

Board Meeting Minutes
May 14th 2025
Fælledvej 12 - Equality Room (11)

*To be approved
by email before
04.07.2025
Appendix 02*

Til stede: Fra bestyrelsen & PR:
Haifaa, Dines, Emilie, Erik, Stine, Sally, Steen, Eren, Rasmus
Homma (PR)

Fra sekretariatet: Tim, Britt og Kamilla – samt de nævnte medarbejdere ved hvert punkt nedenfor.

Fra Deloitte: Revisorer Mette Engell Bjergvang, Thomas Holm Christensen

Afbud: Johan, Sofie, Morten (bestyrelse)
Laurids (PR)
Mette (suppl.)

Item no.	Subject	Status	Appendix	Comments	Responsible for item
1	Welcome and approval of the agenda and matters arising	Decision	01 Agenda Board meeting 14.05.2025	Forkvinde Haifaa bød velkommen til årets sidste bestyrelsesmøde. Hun præsenterede dagsordenen for mødet. Dagsordenen blev godkendt uden kommentarer. Steen spurgte senere til repræsentation ved ActionAid Internationals AGM og det blev af formandskabet kommenteret, at dette ville blive berørt under AOB.	Haifaa Awad, Chairwoman
2	Approval of minutes	Decision	02 Minutes Board meeting 04.03.2025	Bestyrelsen godkendte referatet fra mødet den 4. marts 2025.	Haifaa Awad, Chairwoman
3	AADK/AAI Updates Update: The Turnaround	Information	03a The Turnaround PP 03b Mail update	Tim gav bestyrelsen en grundig opdatering ang. Vendepunktet. 1. Organisationen befinder sig i en forandringstid, både internt og eksternt: Eksternt pres: Politisk usikkerhed, faldende udviklingsbistand globalt, og øget sårbarhed grundet afhængighed af Udenrigsministeriet. Interne udfordringer: Økonomisk styring, uklare prioriteringer, og svækket ledelsesstruktur.	Tim Whyte (Secretary General)

Målet er at vende det til transformation, styrket selvstændighed og bæredygtighed.

2. Strategiske mål for de næste tre år

- Økonomisk uafhængighed
- Bedre ressourceudnyttelse
- Styrket ledelseskapacitet og medarbejderfokus

3. Organisatoriske ændringer

A. Ny struktur

Afvikling af opdelingen i national og internationalafdeling.

I stedet etableres tre hovedenheder:

1. Programafdeling: Alle programmer samles under én enhed opdelt i fagligt stærke centre (klima, sociale bevægelser, m.fl.).
2. Engagement & Forretningsudvikling: Fokus på salg, marketing, udlejning, Global Contact, caféer m.m.
3. Operational Support: Ledet af Britt (nu permanent direktør), med ansvar for økonomi, HR, drift og compliance.

B. Ledelsesændringer

Direktørstillingen for Nationalt Cluster nedlægges.

Teamlederen for Global Contact fratræder.

Kampagneafdelingen bliver en del af Fundraisingafdelingen. Teamlederstillingen for kampagne nedlægges.

Der rekrutteres en ny direktør for Engagement og Forretning med stærk salgsprofil.

Der rekrutteres ny Programdirektør.

Sara Brandt bliver leder af politikområdet, og Maja Greenwood fortsætter.

Ny teamleder for Global Contact med erfaring og salgsprofil ansættes.

Christian Pagh ansættes som udviklingskonsulent for ejendomsprojektet.

4. Operationelle refleksioner

Klarhed i prioriteringer er nødvendig

Ledelsen skal være bedre til opfølgning og eksekvering.

Behov for fagligt profilerede programmer med tydelig forandringsmodel - inspireret af fx klima og sociale bevægelser.

Global Contact og salgsenheder skal generere overskud. Det skal løbe rundt - ellers lukkes aktiviteter.

5. Perspektiv og afsluttende bemærkninger

Der er fem "must-win battles", hvoraf økonomisk bæredygtighed den første.

Der er mulighed for, at SPA-ansøgningen kan understøtte nyt set-up og visse tematiske områder.

