

Til dagsordenens punkt 2

Bilag 2.2: Bestyrelsesworkshop 14.august Opsamling lang

NB: Se kort opsamling i bilag 2.1

Bestyrelsesworkshop

Samarbejde i bestyrelsen og med sekretariat

Kære alle,

Onsdag d. 14. august har vi en bestyrelsesworkshop med fokus på samarbejde i CISUs bestyrelse og bestyrelsens samarbejde med sekretariatet.

Formål:

Formålet med dagen er at koordinere hvilke forventninger og ønsker vi gensidigt har til hinanden og diskutere, hvordan vi praktiserer og udlever de forventninger for derigennem at skabe fundamentet for et konstruktivt samarbejde.

Baggrund - et samlet CISU er et stærkt CISU:

Et konstruktivt samarbejde i bestyrelsen og mellem bestyrelse og sekretariat er et vigtigt fundament for CISUs arbejde. Når vi har et godt samarbejde, er det lettere for os at have gode, værdiskabende dialoger og diskussioner og få talt om det, der er vigtigt på en god måde, med plads til nødvendige diskussioner.

Et stærkt CISU kræver at vi har dialoger og at vi kan være uenige, når der er behov for det, men også at vi kan stå sammen, og at vi er koordinerede på rammer og grundlag for hvordan vi opererer.

Den 14. august skal vi genbesøge og koordinere grundlaget, så vi står tydeligt og kan komme videre sammen på en god måde.

Temaer vi skal diskutere:

Der er en række temaer vi skal diskutere og koordinere. Overordnet drejer det sig om bestyrelsens rolle, samarbejde og samarbejdet med sekretariatet.

- Bestyrelsens rolle.
 - o Hvad er bestyrelsens rolle?
 - o Hvordan udfolder bestyrelsen den rolle?
 - o Hvad kan vi med fordel justere på?
- Det gode samarbejde i bestyrelsen.
 - o Hvordan ser det gode samarbejde ud, når vi praktiserer det?
 - o Hvordan kommer vi i den retning?
 - o Hvordan kommunikerer vi hensigtsmæssigt?
- Formandskabets rolle.

- Hvad er der af forventninger og ønsker til formandskabet?
- Hvilke ønsker og forventninger har formandskabet til bestyrelsen og sekretariatet?
- Det gode samarbejde mellem bestyrelse og sekretariat.
 - Sekretariatets rolle i forhold til bestyrelsen.
 - Hvad karakteriserer det gode samarbejde mellem bestyrelse og sekretariat?
 - Hvad skal henholdsvis sekretariat og bestyrelse gøre for at vi kommer i den retning?

Program:

09:00	Kaffe, bolle, velkomst (formandskabet, 15 min)
09:15	Rammesætning og gennemgang af program (Sekretariatet, 15 min)
09:45	Bestyrelsens rolle
10:45	Det gode samarbejde i bestyrelsen
12:00	Frokost
12:45	Formandskabets rolle
13:45	Det gode samarbejde mellem bestyrelse og sekretariat
14:45	Opsamling, aftaler og eventuelt

Hvis det viser sig at vi er igennem ovenstående hurtigere end forventet, vil vi bruge lejligheden til at diskutere et par strategiske emner.

Det er vigtigt at være opmærksom på at der ikke er tale om et bestyrelsesmøde, og der således ikke er baggrund for at træffe bestyrelsesbeslutninger. Vi kan dog godt diskutere nogle ting.

Vi faciliterer fra sekretariatets side dagen, ved at Nicolai Houe fra sekretariatet kun er facilitator og ikke engagerer sig indholdsmæssigt i diskussionerne.

Forberedelse:

Som forberedelse til dagen vil det være godt at genlæse CISUs vedtægter, Bestyrelsens ledelse af CISU samt CISUs strategi 2022-25 "Vi arbejder sammen for en bedre verden".

Desuden vil det være godt at I hver især gør jer refleksioner om ønsker og bidrag til arbejdet og samarbejdet i bestyrelsen, med blik for at vi skal sikre et godt fundament for medlemsorganisationerne og CISUs fremtidige virke og prioriteter.

Praktisk:

Vi skal være på Vartov (lokalet: Kredsen), og vi starter med at få en kop kaffe og en bolle. Der er også bestilt frokost til os alle. Hvis der er spørgsmål til program eller indhold kan I ringe eller skrive til Nicolai på 2871 4796.

