

**Referat af HBM 4/2019
den 25.-26. maj
på Hotel Scandic i Roskilde**

TIL STEDE

Sara Tamim Abawi
Anne Katrine Andersen
Trine Christensen, sekretariatet
John Hansen
Ole Ankjær Madsen
Oliver de Mylius
Kristoffer Nilaus Olsen
Mikala Satiya Rørbech
Erik Jenrich Sørensen, sekretariatet

AFBUD

Michael Danielsen

GÆSTER

Poul Danstrup Andersen, sekretariatet (pkt. 5 og 6)
Henrik Nørgaard Egelind, sekretariatet (pkt.5 og frem)
Dan Hindsgaul, sekretariatet (pkt. 12 og 13)
Malene Posselt, youth-delegeret til Global Assembly

ORDSTYRER

Oliver de Mylius

REFERENT

Erik Jenrich Sørensen, sekretariatet

DAGSORDEN

1. Fastlæggelse af dagsordenen
2. Godkendelse af referat fra HBM 3 a og b
3. Eventuelle meddelelser
4. Det nye HB
5. Økonomi og fundraising
6. Internationalt
7. Global Assembly
8. Organisatorisk
9. Hvad kan HB lære af landsmødet?
10. Rapportering vedr. trivsel på sekretariatet
11. Eventuelt

- 12. Kvartalsrapportering for første kvartal
- 13. Ny strategi for dansk afdeling gældende fra 2021

1. Fastlæggelse af dagsordenen

Dagsordenen blev fastlagt som ovenfor.

2. Godkendelse af referat fra HBM 3 a og b

Referatet blev godkendt.

3. Eventuelle meddelelser

John orienterede om sin deltagelse i Dansk Flygtningehjælps repræsentantskabsmøde, hvor dansk afdelings tidligere formand Sophie Rytter blev valgt ind i repræsentantskabet.

Afskedigelsen af Christian Friis Bach som generalsekretær for Dansk Flygtningehjælp blev diskuteret.

Malene omdelte et oplæg vedr. youth-ledere og muligheden for at få en youth-repræsentant i HB. Malene fortalte, at youthere kan føle, at de mangler en stemme i hovedbestyrelsen, og at hun har undersøgt, hvordan det fungerer i andre lande.

Til HBM 5 præsenteres et papir med konkrete forslag vedr. en youth-repræsentant.

John fortalte om projektet Justice Warriors, som dansk afdeling har fået penge til fra Østifterne, og som John er kontaktperson til. 50 lærere skal afprøve undervisningsmateriale, inden det bliver landsdækkende.

4 Det nye HB

Oliver uddelte et oplæg til gruppearbejder for at finde frem til HB's

Der indledtes med en runde om forventningerne til arbejdet.

Kristoffer: Vil koncentrere sig om kassererrollen.

Mikala: Vil spille ind for at sikre et godt og redeligt bestyrelsesarbejde.

Malene: Er ikke medlem af HB, men ser frem til HB-møderne og diskussionerne vedr. youth.

Sara: Lægger vægt på et godt samarbejde og at fortsætte med Internationalt Udvalg og at hjælpe med i Forretningsudvalget, og hun lægger vægt på ordentlighed og opfølgning på strategien.

John: Også vigtigt med ordentlighed og tillid, og at opgaverne fordeles i en god og åben ånd samt et godt samarbejde med administrationen.

Oliver: Ser frem til at være bestyrelsesleder og at komme i gang med strategiarbejdet. Vi skal huske at fordele arbejdet og også at nedlægge arbejdsgrupper, der ikke er nødvendige.

Anne Katrine: Lægger vægt på aktivismen og deltager der, ligesom hun vil med i IU arbejdet.

Ole: Aktivismen er fortsat vigtig for Ole, og dejligt at det er blevet en vigtigere del af vores arbejde. Ole vil også gerne følge med i arbejdet med strategien.

Oliver opdelt HB i to grupper, som diskuterede Amnestys good practice for Amnestys bestyrelser.