Tim understreger vigtigheden af at styrke organisationens samlede ledelse frem mod hans kontraktudløb om 2,5 år.

Kommentarer og spørgsmål fra bestyrelsen:

- Der var opbakning til de modige beslutninger, men udtrykt bekymring for, om hvorvidt afdelingen for *Engagement og Indkomstgenerering* kan fastholde nok kapacitet og fokus til at understøtte MS' strategiske ambitioner inden for kampagnearbejde og aktivisme.
 - Tim svarede, at ønsket er at skabe økonomisk selv bærende centre (fx GP DK og Aarhus) med plads til aktivisme, men at det skal ske inden for realistiske økonomiske rammer. Kampagnearbejdet skal delvist bæres af de faglige teams (fx Klima, NYP), mens Engagement-afdelingen understøtter metode og eksekvering.
- Dines: Delte feedback fra FRAC, som udtrykte oprigtig bekymring for økonomien og understregede vigtigheden af at tage nødvendige beslutninger hurtigt og samlet, frem for at udskyde eller gennemføre nedslidende "småjusteringer".
- En nævnte, at de først blev skeptisk ved sammenkoblingen af kampagne og fundraising, men så siden styrken i en samlet brandfortælling og forenklet struktur, som kan gøre det nemmere at forstå og tilgå MS - både internt og

eksternt. Bemærkede også, at navnet “centre” kan virke akademisk/kommunalt, men kan signalere faglig styrke i visse kontekster. De spurgte også de tilstedeværende medarbejdere om deres blik på hvordan andre medarbejdere har oplevet omstruktureringen.

- Stine, Cecilia og Britt - alle medarbejdere - delte deres perspektiv:
 - Stine: Formidlede, at medarbejderne generelt oplever ændringerne som nødvendige og modige, selvom der selvfølgelig er sorg og personlige reaktioner i forbindelse med afskedigelser. Mange oplever dog, at det denne gang er “rigtige ændringer” der også berører ledelseslaget og strukturen - ikke blot medarbejdere i enkelte teams.
 - Cecilia: Delte samme oplevelse og fremhævede, at afskedigelsessamtalerne med Tim har været både kontante og omsorgsfulde, hvilket har gjort et stærkt indtryk.
 - Britt: Pegede på, at den interne præsentation af ændringerne ved det kommende husmøde vil blive vigtig. Bekræftede oplevelsen af, at medarbejderne forstår behovet for drastiske skridt.

- Der blev spurgt til Global Contacts fremtid, givet den økonomiske nedgang efter corona og intern mistrivsel.
 - Tim svarede, at GC skal give overskud i 2026. Der ansættes både ny teamleder for teamet og ny direktør for clusteret, som begge skal have stærk salgsprofil. Det vil styrke GC.
 - Forslag fra bestyrelsesmedlem om, at GC og MS generelt kan arbejde tættere med gymnasier og ungdomsskoler, fx med partnerskaber og målrettede tilbud til samfundsengagerede unge (eksempelvis “Ung Mening” i Odense).
 - Tim svarede, at sådanne ideer er meget velkomne, og nævnte tidligere forsøg på samarbejde mellem GC og Training, som dog ikke gav tilstrækkelig synergi - men det kunne genbesøges med nyt fokus.
- Der blev spurgt til konsekvenserne af at sammenlægge det nationale og internationale arbejde, herunder risikoen for at adskillelsen af Danida-midler og øvrige finansieringskilder udviskes. Det blev fremhævet, at det bliver en meget krævende direktørstilling, og at valget af rette profil bliver afgørende.

