Kønsnetværket og dets effekt blandt medlemsorganisationerne.

Nyhedsbrevene er generelt vigtige for organisationerne, hvilket også understøttes af interview med organisationerne, hvor mange gav eksempler på, at de blev cirkuleret (KULU, Folkekirkens Nødhjælp, KVINFO, CARE Danmark) og, at de var en vigtig kilde til information (KVINFO). De fleste vurderer at medlemskabet ikke har styrket mandlige ansattes engagement i køns- og ligestillingsarbejdet (40 %), mens 66,7 %

samtidig vurderer, at der er bred opbakning blandt de mandlige kollegaer til køns- og ligestillings arbejdet.

Medlemmerne nævner blandt andet følgende eksempler på konkret organisationsforankring / brug af Kønsnet værktøjer, 'brug af case studies og slides i egne gender kurser'; 'kurset i køn/ligestilling i uddannelse blev også afholdt i vores egen organisations' og 'i ide-processen omkring udarbejdelsen af en gender tool box for ulandsarbejdet'.

I spørgeskemaet er der spurgt ind til lederens vurdering af blandt andet effekten af medlemskabet i Kønsnet. Det giver blandt andet en mulighed for at få en supplerende vurdering af effekten af deltagelse i Kønsnet aktiviteter.

Tabel 8 Ledernes vurdering af overførslen til organisationerne

32. Som leder i en medlemsorganisation vil vi bede dig vurdere følgende udsagn						
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Response Count
Kønsnet har spillet en positiv rolle for vores arbejde med køn og ligestilling	36.4% (4)	54.5% (6)	9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	11
Mine medarbejders deltagelse i kønsnet aktiviteter har opkvalificeret organisationens arbejde med køn og ligestilling	36.4% (4)	45.5% (5)	9.1% (1)	9.1% (1)	0.0% (0)	11
Medlemskabet af Kønsnet har ikke haft den ønskede effekt i vores organisation	0.0% (0)	9.1% (1)	18.2% (2)	63.6% (7)	9.1% (1)	11
Vores investering af ressourcer i Kønsnet står i rimeligt forhold til vores udbytte	18.2% (2)	54.5% (6)	9.1% (1)	18.2% (2)	0.0% (0)	11
Jeg så gerne, at Kønsnet inddrog ledere mere i arbejdet omkring køn og ligestilling	9.1% (1)	36.4% (4)	9.1% (1)	45.5% (5)	0.0% (0)	11
Jeg så gerne, at Kønsnet mere direkte støttede medlemmernes strategiske og operationelle interne og eksterne mainstreaming processer	9.1% (1)	18.2% (2)	45.5% (5)	27.3% (3)	0.0% (0)	11
Vi har en fast procedure, der sikrer afrapportering til organisationen efter deltagelse i Kønsnets aktiviteter	0.0% (0)	27.3% (3)	9.1% (1)	36.4% (4)	27.3% (3)	11
Det er en ledelsesbeslutning, hvilke ansatte (eller frivillige) der deltager i Kønsnets aktiviteter	18.2% (2)	36.4% (4)	0.0% (0)	36.4% (4)	9.1% (1)	11
Jeg kan pege på flere konkrete køns- og ligestillingstiltag, som kan tilskrives vores medlemskab af Kønsnet (giv gerne eksempler nedenfor)	27.3% (3)	36.4% (4)	9.1% (1)	27.3% (3)	0.0% (0)	11
Beskriv gerne de konkrete tiltag						5
answered question						11

De 11 leder-respondenter vurderer, at Kønsnet har spillet en positiv rolle for organisationens arbejde med køn og ligestilling. Hele 90,9 % er enige eller meget enige i denne vurdering, hvilket også er vurderingen af medarbejdernes udbytte af deltagelse i Kønsnets aktiviteter. 63,7 % er enige eller meget enige i, at de kan pege på konkrete køns- og ligestillingstiltag som tilskrives deltagelse i Kønsnets aktiviteter og 72,7 % er enige eller meget enige i, at investeringen i Kønsnet står i rimeligt forhold til udbyttet.

63,7 % svarer, at de ikke har en fast procedure for afrapportering i organisationen efter deltagelse i Kønsnets aktiviteter.

Ét af de kritikpunkter der er rejst af enkelte i NGO-forum regi mod bl.a. Kønsnet er, at der ikke er nogen effekt i organisationen fra deltagelse i Kønsnets aktiviteter. Den kritik må tilbagevises med udgangspunkt i ovenstående tal, hvor både kontaktpersonerne og lederne vurderer, at udbyttet står mål med

investeringen og kan give flere konkrete eksempler på organisationernes brug af konkrete værktøjer fra Kønsnet. Dette materiale suppleres med data fra interview, der har givet flere eksempler på overførsel fra netværksaktiviteter til organisationerne. I ovenstående tabel 8 er det interessant at se, at medlemmernes ledere deler sig i to lejre på spørgsmålene, om Kønsnet bør inddrage lederne mere i køns- og ligestillingsarbejdet, og om Kønsnet mere direkte skal støtte interne

strategi- og ligestillingsprocesser. I de følgende tabeller ses nærmere på Kønsnets rolle for medlemmernes arbejde med at udvikle en kønsstrategi og det interne såvel som eksterne mainstreamingsarbejde.

55,6 % af respondenterne (10 organisationer) har udviklet eller er ved at udvikle en Kønsstrategi, hvilket må siges at være et udmærket udgangspunkt for Kønsnets videre arbejde. Omvendt er der stadig mange medlemmer, som ikke har en strategi på køns- og ligestillingsområdet, heraf nogle som ikke nødvendigvis skal have en strategi, men dog et muligt potentiale for det fortsatte strategiarbejde.

Tabel 9 Kønsnets rolle i organisationens strategiudvikling

13. Hvis organisationen har en strategi bedes kontaktpersonen vurdere følgende udsagn								
	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig	Rating Average	Response Count	
Vores medlemskab af Kønsnet har været en afgørende faktor for udviklingen af vores strategi	0.0% (0)	12.5% (1)	25.0% (2)	50.0% (4)	12.5% (1)	3.83	8	
Vores medlemskab af Kønsnet var den direkte årsag til, at vi udviklede en strategi	0.0% (0)	12.5% (1)	12.5% (1)	62.5% (5)	12.5% (1)	3.75	8	
Vores medlemskab af Kønsnet har givet faglig inspiration til indholdet af vores strategi	12.5% (1)	62.5% (5)	0.0% (0)	25.0% (2)	0.0% (0)	2.38	8	
Vi havde allerede en kønsstrategi før vi blev medlemmer af Kønsnet	22.2% (2)	33.3% (3)	11.1% (1)	33.3% (3)	0.0% (0)	2.56	9	
	answered question						9	
	skipped question						28	

I tabel 9 gives medlemmernes vurdering af Kønsnets rolle i organisationernes udvikling af kønsstrategi. Det interessante er, at faktisk kun én organisation er enig i, at medlemskabet af Kønsnet var en afgørende faktor for og årsag til organisationernes udvikling af en kønsstrategi.

75 % af respondenterne er enige eller meget enige i at medlemskabet har givet inspiration til arbejdet med kønsstrategien.

55,5 % af organisationerne havde en kønsstrategi inden medlemskab af Kønsnet, hvilket altså betyder at 5 medlemsorganisationer siden deres medlemskab har igangsat eller færdiggjort arbejdet med en kønsstrategi. Interview med bl.a. CARE Danmark underbygger også, at andre faktorer er betydningsfulde for at igangsætte strategiarbejdet, men at Kønsnet er centralt i forhold til at få inspiration eller sparring (Danske Handicaporganisationer) til arbejdet med kønsstrategi.

I den udstrækning at medlemsorganisationerne allerede havde en kønsstrategi eller blot trak på Kønsnet til inspiration for deres kønsstrategi, som 75 % vurderer var tilfældet, er det interessant at se på arbejdet med mainstreaming og ligestilling.

Tabel 10 giver et processuelt indtryk af medlemmernes status i forhold til forskellige dimensioner af mainstreaming og ligestilling. Det helt overordnede billede er, at medlemmerne er betydelige længere med de eksterne aspekter af mainstreaming og ligestilling end med de interne aspekter af mainstreaming og ligestilling, hvilket også fremgår tydeligt af tabel 11 nedenfor, hvor 69,2 % vurderer, at organisationen er længere med mainstreaming i Syd end i Nord (i egen organisation).