Vi glæder os meget til en god dialog med jer. Vi håber at alle møder op med en konstruktiv tilgang, og bidrager til at vi får skabt et godt rum for dialog fremadrettet.

Bedste sommerhilsner

Torsten, Camilla, Jeef, Iben og Nicolai

§ 2:

CISU – Civilsamfund i Udviklings formål er:

At understøtte, at medlemsorganisationerne er kvalificerede og ansvarlige samarbejdspartnere i et udviklingssamarbejde, der bidrager til at bekæmpe årsager til fattigdom og styrker civilsamfundet globalt. At understøtte, at medlemsorganisationers arbejde i Danmark skaber viden og debat om livsvilkårene for mennesker, som lever under fattige vilkår, om globale sammenhænge – og om, at det mellemfolkelige engagement nytter.

At CISU – Civilsamfund i Udvikling og medlemsorganisationerne er synlige fortalere for gode vilkår og rammer for det folkelige udviklingssamarbejde.

§ 5:

Bestyrelsen leder CISU på et strategisk niveau og sikrer, at CISUs arbejde og ydelser passer med det strategiske grundlag, har den egnede kvalitet og ydes inden for forsvarlige økonomiske rammer jævnfør § 2.

Forventninger:

- Klogere på dynamikker mellem bestyrelse og sekretariat
- Større forståelse – hvorfor er forholdet mellem bestyrelse og sekretariat som det er?
- Dynamisk i forhold til sekretariatet – hvad består et godt samarbejde af?
- En bestyrelse der er mere samarbejdedende og tydelighed ift. sekretariatet
- Vi skal blive tydeligere på hvornår ledelsen skal træde tydeligere ind på møderne
- Vi skal have et bedre sammenhold
- Fælles forståelse af roller
- Fælles forståelse af vores roller Hvordan træffer vi faglige og saglige beslutninger?
- Jeg har glædet mig til samtalerne. Vi skal undersøge dynamikkerne og forstå perspektiverne.
- Se ud over vores egne organisationer ift. egne snævre interesser
- Slut → vi skal stå stærke sammen
- Tage budskaber med hjem – bringe perspektiver i spil.
- Holde mig formålet for øje – afklaring
- Bidrage med mine perspektiver
- Respekt for rollen – men også forsøge at forstå hinanden.
- Give plads til de forskellige roller. Hvad syntes vi at det kræver for at vi er en god bestyrelse?
- Forståelse for vores forskellige perspektiver og arbejdsmåder.
- Større samlet indsats er mulig. Ønske og fælles beslutninger binde os sammen.
- Vi skal have et samlende grundlag.
- Konstruktivt ind i dialogen – vi skal lære hinanden at kende.
- Anerkende det der skal anerkendes inden jeg kritiserer.
- Konstruktivt bidragydende – lytte, åben ærlig → dialoger.
- Konstruktivt bidragende
- Give plads til forskellige roller
- Lytte, åbent og ærligt til dialogerne.

Det gode samarbejde i bestyrelsen kendetegnes ved:

- God tone.
- Alle skal have taletid
- Lytte og løfte sig op når man udtrykker sig
- Respekt for de fælles demokratiske beslutninger
- Gå ind i bestyrelsesmøder uden at have forhåndsftaler
- Ordentlighed. Der skal være ordentlighed tilstede.
- Der skal være åbenhed og gensidig respekt
- Der skal være et afklaret formål – hvad er det vi er sat i verden for.
- Ærlighed, nysgerrighed, dømmekraft, og lignende. Man kan lave et lille manifest, så man lige kan kigge på når man har møder, så man kan kigge op og se om man udlever manifestet.
- Der kan være forskellige metoder til at nå dertil.
- Vi havde noget snak om hvor syntes vi at bestyrelsen har en rolle. Der bliver lidt panik før lukketid, fremfor hvis bestyrelsen kommer med pejlemærker tidligere. Rettidig involvering.
- Vi skal vægte det strategiske pejlemærke i bestyrelsen, være sig pulje, håndtering af det politiske niveau eller lignende.
- Tiltro og tillid til at sekretariatet kan implementere beslutningerne på en hensigtsmæssig måde. Vi skal ikke ind i detaljerne på det. Men der kan være ting der er så vigtige at bestyrelsen skal nikke til det. Som bestyrelse skal vi arbejde fagligt. Men det er også der at vi skal finde enigheden, om hvordan vi håndterer politikere, medlemsorganisationer og lignende. Hvordan vi implementerer strategien fremfor detaljerne.
- Mit håb er at vi kan løfte dialogen en smule op til et mere strategisk niveau.
- Vi havde en dialog om hvordan vi taler til hinanden. Og det er en uskik med hårde emails. Vi skal også huske på at vi alle har part i det her, og vores bagland og partnere bliver påvirket. Og derfor skal vi også være opmærksomme på hvad man siger, og vi skal være opmærksomme på hvordan vi udtrykker os, så vi ikke kommer til at kaste nogen ud på alt for dybt vand.
- Camilla talte om at kunne være med til at skabe resultater, og for at kunne gøre en forskel for de 300 medlemmer i CISU, så skal vi vise nogle resultater.
- Vi skal også turde diskutere hvordan vi kan få flere penge til puljerne, og hvordan vi kan lave indsatser som involverer medlemmerne i forhold til at de skal træde i karakter og få politikere i tale, og sammen udvikle nogle argumenter. Det bliver lidt forkrampet, og isolerede diskussioner som kommer ud af den strategiske sammenhæng.

