

**Referat af BM 4/2021
den 29-30. maj
på Hotel Admiral**

TIL STEDE

Sara Abawi
Yurdal Cicek
Dan Hindsgaul, sekretariatet
Nete Kyndesen
Solveig Nisbeth Henriksen
Kristoffer Nilas Olsen
Mikala Satiya Rørbech
Erik Jenrich Sørensen, sekretariatet

AFBUD

Marie Dreier (Marie lyttede med via Teams fra pkt. 4b - 11)
Sheila Ørnstrup

GÆSTER

Poul Danstrup Andersen (pkt. 4b-9)
Henrik (præsenterede via forudindtalt video under pkt. 5 og 6)

ORDSTYRER

Sara Tamim Abawi

REFERENT

Erik Jenrich Sørensen

DAGSORDEN

1. Fastlæggelse af dagsordenen
2. Godkendelse af referat fra HBM3a og BM3b
3. Eventuelle meddelelser
- 4A. Den nye bestyrelse, del 1
- 4B. Den nye bestyrelse, del 2
5. Økonomi og fundraising
6. Internationalt
7. Rapportering Operationelle Prioriteter
8. Orientering: HR-initiativer
9. Eventuelt
10. Organisatorisk
11. Workshop om strategien

1. Fastlæggelse af dagsordenen

Dagsordenen blev fastlagt som ovenfor.

2. Godkendelse af referat fra HBM3a og BM3b

Referaterne af HBM 3a og 3b blev godkendt.

3. Eventuelle meddelelser

Mikala fortalte om et møde med et rekrutteringsbureau til ansættelse af ny generalsekretær.

Kristoffer bad om at få det af bestyrelsen godkendte kommissorium for ansættelsesudvalget sendt til bestyrelsen.

4A. Den nye bestyrelse, del 1

Bestyrelsen tog en runde med forventninger og ønsker til det kommende års arbejde. Denne diskussion er gengivet i bilag 1.

4B. Den nye bestyrelse, del 2

Sara fortalte om arbejdet i internationalt Udvalg (IU). Bestyrelseslederen og generalsekretæren sidder der fast, og derudover skal der sidde mindst to flere fra bestyrelsen. Derudover deltager sekretariatet og andre medlemmer.

Claus Høxbro, Malene Posselt, Farah Sabouri, Sophie Rytter og Claus Høxbro sidder med udefra. Udvalget er åbent for hele bestyrelsen, og Erik er sekretariatets kontaktperson.

Kristoffer præsenterede Fundraising- og Økonomiudvalget (FØU), der består og følger arbejdet med budgettet og regnskabet. Der er tre-fire møder om året samt et årligt risikoseminar.

De fleste udvalgsdeltagere er tidligere bestyrelsesledere Claus Høxbro, Farah, Carsten Fenger, Vivi Basballe og Ib Ketelsen sidder der sammen med kassereren og generalsekretæren. Deltagelse er åbent for alle bestyrelsesmedlemmer, og der er god tillid i udvalget. Claus er formand for FØU.

I dag skal bestyrelsen udpege en ekstra kandidat.

Kristoffer og Erik præsenterede udvalget for økonomisk støtte, hvor der sidder en fra bestyrelsen og en udefra samt Erik fra sekretariatet.

Amnesty har en repræsentant i Rådet for menneskerettigheder, der har et stort årligt møde og tre-fire temamødet

Bestyrelsen har en repræsentant i Dansk Flygtningehjælps repræsentantskab, hvor Mikala er repræsentant p.t. Sophie Jo Rytter sidder i Dansk Flygtningehjælps forretningsudvalg efter Amnestys indstilling.

Bestyrelsen har en aktivismerepræsentant.

Mikala har deltaget i vedtægtsudvalget sidste år, men det behøver ikke at blive videreført i år, hvor der ikke er planlagt vedtægtsændringer.

Udvalget for bestyrelsens evaluering og kvalificering.

Der er en landsmødearbejdsgruppe omkring planlægning af landsmødet. Mikala mente, at man kunne overveje at skære arbejdsgruppen fra og bare udnævne en person fra bestyrelsen til kontaktperson på landsmødet.