Kønsnets første delmål relaterer sig meget direkte til ligestilling internt såvel som eksternt, der står blandt andet 'Medlemsorganisationernes

engagement i og forpligtigelser til at arbejde for at fremme ligestillingspolitikker og praksis internt i egne organisationer og eksternt i forhold til i samarbejdet i Syd er styrket'. Mainstreamingsværktøjerne spiller naturligvis en afgørende rolle i relation til dette delmål, men som nævnt ovenfor, er organisationernes vurdering, at de er længere på alle dimensioner i Syd end i Nord. Hermed ikke sagt at Kønsnet ikke har haft fokus på kønsmainstreaming og ligestilling i Nord, for der har som påpeget i denne evaluering været adskillige initiativer fra Kønsnet på dette område eksempelvis Gender Focal Point kurserne, men medlemsorganisationerne har udvist mindre interesse for ligestillingsarbejdet i egen organisation.

Tabel 10 Hvor er organisationen på en række ligestillingsdimensioner

14. Hvor er organisationen i forhold til følgende mainstreaming dimensioner?	Vi er i mål med denne proces	Vi er godt på vej med denne proces	Vi er netop begyndt på denne proces	Vi er endnu ikke begyndt på denne proces	Ved ikke	Response Count
Køn og ligestilling er ekspliciteret i vores mission, vision eller værdier	40.0% (6)	33.3% (5)	6.7% (1)	20.0% (3)	0.0% (0)	15
Køn og ligestilling er et integreret element i vores overordnede organisationsstrategi	28.6% (4)	14.3% (2)	14.3% (2)	42.9% (6)	0.0% (0)	14
Køn og ligestilling er et integreret element i vores strategi for arbejdet i Syd	31.3% (5)	50.0% (8)	12.5% (2)	0.0% (0)	6.3% (1)	16
Vi har implementeret politikker (fx. rekruttering eller 'partnervalg'), der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Danmark	7.1% (1)	36.7% (5)	0.0% (0)	57.1% (8)	0.0% (0)	14
Vi har implementeret politikker, der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Syd	20.0% (3)	60.0% (9)	6.7% (1)	0.0% (0)	13.3% (2)	15
Vi har implementeret systemer og / eller procedurer (fx. for programudvikling eller beslutningstagning), der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Danmark	7.1% (1)	21.4% (3)	7.1% (1)	57.1% (8)	7.1% (1)	14
Vi har implementeret systemer og / eller procedurer, der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Syd	26.7% (4)	33.3% (5)	26.7% (4)	0.0% (0)	13.3% (2)	15
Vi har konkrete guidelines / manualer til at understøtte arbejdet med køn og ligestilling i Danmark	0.0% (0)	7.7% (1)	15.4% (2)	69.2% (9)	7.7% (1)	13
Vi har konkrete guidelines / manualer til at understøtte arbejdet med køn og ligestilling i Syd	0.0% (0)	57.1% (8)	14.3% (2)	21.4% (3)	7.1% (1)	14
Vores monitorings- og evalueringssystem benytter kønssegregerede data i Syd	0.0% (0)	35.7% (5)	28.6% (4)	21.4% (3)	14.3% (2)	14
Vi har de menneskelige ressourcer til at arbejde med køn og ligestilling i Danmark	8.3% (1)	16.7% (2)	16.7% (2)	41.7% (5)	16.7% (2)	12
Vi har de menneskelige ressourcer til at arbejde med køn og ligestilling i Syd	13.3% (2)	40.0% (6)	40.0% (6)	6.7% (1)	0.0% (0)	15
Vi har lavet kompetenceudvikling indenfor køn og ligestilling i Danmark	7.7% (1)	15.4% (2)	15.4% (2)	53.8% (7)	7.7% (1)	13
Vi har lavet kompetenceudvikling indenfor køn og ligestilling i Syd	14.3% (2)	42.9% (6)	14.3% (2)	21.4% (3)	7.1% (1)	14
Vores årsrapporter indeholder et dedikeret afsnit om vores køns- og ligestillingsarbejde	30.8% (4)	15.4% (2)	7.7% (1)	46.2% (6)	0.0% (0)	13
<i>answered question</i>						17
<i>skipped question</i>						20

En del af forklaringen er naturligvis, at meget af det interne ligestillingsarbejde i Nord er indlejret i den nationale lovgivning og derfor ikke er så nødvendigt eller relevant som i Syd, hvor dette kun sjældent er tilfældet. Et andet element af forklaringen skal findes i det forhold at de fleste af netværkets kontaktpersoner i organisationerne sidder med programarbejdet i Syd. Det har givet en styrke til mainstreaming og ligestillingsarbejdet i Syd, men i nogle tilfælde også besværliggjort arbejdet med ligestilling i Nord.

Den konklusion som evaluatoren drager, er, at Kønsnet har været instrumentel i forhold til mange medlemmers arbejde med mainstreaming og ligestilling i Syd. De eksempler på overførsel, som er fremkommet gennem interview og spørgeskema, er overvejende værktøjsorienterede. Tabel 10 og 11 understreger både en Kønsnet succes og en Kønsnet udfordring, nemlig at medlemmerne er langt med mainstreaming i Syd, men ikke nær så langt med de konkrete ligestillingsinitiativer i Nord. I ansøgningen sidestilles den interne og eksterne mainstreaming, men medlemmernes interesse har hovedsageligt været rettet mod mainstreaming og ligestilling i Syd.

På trods af arbejdet med Gender Focal Points og flere andre organisationsrettede initiativer som eksempelvis fakkelløbet, lederworkshoppen og kønskurserne, har fokus (og efterspørgslen)

været overvejende 'downstream' på kompetenceudvikling, værktøjer og guidelines frem for mere 'upstream' på strateginiveau, hvor effekten kunne have været større, selv om fokus havde været på arbejdet med færre organisationer.

Tabel 11 Mainstreaming i Syd/Nord

15. Hvordan er status på organisationens mainstreamingarbejde i Danmark og i Syd?		Response Percent	Response Count
Processen er længere fremme i Danmark end i Syd		7.7%	1
Processen er nogenlunde lige langt fremme i Danmark og i Syd		23.1%	3
Processen er længere fremme i Syd end i Danmark		69.2%	9
		answered question	13
		skipped question	24

Opsummering

Kønsnets medlemskreds er meget heterogen og består af en spraglet skare af organisationer fra det danske NGO og forskningslandskab. I naturlig forlængelse af dette kan det konstateres, at medlemmernes dagsorden og motivation for medlemskab peger i mange retninger, hvilket også afspejles i, hvad de enkelte medlemmer vurderer som relevante tilbud og aktiviteter. Desuden afspejler det sig i medlemmernes meget heterogene deltagelse med ca. 1/3 med høj deltagelse (mere end 4 timer pr. uge) med mange personer (mere end 4), mens størstedelen af medlemmerne deltager i færre aktiviteter med færre ansatte og frivillige.

Generelt modsvarer aktivitetsudbuddet de meget forskelligartede behov blandt medlemskredsen. De fleste har fundet flere aktiviteter meget relevante eller relevante, specielt fremhæves nyhedsbrevene og Gender Focal Point kurserne. Det eksterne samarbejde har ikke levet helt op til forventningerne, men der er dog tydeligt skabt kontakt til andre danske NGO'er. To tredjedele mener, at deres forventninger er mødt, mens besvarelsesmønstret i spørgeskemaet kan tolkes således, at godt en fjerdedel ikke fuldt ud har fået indfriet deres forventninger.

Evalueringen har givet mange eksempler på, at der er sket en vis overførsel til organisationerne af koncepter, værktøjer og træningspakker. For 78,5 % af respondenterne har investeringen stået mål med udbyttet, et tal der var lidt, men ikke meget lavere blandt de 11 leder-responderter (72,7 %). På dette punkt er der altså en samstemmende vurdering blandt netværkets kontaktpersoner og deres ledere af, at Kønsnet har spillet en positiv og konstruktiv rolle for medlemmerne.

Kønsnets rolle har dog primært været som inspirationskilde i forhold til medlemmernes strategiarbejde, som er et primært indsatsområde for at få mainstreamet køn og ligestilling i medlemsorganisationerne. I forhold til

arbejdet med mainstreaming og ligestilling er organisationerne meget længere med mainstreaming i Syd end i Nord på alle dimensioner; strategi, politikker, systemer og procedurer, guidelines, M&E samt kompetenceudvikling.

Evaluator konkluderer på den baggrund, at Kønsnet har støttet den individuelle kompetenceudvikling blandt ansatte og frivillige hos medlemsorganisationerne, og at der er mange eksempler på overførsel – eller brug af værktøjer, koncepter og træningsmaterialer blandt medlemmerne. Ledere såvel som kontaktpersoner vurderer Kønsnets effekt positivt, men samtidigt har fokus været på en meget operationel tilgang, hvor et fokus på strateginiveauet vurderes at kunne have givet mere langsigtet effekt.