Grupperne talte om flere emner:

- hvordan det i praksis fungerer med forholdet til generalsekretæren og evt., hvordan det fungerer i andre organisationer, hvor man f.eks. har eksterne med ind over at evaluere i forbindelse med generalsekretærens LUS.
- hvad forholdet er mellem bestyrelse, ledelse og medarbejdere, og hvor grænsen for governance går.
- hvis der ikke er direkte kontakt mellem HB og medarbejdere i forbindelse med arbejdsgrupper eller -udvalg, går HB's kontakt til sekretariatet som hovedregel gennem Trine og Erik.
- der er p.t. en hensigtsmæssig arbejdsdeling i forbindelse med økonomien, men det skal løbende tilpasses. Godt at vi har fået budgettets styringspapir, så generalsekretæren ved, hvor fleksibelt generalsekretæren kan flytte rundt i forhold til budgetpunkterne.
- grænserne mellem governance og management er ret blød og baseret på åbenhed og tillid.
- gruppe 2 mente, at sekretariatet gerne må informere HB om talenter til HB, men ikke direkte foreslå nye HB-medlemmer.

HB diskuterede, hvad HB ønsker at have fokus på i det kommende år, og hvordan man ønsker at tilgå arbejdet som drivende, at uddelegere det eller at deltage som del af en arbejdsgruppe.

Økonomien. Vigtigt at forholde os til, at vægtningen af vores indtægter – som identificeret i arbejdet med det økonomiske helhedsperspektiv forrykker sig. Økonomien hviler stadig primært på individuelle donationer – men dette område falder, mens der sker vækst på fonde og testamenter. Det giver større fluktuationer fra år til år. Dette diskuteres i eksisterende fora (FØU) og som en del af strategiforløbet. Måske kunne risikoseminaret opdateres til at være længere og til at tale mere om økonomi efter Global Assembly, så vi følger op på det arbejde, der er sat i gang med det økonomiske helhedsperspektiv.

Vi skal overveje, hvordan vi kan hjælpe til økonomisk i forhold til det internationale. Dette placeres i IU.

Strategiprocesen både internationalt og nationalt med workshops som ved arbejdet med det økonomiske helhedsperspektiv sidste år, med opfølgning på HB-møde. HB inviteres med til omverdensanalyser. Eventuelt med en arbejdsgruppe eller FU eller udvalgte HB-medlemmer, der særligt følger strategiprocesen.

Aktivismen. Vi er ikke kommet helt i mål endnu, men arbejder videre med idekatalog fra oplæg om systematisk tilgang til aktivismen. HB-repræsentanter og eksisterende fora.

HB's sammensætning og kompetencer, herunder kompetenceprofil og behov bør ses på, og fødes ind i et nomineringsudvalg. Mulig youth-repræsentant i HB, som også kan hjælpe med at finde talent blandt youthere. Mere systematisk arbejde med at finde talent blandt aktivister.

HB's internationale indsats. Dette placeres i IU.

Oplægget til valgudvalg

Trine introducerede udkastet vedr. et valgudvalg, der kan være med til at sikre, at HB har en bred og stærk kandidatpulje i tide, inden landsmødet.

Udvalget skal ikke være bestemmende, men skal ses som et ekstra bidrag til at identificere kandidater. Kandidater, der stiller op på anden vis, er også velkomne. Det er vigtigt med et transparent grundlag for, hvordan identifikationen af kandidater foregår, og hvorledes udvalget søger efter kandidater.

Det blev diskuteret, om udvalget skal rangordne og screene kandidater, eller om det skal være mere uformelt. Der ønskes ikke en rangordning af kandidaterne, men gruppen skal finde mulige kandidater i forhold til kompetencekriterier fastlagt af HB. Evt. behov kan meldes åbent ud fra HB's kompetenceprofil og sammensætning.

Udvalget identificerer potentielle kandidater til HB men indstiller ikke til landsmødet. HB kan herefter kontakte mulige kandidater og gøre dem opmærksomme på muligheden for at stille op.

Det er ikke tanken, at udvalget skal arbejde med for kompliceret og formelt arbejdsgrundlag, men i stedet blot assistere HB i arbejdet med at finde kandidater. Til HBM 5 vender sekretariatet tilbage med et enkelt, transparent, konkret og handlingsorienteret oplæg til vedtagelse. HB bedes komme med evt. input til oplægget til Trine.