Kristoffer foreslog, at man i FØU tager en person med erfaring fra compliance i det offentlige ind i udvalget, og Marlene Wiese Svanberg, som er jurist og kontorchef hos Skat, blev valgt ind i FØU.

Internationalt Udvalg blev udpeget. Farah, Malene, Sophie og Oliver de Mylius blev udpeget udefra. Udvalget følger kadencen for det internationale arbejde. Solveig og Nete blev valgt ind fra bestyrelsen, og Nete blev formand for udvalget.

De korte to-timers møder i IU bliver ofte afholdt online, men et eller to lange møder op til Global Assembly bliver fysiske.

Nete blev udpeget til Udvalget for Økonomisk Støtte, og vi spørger Anne Katrine, om hun vil være den eksterne repræsentant.

Solveig blev valgt som Amnestys repræsentant i Rådet for Menneskerettigheder.

Mikala blev udpeget som repræsentant i Dansk Flygtningehjælps repræsentantskab.

Yurdal blev udpeget som bestyrelsens aktivismerepræsentant, der også deltager i aktivistpanelets arbejde.

5. Økonomi og fundraising

Henrik præsenterede via en forudindspillet video prognose 1 (P1) for årets resultat. Han beklagede, at han ikke kunne deltage fysisk.

Henrik fokuserede på hvervningen af nye medlemmer og øremærkede donationer. Vi har mistet en del phonere og facere, fordi corona-testcentre betaler højere lønninger til podere, hvorfor vi har øget samarbejdet med eksterne bureauer, der har leveret gode resultater, men der har været færre hvervninger i starten af året end forventet.

Vi har haft stort fokus på diversificering af indtægtskilderne.

Vi forventer en væsentligt højere indtægt end budgetteret i form af øremærkede donationer fra fonde og institutionelle investorer, hvorfor de forventede indtægter er gået fra 74 til 78 millioner kroner i forhold til P0,5. Fire af de støttede projekter er danske, og fire er internationale.

Desuden er der kommet en anonym donation fra en major donor til det internationale arbejde for flygtninge og *crisis response*,

Poul gennemgik de væsentligste pointer vedrørende udgifterne, herunder at der er afsat kr. 670.000 i en booster-pulje til særlige aktiviteter, og at der er kommet ekstraudgifter i forbindelse med skift af generalsekretær, ligesom de højere indtægter fra donorer naturligt medfører højere udgifter, når de donerede penge bruges.

Samlet forventes et samlet positivt resultat på små 700 tusinde kroner efter korrektion for booster-puljen eller omkring nul før korrektion.

Nete spurgte ind til booster-puljen, og Poul svarede, at det er en del af sidste års overskud på 2,5 millioner kroner, der mest skyldtes manglende aktivitet og investeringer pga. corona, således at sekretariatet trods overskuddet måtte lave en personalereduktion pga. de forventede lavere indtægter fra investeringer i de kommende år. Der er derfor blevet afsat penge til en pulje til flere indtægtsgivende aktiviteter i år.

Mikala bad om, at sekretariatet senere evaluerer, hvad der er kommet ud af booster-puljen, så vi kan vurdere, om det eventuelt er en metode, vi kan bruge fremover.

Kristoffer mente, at vi i forbindelse med en evaluering bør skelne mellem indholdet af investeringerne i booster-puljen, hvor afkastet skal evalueres, og ideen om at lave en booster-pulje som et værktøj for bestyrelsen.

Mikala opfordrede til, at vi i forbindelse med femårs-fremskrivninger af budgettet vurderer indtægter fra overheads fra ansøgninger konservativt. Poul svarede, at fremskrivningen er baseret på, at vi gør det samme i senere år som i år, men at dette naturligvis ikke bliver tilfældet. Dan tilføjede, at bestyrelsen skal overveje, om vi fremover ønsker at satse mere og løbe større risici end nu, eller om vi er på et passende niveau.

Yurdal spurgte ind til den store engangsindtægt i år, hvilket skyldes en donation fra en anonym donor.