3.4 Kønsnets fremtid

Medlemmernes ønsker til Kønsnet er netop så heterogene, som det kunne forventes med den brede medlemskreds. Denne evaluering påpeger, at der er en stor tilfredshed med den nuværende form og de aktiviteter som netværket udbyder. Samtidigt er der en udbredt forståelse for, at de ændrede rammebetingelser, specielt de nye retningslinier fra NGO-forum, vil betyde ændringer i forhold til indhold og form for en fase II ansøgning. For evaluator er det vigtigt at påpege, at enhver diskussion om det fremtidige Kønsnet bør tage afsæt i de konkrete køns- og ligestillingsudfordringer som medlemmerne står overfor i de kommende 1 – 3 år. Disse skal dernæst oversættes til konkrete netværksprocesser, som kan have mange forskellige organiseringsformer afhængig af retningslinierne, aktiviteterne og de deltagende medlemsorganisationer.

For at sikre en skarp profil og sikre den nødvendige dybde i det fremtidige arbejde bør Kønsnet overveje en tydeligere prioritering af de fremtidige indsatsområder. Ønskerne fra medlemmerne peger i mange retninger, men det er evaluators vurdering, at der er konvergens omkring en række tematikker, som kunne inspirere en ny ansøgning:

- 1 En større gruppe medlemmer synes parat til og indstillet på at arbejde mere fokuseret i egen organisation med ligestilling. En vision fra en kontakt person lyder: *'At kønsnet tilbyder sig mere ind i organisationerne, som en slags mentorordning med specifik støtte til organisationerne'*
- 2 En gruppe medlemmer er interesseret i, at der knyttes tættere bånd til forskningsmiljøer og forskere på innovative måder. Ligeledes er KVINFO interesseret i at spille en konstruktiv rolle i en sådan proces med organisationens store netværk af kønsforskere
- 3 Paraplyorganisationerne herunder Dansk Ungdoms Fællesråd og Danske Handicaporganisationer ytrede ønske om aktiviteter og processer der er specielt rettet mod deres medlemsorganisationer

- 4 Styrket policy og advocacy aktiviteter i Danmark – i) organisationsniveau (intern mainstreaming / ligestilling), ii) udviklingspolitik (Ministeriet), iii) offentligheden. En vision fra en deltager lyder: *'Et stærkt fagligt netværk, som tør synliggøre kønskonflikter og problematikker ikke bare i ulandene men også i organisationerne i Danmark'*

Der er blandt medlemmerne også en appetit på nye og anderledes aktiviteter, herunder kan f.eks. nævnes følgende konkrete ønsker for aktiviteter og temaer:

- Etablering af en peer-review mekanisme blandt organisationerne fx på mainstreamingprocesser, guidelines og projekt/program dokumenter, gerne hvor flere organisationer formaliserer et peer-review samarbejde. Opgaven er at organisationerne hjælper hinanden med at lave eksempelvis kønsstrategi. De indgår aktivt i hinandens organisationer i en systemiseret peer review proces
- Medlemmerne som taskforce for mainstreamingsarbejdet i andre organisationer
- Træning, bistand til programmer i Syd, fokus på køn og governance efter konferencen der afholdes i september 2009
- Større inddragelse af erfaringer fra Syd via partnerbesøg og oplæg med repræsentanter fra Sydnetværk og kvindebevægelser herunder adgang til kønsnetværk i andre lande
- Innovative kursus og forandringsforløb fx enkeltstående kurser eller en 'sandwich model', hvor organisationerne byder ind. Eksempelvis med introduktion til gender audits, som der arbejdes videre med i organisationerne, hvorefter der igen er kursusaktiviteter med mentor ordning (enten andre organisations deltagere eller ekstern facilitator)
- Policy udvikling og/eller audits – måles på organisationernes udførelse af gender audits

Tabel 8 viser også, at lederne i medlemsorganisationerne er delt i to lejre, når det kommer til Kønsnets arbejde med den interne ligestilling. 45,5 % så gerne at Kønsnet inddrog lederne mere i dets arbejde og 27,3 % så gerne, at Kønsnet arbejdede med strategiuudvikling i Nord (samtidig er der 27,3 % som altså ikke ønsker dette).

Blandt lederne lyder visionerne:

'Vi har et ønske om at benytte Kønsnets aktiviteter til en generel opkvalificering af vore medarbejdere på kønsområdet. Vi har endvidere et ønske om at samarbejde med Kønsnet om træning af vore egne underpartnere.'

'Et stærkt fagligt netværk som tør sætte gang i debatten – også i de danske medier – om kønsforhold, og som gerne tager fat på at få mænd og manderoller på dagsordenen.'

Tabel 12 Forventet fremtidigt ressourceforbrug

31. Hvor mange ressourcer (tid, personer, penge etc) planlægger organisationen at bruge på Kønsnet de næste 2 - 3 år?		Response Percent	Response Count
Færre ressourcer end i de foregående 2 - 3 år		0.0%	0
Nogenlunde samme ressourcer som i de foregående 2 - 3 år		70.6%	12
Flere ressourcer end i de foregående 2 - 3 år		0.0%	0
Ved ikke		29.4%	5
answered question			17
skipped question			20

Uanset hvordan et fremtidigt Kønsnet kommer til at se ud er der en generel forventning blandt medlemmerne om, at deres tids- og ressourceforbrug på Kønsnets aktiviteter er nogenlunde konstant. 70,6 % af kontaktpersonerne forventer et ressourceforbrug svarende til det nuværende.

Tabel 13 Mænd i Kønsnet

27. Vi vil bede organisationen vurdere følgende udsagn med hensyn til mænds deltagelse og betydning for arbejdet i Kønsnet							Rating Average	Response Count
	Meget rigtigt	Rigtigt	Mindre rigtigt	Urigtigt	N/A			
Det er meget vigtigt, at flere mænd deltager i Kønsnet og dets aktiviteter	21.4% (3)	64.3% (9)	7.1% (1)	0.0% (0)	7.1% (1)	1.85	14	
Det burde være en prioritet for Kønsnet at få flere mænd med i netværket og dets aktiviteter	50.0% (7)	21.4% (3)	14.3% (2)	7.1% (1)	7.1% (1)	1.77	14	
answered question								14
skipped question								18

85,7 % af respondenterne vurderer, at det er vigtigt, at flere mænd deltager i Kønsnet, mens lidt færre, 71,4 % mener, at det skal være en prioritet for Kønsnet at få flere mandlige deltagere. Mænd i Kønsnet er et emne, der diskuteres meget, men de mange kvindelige deltagere afspejler måske også den generelle kønsfordeling blandt de ansatte i medlemsorganisationerne.

4 Omkostningseffektivitet

Den direkte medfinansiering, altså den tid der konkret medgår til deltagelse i aktiviteter og om indirekte eller afledt medfinansiering som den 'skjulte' tid, der bruges i organisationerne på forberedelse, arbejde afledt af netværksdeltagelse eller transporttid til arrangementer (herunder direkte økonomiske omkostninger forbundet med transport mm.)

I det følgende gives et konservativt bud på den direkte medfinansiering med udgangspunkt i aktivitetsoversigt (bilag 4)⁴. Tabel 15 nedenfor giver et estimat af det direkte timeforbrug på deltagelse i netværkets aktiviteter.

Tabel 14 Direkte medfinansiering

Direkte timeforbrug	Yderligere timeforbrug baseret på gennemsnitsberegninger	Total	Medfinansiering 5/6 (baseret på 200 kr. pr time)	Forventet medfinansiering 2006-2009
2169	1602	3771	754.200	905.040

4 Beregningen bygger på aktivitetsoversigten i bilag 4. Hvor Kønsnet ikke har et konkret deltagerantal eller konkret timeforbrug pr. aktivitet, er beregningen baseret på gennemsnitstal beregnet på baggrund af gennemførte og sammenlignelige aktiviteter, hvor data er tilgængelige

Med en skønnet timeløn på 200 kr. svarer det til en medfinansiering på knap 25 % af Kønsnets samlede bevilling i perioden 2006-2009 (og her er kun medregnet det direkte timeforbrug og ikke de mange indirekte timer for eksempelvis transport og forberedelse).

5 Konklusion

Kønsnet har igangsat en række forskellige aktiviteter. Der er desuden planlagt flere aktiviteter som afvikles efter denne evaluering herunder den stort anlagte konference om 'Gendered Governance' d. 30. september – 1. oktober 2009.

Denne evalueringens helt overordnede konklusion er, at Kønsnet er nået et godt stykke vej i forhold til at realisere netværkets 3 del-målsætninger og dermed også bidrage til opnåelsen af Kønsnets overordnede målsætning om *'at styrke fokus på og indarbejdelse af køns- og menneskerettigheds-perspektivet samt ligestilling i planlægning og implementering af politik og strategier i udviklingsorganisationerne i såvel Nord som Syd'*.