Besættelse af poster

Følgende blev udpeget:

Til Fundraising- og Økonomiudvalget (FØU): Udskudt til HBM 5, da processen med at finde et nyt medlem fortsat er i gang.

Til Internationalt Udvalg (IU): Som eksterne medlemmer udpegede Claus Høxbro og Sophie Rytter. Oliver og Trine er fødte medlemmer som hhv. leder af HB og generalsekretær. Sara udpeges som leder af IU.

Til Udvalget for Økonomisk Støtte: Anne Katrine og Martin Stabell.

Rådet for menneskerettigheder: Ole

Dansk Flygtningehjælp: John

Aktivismerepræsentant: Anne Katrine og Ole

Kontaktperson til HB's valgudvalg: Mikala

Landsmødet: Oliver

Prioritering og fokus for HB i det kommende år

HB vedtog følgende emner som prioriteter for det kommende år, og drøftede hvordan hvert emne bedst forankres/ behandles i årets arbejde:

Emne	Behandling
Strategien – internationalt og nationalt	Behandles på hvert HB møde Workshops i tillæg til HB møder FU er løbende sparring med sekretariatet HB i aktiv rolle ift. inddragelse af aktive og medlemmer
Økonomi i dansk afdeling: videreudvikle arbejdet med fundamentet for menneskerettighedsarbejdet i dansk afdeling, ved at sikre det økonomiske fundament og stabilitet	Behandles i eksisterende fora Analyse af ændrede forudsætninger er en del af det strategiske arbejde Evt. udvidet Risc seminar, så det arbejde, der er igangsat med det økonomiske helhedsperspektiv fastholdes Fundraising plan med flere muligheder Fokus på at udvikle og tilrette rette værktøjer ift. monitorering og revidering af økonomiske mål
International økonomi	IU som primært fora
Aktivisme	Behandles i eksisterende fora Fortsat HB tovholdere på området
HBs sammensætning og kompetencer	Ses som en del af arbejdet med at udvikle HB
HBs Internationale relationer	Forankres i IU

Vedtagelse af HB's arbejdsplan

Punktet afrapportering fra rejseholdet fjernes. Strategien skrives på til hvert HB-møde. Herefter blev arbejdsplanen vedtaget.

På næste FU-møde undersøges det, hvordan vores *governance* ligger i forhold til Amnestys core standards.

5. Økonomi og fundraising

Henrik gennemgik Prognose 1 for økonomien. Der er generelt kommet flere indtægter fra større donationer og færre fra medlemmer end budgetteret. Prognosen viser et forventet overskud på lige over 800.000 kr. for i år.

Poul gennemgik risikovurderingen for årets budget og de justerede femårsbudgetter.

Henrik introducerede arbejdet med at indkøbe et nyt CRM-system (udvidet database) til sekretariatet. Det forventes at være operationelt til januar-februar 2020.

Henrik mindede om den fremsendte opdatering for landsindsamlingen.

Kristoffer understregede vigtigheden af fortsat at fokusere på risikoen i forbindelse med 2020.

6. Internationalt

Oliver informerede om den henvendelse, der har været fra det Internationale Sekretariat om ekstra bidrag eller gældslettelse i forbindelse med bevægelsens internationale økonomiske udfordringer.

Hovedbestyrelsen diskuterede muligheden for at hjælpe på basis af dansk afdelings budget og eksisterende reserver.

Prognosen peger i år på, at vi øger vores assessment med 600.000 kr. i år. Sekretariatet fremsender et mere konkret forslag til at hjælpe til HB med oplæg til en ekstra bevilling, evt. i form af gældseftergivelse, som HB behandler via mail i løbet af næste uge.

Vi går sammen med andre afdelinger om et ønske om at blive inddraget i IS' beslutninger inden Global Assembly.