				○ Tim svarede, at det økonomiske skel stadig skal kunne dokumenteres, men at det faglige og ledelsesmæssige rationale for sammenlægningen vejer tungt. Han opfordrede til at dele stillingsopslag og komme med forslag til profiler. Konkluderende opsummerede Haifaa, at bestyrelsen bakker fuldt op om Vendepunktet og dets nødvendige konsekvenser - både ift. organisationens overlevelse og medarbejdertrivsel.	
4	Staff Status	Information	04 Staff Status 2024	Forud for mødet havde bestyrelsen modtaget Staff Status 2024 som bilag. Cecilia præsenterede statussen til information og derefter havde bestyrelsen mulighed for at stille enkelte opklarende spørgsmål. Se bilag for detaljer fra præsentationen. Der blev spurgt til intentionen bag faste kontrakter, når mange medarbejdere fortsat er finansieret af midlertidige bevillinger. Anerkendelse af, at det værdimæssigt er positivt med faste kontrakter, men ville gerne vide, hvordan organisationen forholder sig til ansatte, hvis funding udløber. Cecilia svarede: • Det er en anden virkelighed i dag, hvor er almindeligt at afskedige medarbejdere, hvis finansieringen bortfalder. • Der er dog altid en klar intention om at fastholde dygtige medarbejdere og forsøge at finde anden finansiering til dem. • Indførelsen af faste kontrakter som led i overenskomstforhandlingerne har allerede haft positiv effekt på medarbejderomsætningen - andelen af frivillige fratrædelser er faldet fra 57% i 2023 til 36% i 2024. Der blev udtrykt bekymring over workload og også spurgt til, hvordan MS måler etnisk diversitet i praksis. Cecilia svarede: • Diversitet måles ud fra en bred definition, der inkluderer faktorer som race, hudfarve, etnisk oprindelse, religion, alder, køn, seksualitet, social baggrund m.m. • Oplysningerne gives frivilligt af medarbejdere ved ansættelse og indsamles af HR. Der findes ingen officiel vejledning i Danmark til, hvordan etnicitet skal måles.	Cecilia Højstrøm (Head of People & Development)

				Det blev bemærket, at det er svært at vurdere resultaterne i Staff Status, når der mangler sammenligningsgrundlag. Er det muligt at få benchmark-tal fra civilsamfundet generelt? Cecilia svarede: - Hun deltager i et HR-netværk med andre NGO'er, og dele af analysen bygger på input og dialoger herfra. - MS kan næste år arbejde mere systematisk med sammenligninger og benchmarking i forhold til andre organisationer i sektoren.	
5	Approval of Annual Accounts 2024 and meeting with auditors	Decision	For approval: 05a Financial Annual Report 2024 05b Auditors Report 05c Explanations to Deviations	Britt indledte med at præsentere det reviderede årsregnskab og nævnte, at selve underskriften af regnskabet ikke ville finde sted på mødet, men ville blive rundsendt digitalt. Britt præsenterede et negativt resultat på -3,25 mio. DKK og gjorde opmærksom på et markant fald i egenkapitalen, som nu ligger på 10,9 mio. DKK, heraf 3,6 mio. DKK tilknyttet TCDC. Se bilag for flere detaljer. Bestyrelsen godkendte regnskabet for 2024 iht. det præsenterede materiale. Spørgsmål og kommentarer fra bestyrelsen: - Haifaa spurgte til udviklingen i egenkapitalen, som er faldet med 3-4 mio. DKK om året de seneste år - og om dette var forventet, eller om der burde være bekymring. - Britt svarede, at det er korrekt, at egenkapitalen er faldet, men MS er i gang med en ny økonomisk strategi og struktur, herunder udviklingen af en ny ejerskabsmodel, som skal sikre stabilitet fremadrettet. - Der blev også spurgt, om det bliver vanskeligere at sammenligne administrationsomkostninger med ændring af fairshare-modellen. - Britt svarede, at det kan give udfordringer i sammenlignelighed, fordi den nye model skelner mellem HQ- og non-HQ-personale og anvender differentierede satser. Derudover er organisationens frie midler til administration faldet, hvilket har konsekvenser for finansiering af fælles funktioner. Revisionsprotokollat - Regnskab 2024:	Auditors from Deloitte (Mette Engell Bjergvang, Thomas Holm Christensen) Dines Justesen (Vice-Chairman of the Board & FRAC Chair) Britt Helene Andersen (Director for Finance & Administration)

Revisor Mette fra Deloitte indledte med at anerkende den store indsats, der er lagt i at stabilisere processer og intern kontrol. Hun fremhævede, at der har været et godt samarbejde med MS, og at det samlede indtryk er, at MS bevæger sig i den rigtige retning, særligt set i lyset af det betydelige pres og forandringer i organisationen.