Kristoffer sagde, at vi muligvis fremover med ny *assessment* skal polstre os endnu mere.

Henrik præsenterede via video arbejdet med de strategiske fundraisingprincipper, der endnu ikke er fastlagt, men hvor vi kan se en række tendenser før og under corona.

Vi arbejder i dansk afdeling kraftigt med diversificering indenfor hvervning af medlemmer og i forhold til at prøve nye metoder af. Desuden kombinerer vi arbejde in-house med arbejdet med agencies.

Vi kombinerer nu tests af månedlige, halvårslige og årlige betalinger.

Selv i corona-året 2020 har der på tværs af NGO'erne været vækst i indkomsterne på tværs af de forskellige kanaler, men størst er væksten i indtægter fra offentlige midler.

I Amnesty så vi 2020 er skift i indtægter fra Face2Face er faldet kraftigt, mens indtægter fra telemarketing er steget, ligesom indtægter fra digital markedsføring også er det. Dansk afdeling omstillede F2F medarbejderne til at arbejde med telemarketing hjemmefra med dags varsel, da corona kom.

Solveig spurgte ind til, hvordan Door2Door fungerer, og Dan fortalte, at D2D giver mere modne bidragydere med flere penge, og at D2D fungerer rigtig godt i forbindelse med TM i samme område.

6. Internationalt

Dan fortalte, at vi i Amnesty skal blive bedre til at fortælle, hvad det er, vi laver, og hvilke successer, vi har. Det er vigtigt, at for at vi kan skaffe flere midler fra både individer og restricted giving-kilder.

På det nyligt afholdte European Regional Forum blev det kommende forslag til ny global strategi diskuteret, bl.a. at vi i den engelske udgave af strategien tales om gender justice, social justice og climate justice uden at det defineres, hvad det betyder. Hollandsk afdeling har foreslået, at der udarbejdes en politik for, hvad disse termer betyder.

Desuden blev prioriteringen af menneskerettighedsarbejdet i de kommende år diskuteret, og der var nogenlunde opslutning om at arbejde med *Right to Protest* både fysisk og digitalt, køn i forbindelse med kvinders rettigheder og LGBTI+ og migration&flygtninge. Alle tre emner giver god mening i en dansk kontekst.

Henrik forklarede via video om de internationale fundraisingprioriteter

Der har været en Financial Sustainability Task Force med tre strategy labs over ti måneder.

De foreslås et loft på fradrag fra fundraisingudgifter i forbindelse med assessment, en forøgelse af midlerne fra restricted income og ekstra prioritering af Fundraising Fund og en mere ligelig fordeling mellem det Globale Nord og Det Globale Syd.

Det procentuelle loft over fradrag for fundraisingudgifter på 35% foreslås for at sikre, at investeringerne foretages i de lande, hvor der er største vækstpotentiale, men det kan ramme nogle af de store og indtægtsgivende afdelinger, hvis de har et dårligt år, så de ikke kan investere nok året efter for at komme tilbage på benene.

Endelig skal vi sørge for, at diversificering kobles til effektive fundraisinginvesteringer.

Dansk afdeling slutter op om forslaget i vækst i restricted income, hvis vi sikrer os, at det samtidig øger vores *accountability*. Disse bidrag modtager vi særligt i forbindelse med menneskerettighedsundervisning, hvor vi altid grundigt screener eventuelle donorer.

Det Globale Syd kan ikke bare reproducere de fundraisingmodeller, der har været succesfulde i det Globale Nord, så her kan øgede indtægter fra *restricted giving* hjælpe dem frem.

Kristoffer sagde, at anbefalingen om, at vi øger andelen af midler fra restricted giving som en yderligere diversificering, blev mødt af et forslag fra fransk afdeling om at fastholde status quo, så kun menneskerettighedsundervisning (MRU) skal kunne støttes af institutionelle investorer. På European Regional Forum blev det understreget, at vi ikke må lade nogen donorer bestemme vores dagsorden.