Der er dog stor forskel på hvor langt Kønsnet er ikke nået i forhold til de enkelte del-målsætninger. Overordnet set er evalueringens vurdering, at man er nået længere i forhold til delmål 1 og 2 end i forhold til delmål 3. Denne vurdering udfoldes nedenfor.

Mere end to tredje dele af medlemmerne, inklusive ledere fra 11 medlemsorganisationer, er tilfredse med udbyttet af deres investering i Kønsnet, samtidigt viser evalueringen også, at forventningerne dog ikke er helt indfriet for en mindre gruppe af medlemmer. Der har været et stigende antal medlemmer gennem perioden ligesom der har været en stigning i antallet af abonnenter på nyhedsbrevene samt i antallet af unikke besøgende på www.konsnet.dk.

Evalueringen identificerer tre mere generelle opmærksomhedspunkter, hvor Kønsnet kan lære af erfaringerne, og hvor evaluator ser muligheder for at forbedre netværkets effektivitet. For det første er det evalueringens vurdering, at Kønsnets aktivitetsfokus bør være mere ambitiøst i forhold til den interne mainstreaming af køn- og ligestilling i Nord. For det andet kan Kønsnet med fordel arbejde mere strategisk med etableringen af relationer mellem netværkets medlemmer og eksterne forskningsinstitutioner. Der synes at ligge et stort potentiale på dette område, da der blandt de faglige netværk ikke har været entydige erfaringer for god praksis. Sidst, men ikke mindst, er det vurderingen, at Kønsnet bør arbejde mere strategisk og (pro)aktivt i forhold til sine aktiviteter så de knappe netværksressourcer prioriteres i forhold til at opnå definerede målsætninger, og så der sikres maksimal synergi mellem de enkelte initiativer.

I forhold til medlemmernes udbytte konkluderer denne evaluering, at Kønsnets aktivitetsudbud er bredt og varieret. Der er og har været udbudt aktiviteter og tilbud, som alle medlemsorganisationerne har haft gavn af. Det som flest organisationer vurderer som mest relevant for dem, er Gender Focal Point kurserne, temagrupperne, kønsgrundkurset, det avancerede kønskursus, nyhedsbrevene og Kønsnets hjemmeside. De aktiviteter som flest finder mindre relevant eller ikke relevant er

kategorien 'andre kurser' (ikke kønsspecifikke kurser som eksempelvis kurserne i LFA eller best practises), Gender Equality in Education kurset, dialogen med Danida og advocacy arbejdet.

Denne evaluering fremhæver som eksempler på lovende eller god praksis følgende aktiviteter og tilbud:

- Gender Focal Point kurser
- Niveau-delte kønskurser
- Nyhedsbreve og hjemmeside
- Fakkelt forpligtigelser
- Koordinatorens netværkskompetencer

I forhold til hele spørgsmålet om overførsel gendriver evalueringen på flere punkter den eksterne kritik af Kønsnet. Evalueringen dokumenterer gennem interview og spørgeskemaundersøgelsen, at der blandt ledere og kontaktpersoner kan gives endog mange konkrete eksempler på overførsel til organisationerne. Kønsnet har været i stand til at opbygge individuelle kompetencer gennem kursusvirksomhed, og samtidigt har Kønsnet arbejdet så tilpas organisationsrettet, at kursusmateriale og andre værktøjer direkte har været benyttet af medlemsorganisationerne. Eksempler på overførsel er typisk mere værktøjsrettede, men der gives også eksempler på, at temagrupperne har fungeret som sparringspartnere på udviklingen af organisationsinterne køns- og ligestillingsstrategier.

På den anden side viser evalueringen, at der er et stykke vej endnu, specielt når det gælder køns- og ligestillingsarbejdet i Nord, som jo også er en af Kønsnets delmålsætninger.

Medlemsorganisationerne er generelt længere med det formelle mainstreamingsarbejde på alle parametre i Syd end i Nord. Det betyder ikke, at der ikke er en større grad af ligestilling i Nord og en større bevidsthed omkring kønsproblematikker, men at medlemsorganisationerne ikke prioriterer dette arbejde på samme systematiske facon som mainstreamingsarbejdet i Syd. Det spørgsmål, der med rette rejses af medlemmerne er, om det er troværdigt at presse på for køn- og ligestillingstrategier og politikker i Syd, når disse ikke er på plads i Nord. 69,2 % svarer således, at organisationen endnu ikke er begyndt at arbejde med kønssegregerede data i Nord og derfor ikke har viden om, hvorvidt der er en kønsbias i det danske arbejde eller den danske organisation.

Et af denne evalueringens kritikpunkter er, at Kønsnet ikke har formået at skabe relationer til danske eller internationale forskningsmiljøer. Blandt de andre netværk kan Aidsnet fremhæves som et netværk, der er nået langt på dette område, om end der synes at være et innovationspotentiale her, idet ingen af de faglige netværk endnu har fundet en form, der sikrer relationer og konkrete samarbejder mellem medlemsorganisationer og forskere eller forskningsmiljøer. Kønsnet har et potentiale, idet flere

medlemsorganisationer eksempelvis KVINFO og DDRN har danske forskere som primære medlemmer og KVINFO har direkte udtrykt interesse for at spille en aktiv rolle i at styrke samarbejdet på området.

I forhold til Kønsnets organisation er der generelt stor tilfredshed med relationer mellem sekretariat og medlemmer og mellem sekretariat og styregruppe. Sekretariatet ses som en absolut nødvendighed for at drive netværkets mange aktiviteter, en pointe der blev understreget i spørgeskemaundersøgelsen og i så godt som samtlige interview. Som nævnt ovenfor er der også stor tilfredshed med arbejdet i temagrupperne, som giver andre muligheder for læring og erfaringsudveksling for de medlemmer der har tid og ressourcer til denne mere krævende form for engagement, der hvor denne evaluering ønsker at forholde sig mere kritisk til Kønsnet, er angående fraværet af en overordnet strategi for det organisationsforankrende arbejde og i den forbindelse et fravær af en mere eksplicit prioritering af Kønsnets relativt knappe ressourcer. Det er evaluators vurdering, at mange af de organisationsrettede aktiviteter og tilbud eksempelvis Gender Focal Point kurserne og MDG3 Faklen er rigtige og gode måder at arbejde på i forhold til at understøtte mainstreamingsprocesser og forankre ligestilling blandt medlemsorganisationerne, men de enkelte tiltag syntes ikke forankret i en bagvedliggende strategi for organisationsforankring. En sådan strategi kunne sikre en større sammenhæng og synergi mellem de enkelte aktiviteter.

Medlemsorganisationer har ytret forskellige ønsker for netværkets fremtid, som naturligt afspejler de mange forskellige agendaer og forventninger til Kønsnet. Denne evaluering identificerer 4 overordnede tematikker, som kan anvendes som afsæt for den videre diskussion om Kønsnets fremtid:

- En større gruppe medlemmer synes parat til og indstillet på at arbejde mere fokuseret i egen organisation med ligestilling og mainstreaming
- En gruppe medlemmer ønsker at der knyttes tættere bånd til forskningsmiljøer og forskere på innovative måder
- Paraplyorganisationerne ønsker aktiviteter og processer der er specielt rettet mod deres medlemsorganisationer
- En gruppe medlemmer ønsker at styrke policy og advocacy aktiviteter i Danmark og Syd

6 anbefalinger

På baggrund af de ovenstående konklusioner opstilles følgende anbefalinger for Kønsnets fremtidige arbejde:

- 1 At Kønsnet i fase 2 bygger på det gode arbejde med eksempelvis Gender Focal Points, fakkelforpligtigelser og kurser med 'sandwich model', som afsæt for mere fokuseret og organisationsfokuseret arbejde i Danmark (og blandt partnere i Syd) for derigennem at forbedre ligestillingsarbejdet.

Evaluator anerkender, at ikke alle medlemmer er parate til at fokusere på ligestilling i egen organisation. Derfor anbefales det endvidere, at dette arbejde igangsættes blandt den eller de medlemsorganisationer som ytrer ønske om at styrke ligestillingsarbejdet i egen organisation. Den konkrete modalitet for dette arbejde med ligestilling i egen organisation beskrives nøjere i den anbefalede strategi (se nedenfor).

- 2 At Kønsnet i fase 2 arbejder på at forankre det organisationsfokuserede arbejde i en sammenhængende strategi, der tillader Kønsnet at prioritere knappe ressourcer, og som sikrer maksimal synergi mellem igangsatte aktiviteter og tilbud i netværket.