- Der er afgivet en blank påtegning på årsregnskabet.
- Revisionsprocessen er blevet forlænget, da nogle regnskabsposter - særligt vedrørende egenfinansiering af projekter - blev rettet sent i processen.
- Der er behov for bedre løbende opfølgning og kontrol med projektregnskaber og egenfinansiering, så justeringer ikke først sker ved regnskabsafslutningen.
- Revisor har fulgt en risikobaseret tilgang og fokuseret indsatsen på områder med høj væsentlighed eller revisionsrisiko.
 - Ingen afvigelser eller bekymringer blev fundet i testene - hvilket selvsagt blev fremhævet som positivt.
- MS har styrket den interne kontrol, bl.a. omkring bilag, posteringer og godkendelser.
- SPA'en blev nævnt som en meget stor donor, og det er vigtigt, at MS følger tæt op på samarbejdet og de tilknyttede midler.
- Bestyrelsen blev mindet om sit ansvar for at oplyse revisor om eventuelle kendskab til besvigelser eller uregelmæssigheder, som en del af den afsluttende revisionsprocedure.

Revisor takkede for samarbejdet.

Dines Justesen orienterede om gennemgangen af regnskabet i FRAC d. 29. april. Diskussionen i udvalget fokuserede især på konkrete områder med udfordringer, hvor der allerede er iværksat kompenserende aktiviteter og styrket styring.

Der blev i FRAC dog udtrykt:

- Bekymring over organisationens økonomiske situation, som ikke er, hvor man havde håbet at stå.
- Enighed om, at fokus nu må være på konsolidering og prioritering, og at MS skal være tydeligere på, hvad man vil - og ikke vil - bruge ressourcer på.

				• Opbakning til den strategiske retning, hvor økonomisk bæredygtighed og skarpt politisk fokus skal gå hånd i hånd jf. Vendepunktet. • Et ønske om at følge op med et ekstra møde, hvor udvalget kan dykke dybere ned i de strategiske økonomiske valg for den kommende periode (ny finansiel strategi). Dines og Haifaa takkede også Finans-teamet og ledelsen, herunder især Britt, for godt forarbejde og samarbejde i processen. Britt bemærkede, at underskrivning foregår via Penneo, når regnskabet er helt klart.	
6	Strategic Discussion: Syria	Discussion	06 AADK Top Up Application Syria 28.02.25	Olga Ege (Senior Program Manager, IPP) præsenterede Mellemfolkeligt Samvirkes arbejde i Syrien, der har udviklet sig markant siden opstarten i 2022. Lisbeth Petersen (International Director for International Programs & Partnerships) var også til stede til besvarelse af spørgsmål mv. Efter Assad-regimets fald i december 2024 opererer MS nu både i Nordvestsyrien, Damaskus og det rurale Damaskus med humanitære indsatser og tidlig genopbygning, målrettet bl.a. unge kvinder, enlige forsørgere og personer med handicap. Fokusområder i oplægget • Overgang fra nødhjælp til early recovery, social samhørighed og genintegration af hjemvendte. • Samarbejde med ActionAid Arab Region (AAAR) og lokale partnere som Violet og Bahar. • Oprettelse af Global Platform i Idleb og en ny hub i Azaz. • Planer om etablering af ungehus i Damaskus og en mobil ungebus, designet og ejet af unge. • Ambition om registrering af ActionAid i Syrien for at sikre fysisk tilstedeværelse. Bestyrelsens spørgsmål og input: • Det blev af en fremhævet, at det kunne være oplagt, at MS engagerer sig i Syrien i lyset af regimets kollaps. Ros til den balancerede tilgang med fokus på mere end nødhjælp. anbefalede, at MS også overvejer engagement i Nordøst-Syrien og i den kurdiske region, hvor der sker progressive, sekulære og kvindefokuserede initiativer. Foreslog evt. etablering af en Global Platform i området.	Lisbeth Petersen (International Director for International Programs & Partnerships) Olga Ege (Senior Program Manager)