Kristoffer fremførte de talepunkter, som var forberedt hjemmefra, og arbejdsgruppen var åben overfor, at også andre områder end MRU skal kunne dækkes af *restricted giving*.

Sara fortalte, at den franske motion blev afvist af PrepCom, og at kendelsen blev appelleret, så alle *standing representatives* skulle stemme om hvilke af de appellerede motions, der skulle genoptages på Global Assembly. Den franske resolution gik ikke videre, og det gjorde Hollands motion om justice heller ikke, selvom den ellers lød fornuftig.

Nete spurgte ind til afgrænsningen og vores funding fra SISU, og her fortalte Dan, at vi i dansk afdeling selv betaler for den del af projekterne, der ikke er MRU.

Bestyrelsen spurgte ind til den nye internationale generalsekretærs holdning, og hvad der sker i Den Internationale Bestyrelse.

Til Regional Forum foreslog norsk afdeling at vælge den internationale bestyrelsesformand direkte, hvilket der var generel tilslutning til, men denne motion er blevet afvist af PrepCom til behandling på Global Assembly,

Sara sad i en arbejdsgruppe, som diskuterede AI Mexicos forslag til en ændring af reglerne for RAM, og nogle mente, at vi skal tænke vækst ind, mens andre ikke gjorde og fokuserede på lighed.

Sara fortalte om baggrunden for Regional Forums, der er knyttet op til Amnestys regioner, der hver støttes af et regionalt kontor.

7. Rapportering Operationelle Prioriteter

Mikala spurgte, om der er en generalsekretæreffekt i forbindelse med fonde, og om skift af generalsekretær betyder noget.

Sara undersøger dette nærmere, og Dan mente, at det kan have betydning for vores opfattelse udadtil, hvordan vores generalsekretær fremstår.

8. Orientering: HR-initiativer

Dette punkt blev flyttet til under pkt. 11 søndag.

9. Eventuelt

Solveig sagde, at økonomipunktet var meget intenst og presset, og at videopræsentationerne gjorde det mere intenst. Kristoffer svarede, at der nok skal komme mere på kommende bestyrelsesmøder, så der kommer mere tid til at diskutere senere.

Yurdal sagde, at gennemgangen af økonomien gav et godt overblik.

Marie sagde, at hun gerne vil høre mere om balance mellem faste bidrag og enkeltbidrag på et senere møde.

10. Organisatorisk

Bestyrelsens arbejdsplan blev gennemgået og vedtaget bortset fra linje 4 og 5 angående strategien, som afhang af vedtagelsen af strategidokumentet under pkt. 11.

Det præciseres, at på BM5 diskuteres det kommende Global Assembly, mens der afrapporteres på BM6.

Datoer for kommende bestyrelsesmøder er:

BM5: Søndag den 5. september

BM6: Lørdag den 2. oktober

BM7: Lørdag-søndag den 27.-28. november

BM1: Lørdag den 8. januar

BM2: Søndag den 6. marts

BM3ab: Fredag den 29 april og søndag den 1. maj i forbindelse med landsmødet

BM4: Lørdag-søndag den 28.-29. maj

11. Workshop om strategien

Dan introducerede det arbejde, der hidtil er foretaget med en dansk strategi og de tanker, der har ligget bag. I denne omgang har vi stort fokus på formål, værdier, hvorfor vi er her, og hvordan vi gerne vil ses udefra. I processen har vi tæt konsulteret Anders Raastrup Kristensen fra CBS.

Dan gennemgik de strategiske pejlemærker, kerneformålet og værdierne, som bestyrelsen er kommet frem til.

Der lægges internationalt op til en ni-årig strategi i stedet for en otte-årig, så målene matcher afslutningen af FN's verdensmål i 2030.

Dan viste, hvordan de operationelle prioriteter i 2021 blev anvendt til at fokusere på "samarbejde", "effektiv" og "global" (de tre valgte parametre, som vi indad skal være "gode til" ifølge de strategiske pejlemærker) i 2021.