Evaluator anbefaler, at der udarbejdes en samlet strategi for netværkets organisationsfokuserede arbejde, som også beskriver prioritering af aktiviteter og den indbyrdes sammenhæng mellem aktiviteter som Kønsnet udbyder. Eksempelvis ekspliciteres sammenhængen mellem 'Gender Focal Kurser' og nye innovative former for støtte til den efterfølgende proces i egen organisation, gennem eksempelvis kønsaudits. Et andet eksempel kunne være at kønsaudits i organisationerne følges af kurser og mentoring for at sikre at der følges op på de af auditten anbefalede indsatsområder

- 3 At Kønsnet er langt mere specifik og ambitiøs på målsætninger og indikatorer. Evaluator tænker her på formulering af målsætninger, som eksempelvis '8 organisationer har gennemført en gender audit med assistance fra Kønsnet i projektperioden'. Tydeligere målsætninger vil desuden give retning indadtil og synlighed ud-ad-til
- 4 At Kønsnet diskuterer og prioriterer brugen af knappe sekretariats ressourcer for at sikre mest mulig effekt. Der er et reelt dilemma i forhold til at arbejde i bredden (som er vigtigt for netværk) og arbejde i dybden. Det kan overvejes, at en fremtidig model med 2 – 3 prioriterede tematikker, som kører over en vis periode med særlig støtte fra en koordinator eller frikøbt medlemsansat eller ekstern konsulent
- 5 At Kønsnet arbejder med en netværksmodel, der kan inkludere såvel bredden som dybden, eksempelvis ved at tillade at enkelte organisationer får støtte til relevante processer mod en forpligtigelse til at dele erfaringer / sparre med andre, der gerne vil i gang med

tilsvarende strategi eller audit processer. Dette skal ske samtidigt med, at netværket udbyder eller skræddersyer forløb og læringsprocesser for de mindre medlemsorganisationer

- 6 At Kønsnet arbejder mere strategisk med paraplyorganisationerne, da der her er en oplagt mulighed for at opnå forholdsmæssigt stor effekt blandt en række organisationer med stor geografisk spredning
- 7 At Kønsnet styrker det innovative og nytænkende arbejde med forskere og forskningsmiljøer, dels som svar på et behov blandt flere medlemsorganisationer og også for at sikre synergi mellem Kønsnets medlemmer, anerkende de ændrede rammebetingelser og for at sikre en faglig kvalitet af køns- og ligestillingsarbejdet på langt sigt

1 Terms of Reference

Terms of Reference Evaluering af Kønsnet

1. Baggrund

Kønsnet er et fagligt ngo-netværk der søger at styrke fokus på og indarbejdelse af køns- og menneskerettighedsperspektivet samt ligestilling i udviklingsorganisationernes arbejde i såvel Nord som Syd.

Netværket arbejder konkret med 3 delmål:

Delmål 1: Medlemsorganisationernes engagement i og forpligtigelse til at arbejde for at fremme ligestillings politikker og praksis internt i egne organisationer og eksternt i forhold til samarbejdet i Syd er styrket. Antallet af danske organisationer og institutioner, der arbejder for indarbejdelse af kønspektivet, menneskerettigheder og ligestilling gennem medlemskab af netværket er øget.

Delmål 2: Medlemsorganisationernes kapacitet og kompetence til at integrere kønsaspekter i strategier og politikker og til i samarbejde med partnerne i Syd at arbejde systematisk for at fremme ligestilling er styrket.

Delmål 3: Medlemsorganisationernes fortalervirksomhed og samarbejde med internationale netværk og forskningscentre på ligestillingsområdet er styrket. Kønsnetværkets inddragelse i monitorering og sikring af implementering af Danidas ligestillingsstrategi er styrket.

Kønsnet har i en række år fungeret som uformelt netværk (under navnet kønsnetværket) indtil december 2006 hvor netværket formelt etablerede sig ved en stiftende generalforsamling.

Netværket består i dag af 28 organisationer samt en række enkeltmedlemmer (forskere, konsulenter og andre ressourcepersoner). Den årlige generalforsamling, hvor alle medlemsorganisationer har 1 stemme, er netværkets øverste myndighed. Her vælges og gives mandat til styregruppen bestående af 5-6 faste medlemmer og 1-2 suppleanter der løbende varetager beslutninger om netværkets virke (strategier, nedsættelse af temagrupper, finansiering af aktiviteter m.m.).

Siden januar 2007 har netværket været finansieret via en 3-årig Danida projektbevilling til faglige netværk, der således udløber pr. 31. december 2009. Bevillingen er gået til at finansiere netværkets aktiviteter og har også gjort det muligt at etablere et sekretariat med koordinator og studentermedhjælp.

Efter godt 2 års virke og med knapt 1 år tilbage med finansiering fra denne projektbevilling ønsker netværkets styregruppe at gøre status over netværkets resultater og styrke læring i netværket via en evaluering.

Yderligere information om netværket og dets aktiviteter kan findes på www.konsnet.dk

2. Evalueringens overordnede mål, konkrete mål og fokuspørgsmål

2.1 Overordnet mål

Evalueringen skal opfylde to overordnede mål. Evalueringen vil *bidrage til netværkets accountability* overfor dets medlemmer samt Danida ved at vurdere om og hvor effektivt netværkets mål er indfriet og dermed dokumentere netværkets resultater. Som det andet overordnede mål vil evalueringen *bidrage til læring*, i netværket og blandt eksterne interessenter, om kønsnets netværkspraksisser. Evalueringen skal således dokumentere gode, lovende og mindre gode strategier og praksisser i netværket og dermed levere

et vigtigt input til forbedring af netværkets arbejde og til formuleringen af ansøgningen om en forhåbentlig ny projektbevilling.

2.2 Konkrete mål

1. Vurdere netværkets resultater, indfrielse af de i projektansøgningen definerede mål samt omkostningseffektiviteten.
2. Vurdere og dokumentere gode, lovende og mindre gode strategier og praksisser.

2.3 Fokusspørgsmål

Nedenstående fokusspørgsmål dækker områder og problemstillinger der har netværkets styregruppe særlige interesse og som evalueringen skal belyse.

Medlemsorganisationernes udbytte

- Hvordan vurderer organisationerne deres eget arbejde med køn og ligestilling internt og eksternt (organisatorisk og programarbejdet) og netværkets rolle i dette
- I hvilket omfang modsvarer netværket de behov der blev identificeret i behovsanalysen samt de aktuelt eksisterende behov i organisationerne
- Udbytte af træning og faglige arrangementer
- Vurdering af årsagen til mænds begrænsede deltagelse i netværket samt input til hvordan mænd kan gøres mere interesserede i netværket/netværket kan gøres mere interessant for mænd

Organisation og ledelse

- Balancen og samspillet mellem sekretariat, styregruppe og medlemsorganisationer og dennes betydning for medlemsorganisationernes udbytte
- Sekretariatets rolle og effektivitet
- Styregruppens rolle og effektivitet
- Ophængen hos værtsorganisation

Praksisser vi ønsker at få vurderet (gode og mindre gode netværkspraksisser):

- MDG3 kampagne
- Træning
- Advocacy eks. Afrikastrategi
- Guide og manualer
- Videndeling via Hjemmeside og nyhedsbrev
- Temagrupper
- Åbne arrangementer og konference
- Dialog med Danida (monitorering af ligestillingsstrategiens implementering)
- Eksternt samarbejde internationalt og med forskningsverdenen

Fremtid

- Vurdering af netværkets bæredygtighed/videre virke i forhold til forskellige mulige fremtidsscenarier: scenarie 1: videreførelse i sin nuværende form (sekretariat med fuldtidskoordinator + studentermedhjælp). Scenarie 2: Reduceret sekretariat (deltidskoordinator). Identificer forskellige exitstrategier (i denne sammenhæng medtages tidligere evalueringer af netværk samt teorier om netværk).

3. Omfang og afgrænsning

Evalueringen er fastsat til 30 persondage der inkluderer læsning af baggrundsmateriale, indsamling af data, rapportskrivning samt gennemførelsen og forberedelse af et heldags møde med Kønsnets styregruppe og andre interesserede netværksmedlemmer hvor evalueringens konklusioner præsenteres og diskuteres i forhold til formuleringen af en ny ansøgning.

Evalueringen forventes gennemført i løbet af maj og juni 2009 med præsentation af evalueringens resultater den 23. juni 2009.

4. Metode

Konsulentvalg

Vi forestiller os et hold bestående af to konsulenter (1 af konsulenterne skal være hovedansvarlig) der kan dække henholdsvis køn-/udviklingsvinklen og netværks-/læringsvinklen.

Interesserede konsulenter inviteres til at indsende et tilbud inklusiv et kort konceptpapir der gør rede for metodevalg for løsning af evalueringsopgaven.

