

Referat - ekstraordinært (orienterende) bestyrelsesmøde 10.juli 2025

Deltagelse (online)	Peter, Anne, Torsten, Stefan, Morten, Camilla, Jesper samt suppleanterne Rikke og Clara Deltog ikke: Morten og Lykke (suppleant) Jeef, Helene (referent)
Tid	10.juli 2025 kl. 16-16.30
Sted	Online
Indkalder	Peter
Mødetype	Ekstraordinært bestyrelsesmøde

Mødet blev hasteindkaldt 9.juli. Der er udelukkende tale om et **orienteringsmøde** om emner relateret til Jeefs beslutning om at sende leder depechen videre. Dette referat er derfor udarbejdet til intern orientering af bestyrelsen, da ikke alle medlemmer kunne deltage i mødet.

1. Baggrund

Baggrunden for mødet var, at Jeef har vurderet at timing er rigtig til at sende leder depechen videre og derfor vil fratræde sin stilling.

Jeef indledte ved at sige, at det er en selvvalgt beslutning efter han i flere år fokuseret har arbejdet med fire dimensioner – relevans, ressourcer, reorganisering og relationer - for at få CISU til at stå det bedst mulige sted. Derpå beskrev han kort ud fra disse fire dimensioner den organisatoriske baggrund samt timing for sin beslutning.

Relevans: Det er lykkedes at udvikle CISUs relevans på nye måder, så de reflekterer udviklingsmæssige temaer relevante for vores medlemmer og deres partnere samt politiske prioriteringer i vores kontekst.

Ressourcer: Finansielt står vi i modsætning til mange andre i miljøet pt solidt. Det lykkedes os at få et styrket grundlag i vores CSP-bevilling (fra 100 til 300 mio. kr. om året) samt fra 2020-2025 at få sikret yderligere 900 mio. kr. ekstra udover CSPen til andre støtteformer. I 2026-29 er vi finansielt robuste med 850 mio. fremtids kr. som kontrakter og FL-overslag.

Re-organisering: Vi har med etableringen af en ny ledelsesstruktur og forsat udvikling af sekretariatet en stærk organisering at arbejde ud fra. Og med den opstartede governance review en mulighed for at styrke CISUs demokratiske organisering.

Relationer: Medarbejderne trives og er glade for at være i organisationen (jf. seneste undersøgelse foretaget af Ingerfair, hvor CISU ligger over branche gennemsnittet), medlemmerne er generelt tilfredse med CISUs ydelser (jf. medlemsundersøgelse) og der er stor tillid til organisationen hos UM, hos de politiske ordførere og hos andre i miljøet fx udtrykt i de ekstramidler og forlængelser, der er sikret de seneste år.

Jeef har vurderet timing til at være rigtig mht. at overdrage ledelsesansvaret for CISU, da det samlende kort kan siges, at CISU har ressourcer, relevant, er velorganiseret med gode relationer til omverdenen. Der er således et godt fundament for ny ledelse, når denne skal forholde sig til nuværende opbrud i verden, den nye udviklingspolitiske strategi og til CISUs egen kommende strategi. Samtidig er det vigtigt, at en overdragelse først sker, når der ligger et management respons på det kommende eksterne governance review.

Jeef tilføjede, at han oplever, at det globale udsyn de seneste år i stigende grad er præget af sær- og egeninteresser i modsætning til at handle ud fra et fælles bedste og sammen at tage parti for noget bedre. Denne fokus på egen interesser leder til suboptimering, hindringer for gode demokratiske processer og er en hindrende for mulighederne at udvikle fælles relevans og ressourcer som grundlag for CISUs medlemmers arbejde.

2. Aftale om fratrædelse

Jeef fremlagde kort den fratrædelsesaftale, der er blevet aftalt med forpersonskabet. Forpersonskabet og Jeef har været enige om at en afgørende prioritet er stabil drift frem til at en ny sekretariatsledelse er ansat, og at der er lavet et management respons på governance review af bestyrelsen. Der er fokus på erfaringssikring. Derudover er der fokus på klar ekstern kommunikation omkring ledelsesskifte.

Det er aftalt at Jeef har pr. 30.november 2025 som skæringsdato som leder og står til rådighed for sparring frem til 28.februar 2026. Denne aftale er baseret på og finansieret af aftale fra 2015.

Begge parter er indstillet på, at datoer kan justeres i fht rekruttering af ny leder samt management respons på governance review.

Bestyrelsen udtrykte stor taknemmelighed for Jeefs indsats for CISU samt ærgrelse over hans beslutning. Det blev også udtrykt, at beslutningen om fratrædelse kommer uventet.

Bestyrelsen viste bred opbakning til den fremlagte aftale for ledelsesskiftet, da denne vil kunne understøtte en ordentlig overgang på det, efter omstændighederne, bedst mulige tidspunkt.

3. Skitse til rekruttering

Peter fremlagde oplæg lavet af ledelsen for plan for rekruttering, som indebærer offentliggørelse af stillingsopslag i august, samtaler i oktober og ansættelse 1.december.

Forpersonen foreslog at involvere et professionelt rekrutteringsfirma for at styrke indhold og processen. Det er vigtigt i denne sammenhæng at være opmærksom på, at dette - jf. UM's retningslinjer, skal finansieres af foreningen og derfor af det tidligere fremlagte og godkendte foreningsbudget.

Der vil umiddelbart efter mødet blive delt et procesforslag samt et forslag til stillingsopslag, der indeholder det, stillingen indeholder i dag. Bestyrelsen kan komme med input baseret på disse udkast eller egne erfaringer/ideer/andet. **Input sendes senest mandag den 4.august på mail til Peter og Iben**, som vil udfærdige forslag til et stillingsopslag.

Der vil umiddelbart efter sommerferien blive indkaldt til ekstraordinært bestyrelsesmøde, hvor der skal træffes beslutning om ansættelsesudvalg, stillingsopslag og endelig proces.

Jeef opfordrede til, at man for at give ny leder bedst mulige eksterne og interne legitimitetsgrundlag nedsætter et ansættelsesudvalg med bred repræsentation blandt bestyrelsesmedlemmer, så medlemsorganisationerne kan se sig repræsenteret. Derudover opfordrede han til at halvdelen af udvalget vil bestå af medarbejdere fra sekretariatet.

For at der i sommerperioden ikke skal se mytedannelser, vil der blive lagt en kort nyhed på hjemmesiden om Jeefs beslutning. Der vil finde yderligere kommunikation sted i forbindelse med start på rekrutteringsproces samt i forbindelse med tiltrædelse af ny leder.