Mikala takkede for opsamlingen og understregede, det er vigtigt, hvad vi skal gøre mere af, og hvad vi skal gøre mindre af. Mikala spurgte ind til, hvad det betød at være mindre i vagthunderollen, og Dan svarede, at vi nu efter medlemsanalyserne kan se, at vagthunderollen er vigtig for mange. Vi skal ikke holde op med at være en vagthund.

Solveig spurgte, om vi kunne have ledelsesteamet eller andre medarbejdere med ind over behandlingen af strategien på BM6, og Dan var positiv over for dette.

Solveig sagde, at vi skal huske at have det målbare med, og Dan var enig.

Dan gennemgik, hvad man ud fra de seneste medlemsundersøgelser kan læse af input, der er relevante for strategien.

Vores troværdighed er vigtig for medlemmerne, og det at vi ikke lader os kue af magtfulde interesser. Men det er tydeligt at medlemmerne er mere passionerede omkring menneskerettighederne end omkring Amnesty, så det kunne være et handlingspunkt at skabe mere passion omkring Amnesty i sig selv.

En del medlemmer er opmærksomme på effektiviteten af vores arbejde.

De fleste medlemmer mener, at de grove sager skal prioriteres foran de mindre grove, og at vi skal fokusere mere på det internationale end det nationale. Men vi udnytter ikke vores potentiale for at tænke globalt.

Hvad gør vi for de mennesker, der gerne vil engagere sig mere? Der er over 1000, der har deltaget i surveys. Hvordan kan vi fastholde deres engagement og give dem fleksible tilbud?

Skal vi satse på at optræne og investere i en gruppe på i første omgang et relativt lille antal personer, som kan løse mere krævende opgaver som f.eks. at udvikle kampagneaktivister, arrangere demoer eller lægge pres på politikere?

Solveig sagde, at vi med vores ordvalg lægger vægten mere på bevægelse end en traditionel organisation, og nogle medlemmer vil sige, at vi bevæger os væk fra Amnesty's kerneformål, men det er jo den retning, vi har valgt.

Nete sagde, at tanken er at være en bevægelse, så det er vigtigt, at man kan engagere sig på forskellige måder. Ikke alle skal være ledende, så vi skal fastholde de forskellige tilbud.

Dan sagde, at ikke alle skal være ledere, men at de meget engagerede er med til at løfte andre, og at vi også tænker MRU ind her. Vi har også mange meget veluddannede medlemmer med potentiale for at hjælpe os inden for deres fagområder.

Nete sagde, at man skal kunne organisere sig og være frivillig på nye måder.

Dan sagde, at ideen med, at vi har opbygget en ny database er, at vi kan komme til at møde medlemmerne med de tilbud, de ønsker.

Mikala er meget glad for, at vi nu har en undersøgelse. Vi skal rykke vores opfattelse af, hvad det vil sige at være aktivist, og det kunne f.eks. være samarbejder med forskere på CBS eller andre fagpersoner, som vi skaber en ramme for og giver nogle redskaber. Vi kunne rykke på målgrupperne og at sætte forskellige aktiviteter i gang.

Erik sagde, at det er vigtigt at nå ud til eksisterende fællesskaber, der deler værdier med os, og som vi kan give nye muligheder for at arbejde med Amnesty, og at det netop viser nytten ved at have en værdibaseret strategi.

Solveig understregede vigtigheden af at udvikle muligheder for, at mennesker med faglige kompetencer får tilbud som f.eks. lægegruppen.

Solveig sagde, at vi skal huske at beskytte vores renommé, hvis mere arbejde lægges ud til aktivister, og Dan svarede, at vi skal beskytte vores renommé, men vi har også tabt noget ved, at vi ikke har f.eks. landekoordinatorer mere, og at de meget aktive aktivister, vi havde dengang, ikke skabte nogen større kriser for organisationen.

Nete sagde, at man kan sætte tydelige rammer op om, hvem man udtaler sig som. Vi skal fortsat have strategiske rammer om aktivismen, så selvom den skal være mere selvstyrende, skal den ikke være helt ustrategisk.

Omkring 60 personer sagde i forbindelse med vores medlemssurvey, at de gerne ville være frivillige på sekretariatet.