Der er lagt op til en ændring af, hvordan sektionerne bidrager til det internationale arbejde (*assessment*) i forbindelse med Global Assembly, der skal give IS bedre mulighed for at budgettere sit arbejde, evt. i forbindelse med forbedrede metoder til fremskrivning af budgetterne hos sektionerne. Det endelige forslag behandles videre i Internationalt Udvalg og FØU.

7. Global Assembly

Motions op til Global Assembly kommer først den 19. juni, så det bliver behandlet i Internationalt Udvalg den 26. juni, hvorefter IU sender kommentarerne ud til HB.

Ved et ekstraordinært virtuelt Global Assembly er det blevet vedtaget, at Amnesty ikke investerer i virksomheder, der investerer i fossile brændsler. Oliver deltog.

8. Organisatorisk

Aktivismen

Anne Katrine fortalte om arbejdet med at udvikle aktivistpanelet og aktivismen. For aktivisterne er det vigtigt med anerkendelsen af deres aktiviteter fra centralt hold. Der blev vist en video fra Eventgruppens aktioner for at få sat drukninger i Middelhavet på dagsordenen før valget til Europa-Parlamentet. Malene understregede, at anerkendelse og opmærksomhed fra bestyrelsen også er meget vigtig for youthere.

Et udsat oplæg fra HBM 2 om en systematisk tilgang til aktivismen fra HB's side blev behandlet.

Bestyrelseslederen skriver en klumme til aktivisterne på amnesty-aktivisten eller evt. i bladet.

Tanker om at udvikle et Amnesty akademi genbesøges i forbindelse med strategien.

Klimapolitik

Trine fremlagde tankerne vedr. en klimapolitik for dansk afdeling. HB bakkede op om, at vi skal have en klimapolitik.

HB ønsker tanker vedr. udgifterne og en økonomisk smertegrænse og en evt. flytning med i politikken.

Det skal overvejes at købe CO₂ kompensation for det udløb, vi har. Den evt. udgift hertil skal undersøges.

Vi skal kunne argumentere for, hvorfor vi tager de valg, vi har.

John gjorde opmærksom på, at hvis vi vedtager en regel om aldrig at flyve i Danmark, vil vi ikke kunne have HB medlemmer fra Nordjylland.

Mikala foreslog et mål for hvor meget, man kan erstatte fysiske møder med digitale.

Sekretariatet laver et oplæg til en klimapolitik.

9. Hvad kan HB lære af landsmødet?

Landsmødet var overordnet set en betydelig succes.

Der var enighed om, at kandidatinterviewene ikke fungerede optimalt og virkede lidt overfladisk, og at man næste år nok ikke skal kræve at alle kandidater skal have præcis de samme spørgsmål. Det virkede bedre, da interviewerens tog udgangspunkt i kandidaternes opstillingstekst.

Malene spurgte, om det var nødvendigt at vise stemmetallene, da det ikke er rart at ligge meget lavt. Sekretariatet tager spørgsmålet op med Claus Høxbro. Eventuelt kunne vi nøjes med at nævne stemmetallene i referatet.

Claus Høxbro har foreslået, at HB inden landsmødet med nogle ugers varsel udvælger udvalgsledere og referenter, så de har tid til at forberede sig. Dette besluttede HB at gøre til næste år.

Modtagelsen af nye HB-kandidater kunne være bedre, så til næste landsmøde inviteres de med til receptionen med de internationale gæster, og det overvejes, om deltagelsen kan gøres bedre, selvom alle har travlt på landsmødet. Evt. kunne der laves en briefing en uge forud for landsmødet.

Ønske om at få info om hvordan de nye deltagere har oplevet landsmødet, gerne med sammenligning ift sidste år

Internationale deltagere: ærgerligt at vi ikke havde tid til at høre mere fra de internationale. Kunne vi finde format, der gav mere tid? Evt. en session med internationale deltagere – for eksempel hvis hver gæst sat ved et bord, og deltagere kunne få en snak med hver.

10. Rapportering vedr. trivsel på sekretariatet

Trine rapporterede om opfølgingsplanen for at forbedre trivsel og forebygge stress på sekretariatet. HB noterede sig, at der foreligger en meget grundig plan. Opfølgning sker som led i generalsekretærens LUS, hvor trivsel er et af målene for 2019, samt på det sædvanlige årlige HR møde på HBM2.