				- Der blev udtrykt begejstring for den strategiske retning og spurgt ind til samarbejdet med AAAR og hvorvidt andre ActionAid-lande også er involveret. Spurgte også til linket til Danmark. - Lisbeth svarede, at samarbejdet med AAAR fungerer rigtig godt, trods udfordringer med at drive kontor i konteksten. Andre AA-lande som Alianza og UK er potentielt også til stede. Der er planer om at bruge programmet til fundraising og kampagne i DK, og diaspora-samarbejde er på tegnebrættet. - Der blev spurgt til, om de mange Danida top-ups skyldes en generel donorvillighed ift. humanitære indsatser. - Olga svarede, at det ikke entydigt kan aflæses sådan - det er et mere komplekst billede. - Haifaa pegede på de 43.000 syrere i Danmark, herunder personer udenfor de største byer, og foreslog at linke diasporaen til MS' engagement i Syrien. Fremhævede at støtten ikke udelukkende bør målrettes kurdere. - Olga var enig i potentialet - det er komplekst, men åbner mange muligheder for samarbejde med syrere i Danmark. - Der blev spurgt til risici og nuværende udfordringer. - Olga pegede på høj inflation, fravær af infrastruktur og mistro mellem etniske grupper. Mange afventer at se, hvordan situationen udvikler sig under den nye præsident.	
7	Dialogue with Parliamentary Audit	Discussion	07a DRAFT Report 1 from PA 07b DRAFT Report 2 from PA 07c Information & beslutningstagen til Rådsmødet 07d Svar fra spørgeundersøgelse 07e Temaer med udfordringer	Homma fra Parlamentarisk Revision (PR) præsenterede det første udkast til PR's rapport på vegne af sig selv og Laurids, som udgør PR. Rapporten bygger bl.a. på en spørgeskemaundersøgelse blandt rådsmedlemmer (besvaret af 35 af cirka 100 rådsmedlemmer) og fokuserer på Rådets rolle, på kommunikation og inddragelse i organisationens beslutningsprocesser. Der er udarbejdet to versioner i udkastform: - En kort version med de væsentligste pointer og anbefalinger. - En længere version, som indeholder baggrund, metode og mere uddybende refleksioner. PR inviterede bestyrelsen til at give input til, hvilken form der fungerer bedst i rådssammenhæng. Rammer og proces - PR har i denne periode bestået af to personer, efter at det tredje medlem udtrådte i løbet af året.	Parliamentary Audit

- Rapportens fokus er valgt med afsæt i den oplevelse, nye rådsmedlemmer kan have, når de træder ind i organisationen, samt i ønsket om at styrke gensidig forståelse og kommunikation.
- PR har haft en god dialog med sekretariat og bestyrelse undervejs, og har forsøgt at afspejle forskellige perspektiver i rapporten.

Kommentarer fra bestyrelsen:

- PR blev anerkendt for deres grundige og vigtige arbejde med rapporten.
- Det blev fremhævet, at det i år har været særligt vanskeligt at engagere Rådet, blandt andet pga. interne forandringer og et travlt sekretariat.
- Flere pegede på behovet for en tydelig forventningsafstemning mellem Rådet og ledelsen:
 - Hvilke forventninger har Rådet til sekretariatet og omvendt?
 - Hvordan skabes der bedre rammer for demokratisk deltagelse og gensidig støtte?
- Det blev nævnt, at kommunikationen og mulighederne for deltagelse er blevet bedre, men at engagementet stadig kan styrkes, særligt blandt nye rådsmedlemmer.
- Mange nye medlemmer oplever, at det er svært at følge med og forstå beslutningsprocesserne.
- Der blev opfordret til at styrke introduktion og kommunikation ved at klæde medlemmer bedre på.
- Det blev foreslået, at man i arbejdet med spørgeskemaet forsøger at skelne mellem generel utilfredshed og konstruktiv feedback.
- Flere udtrykte, at forberedelsen fra sekretariatets side til rådsmøderne generelt er god og materialet hjælpsomt, men at medlemmer har forskellige behov og forudsætninger.
- Der var enighed om, at den korte version af PR's rapport er mest formidlingsstærk og bør anvendes som hoveddokument.
 - Den længere version kan vedlægges som bilag for dem, der ønsker mere kontekst og baggrund.
- Det blev anbefalet, at PR tilføjer en kort indledning eller et forord, der balancerer rapportens tone:
 - En stor del af rådet har ikke svaret, og blandt dem, der har, er der både tilfredshed og bekymringer.
 - Det er vigtigt ikke at generalisere ud fra en mindre gruppe kritiske stemmer.