Metodeudvikling

På baggrund af oplægget fra de valgte konsulenter vil metodevalget blive drøftet med kønsnets styregruppe. Vi forventer at de primære metoder vil være studier af baggrundsdokumentation samt interviews og fokusgruppeinterviews med nøgleinformanter dvs. aktive i netværket, sekretariatet, styregruppen, medlemsorganisationer (både ledere og medarbejdere der har deltaget i forskellige aktiviteter) og andre stakeholders såsom danida). Alsidigheden i medlemsorganisationer, aktive personer, aktiviteter og strategier forventes afspejlet i metodevalget. Samtidig skal det også tages i betragtning at netværkets hovedmålgruppe er udviklings NGO'erne. Styregruppen forventes også at blive konsulteret i forhold til at definere kriterierne for gode og mindre gode praksisser.

Baggrundsdokumentation

Behovsanalyse gennemført i slutningen af 2006 umiddelbart inden projektbevillingens start, projektansøgningen, styregruppens årsberetninger fra 2007 og 2008, statusrapporter, referater fra temagruppemøder, styregruppemøder, evalueringer fra gennemførte kurser udgør det skriftlige baggrundsmaterialet for evalueringen samt diverse informationer på www.konsnet.dk. Dette vil sammen med en indledende briefing give den nødvendige baggrundsinformation.

5. Output

Evalueringsrapport på dansk maks. 25 sider eksklusiv evt. bilag. Rapporten skal ligeligt vægte de to evalueringsmål.

Heldagsmøde den 23. juni 2009 hvor evalueringens konklusioner præsenteres og diskuteres i lyset af netværkets fremtidsplaner

2 Medlemsdeltagelse i evalueringsprocessen

Organisation	Kontaktperson	AI workshop	Interview	Spørgeskema	Af rapporterings workshop
ADRA Danmark	Betina Ravn				
Amnesty International Danmark	Stinne Lyager Bech		√	√	√
Axis	Ea Helth Øgendahl				
CARE Danmark	Rolf Hernø	√	√	√	√
Dansk Flygtningehjælp	Kathrine Starup		√	√	√
Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling	Kristine Kaaber Pors			√	√
Den Internationale/Interkulturelle Socialrådgiveruddannelse	Ruth Borrits				
Danske Handikaporganisationer	Anne Sophie Fabricius		√	√	√
Dansk Ungdoms Fællesråd	Julie Koch		√	√	
DDRN Danish Development Research Network	Anne Marie Sørensen				
Folkekirkens Nødhjælp	Elsebeth Gravgaard	√	√	√	
Foreningen for Kønsforskning i Danmark	Diana Højlund Madsen			√	
GAM3 - Urban Sports Organisation	Simon Prahm			√	
Ghana Venskabsgrupperne	Bjarne Pedersen			√	
IBIS	Gitte Weise Hermansen	√		√	
International Medical Cooperation Committee (IMCC)	Jeanette Pollmann		√	√	
Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed	Helga Berg				
Kvindernes U-landsudvalg	Maria Glindvad	√	√		√
Kvinderådet	Majken Lundberg				
KVINFO	Katarina Blomqvist	√		√	
MS Action Aid Danmark	Susanne Adelhardt Jensen	√		√	√
Organisationen for vedvarende Energi	Kresten			√	
Projektrådgivningen	Nina Lauritzen			√	
Red Barnet	Mikkel Balslev				
Red Barnet Ungdom	Julie Odgaard Nielsen	√	√	√	
Sex & Smafund	Elisabeth Riber Christensen			√	
U-landsforeningen Svalerne	Louise Nolle		√	√	
Verdensnaturfonden WWF	Elisabeth Kiørboe	√		√	√
Kønsnet	Signe Yde-Andersen	√	√		√

3 Spørgeskema

Kønsnet evaluering

1. Kønsnet evaluering

Velkommen til denne spørgeskemaundersøgelse, som udgør en væsentlig del af 2009 evalueringen af Kønsnet. Vi vil bede dig bruge ca. 15 - 20 minutter af din tid på at udfylde spørgeskemaet (ca. 5 minutter for ledere) så præcist som muligt fra din position i organisationen.

Evalueringen foretages af Grontmij | Carl Bro ved Heidi Hjorth og Joel Nielsen og dækker perioden fra 2006 og frem til i dag.

Spørgeskemaet suppleres bl.a. af en række interviews med medlemsorganisationer, der afvikles i juni 2009.

Evalueringsrapporten præsenteres ved et arrangement d. 23 juni 2009.

De med *markerede felter skal udfyldes (for at vi kan holde bedre styr på data).

Der trækkes lod om tre flasker god vin blandt de rettidige besvarelser (husk at efterlade din e-mail adresse).

Deadline for besvarelse er d. 15. juni 2009 kl. 16.00.

På forhånd tak for hjælpen, Heidi Hjorth og Joel Nielsen

Kønsnet evaluering

2. Hvem er du?

Er du kontaktperson for Kønsnet; organisationsleder eller har du deltaget i Kønsnets aktivitet?

*** 1. Venligst marker den beskrivelse der passer på dig**

- Jeg er organisationens kontaktperson for Kønsnet
- Jeg er leder i organisationen
- Jeg har deltaget i Kønsnets aktiviteter (men er ikke kontaktperson)

Kønsnet evaluering

3. Medlemsorganisationernes motivation og forventninger til deltagelse i K ...

1. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn om organisationens motivation til medlemsskabet af Kønsnet

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Vores medlemsskab kan begrundes med et ønske om at opkvalificere organisationen på kønsområdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med et ønske om at blive mere synlige indenfor kønsområdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med et ønske om at etablere relationer til andre organisationer indenfor kønsområder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med organisationens strategiske satsning på kønsområdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med et ønske om at påvirke andre organisationer indenfor kønsområdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab er primært drevet af medarbejder interesse for kønsområdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med organisationens strategiske ønske om mainstreaming af kønsaspekter i organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med ønsket om at opfylde Danida's krav om mainstreaming af køn og ligestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemsskab kan begrundes med ønsket om at udvikle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

en strategi for køn og
ligestilling

Vi har ikke
fuldstændigt klar gjort
begrundelserne for
organisationens
medlemskab

Other (please specify)

**2. På en scala fra 0 - 100 (hvor 100 er bedst) vil vi bede organisationen
vurdere i hvilken udstrækning forventningerne til medlemskab er indfriet**

Kønsnet evaluering

4. Organisationens brug af Kønsnet

1. Hvor mange forskellige personer fra organisationen har deltaget i Kønsnet aktiviteter siden 2006 (anslået)?

- 1 - 2 personer
- 3 - 4 personer
- 4 - 5 personer
- Flere end 6
- Ved ikke

2. Hvor meget tid bruger organisationen i gennemsnit på Kønsnet (deltagelse i aktiviteter, hjemmesidesøgning, møder, opfølgning i egen organisation osv)

- Mindre end 1 time pr uge
- 1 - 3 timer pr uge
- 4 - 6 timer pr uge
- Mere end 7 timer pr uge
- Ved ikke

3. Hvordan er det faktiske tidsforbrug i forhold til det forventede (ved beslutningen om medlemskab)?

- Større end forventet
- Som forventet
- Mindre end forventet

Kønsnet evaluering

5. Kønsnets tilbud

1. I hvilken udstrækning vurderer du følgende af Kønsnets tilbud som relevante?

	Meget relevant	Relevant	Mindre relevant	Ikke relevant
Intro kursus (maj & juni 2009)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Best practice kursus (maj 2009)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grundkursus (maj 2008)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Advanced kursus (august 2008)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership & Gender kursus (september 2008)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gender Equality in Education (september 2007)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gender Focal Point kurser (1 - 3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre kurser (fx. LFA kursus januar 2009)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nyhedsbreve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjemmesiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Årsmøder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MDG3 kampagnen (fx. fakkelkampagne, seminar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Debatmøder (fx. 'Women in Congo' eller 'Climate Change')	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ressourcer (fx. links på hjemmesiden, manualer fra kurser etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temagrupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Advocacy (fx. Afrikastrategi eller 'nye netværksformer' processen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dialog med Danida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sparring med og faglig bistand fra koordinator	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eksternt samarbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

2. Hvis Kønsnet i den kommende periode IKKE skulle udbyde aktiviteter eller samarbejdsformer (som beskrevet ovenfor). Hvad skulle Kønsnet så udbyde?

3. Hvilke 3 tilbud/aktiviteter fra Kønsnet kunne IKKE undværes (beskriv kort tilbud og hvorfor netop ikke disse tilbud kunne undværes)

4. Hvilke 3 tilbud/aktiviteter fra Kønsnet kunne undværes (beskriv kort tilbud og hvorfor netop disse tilbud kunne undværes)

* 5. For at holde styr på vores data har vi lige brug for at vide hvem du er (igen)

- Er du organisationens kontaktperson for Kønsnet?
- Har du deltaget i een eller flere af Kønsnets aktiviteter?