- Sekretariatet bør træde i karakter i højere grad, og der burde være nogle mere gennemskuelige fremlæggelser af det her, og nogle faglige vurderinger og politiske vurderinger af hvordan vi forsøger at finde nogle løsninger.

Hvordan ser det ud når vi praktiserer vores formål/rolle?

- Usikker kontekst giver et behov for nye dynamikker i sekretariat og bestyrelse. Vi arbejder i en anden kontekst og det skal vores samarbejde reflektere.
- Giver sekretariatet bestyrelsen det rigtige materiale – hvad mangler eventuelt?
- I praksis: Drøfte ting grundigt og klæde hinanden på og ift. at træffe de rigtige beslutninger.
- Vi bør bruge mere tid på det strategiske niveau og mindre på det operationelle. Vi skal differentiere mellem det strategiske niveau og det operationelle niveau.
- Inddragelsesprocesser i bestyrelsen. Vi skal tydeliggøre de overvejelser vi har haft på Sekretariatet.
- Mandat: Vores vedtagne strategi. Vi skal tage udgangspunkt i den. Derfra kan man godt have særinteresser, men vi er forpligtet på at varetage medlemsorganisationernes og generalforsamlingens beslutninger.
- Indenfor strategien skal vi definere hvor og hvordan vi skal arbejde politisk.
- Hjælpe hinanden med at stille skarpt på – hvornår vi arbejder politisk, strategisk og hvornår det bliver for operationelt.
- Materiale til bestyrelsen. Vi skal give et godt grundlag for at træffe beslutninger. Det skal vi styrke og måske have lidt mere baggrund med. Sekretariatet skal give et loyalt grundlag til bestyrelsen. Vi skal kvalificere læsningen evt. i bullettskrive hvis der er noget der er særligt vigtigt.
- Politik er forskelligheder i opfattelsen af god udvikling, af hvordan vi bekæmper fattigdom, etc. Vi kommer alle med holdninger her.
- Vi skal have de politiske diskussioner på strategisk niveau.
- Vi har en udviklingsfaglig baggrund med. Det er relevant det vi kommer med. Hvis der er noget som vi på sekretariatet har set er partikulært så skal sekretariatet gøre opmærksomme på bredden i vores interessevaretagelse.

Hvordan kommer vi i den retning?

- Referatet. Beslutninger skal der redegøres for. Andre holdninger skal noteres. Skal bestyrelsesreferatet beskrive en proces – altså divergerende holdninger eller referere beslutninger. På trods af at vi har taget en beslutning, det er jeg blevet mindet om. Helle opfordrer til at vi sammenfatter divergerende holdninger, så de er reflekteret i referaterne. Det giver en forståelse af hvad der har været diskuteret. Hvis vi skal have et godt samarbejde, så skal vi kunne se en mindretals holdning. Opfordre til at der skrives kort hvis der er en væsentlig meningsudveksling.
- Mødegennemførelse. Disciplin. Hos den enkelte. Og en klar og tydelig mødeledelse. Hvis bølgerne går højt, så skal mødeleder kunne overdrage ledelsen til andre, så det er klart at der er en leder dialogen.
- Fokus på de enkelte ting, og derudover kompleksiteten. Vi skal have fokus på det vi diskutere. Og opretholde det hvis vi går i andre retninger.
- Vi skal have tid til at forstå hinanden. Og i ens bagland skal man der udtrykke sig som sit bagland. Repræsenterer man nogle andre end dem der er i lokalet så skal man vide det.
- Vi skal øve os. Forskellige metoder kan være en vej. Vi bruger forskellige metoder. Fx en talking stick. Og så får man at vide at man har xx minutter. Det er forbudt for de andre at kommentere på det bagefter. Det gode ved det er at det er en samfortælling fremfor at man skal diskutere med hinanden.
- En anden øvelse kan være at vi har en runde om hvad har vi hørt. Hvad er det fælles her vi kan tage udgangspunkt i. De bruger også artefakter. Hvis samarbejdet der sådan her ud nu, hvad skal der så til for at det kommer til at se sådan her ud.

