

REFERAT BESTYRELSESMØDE

DEN 14. JANUAR 2020 KL. 15.00-18.00

DIGNITY, BRYGGERVANGEN 55, MØDELOKALE CHIZUZE

DELTAGERE: Louise Holck (formand), Andreas Rudkjøbing, Line Gessø Hansen, Mette Hübertz, Søs Nielsen, Dea Seidenfaden, Karin Hansen, Allan Krasnik

AFBUD: Christian Balslev-Olesen

FRA DIREKTIONEN: Dorrit Rée Akselbo, Rasmus Grue Christensen

REFERENT: Rasmus Grue Christensen

1. Godkendelse af dagsorden

Beslutning

- Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat af bestyrelsesmøde

Beslutning

- Referatet fra bestyrelsesmødet i november blev endeligt godkendt.

3. Orientering fra Formanden

Louise Holck (LH) orienterede kort fra de seneste forretningsudvalgsmøder. LH oplyste desuden, at der i denne uge afholdes et fællesmøde med formand og behandlingsleder af Oasis.

Beslutning

- Formandens beretning blev taget til efterretning

4. Orientering fra direktøren

Rasmus Grue Christensen (RGC) henviste til de seneste nyhedsbreve og fortalte desuden uddybende om blandt andet implementering af organisationsreformen fra efteråret, herunder seneste forandringer i klinikken, diverse strategiprocesser og arbejdet med HR-udvikling og opfølgning på APV, der skrider planmæssigt fremad. Stemningen i huset er fortsat god og positiv - og der er blandt andet lige vedtaget en helt ny TR-aftale, der fuldender 'normaliseringen' af DIGNITY som arbejdsplads på personalefronten. Karin Hansen (KH) bekræftede, at stemningen og situationen også i klinikken var klart forbedret i den seneste tid.

Beslutning

- Bestyrelsen tog direktørens beretning til efterretning og kvitterede for de positive takter, ikke mindst i klinikken.

5. Ny forebyggelsesstrategi

RGC præsenterede diskussionspapiret om den kommende forebyggelsesstrategi og de tentative strategiske prioriteter for arbejdet i de kommende år, herunder forebyggelse af tortur i detentionscentre i områder med lav kapacitet, politivold og kønbaseret vold. Bestyrelsen drøftede balancen mellem behovet for nytænkning og risikoen for 'mission creep', blandt andet inden for kønbaseret vold. Bestyrelsen drøftede også "hvor langt tilbage i forebyggelseskæden", DIGNITY skal arbejde fremover, herunder hvorvidt vi fremover skal adressere en mere underliggende 'voldskultur' i de samfund, hvor vi arbejder. Derudover drøftede bestyrelsen også den fremtidige geografiske spredning af det internationale forebyggelsesarbejde, herunder behovet for at fokusere og skalere indsatserne mere end i dag. Bestyrelsen betonedede behovet for konkrete strategiske fravalg samt løbende samspil med andre aktører på feltet.

Beslutning:

- Bestyrelsen tog diskussionspapiret til efterretning og så frem til behandlingen af strategien på næste bestyrelsesmøde på baggrund af blandt andet indspil fra bestyrelsen.
- Bestyrelsen understregede endvidere, at en mulig udvidelse af mandatet fremover kræver en klar motivering og afgrænsning.

6. Strategiplan for national kommunikation og advocacy

RGC præsenterede strategiplanen for kommunikation og advocacy i Danmark i 2020, der skal ses i sammenhæng med den allerede vedtagne plan for national fundraising i 2020. I begyndelsen af 2021 udarbejdes en flerårig strategi for både fundraising og kommunikation i Danmark.

Bestyrelsen roste den udvikling og markant øgede synlighed, der er sket i kommunikations- og pressearbejdet i de seneste måneder. Andreas Rudkøbing (AR) inviterede til dialog og samarbejde med Lægeforeningen om arbejdet med tvang i psykiatrien.

Beslutning:

- Bestyrelsen vedtog strategiplanen for national kommunikation og advocacy for 2020 og roste den øgede synlighed for DIGNITY i den danske offentlighed i det seneste halve år.

7. Forskningsstrategi

RGC præsenterede diskussionspapiret om den kommende forskningsstrategi, herunder betoningen af, at forskning i DIGNITY altid skal være anvendelsesorienteret, dvs. at forskning enten skal styrke eksisterende interventioner eller bane vejen for nye interventioner. Bestyrelsen roste de tentative forskningsprioriteter i diskussionspapiret, men understregede også vigtigheden af fortsat stærk rehabiliteringsforskning i DIGNITY. Desuden understregedes, at tværfaglighed naturligvis er vigtig, men at DIGNITY også bør overveje, hvilke fagligheder, der faktisk skal være til stede i organisationen, og hvilke, der skal samarbejdes med i andre institutioner. Det blev også betonet, at samarbejdet med forskere i udviklingslandene skal tydeliggøres i den kommende strategi. Der var enighed om, at forskningsstrategien formentlig bør være længerevarende end blot en toårig periode. Endelig drøftede bestyrelsen, hvorvidt der skal etableres en økonomisk ambition for, hvor mange midler DIGNITY skal rejse og anvende på forskning.