8	Report on the Council Election & Planning the Council Meeting	Discussion	08a Report on Council Election 2025 08b DRAFT: The annual report on the implementation of the strategy 2024 08c DRAFT: Strategic Annual Plan 2024-25 & Report on 2024-25	Punktet omfattede: 1. evaluering og videreudvikling af rammerne for Rådets valgproces, og 2. planlægningen af det kommende Rådsmøde den 6.-7. september 2025. Bestyrelsen blev inviteret til at dele refleksioner over den netop overståede rådsvalgproces og give input til både valgformat, tilgængelighed og mulige justeringer, der kan styrke medlemsinddragelsen. Dernæst blev der samlet ideer og ønsker til indhold og tematikker for Rådsmødet i september, herunder forslag til workshopformater, introduktion af nye rådsmedlemmer og strategiske emner, som rådet bør involveres i. Rådsvale: • Flere pegede på, at medlemmer under rådsvalget henvendte sig til dem med spørgsmål om, hvem de burde stemme på. • Det blev tolket som et udtryk for, at valgmaterialet opleves som uoverskueligt, og at medlemmerne ikke føler sig i stand til at orientere sig selvstændigt i det store kandidatfelt. • Med op mod 60 opstillede kandidater blev det vurderet som urealistisk, at medlemmer kan forventes at læse alle opstillinger i dybden. • Dette blev fremhævet som en barriere for deltagelse og som en sandsynlig forklaring på, at stemmeprocenten forbliver relativt lav. • Det blev foreslået at gøre præsentationen af kandidaterne mere tilgængelig og interaktiv: i. Eksempelvis ved at tilføje en sorterings- eller filtreringsfunktion, hvor medlemmer kan vælge at se kandidater ud fra temaer, geografisk tilknytning, kompetencer eller interesseområder. ii. Nogle påpegede, at kandidater allerede i dag registrerer interessefelt, og at disse med fordel kunne udnyttes bedre digitalt – for eksempel gennem en søgbar oversigt. iii. [Det er dog allerede muligt i Enalyzers valgmodul] • Det blev desuden foreslået, at bestyrelsen – især i forbindelse med bestyrelsesvalget – kan melde tydeligere ud, hvilke kompetencer, erfaringer eller perspektiver der aktuelt er underrepræsenteret. • Det blev dog af andre vurderet, at rådet ikke skal opfattes som en kompetencebank, men som et demokratisk repræsentativt organ for medlemsbasen.	Dines Justesen (Vice-Chairman)
---	--	------------	---	---	-----------------------------------

- Det blev fremhævet, at det vigtigste ved kandidaterne er deres engagement, vilje til forandring og lyst til at bidrage – ikke nødvendigvis deres tekniske kvalifikationer.
- Mangfoldighed i alder, baggrund og perspektiv blev betragtet som en kvalitet i sig selv.

Status ift. bestyrelsesvalget i 2025:

Følgende personer er på valg:

- Individuelle medlemmer: Erik, Eren, Sally, Sofie og Stine
- Kollektivt medlem: DUF
- Suppleant: Mette

Sofie har meddelt, at hun ikke genopstiller. Erik, Eren og Sally genopstiller.

2. Planlægning af Rådsmødet 6.-7. september 2025

Der blev samlet gode og konkrete input til temaer, formater og indhold for det kommende Rådsmøde.