Hvad gør vi hvis en eller flere ikke praktiserer?

- Vi skal have noget at referere til. Så det ikke bliver et personligt angreb.
- Men fx hvad ville vores strategi sige om den samtale vi lige har haft?
- Hvad ville den gode samtale sige om den samtale vi lige har haft?
- Hvad ville ordentligheden sige om den samtale vi lige har haft?
- Det gør at vi ikke anklager hinanden. Brugte nogle metoder der kan hjælpe os på vej, og øve os på det.
- Det kræver tryghed, men gå efter personen fremfor sagen.

Det gode samarbejde kendetegnes ved:

- Vi lytter til hinanden

- Vi har tid til at diskutere
- Vi kommer frem til et fælles grundlag med plads til forskellighed
- En samlet bestyrelse skal stå bag vores prioriterede fokusområder
- Fra administration → facilitation
- CISU skal komme ud. Bringe medlemsorganisationernes perspektiv i spil.
- CISU har sin egen faglige identitet.
- Vores puljer er udtryk for et specifikt udviklingsperspektiv.
- Hvilke bevægelser er der? Dynamikker? Overvejelser? Fx i programorganisationer.
- Hvordan vil vi sælge CISU ind?
- Vi skal ikke bare handle efter fx UMs kontekst.
- Vi skal klæde bestyrelsen på og vi skal hjælpe med at klæde hinanden på.
- Vi skal nærme os hinanden med venlig nysgerrighed
- Vi skal være nysgerrige overfor hinanden
- Vi skal have respekt for at vi alle har noget på spil.
- Rollen som forperson / næstforperson er vigtig

Det skal vi ikke:

- Træffe beslutninger inden mødet.
- Ordstyrerrollen er vigtig.
- Vi taler hen over hovedet på hinanden.
- Give hinanden ondt i maven når vi er til møder

Ønsker og kommentarer til forpersonskabet:

- Respekt for det store arbejde der bliver lagt i forpersonrollerne
- Nye bestyrelsesmedlemmer – alting er ”for” lange processer
- Giv mulighed for at sekretariatet selv står på mål for deres holdninger og beslutninger
- Fremme den gode stemning og det gode samarbejde i bestyrelsen
- Husk at der er forskellige holdninger
- Det er ikke en let rolle
- Formandskabet skal huske at agere og se ud over egne interesser
- God mødeledelse. Indblik i sekretariatets tanker, men derudover et medlemsperspektiv på det.
- Ingen forudbestemte beslutninger.
- Vigtigste for dem – de er bestyrelsesmedlemmer. Det er bestyrelsens rolle og interesser de skal arbejde for. Rollen og samarbejde mellem administration og den politiske ledelse skal være tydelig.
- Overvej: Hvad skal i bestyrelsen og hvad skal ikke.
- Fremme den åbne diskussion, vi skal have om de vigtige emner.
- Holde overblikket.
- Sikre at vi er indenfor strategien.
- Det er sagen vi diskuterer.
- Være dem der knytter tingene sammen,
- Sikre ordentlighed, ærlighed og tillid.
- Dømmekraft. Hvad skal i bestyrelsen – hvornår kan forpersonskabet beslutte noget?
- Give mødeleder stafetten videre hvis der er stærke holdninger som forpersonskabet selv vil give udtryk for.
- Tydeliggøre hvornår man er mødeleder, og hvornår man ikke er.
- Sikre overholdelse ift. ledelse, vedtægter mm. Forpersonskabet skal lede og facilitere at vi får taget de gode beslutninger.
- Mødeledelse
- De besidder en god dømmekraft. De er gode til at komme og spørge. Sund nysgerrighed.
- Planlægning af bestyrelsesmøder.
- Kvalificere bilag og indstillinger.
- Hjælpe hinanden, og fremadrettet sikre at der er et godt bestyrelsesmateriale at tage udgangspunkt i.
- Mødeforberedelse og mødeledelse. Bruge møderne til at sikre det strategiske niveau + det rette beslutningsgrundlag.
- Mødeledelse, en passende ramme, og mulighed for at bestyrelsesmedlemmer kan bidrage med deres perspektiver
- Nyt bestyrelsesmedlem. Ærgerligt at der var en dårlig stemning. Og ærgerligt at det ikke var en ærlig og åben diskussion.
- Det var ikke en god oplevelse.
- Fokus på det operationelle bliver mindre når vi er igennem puljereformen