11. Eventuelt

Der blev kvitteret for god mødeledelse på en spændende dag.

12. Kvartalsrapportering for første kvartal

Dan og Henrik præsenterede kvartalsindikatorerne for stærkere opbakning, øget indflydelse, større mobilisering og flere medlemmer/ indtægter i det nye format med grøn, gul eller rød alt efter om indsatserne er *on track*.

Der er sket spændende udvikling på test ift. mobilisering og nye former for kampagneflows, og oparbejdelsen af fondsområdet. Lokal aktivisme ift. bl.a. flygtningebørn har været meget aktiv og overgået de satte mål. En kommunikationsindsats for bedre at formidle de sager der angår mennesker på flugt på en måde som får flere med, er ikke landet endnu grundet manglende midler.

Samtykke kampagnen og de danske / nordiske rapporter er kommet bredt ud i befolkningen hvor der nu er flertal, ligesom der er politisk flertal for samtykke lov i Folketinget. Undervisning af 158 aktivister rundt op i landet har været positivt, men aktiviteter har været skruet lidt ned pga. sygdom og ressourcemangel. Vi håber at få yderligere fondsmidler til at videreføre arbejdet på gymnasier mv, på tværs af afdelinger i et samlet flow.

Arbejdet med at stable et tværpolitisk menneskerettighedsforum i Folketinget kom ikke i gang, det viste sig for svært både på grund af valg men også fordi det er sværere at få opbakning til menneskerettighederne generelt. Arbejdet genoptages når vi har en ny medarbejder på plads på området, og i stedet for et generelt forum, kan det blive et mere emne baseret og konkret.

Et stort arbejde for at samtænke hvervning og engagement, for at give vore medlemmer bedre muligheder for at handle for menneskerettighederne er gennemarbejdet og håbet er, at nye medlemmer vil opleve en mere sammenhængende modtagelse og inspirerende muligheder. Dette rulles ud sammen med det nye CRM-system.

Fondsarbejdet har allerede givet støtte til Amnesty Venezuela i år, og der er mange nye tiltag og ideer. Samarbejdet mellem fondsteamet og resten af huset er stadig ved at falde på plads, det er en ny og spændende proces.

Bestyrelsen udtrykte tilfredshed med det nye rapporteringsformat, som giver et godt indblik i, hvordan de forskellige indsatsområder hænger sammen og understøtter de menneskeretlige mål. Oliver spurgte til opdelingen i farveskalaen, og Dan fortalte hvordan processen med at tildele farverne, der diskuteres i ledelsesteamet. De overordnede tendenser er sværere at måle, og farvelægge, men det arbejdes der på. Det har været et godt redskab til at få gode diskussioner i ledelsen til at handle mere om retning og ikke dykke så langt ned i tal og detaljer på det strategiske plan.

Bestyrelsen diskuterede behovet og balancen mellem rapportering på tal og farver/ mere overordnede mål. Det giver mulighed for at se de overordnede mønstre og holde diskussionerne på strategiske prioriteter. Bestyrelsen ønskede at få genindført kvartalsvise tal på medlemmer, aktivisme og engagement.

Kristoffer spurgte til det område, der gennemgående ser ud til at være mest presset og har farven gul på tværs af målene, nemlig opinionsarbejdet. Dan forklarede, at det handler både om sygdom og ressourcer, Radiosagens impact på sociale medier, at public opinion er dyrt og dermed bliver fondsmidler vigtige for at løfte dette arbejde - og det at vi stadig har vore styrker på presse og lobby, og stadig udvikler vores kapacitet her.

Mikala spurgte til om de mennesker vi mobiliserer er de samme, eller der er stor udskiftning. Henrik forklarede, at nogle af dem er de samme.

AK roste mobiliseringsindsatsen og undervisningen af højt antal aktivister rundt om i landet på samtykke.

Kristoffer spurgte til menneskerettighedsnetværket og balancen mellem nationale og internationale emner - Dan udtrykte enighed i, at de internationale emner ofte er enklere at samle interesse og enighed om. EP-medlemmer er også en mulighed at skabe kontakt og evt. forløb for.