Beslutning:

- Bestyrelsen tog diskussionspapiret til efterretning og så frem til behandlingen af forskningsstrategien på bestyrelsesmødet i juni på baggrund af blandt andet indspil fra bestyrelsen.

8. Review, årsforhandling og organisationsstrategi

RGC orienterede om UM-reviewet, hvor vi nu har modtaget udkast til en ret fornuftig review-rapport med relevante anbefalinger. På bestyrelsesmødet i

marts vil bestyrelsen modtage en konkret implementeringsplan for reviewet. Desuden er en ny organisationsstrategi nu udarbejdet og skal godkendes i Udenrigsudvalget i løbet af de kommende måneder. Herefter vil DIGNITY efter planen overgå til en ny samarbejdsaftale med UM, der er sammenlignelig med aftalerne for multilaterale organisationer. Endelig er et specifikt nyt review for DAPP igangsat.

Beslutning:

- Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

9. Bestyrelsens selvevaluering

Som noget nyt vil bestyrelsen fremover lave en årlig selvevaluering. LH orienterede om resultaterne af den første selvevaluering af bestyrelsens arbejde og samspillet med direktøren, der var positiv over hele linjen. Dog er der behov for at fortsætte udviklingen af blandt andet mødematerialerne. Enighed om, at bestyrelsen gerne fremover vil inviteres til relevante faglige medarbejderarrangementer, hvor relevant.

Beslutning:

- Bestyrelsen tog den positive evaluering til efterretning og forretningsudvalget vil fortsætte med at styrke mødematerialerne yderligere.

10. Bestyrelsens sammensætning

På bestyrelsesmødet i november 2019 blev det besluttet, at der til bestyrelsen på kort sigt skulle rekrutteres dels en person med international erfaring og dels en advokat til erstatning for Kristian Braad, der forlod bestyrelsen i efteråret. Det blev samtidig besluttet, at bestyrelsen på længere sigt skal gennemgå en egentlig vedtægtsbaseret forandring, således at man efter planen primo 2021 overgår til en ny sammensætning, der imødekommer de aktuelle kompetencebehov.

For så vidt angår den internationale profil indstillede forretningsudvalget Lotte Leicht, som er direktør for Human Rights Watchs Europa-kontor og som LH har været i positiv dialog med.

For så vidt angår en repræsentant for Advokatsamfundet vil LH fortsætte med at finde et nyt bestyrelsesmedlem.

UM har som bekendt haft fokus på bestyrelsens sammensætning - både i det sidste og nuværende review – i lyset af organisationens vækst og

styrkede internationale profil. Der var derfor enighed om at fortsætte arbejdet med at modernisere bestyrelsens sammensætning udover de aktuelle to udpegninger – også i en situation, hvor DIGNITY var i god gænge. Bestyrelsen var enige om, at der var grund til at se på, hvordan bestyrelsen kan rumme flere internationale kompetencer og hvorvidt udpegninger fra relevante danske civilsamfundsorganisationer fortsat var den optimale model for DIGNITY. Det blev dog også understreget, at i hvert fald en vis fast forankring i civilsamfundet fortsat var vigtig for DIGNITY's legitimitet.

Beslutning:

- Bestyrelsen godkendte Lotte Leicht som nyt medlem af bestyrelsen og gav bestyrelsesformanden mandat til at finde et nyt bestyrelsesmedlem fra Advokatsamfundet, gerne til godkendelse på bestyrelsesmødet i marts, hvis muligt.
- Bestyrelsen fortsætter drøftelsen, herunder konkrete optioner, på bestyrelsesmødet i marts.

11. Forberedelse af årssamtale mellem bestyrelsesformand og direktør

Som noget nyt vil bestyrelsesformanden fremover holde en årlig udviklingssamtale med direktøren. Bestyrelsen drøftede det aktuelle samspil med direktøren forud for den første samtale den 4. februar.

12. Eventuelt

Intet at bemærke.

13. Evaluering af dagens møde

LH kvitterede for gode diskussioner. Enighed om, at det var et godt og konstruktivt møde. Der var forslag om, at vi på et tidspunkt igen forsøger os med udpegede opponenter til konkrete punkter.