- Uformelle møder – det vil nogen gerne andre bestyrelsesmedlemmer ikke
- Det var et træls møde det første møde efter generalforsamlingen. Det virkede som om at den gamle bestyrelse bare forsøgte at sikre en kontinuitet.
- Det operationelle skal fylde mindre på bestyrelsesmøderne

Respons fra Torsten og Camilla:

- Det er gode ting + perspektiver
- Bestyrelsen er ny.
- Torsten er ikke seniorer uden grænser, og får kritik i sit bagland pga. ikke at tage Seniorernes perspektiv i alle henseende
- Forberedende møder. De har afholdt enkelte interne møder. Primært når Torsten ikke har følt at har haft succes med at løfte deres deltagelse i fora, konferencer mm.
- Vi vil mere dialog på det udviklingsmæssige plan og mindre operationelt.
- Tak for feedback.
- Forpersonskabet er ikke sekretariatets forlængede arm. De er kritiske.
- De har været med til at stoppe for flere programmer – fx fra Seniorerne – og forsøger at ligge egen hat væk i bestyrelsesarbejdet.
- Camilla er med i netværket for små og mellemstore organisationer
- Ift. aftaler inden et bestyrelsesmøde
 - o Det har været ud fra et ønske om at have tid til at have nogle diskussioner
 - o Det går meget hurtigt uden for bores boble, og vi kæmper for at følge med
 - o Der skal være handling
- Vi skal give sekretariatet mere instruks
- Formøder er for at koordinere
- Vi tager de faldne kommentarer til efterretning.
- Vi skal have diskussionerne på bestyrelsesmøderne.
- Vi er gået fra 8 til 5 bestyrelsesmøder pr. år.
- Camilla og Torsten taler om materialet til bestyrelsesmøderne.
- Der er stor tillid til sekretariatet.
- Det vi fortæller er selvfølgelig det rigtige.
- Evaluering og planlægning af foregående generalforsamling. Det var for at evaluere deres planlægning det var efter generalforsamlingen.
- Valget til forpersonskab. Camilla var selv med i to år inden hun stillede op. Det er godt med et forpersonskab der kan tænke perspektiverne videre fra det der allerede er diskuteret
- Vi skal nærme os med venlig nysgerrighed og tage imod med værdig nysgerrighed.
- Ja – vi havde diskuteret hvad vi syntes var hensigtsmæssigt ift. konstitueringen.
- Det er bestyrelsens opgave at sikre kontinuitet og de rette kompetencer.
- Alt er ikke klappe af, men vi skal sikre at der er en kontinuitet.
- Der var overraskelse over at Camilla ikke kunne stille op alligevel.
- CISU skal være synlige og have en holdning.
- Medlemsorganisationerne skal give input til det.
- Kan vi lave et link til CISU-værk? Undersøge hvordan vi kan bruge det mere aktivt. Hvorfor må vi ikke vide hvem der er i de forskellige netværk eller lignende?
- Involver medlemmerne i at diskutere et fagligt tema

Prioriterede indsatser ift. at komme i retning af det gode samarbejde:

- Åben og ærlig diskussion, hvor vi kan komme med argumenter som kan præge diskussionen.
- Så følelsen af at beslutningerne er truffet ikke er der. Ingen beslutninger før mødet.
- Sekretariatet skal være gode til at kvalificere beslutninger.
- Holde de væsentlige for øje – og vi går efter sagen og ikke personlige holdninger. Det er sagen der er vigtig.
- Meget på linje – ingen forhåndsftaler.
- Faglighed og god tone.
- Vi kan være enige i strategien men ikke i hvordan den implementeres, så møderne bruges til at diskutere hvordan vi implementere det i vores virke. Hvordan profilerer vi os så, og hvad mener vi om det? Den diskussion skal vi gøre plads til i bestyrelsen inden beslutningerne bliver taget – procesopmærksomhed.
- Beslutninger tages på møderne.