13. Ny strategi for dansk afdeling gældende fra 2021

Dan præsenterede diskussionsoplægget ift input til den internationale strategi, samt en indledende drøftelse af processen for den danske strateg og processen for at lande denne.

I den internationale strategiproces er der en konsultationsrunde om HOW – altså hvordan Amnesty arbejder. Høringsfristen er d. 31.7. Det danske indlæg udarbejdes i den næste måned med udgangspunkt i input fra landsmødet, hvor dette blev diskuteret.

Herefter arbejdes med WHAT – hvilke emner, og først til næste august skal de nye mål landes.

Hovedbestyrelsen drøftede Kumi Naidoo's thinkpiece og vigtigste retningslinier for bevægelsen, sådan som han ser det: vi skal reagere hurtigt, vi skal klart kunne sige hvad vi står for, og hvem vi er, komme med løsningsforslag, vi skal arbejde mere i partnerskaber med stærke budskaber og formidle håb. Kumi ønsker også at vi skal arbejde mere med bagvedliggende årsager og systemforandringer, og i det hele taget opfinde nye måder at arbejde på for at kunne håndtere de nye udfordringer, verden står overfor.

HB drøftede herefter de 5 HOW grundspørgsmål med udgangspunkt i de pointer, der var kommet frem i arbejdsgruppen på Landsmødet:

1. **Magt og systemisk forandring:** *Hvordan kan vi adressere grundlæggende årsager til uretfærdighed og lidelse, hvordan kan man påvirke eksisterende og nye magtcentre, hvordan kan vi opmuntre til nye former for people power?*

De vigtigste pointer i HBs diskussioner var:

Selvom menneskerettighederne og konventionerne måske alt for ofte ignoreres af magthaverne, er de stadig vores eneste mulighed for at holde dem ansvarlige disse strukturer. De skal ikke kastes overbord.

Samtidigt er det godt at se på, hvordan vi kan få almindelige mennesker med ombord og få anledning til at bakke op

Vi er ikke en organisation, der sikrer retfærdig ressourcefordeling eller fred på jorden. Vi arbejder for at sikre regelsættet, der regulerer. Skal stå krystalklart før vi bevæger os ud over denne ramme.

Nye og eksisterende magtcentre er afgørende at have fokus på. For eksempel efter det "arabiske forår" og den teknologiske mainstream overvågning. Det er en vigtig dagsorden,

fordi det forhindrer mennesker i at kæmpe for deres rettigheder. IT, m.m. er et tveægget sværd, og det er der stor brug for at afdække og skabe redskaber for at kunne håndtere.

De politiske magtcentre skubber sig – staterne kan man måske overtale til at underskrive konventioner. Det gør tech-giganterne ikke. De er ikke bundet af andet end deres egne økonomiske interesser. Den interne kamp i Google og andre steder ift. de værdier, de ansatte ikke vil være med til at undergrave, er derfor også helt essentiel.

Mulighed for at arbejde for en digital Verdenserklæring eller digital Geneve-erklæring – men vil det hjælpe eller give rygdækning for tech-giganterne.

2. Narrativer og holdninger: *Hvordan samler vi mange til at kæmpe for værdighed og retfærdighed for alle, hvordan kan man forandre holdninger, adfærd og sociale normer i stadig mere polariserede samfund.*

De vigtigste pointer i HBs diskussioner var:

Som Kierkegaard sagde – hvis man skal have nogen til at flytte sig, skal man tage udgangspunkt i hvor de er. Det er vigtigt ikke at udskamme eller dæmonisere modstandere.

Modsætningen mellem at arbejde med menneskerettighedsforkæmpere, vi skal opildne dem der vil gå på gaden. Men på en måde der ikke skræmmer for mange væk, men også kan være med til at videreformidle til "the silent middle"

Der er et vist dilemma – men hvis vi holder fast i sagligheden, er det muligt at navigere.

Bigger, bolder og væk fra juraen giver måske netop stormvejr som kan skubbe mange fra os. For kreativ og farverig er en fare især hvis vi ikke vi er funderet i jura.