Kønsnet evaluering

6. Kønsnets rolle i organisationernes eget arbejde med køn og ligest...

*** 1. Har organisationen udviklet / er ved at udvikle en kønsstrategi?
(Med strategi menes alt fra en enkel 1 - 2 siders strategi til en omfattende organisationsstrategi, hvor kønsaspektet behandles som et element blandt flere andre strategielementer)**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

Kønsnet evaluering

7. Kønstrategi

1. Hvis organisationen har en strategi bedes kontaktpersonen vurdere følgende udsagn

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Vores medlemskab af Kønsnet har været en afgørende faktor for udviklingen af vores strategi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemskab af Kønsnet var den direkte årsag til, at vi udviklede en strategi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores medlemskab af Kønsnet har givet faglig inspiration til indholdet af vores strategi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi havde allerede en kønsstrategi før vi blev medlemmer af Kønsnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

8. Kønsnets rolle i organisationernes arbejde med mainstreaming af kø...

1. Hvor er organisationen i forhold til følgende mainstreaming dimensioner?

	Vi er i mål med denne proces	Vi er godt på vej med denne proces	Vi er netop begyndt på denne proces	Vi er endnu ikke begyndt på denne proces	Ved ikke
Køn og ligestilling er ekspliciteret i vores mission, vision eller værdier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Køn og ligestilling er et integreret element i vores overordnede organisationsstrategi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Køn og ligestilling er et integreret element i vores strategi for arbejdet i Syd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har implementeret politikker (fx. rekruttering eller 'partnervalg'), der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Danmark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har implementeret politikker, der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Syd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har implementeret systemer og / eller procedurer (fx. for programudvikling eller beslutningstagning), der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Danmark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har implementeret systemer og / eller procedurer, der understøtter køns- og ligestillingsarbejdet i Syd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har konkrete guidelines / manualer til at understøtte arbejdet med køn og ligestilling i Danmark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har konkrete guidelines / manualer til at understøtte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

arbejdet med køn og
ligestilling i Syd

Vores monitorerings-
og evalueringssystem
benytter

kønssegregerede data
i Danmark

Vores monitorings- og
evalueringssystem
benytter
kønssegregerede data
i Syd

Vi har de
menneskelige
ressourcer til at arbejde
med køn og ligestilling
i Danmark

Vi har de
menneskelige
ressourcer til at arbejde
med køn og ligestilling
i Syd

Vi har lavet
kompetenceudvikling
indenfor køn og
ligestilling i Danmark

Vi har lavet
kompetenceudvikling
indenfor køn og
ligestilling i Syd

Vores årsrapporter
indeholder et
dedikeret afsnit om
vores køns- og
ligestillingsarbejde

2. Hvordan er status på organisationens mainstreamingarbejde i Danmark og i Syd?

- Processen er længere fremme i Danmark end i Syd
- Processen er nogenlunde lige langt fremme i Danmark og i Syd
- Processen er længere fremme i Syd end i Danmark

Kønsnet evaluering

3. I forhold til organisationens arbejde i Syd bedes du vurdere følgende seks dimensioner på en scala fra 0 - 100, hvor 100 er, at organisationen er i mål med processen mens nul indikerer, at organisationen ikke er påbegyndt processen

Køn og ligestilling er integreret i vores strategi

Køn og ligestilling er integreret i vores politikker

Køn og ligestilling er integreret i vores systemer og procedurer

Vi har guidelines og manualer, der understøtter arbejdet med køn og ligestilling

Vi har menneskelige ressourcer og kompetencer til at opfylde vores strategiske køns- og ligestillings mål

I hvilken udstrækning indeholder årsrapporten afrapportering på alle væsentlige køns- og ligestillingsmålsætninger

Kønsnet evaluering

9. Kønsansvarlig i organisationen

1. Organisationen har efter 2006 udpeget en kønsansvarlig (del- eller fuldtid)

Ja

Nej

Vi havde en kønsansvarlig (focal point) før vi blev medlemmer af Kønsnet

*** 2. Har den kønsansvarlige været på eet eller flere af Kønsnets tre kurser for kønsansvarlige (Gender Focal Point kurser)?**

Ja

Nej

Kønsnet evaluering

10. Deltagelse i 'Gender Focal Point' kurser

1. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Deltagelse i Kønsnets 'Gender Focal Point' kurser har styrket forankringen af kønsaspekter i organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationen har igangsat mainstreamingsarbejde som følge af deltagelse i kurserne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationen har kunnet bruge flere af værktøjerne / diskussionerne direkte i egen organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kursusdeltagelse har styrket den kønsansvarlige i at påtage sig den faciliterende rolle i forhold til at fremme køn og ligestilling i organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kursusdeltagelse har ikke været afgørende for organisationens arbejde med køn og ligestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har I eksempler på, hvordan organisationen har kunnet bruge viden / værktøjer fra eet eller flere af de tre 'Gender Focal Point' kurser

Kønsnet evaluering

11. Udbytte af Kønsnet aktiviteter?

1. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn omkring organisationens udbytte fra deltagelse i Kønsnets aktiviteter

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Den ansattes (eller frivilliges) personlige udbytte af deltagelse i een eller flere netværksaktiviteter har været stort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationen udbytte af deltagelse i een eller flere netværksaktiviteter har været betydningsfuldt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der findes konkrete eksempler på, at organisationen direkte har appliceret koncepter eller værktøjer erhvervet gennem deltagelse i kønsnets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der er blevet afrapporteret i organisationen på viden / værktøjer erhvervet gennem ansattes (eller frivilliges) deltagelse i Kønsnets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nyhedsbreve og hjemmesiden er vigtige kilder til information for organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en organisationsbeslutning hvilke ansatte (eller frivillige) der deltager og i hvilke af Kønsnets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemskab af Kønsnet har styrket organisationens mandlige ansattes engagement i arbejdet med køn og ligestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der er generel opbakning til arbejdet med køn og ligestilling blandt mandlige medarbejderer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

Organisationens
udbytte har ikke stået
mål med den
tidsmæssige
investering i kønsnet
aktiviteter



Beskriv venligst konkrete eksempler på organisationens brug af værktøjer / indsigt fra Kønsnets aktiviteter

Kønsnet evaluering

12. Medlemmernes arbejde med egen læring

1. Kønsnet har siden 2006 taget flere initiativer til at styrke medlemsorganisationernes læring i forbindelse med arbejdet i Nord og Syd. Hvad er kontaktpersonens vurdering af de følgende udsagn?

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Vi er blevet mere opmærksomme på nødvendigheden af systematisk læring som følge af vores medlemskab af kønsnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi er blevet inspireret i vores best practice arbejde gennem vores medlemskab af kønsnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har introduceret nye læringsmetoder som følge af vores medlemskab af kønsnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores arbejde er i højere grad end tidligere baseret på forskningsresultater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temagrupperne er et effektivt forum for læring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har haft stort udbytte af de relationer som ansatte (og frivillige) har etableret gennem Kønsnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvis I vil tilføje / uddybe vurderingen ovenfor

2. Hvilke af Kønsnet's læringsaktiviteter understøtter bedst læring blandt medlemsorganisationerne?

Kønsnet evaluering

3. Har organisationen fået eksternt evalueret eet eller flere 'kønsprojekter' eller kønsaspektet i eet eller flere projekter siden 2006?

Ja

Nej

4. Et delmål for Kønsnet er at styrke relationerne mellem medlemmer og den eksterne resourcebase. I det følgende vil vi bede kontaktpersonen vurdere en række udsagn omkring denne målsætning

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen flere kontakter til danske forskningsmiljøer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemsskabet af Kønsnet har givet anledning til konkrete samarbejder mellem organisationen og forskere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationen har etableret en formel (nedskreven) aftale med een eller flere forskere om projektsamarbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltagelsen af forskere i Kønsnet har haft en kvalitativ betydning for de faglige diskussioner i Kønsnet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemsskabet af Kønsnet har givet kontakter til Danida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen kontakt til internationale netværk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen kontakt til konsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemsskabet af Kønsnet har givet organisationen kontakt til andre netværk og Danske NGO'er	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er et vigtigt aspekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

af organisationens
medlemskab af
Kønsnet at vi kan få
adgang til eksterne
resorcepersoner

Kønsnet evaluering

13. Kønsnets organisation og ledelse

1. Vi vil bede kontaktpersonen vurdere følgende udsagn

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Der er et godt samarbejde mellem styregruppe og sekretariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der er en fornuftig rollefordeling mellem styregruppe og sekretariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sekretariatet er velfungerende og fleksibelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sekretariatet er tilgængeligt (til at få fat i når der er behov)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sekretariatet er fagligt velfunderet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Styregruppe og sekretariat formår at identificere og omsætte medlemsbehov til konkrete aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sekretariatet er centralt for netværkets fremdrift og dynamik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den nuværende placering af sekretariatet er velfungerende (hos Folkekirkens Nødhjælp)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Hvad, om noget, kunne ændres i den nuværende rollefordeling mellem styregruppe, sekretariat og medlemmer, der kunne forbedre medlemmernes udbytte af medlemsskabet af Kønsnet?