- Åben og ærlig diskussion.
- Og et åbent og ærligt beslutningsgrundlag. Hvis der er nogen der føler at der ikke er tilstrækkelig fakta, så duer det ikke. Vi skal have et åbent og ærligt beslutningsgrundlag. Vi skal have det grundlag. Et tilstrækkeligt og komplet materiale for beslutningerne, ikke væsentlige fakta efter beslutninger. Det skal komme inden.
- Gensidig anerkendelse af hinandens interesser og forskelligheder. Vi er forskellige, så det giver os selv. Men hvis vi hver især kan fortælle om egne erfaringer, og bruge det som argument, men samtidigt har det fælles bedste for øje, så bliver det en god dialog.
- Djævlen er i detaljen. Op på strategisk niveau, men det er nogle gange hvor vi oplever at der mangler fakta. Vi skal sørge for at der er et korrekt beslutningsgrundlag.
- Vi skal aktivt lytte til hinanden og forstå hinandens argumenter, og gå efter sagen ikke personen.
- Afklaring og forståelse af formål – hvad er det vi samarbejder om. Vi går efter sagen.
- Sekretariatet skal sikre forberedelse, og kvalitet i det beslutningsgrundlag der skal understøtte de gode beslutninger.

Opfølgning fra sekretariats side: Identifikation af elementer vi skal samle op på:

- Spille os aktivt ind, fx klimamøde. Det er fedt at tale og lytte. Vi skal være på banen, inklusiv nogen fra bestyrelsen. Strategisk forløb – hvor deltager vi? Fortæl om det vi kan.
- Civilsamfund er under pres. Hvordan gør vi det lettere for medlemmerne og hinanden? Hvad er CISUs rolle ift. det?
- Bæredygtige civilsamfundsorganisationer – hvordan bliver vi bæredygtige? Ordentlige arbejdsforhold.
- Vi skal afstemme forventninger med resten af sekretariatet.
- Sætte fagligheden i spil- Vi skal udtrykke det vi ved. Kvalificere beslutninger og skabe grundlag for beslutninger. Hvad er det behov for at viden? Vi skal hjælpe de gode beslutninger. Med data. Vi skal stille al fakta til rådighed. Vi skal hjælpe hinanden med at ramme det rette niveau. Vi skal gentage information når det er nødvendigt. Intentionen – vi vil gerne inddrage. 30 års erfaring skal materialiseres.
- Formøder skal bruges til at kvalificere grundlaget sammen.
- Vi skal være mere offensive. Holdninger og narrativ om udvikling skal komme tydeligere til udtryk.
- Med udgangspunkt i Afrika strategi. Starte en diskussion. Overvej at opgradere kommunikationen.
- Vi skal formidle succeshistorierne – og gøre medlemmerne aktive i det.
- Ændring i rammebetingelser. Vores narrativ er under pres. Vi mangler noget hjerteblood. Mennesker der sætter deres liv på spil. Det skal vi tydeliggøre. Vi ved at det er svært men vi har noget at komme med.
- Vi skal lave alliancer med nogen der er mere populære end vi er. Som kan forklare hvorfor vi er vigtige. Deres stemme skal i spil.
- Agile ift. fonde for at trænge igennem. Eller skal vi måske ændre strategi?

Fastholdelse:

- Alle skal med omborg. Forpersonskabet skal orientere Toke og Nadjiba – gerne telefonisk.
- Vi skal alle ud på træningsbanen. Det er let at have de rigtige holdninger og sige de rigtige ting, nu skal vi praktisere dem, og bringe dem i spil i hverdagen, på møder og lignende.
- CISUs ledelse orienterer Sekretariatet om vores dialog, og koordinerede retning.

Evaluering:

Hvordan har dagen i dag fungeret? Er vi lykkedes med at skabe fundamentet for en bestyrelse der er mere samarbejdende og er tydelige ift. samarbejde med sekretariatet?

- Vi har ikke sat rammen for at vi kan sige det der er træls eller svært. Vi har forsøgt at kigge fremad, og vi kunne med fordel have afsat tid til at sige det har fungeret dårligt.