Mikala sagde, at vi skal prioritere de former for aktivisme og frivillige, som har en katalytisk effekt.

Dan præsenterede et fremsendt oplæg til tidsplan for vedtagelse af ny strategi og handlingsplaner. Der lægges op til at følge to-årige rullende handlingsplaner og menneskerettighedsprioriteter med en trædestenshandlingsplan, så en ny generalsekretær kan komme ind.

Nete sagde, at hun havde rigtig gode erfaringer med rullende to-årige handlingsplaner.

Solveig sagde, at hun er helt enig, og at vi skal være skarpe på, hvad ordene i den ni-årige strategi betyder i praksis. Dan sagde, at man kunne lave en serie spørgsmål, som man kan stille sig og overveje, om man er på vej i den rigtige retning.

Solveig sagde, at vi også skal huske at spørge nogle af vores kritikere, når vi evaluerer.

Sara sagde, at hun er enig i de pointer, der er blevet bragt op.

Sara foreslog, at vi kunne involvere aktivister i mindre grupper.

Bestyrelsen godkendte en overordnet opdeling i organisatoriske strategiske pejlemærker (strategien), der løber over ni år, og rullende to-årige handlingsplaner.

Bestyrelsen godkendte et forslag om, at strategien bliver 9-årig, søges vedtaget på BM6 2021 og udgøres af kerneformålet og de interne og eksterne værdier. Dertil kommer en rullende to-årig handlingsplan for 2022-23 på BM7, der genbesøges med den kommende, nyansatte generalsekretær på BM2/2022 med mulighed for revision.

Det udskudte pkt. **8. Orientering: HR-initiativer** blev taget op her.

Dan orienterede om et trivselsprojekt på sekretariatet, hvor effektivitet og samarbejde er i højsædet, der også vigtigt for at øge medarbejdernes trivsel.

Der er mere fokus på well-being, restitution og risikoen for sekundær traumatisering.

Bilag 1: Den nye bestyrelses forventninger og ønsker til det kommende års arbejde fra pkt. 4a

Nete forventede at begynde med at lære kulturen at kende og at indgå i drøftelser og refleksioner om, hvor Amnesty skal hen, bl.a. i forbindelse med strategien. Desuden ser hun frem til at få det lange træk sammen med hverdagen, og sat sekretariatets trivsel er vigtig.

Fokus på vores dokumentation er vigtig.

Solveig mente, at året i år er lidt et skæbneår, så det er vigtigt for hende at få håndteret de tunge processer, desuden giver arbejdet i bestyrelsen hende energi. Det er vigtigt at få lavet gode processer. Vi skal passe på, at vi ikke ender i, at for få bestyrelsesmedlemmer laver for meget.

Yurdal sagde, at han er i en oplæringsfase i forhold til organisationskulturen. Man skal lære balancen mellem bestyrelsen og sekretariatet, så han vil indledningsvis lægge ud med at observere meget. Vi har forskellige styrker og egenskaber, som vi skal balancere og bruge bedst muligt. Det er vigtigt med et velfungerende sekretariat.

Mikala havde været med i bestyrelsen for to år, og det giver hende energi at være med i bestyrelsen, men vi skal være bestyrelse for at træffe beslutninger. Vi skal skærpe, hvor der virkelig er brug for bestyrelsen, og nogle gange kan vi have for mange møder, så det er vigtigt at bestyrelsen primært involveres, når der skal træffes beslutninger. Men for øjeblikket kører det megagodt med møderne med fremlæggelser, forklæder på dokumenterne mv. Men det er især i forbindelse vigtigt at forklare tydeligt, hvor det er, der er problemer eller muligheder,

Det er også vigtigt med de internationale beslutninger om menneskerettigheder med de supervigtige, etiske valg.

Sara sagde, at hun var meget enig med det allerede sagde, og at det kan være en meget stejl læringskurve i starten. Med de internationale møder er igen noget, der skal læres, men det er spændende, og det er vigtigt, at bestyrelsen står på flere ben, så alle er med og får erfaringer. Det er vigtigt, at bestyrelsen samarbejder, er åbne sammen og er fælles om at træffe de svære beslutninger.