Vi har netop været midter-organisationen, som "alle" kunne relatere sig til. Men kan vi det stadigvæk?

Det er en strategisk diskussion, der er svær at lande – for hvis vi ønsker ændringer, systemiske ændringer, er det ikke midten vi taler til. På den anden side kan vi kæmpe for dette uden at dæmonisere selv.

3. Stærkere bevægelse og partnerskaber: *Hvordan bliver vi en større, dristigere og mere inkluderende bevægelse, hvordan kan vi bedre forbinde og støtte partnere og nye bevægelser, hvordan kan medlemmer og støtter gøres i stand til at organisere sig selvstændigt?*

De vigtigste pointer i HBs diskussioner var:

I den nuværende strategi ligger der også dette felt som en vigtig taktik, det er dog blevet besværliggjort af regimernes modtræk med at forbyde samarbejde med "foreign agents" og midler. Måske kunne en løsning være at give værktøjer til de lokale – som de kan bruge efter hvad de kunne have brug for.

Er sagen eller Amnesty målet – vi perfektionerer os selv, men til hvad. Vi skal have fokus på sagen – det vil vi gerne være med til at skabe holdning og handling.

Samarbejde med store religiøse grupper: spændende – men hvordan kan vi gøre det hvis de er mod abort eller kvinders rettigheder, LGBTI mv. Det er noget vi skal kunne arbejde for også internt. Hvem er det – og hvad risikerer vi?

Vigtigt at identificere hvem har indflydelse på samfundet – hvem har moralsk autoritet, uformel magt, osv – det er dem vi skal kunne arbejde sammen med. Men her skal vi være klare i forventningsafstemningen ift. hvor vi er enige/ uenige.

Noget af det bedste vi kan gøre er at skabe flere partnerskaber på tværs af NGOer og lande. Hvis vi går mere i retning af root causes er der fællesnævner med endnu flere andre organisationer

4. Diversitet og inklusion: *Hvordan bliver vi en organisation, som alle typer mennesker kan føle sig som en del af, hvordan kan vi tiltrække mennesker på tværs af baggrunde inkl. rettighedshavere, hvordan kan vi være et sikkert, troværdigt og støttende sted for alle involverede.*

De vigtigste pointer i HBs diskussioner var:

Det er ikke nok at have diversitet, men også inkludere folk ved at lade dem gøre noget og få en stemme. For eksempel youth.

Flere fælles arrangementer for medlemmer og ikke medlemmer for at åbne os udadtil

Hvordan kan vi være en organisation som alle kan være en del af? Vi skal ikke være for projektorienterede, vi skal fokusere på rettigheden til et sted at bo eller lignende – ikke på kampagnen i sig selv.

Vi skal passe på, at Amnesty ikke bliver skubbet ind i en rolle som elite, universitetsuddannet. Vi skal tænke mere på mennesket bag ved og de værdier, kompetencer og erfaringer de har.

Kan dem vi kæmper for se sig i organisationen?

5. Amnesty tilfører ekstra værdi: *Indenfor hvilke arbejdsområder skal Amnesty være ledende, hvor skal vi hjælpe andre og hvad skal vi droppe – specielt ift. partnere og andre, der forandrer verden? Hvad skal Amnestys unikke rolle være i fremtiden?*

De vigtigste pointer i HBs diskussioner var:

Stort spørgsmål om hvad vi skal skære til – er det mængde, eller emner?

Vi er med på at der skal prioriteres, og at det er vigtigt i den ressourcemæssige situation vi er i pt.

Vigtigt med god exit strategi – hvem kan vi give det videre til, så det ikke bare falder til jorden.

Vi skal stadig kunne dokumentere krænkelserne troværdigt. Hvor meget skal vi skære på research – det er virkelig added value. De ting vi siger skal hvile på dokumentation. Det er troværdigheden der hænger på det, og det er hjerteblod – og vores eksistensberettigelse.

Kan vi skabe nye former for troværdig crowdsourcing, bottom-up research. Vi kan også bruge andres research – så længe vi sikrer, at det holder vand.