Kønsnet evaluering

14. Mænds deltagelse i Kønsnet

1. Vi vil bede organisationen vurdere følgende udsagn med hensyn til mænds deltagelse og betydning for arbejdet i Kønsnet

	Meget rigtigt	Rigtigt	Mindre rigtigt	Urigtigt	N/A
Det er meget vigtigt, at flere mænd deltager i Kønsnet og dets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det burde være en prioritet for Kønsnet at få flere mænd med i netværket og dets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Hvordan kan netværket få flere mænd til at deltage i netværket og dets aktiviteter? (ideer er velkomne)

Kønsnet evaluering

15. Kønsnets fremtid

1. Hvilke konkrete ønsker har organisationen til Kønsnet i den kommende 2 - 3 års periode

Aktiviteter/temaer	<input type="text"/>
(Sam)arbejdsformer	<input type="text"/>
Sekretariatsbistand	<input type="text"/>
Eksterne relation	<input type="text"/>
Andet	<input type="text"/>

2. Hvad har organisationen af visioner for Kønsnet de kommende 2 - 3 år?

* 3. Hvor mange ressourcer (tid, personer, penge etc) planlægger organisationen at bruge på Kønsnet de næste 2 - 3 år?

- Færre ressourcer end i de foregående 2 - 3 år
- Nogenlunde samme ressourcer som i de foregående 2 - 3 år
- Flere ressourcer end i de foregående 2 - 3 år
- Ved ikke

Kønsnet evaluering

16. Til organisationens leder

Ledelsens perspektiv på udbytte, forankring og relevans af Kønsnets aktiviteter

1. Som leder i en medlemsorganisation vil vi bede dig vurdere følgende udsagn

	Meget enig	Enig	Ved ikke	Uenig	Meget uenig
Kønsnet har spillet en positiv rolle for vores arbejde med køn og ligestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine medarbejders deltagelse i kønsnet aktiviteter har opkvalificeret organisationens arbejde med køn og ligestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medlemsskabet af Kønsnet har ikke haft den ønskede effekt i vores organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores investering af ressourcer i Kønsnet står i rimeligt forhold til vores udbytte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg så gerne, at Kønsnet inddrogede ledere mere i arbejdet omkring køn og ligestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg så gerne, at Kønsnet mere direkte støttede medlemmernes strategiske og operationelle interne og eksterne mainstreaming processer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har en fast procedure, der sikre afrapportering til organisationen efter deltagelse i Kønsnets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en ledelsesbeslutning, hvilke ansatte (eller frivillige) der deltager i Kønsnets aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan pege på flere konkrete køns- og	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kønsnet evaluering

ligestillingstiltag, som
kan tilskrives vores
medlemskab af
Kønsnet (giv gerne
eksempler nedenfor)

Beskriv gerne de konkrete tiltag

Kønsnet evaluering

17. Kønsnets fremtid

1. Hvad har organisationen af visioner for Kønsnet de kommende 2 - 3 år?

2. Hvor mange ressourcer (tid, personer, penge etc) planlægger organisationen at bruge på Kønsnet de næste 2 - 3 år?

- Færre ressourcer end i de foregående 2 - 3 år
- Nogenlunde samme ressourcer som i de foregående 2 - 3 år
- Flere ressourcer end i de foregående 2 - 3 år
- Ved ikke

4 Aktivitetsoversigt

Aktivitet	Tidspunkt	Samarbejde	Antal deltagere/ tidsforbrug (t)	Links til dokumenter og deltagerliste
Konferencer				
Konference om køn	30. september - 1. oktober, 2009			http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18677
Kurser				
Introduktion til Facilitators Guide	15. juni 2009		(2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18901
Best practice	28. maj 2009	Samarbejde 5 netværk	31 (8t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18620
Best practice	1. oktober 2008	Samarbejde 5 netværk	22 (8t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18617
Introkursus til Køn og ligestilling i udviklingsarbejdet	19. maj og 2. juni 2009		12 (7+7t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18627
Facilitators guide kursus	11. marts 2009			
Basic Course	15.-16. maj 2008		24 (8+8t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17101
Advanced	18.-20. august 2008		25	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17391
Gender Focal Points, Module 1	13.-14. maj 2008		15 (8+8t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17102
Gender Focal Points, Module 2	20.-21. august, 2008		12	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18885
Gender Focal Points, Module 3	12. marts 2009		10 (7t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18887
Lederseminar - Køn og Udvikling i NGO'er	9. september 2008		(3,5t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18864
Introduktion til LFA	21.-22. januar 2009	Samarbejde 5 netværk	(7+7t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18894
Introduktion til LFA	16.-17. juni 2008	Samarbejde 5 netværk	(7+7t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18895
Introduktionskursus - Køn i NGO-projekter (Århus)	4. juni 2008			
Introduktionskursus - Køn i NGO-projekter (København)	2. juni 2008			
Gender equality in education projects	27. september 2007	Samarbejde med Uddannelsesnetværket	14 (7½+7½t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18875
Debat møder				
Vera Chirwa	8. marts 2009			

Women in Congo	17. november 2008		19 (2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17655
Gender and Climate Change	6. november 2008		51 (2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17587
The Domestic Violence Act in Ghana	25. august 2008		(2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17761
Maxine Molyneux	12. juni 2008		(2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17760
Det må kunne lade sig gøre - mødet mellem NGO'er og forskning i dansk bistand	6. maj 2008	Samarbejde 5 netværk		
MDG3 seminar	15. april 2008		44	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17454
Involving Men	29. maj 2007	Samarbejde med Aidsnet		http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5371
Tema grupper				
Organisationsudvikling og køn	19. juni 2009		10 (4t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=18850
	11. maj 2009		3	
	31. marts 2009			
Køn og rettigheder	21. april 2009		8	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5092
	3. november 2008			
	7. oktober 2008			
	7. april 2008			
	27. februar 2008			
	23. januar 2008			
	4. september 2007		5 (2t)	
	28. juni 2007		6 (2t)	
	30. maj 2007		3 (2t)	
Køn og rettigheder - designworkshop med KIT	11. april 2008		8	
Køn og rettigheder - møde med KIT	3. marts 2008		8	
Køn og konflikt	30. maj 2008		5 (2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=16156
	25. april 2008		8 (2t)	
	20. februar 2008		7 (2½t)	
Køn og økonomi	10. juni 2009		3 (2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5091
	29. september 2008		3 (3t)	
	10. juni 2008		4 (1t)	
	11. marts 2008			
	9. oktober 2007			
	30. august 2007		4 (3t)	
	21. juni 2007		4 (2t)	

	18. maj 2007	5 (2t)	
	11. april 2007	4 (2t)	
Strategi og metode	11. marts 2009	8 (4t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5096
	27. februar 2009	6 (3½t)	
	16. januar 2009	5 (2t)	
	9. oktober 2008	4 (2t)	
	12. juni 2008	5 (3t)	
	25. februar 2008	5 (2t)	
	11. januar 2008	4 (2½t)	
	12. december 2007	6 (2t)	
	12. oktober 2007	5 (1½t)	
	19. september 2007	4 (2t)	
	22. august 2007	7 (2t)	
	29. maj 2007	5 (2t)	
	24. april 2007	6 (1t)	
Strategi og metode - møde med KIT	3. marts 2008	8 (4t)	
Fakkel			
Fakkel til MS	13. januar 2009		
Fakkel til DDRN - bestyrelsesmøde	15. december 2008		
Fakkel til KULU	10. december 2008		
Fakkel til Kønsnet - Årsmøde	8. december 2008		
Fakkel til IBIS - generelforsamling	1. november 2008		
Fakkel til Care Denmark - bestyrelsesmøde	22. oktober 2008		
Fakkel til ADRA - menighedsconcert	29. september 2008		
Møder			
Årsmøde	8. december 2008	18 (4t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=17785
Årsmøde	5. maj 2007	19 (2t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=14615
Stormøde	22. marts 2007	14 (2½t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5052
Styregruppemøde	5. maj 2009	4 (2½t)	http://www.konsnet.dk/Default.aspx?ID=5140
	9. januar 2009	6 (3t)	
	22. september 2008	5 (2t)	

	26. maj 2008	4 (2t)
	22. januar 2008	6 (3t)
	30. oktober 2007	3 (2t)
	28. august 2007	6 (2t)
	30. april 2007	4 (2½t)
	1. marts 2007	4
Andet		
Dialogforum v. Bistandsfaglig Tjeneste	14. marts 2008	
Civilsamfundsrevisionsdag	10. oktober 2007	