Sara vil gerne være til rådighed for at svare på spørgsmål fra nye bestyrelsesmedlemmer.

At være engageret i Internationalt Udvalg giver rigtig meget.

Fokus lige nu skal være på at ansætte en ny generalsekretær.

Kristoffer syntes, at det var nogle supergode refleksioner, der var kommet frem. Kristoffer er kasserer på tredje år og har siddet i bestyrelsen før og har været med ad flere omgange. Kristoffer har været i bestyrelsen med to forskellige generalsekretærer og har lært, at ting kan gøres på flere måder. Kristoffer har meget fokus på økonomien som kasserer og er glad for, at så mange andre er interesserede i strategien.

Det er vigtigt, at vi er flere, der kan det sammen, så han ville gerne invitere flere til at interessere sig for økonomien, gerne via en fællesordning. Det er vigtigt at forholde sig til de økonomiske argumenter og ikke at deponere sin dømmekraft hos andre. Som kasserer kan man både formidle økonomien og sige sin holdning bagefter.

Som kasserer er der nogle naturlige internationale snitflader, men ellers er han ikke særligt engageret i det internationale.

Dan sagde, tillid og fortrolighed er rigtig vigtigt. Man skal også føle, at man tør komme med sine holdninger.

Dan følger Trines linje og mener, at bestyrelsen skal holde sekretariatet *accountable* og give retning. Derfor er det godt, at der er et godt mix af kvalifikationer i bestyrelsen. Dejligt at høre, at bestyrelsen har fokus på, at sekretariatet skal være en god arbejdsplads. Vi skal finde en balance mellem at turde tage nogle dristige beslutninger og at tænke tingene igennem. Det er vigtigt, at vi tør tage klare beslutninger, så medarbejderne har noget at arbejde ud fra.

Dansk afdeling er traditionelt en af de sektioner, som er godt forberedte til Global Assembly, og det skal vi også søge at være i år.

Sekretariatet vil søge at sende ud til bestyrelsesmøderne, så der er en weekend til at læse

Mikala foreslog at lave en målsætning for det kommende år. Et sammenkog af de betragtninger, der er kommet frem.

Dan foreslog at vælge årlige governance *objectives* og at lave en årlig selvevaluering på BM1 også i forhold til bestyrelsens egne kompetencer og indsats. Trine var i forbindelse med Globalt Fokus med til at udvikle et kursus for bestyrelsesmedlemmer, som bestyrelsen kunne overveje. Det støttede Sara meget op om.

Solveig opfordrede til, at nogen løber med som føl hos Kristoffer, så kompetencen bliver bredt ud.

Solveig understregede, at vi skal overveje, at det er det væsentlige bestyrelsen får diskuteret. I bestyrelsens tid kunne vi have fokus på, om vi har fået diskuteret de væsentlige ting på mødet.

Kristoffer fortalte, at man tidligere havde et evalueringspunkt med skræddersyede spørgsmål til sidst på hvert møde, men nu er det samlet på BM1.

Erik opfordrede bestyrelsen til at overveje, hvad man har lært af godt og skidt af corona og at værdsætte det, men har savnet. Sara sagde, at vi skal have gjort dette.

Solveig sagde, at corona har lært os, at de uformelle personlige bånd er vigtige, og at vi skal satse på fysiske bestyrelsesmøder, men at det er fint at kunne holde kortere møder online.

Nete sagde, at det har været rigtig rart med forklæder på materialerne.

Solveig vil gerne prioritere aktivismedelen højere.

Mikala sagde, at det har været rart at opleve, at vi kan holde hurtigere møder online

Mikala savnede at deltage i det årlige kampagneseminar, men vedtægtsudvalget online ikke har været specielt energigivende.

Dan opfordrede bestyrelsen til at være med til at overveje, hvad vi kan afholde af aktivismemøde evt. i november og gerne med flere deltagere, nu vi ikke har afholdt landsmøde. Vi kan lave et stort endagsmøde også gerne med deltagelse af sekretariatet.