Vi skal også være modige og tage sager som ingen andre gør/tør

Hvilke økonomiske muligheder ligger der i de enkelte emner – det kan muliggøre at vi kan arbejde på andre emner, der ikke er så populære

Hvad for noget research er der efterspørgsel efter – det skal give mening i bevægelsen, skal bruges til noget.

Vi skal fokusere der hvor menneskerettigheder og klima hænger sammen – det er noget der er vigtigt at vi indgår i samarbejder, vi kan påvirke klimaorganisationerne til at inkludere menneskerettighedsperspektiv

Vi har brug for de lobby teams der sidder i de internationale systemer, FN mv.

Sekretariatet udarbejder et udkast til høringssvar, på basis af drøftelserne på landsmødet, i HB og på sekretariatet. IU og HB bedes kommentere undervejs – der tages bestik af behovet for at udvide IU møde eller evt. et ekstra møde.

Den danske strategi

Dan gennemgik grundlaget for den nuværende strategi og præsenterede et oplæg til evaluering af denne som retningsgivende og rapporterings grundlag for bestyrelsen.

Drøftelse af hvilken form for strategi vi ønsker – mest visionær eller mere detaljeret planlægning:

Bestyrelsen tilsluttede sig en fremgangsmåde hvor vi tager udgangspunkt i den nuværende model

Godt at høre at strategien har givet fin rettesnor for ledelsen, og godt at strategien er brugt som organiserende faktor ift. indsatsområderne – det giver god mening for de enkelte medarbejdere. Dog savner vi at få kultur/HR og interne funktioner med ind, så det er tydeligere hvordan alles indsats sikrer vores målopfyldelse.

Har fungeret fint med den rapportering der er sket på basis af strategien – med overordnede kategorier og undermål.

En levende strategi er fint – og hele tiden kigge kritisk på den, og bedre at der ikke er årlige revisioner, det er for omfattende.

Digitaliserings strategi – kunne dette behandles enten som en del af strategi processen eller som en af de emner vi har brug for at arbejde videre med efter den overordnede strategi er lagt.

Omverdensanalyser: var gode og spændende, men manglede vi at få hørt tilstrækkeligt fra aktive og medlemmer?

Proces:

Bestyrelsen drøftede herefter skitsen til strategiprocessen i dansk afdeling, der tænkes at indeholde følgende elementer:

- Fyraftens inspirationsoplæg efter sommerferien og frem til efterårsferien
- Workshops i bestyrelsen og behandling på HBM5/6

- Proces omkring medlemmer og aktive indtænkes over det kommende år: hvordan får vi mange med på en god og inddragende måde?
 - o Sara spurgte til, om vi kunne bruge Lifeline netværket til at inddrage flere stemmer og aktive i strategiprocessen – evt kunne det være noget der kunne inkluderes i retur sms og i den hjemmeside henvisning der kommer. Må ikke kompromittere Lifeline som redskab – men tænkes ind i flowet.
 - o Vigtigt at målrette kommunikationen og være bevidst om fortællingen om lydhørhed/åbenhed – er det med emner eller noget andet, at vi beder om input og hvor der er mulighed for at påvirke.
 - o Spørgeskema undersøgelse – for at informere os om hvad medlemmerne ønsker. Med større ændringer på vej kunne det være godt med informeret data om hvor vores medlemmer står: på kernespørgsmål og mere overordnet. Kunne pushes på forskellige kanaler.
 - o Godt at invitere til grundigere debatter og workshops / høringer – ikke kun i København.
 - o Der er aktivisme seminar – hvor meget vil vi gerne have at det skal fylde, og vil de aktive have lyst til det? Aktivist panelet spørges om hvordan vi inddrager de aktive og bruger de møder der er i kalenderen.
 - o Kunne der være en gruppe af aktive som vil lave en strategi gruppe/ som kan give kommentarer til strategien i de forskellige processer?

- Evt møde eller to i regi af Globalt Fokus – hvor går MR hen, føder ind i inspiration, der også er en relationsopbyggende aktivitet.

Sekretariatet tager input fra drøftelserne og laver en procesplan for det videre arbejde.

Oliver afsluttede mødet og takkede for god ro og orden.