Haifaa foreslog, at en række af de aktuelle, større udviklingsspor - både politisk og organisatorisk - bringes i spil som afsæt for workshops. Det kunne være:

- Fremtid og strategier for ejendommene
- Vores engagement i Palæstina
- De seneste organisationsændringer
- Det styrkede arbejde i Syrien
- Perspektiver på SPAIII og fremtidig finansiering

Eren foreslog at bringe frivillighed ind som tema.

Mette foreslog, at handlingsplanen mod racisme bør inkluderes i Rådsmødets program.

Rasmus pegede på behovet for at drøfte civilsamfundets råderum i Danmark - både hvad vi selv oplever, og hvad vi kan gøre i lyset af et stadigt mere presset politisk klima.

Erik bakkede op og mente, at civilsamfundets vilkår og råderum bør have en central plads i debatten - både nationalt og internationalt - og at det i høj grad er et underbelyst, men strategisk vigtigt emne.

Introduktion for nye rådsmedlemmer

				Der var generel enighed om, at sidste års introduktion - afholdt på selve dagen, umiddelbart før Rådsmødets officielle start - fungerede rigtig godt og bør gentages. Emilie foreslog derudover, at man allerede inden Rådsmødet sender et velkomstbrev til nyvalgte rådsmedlemmer. Brevet kunne byde velkommen, orientere om kommende aktiviteter og klæde nye medlemmer bedre på til at deltage aktivt.	
9	Evaluation of the Board year	Discussion	Link to Survey	Haifaa faciliterede en fælles evaluering af bestyrelsens arbejde det forgangne år. Forud for mødet havde bestyrelsesmedlemmer udfyldt en skriftlig survey, og data fra denne blev gennemgået i plenum. Opsummering af skriftlig evaluering Generelt vurderede de fleste bestyrelsesmedlemmer, at bestyrelsen har fungeret godt som team og har taget vigtige strategiske diskussioner. Flere nævnte, at mødeforberedelse og de strategiske oplæg har været stærke, men enkelte oplevede usikkerhed omkring formålet med medarbejderoplæg eller bestyrelsens rolle i relation til sekretariatets ønsker. Det blev fremhævet, at en tydeligere rammesætning - både før og under møder - kan styrke dialogen og skabe bedre grobund for gensidig forståelse og sparring. Samtidig blev det anerkendt, at sekretariatet har været under pres og at det derfor er vigtigt at finde en balance, hvor samarbejdet opleves som meningsfuldt og respektfuldt for begge parter. Andre kommentarer: - Af et yngre bestyrelsesmedlem blev der reflekteret over det at være nyt bestyrelsesmedlem og ønskede mere feedback og sparring. Forslag en form for bestyrelsesuddannelse - fx en struktureret introduktion eller alternativt mere formaliseret 1:1-sparring. Fremhævelse af buddyordningen, som har været gavnlig, men mangler bedre struktur. - Haifaa understregede, at alle perspektiver i bestyrelsen er velkomne - uanset erfaring. Hun anerkendte Rasmus' åbenhed og pointerede, at bestyrelsesrummet skal være trygt og inkluderende. Hun foreslog, at en bestyrelsesuddannelse måske kunne tænkes som 1:1-samtaler med mere erfarne medlemmer. - Det blev fremhævet, at bestyrelsens debatkultur har udviklet sig positivt over året. Ros for den forbedrede kvalitet i diskussionerne. - Værdien af sociale elementer blev fremhævet - f.eks. at fællesspisning midt i mødet skaber rum for relationer og uformel dialog.	Haifaa Awad, Chairwoman

				Haifaa afsluttede punktet med at takke bestyrelsen for en ekstraordinær indsats i et usædvanligt år med stor offentlig opmærksomhed. Hun udtrykte sin taknemmelighed for engagementet og glædede sig til næste års samarbejde.	
10	AOB			Det blev klargjort, at Sally og Erik vil repræsentere AADK til ActionAid International's generalforsamling i juni 2025. [Senere trådte Dines dog ind i Eriks sted, da Erik desværre blev forhindret]. Tim opfordrede til at lytte til Rune Lykkebergs fuldstændigt fantastiske interview om fredsarbejde i Langsomme Samtaler.	