

Referat af Ledermøde 138

Tirsdag, den 9. maj 2017 kl. 09.30 – 16.00

Dagsorden

Andagt og bøn v/Karsten

- 1) Godkendelse af referat fra lederskabsmøde nr. 137 (B)
- 2) Godkendelse af dagsorden for møde nr. 138 (B)
- 3) Godkendelse af regnskabet for 2016 (B)
- 4) Kvartalsrapportering for 1. kvartal 2017 (B)
- 5) Orientering fra daglig ledelse (O)
- 6) [5] Forretningsorden, udvalgssammensætning og årshjul for Lederskabet (B)
- 7) [6] Orientering om stabssammensætning og organisationsændring (D)
- 8) [7] Læringer fra repræsentantskabsmødet (D) Oplæg fra Ruben
- 9) [8] DanskOase Højskole – henvendelse fra højskoleudvalget (D)
- 10) [9] Partnerskabsaftaler og samarbejdsaftale – oplæg fra procesudvalget (B)
- 11) [10] Afklaring af mandatet til National lederudrustnings arbejdet (B)
- 12) [11] Udviklingen i menighedsnetværket – medlemstal og fællesskaber (O)
- 13) [12] Emner til kommende møder
- 14) [13] Forslag til inspirationstur for Lederskabet – tænk forslag inden mødet.

Referat

Andagt og bøn v/Karsten

1 Thes 5, 16-18.

Ad 1) Godkendelse af referat fra lederskabsmøde nr. 137 (B)

Referatet blev godkendt.

Ad 2) Godkendelse af dagsorden for møde nr. 138 (B)

Godkendt. Ole har emner fra DOUTI, Elisa fra visionspunktet Mission i Folkekirken, David har noget til opfølgning på repræsentantskabsmødet. Drøftes under pkt. 4.

Ad 3) Godkendelse af regnskabet for 2016 (B)

Der er kommet ændringer siden januar, der har påvirket billedet i negativ retning. Fra 83 t. kr. til 7 t. kr. Derfor giver det ikke mening med hensættelse til SommerOase på 100 t. kr. som først planlagt.

Der er fald i gaveindtægter. Mest i forbindelse med kollekt på SommerOase.

Generel tendens til at fastgiverordninger svinder til fordel for engangsgaver.

Vi rammer godt ift. lønbudget. Kun 14 t. kr. over.

Under Ledelse, blad og information: nyt bookingsystem til 114 t. kr. (herunder lidt juridisk bistand).

Resultater på events er ekskl. lønomkostninger.

Depositum bliver tilbageført, når vi afregner endeligt med Bygholm.

Kommentarer:

Godt med et mere gennemskueligt regnskab.

Er vores gavebudget for 2017 realistisk, når nu vi ser fald i 2016?

SO-indsamlingen var lavere. Dog plejer DO normalt at få en del af indsamlingen, hvor det i 2016 alt sammen blev øremærket højskolen.

Ift. indsamlingen er der gjort et stykke arbejde for at optimere indsamlingen.

Er det muligt at booste både indsamling og indsats for fast giverordninger?

Der bør måske identificeres en "brændende platform" for at give.

Det kan have en positiv betydning med et missionsprojekt i "Oasefamilien" (iThemba).

Kommentar i revisionsprotokollat vedr. funktionsadskillelse er forventelig i små organisationer med få ansatte.

Opfølgning:

Karsten undersøger mulighed for at styrke indsats for både indsamling og fastgiverordninger uden at forplumre kommunikation.

Ad 4) Kvartalsrapportering for 1. kvartal 2017 (B)

En del er ændret i administrationen: vægt på effektivisering bl.a. ved automatisering. Lettere at afrapportere løbende.

Ny rapport-form tages i brug pr. første kvartal 2017. Nyt element i rapporten er løbende beregning af estimeret resultat. FU får en udvidet rapport – resten af lederskabet kan også få det efter ønske.

Lidt lavere gave-indtægt-estimat. Samlet indtægtsniveau tæt på det budgetterede.

Løn ligger højere end budgetteret. En del forklares ved feriepengeafregning, hvilket udjævnes ved årets udgang.

Administration: ekstra bevilling på ca. 40-50 t. kr. samt 40-50 t. kr. på tilpasning af tilmeldingssystem.

Pt. estimeret resultat på -150 t. kr. mod budgetterede 7 t. kr. Primært pga. løn + ekstrabevillinger på ca. 90 t. kr. til bl.a. tilmeldingssystem.

Kommentarer:

Det er jo blevet vedtaget at ekstra udgifter i forbindelse med Bygholm er acceptable. Det bør drøftes i FU, når disse behov opstår. Ovennævnte ekstrabevillinger er også drøftet i FU.

Var det nødvendigt med et booking system? Ja, det gamle kunne ikke længere bruges uden investeringer (hvilket ikke ville være en økonomisk fornuftig løsning).

Ad 5) Orientering fra daglig ledelse (0)

Se noter fra Karsten.

Kommentarer:

Idé til parseminar: Per Damgaard Pedersen.

Særlige områder på SO, der kræver opmærksomhed/som udfordrer særligt?

Umiddelbart glider planlægningen godt.

SO tilmeldingen ligger pt. foran sidste år.

Opfølgning:

DO's rolle i KIT drøftes på et senere ledermøde.

Øvrige emner under pkt. 5)

5.2 Opfølgning på repræsentantskabsmødet:

Ordenspapir:

Der er kommet ændringer til ordenspapiret.

Kommentarer vedr. ordenspapir:

Der er en del uklarheder omkring ordenspapiret i ÅVM.

Vejlederpapir:

Et endeligt papir er netop udarbejdet og klar til rundsending, når procesudvalget har haft det til gennemlæsning. Herefter sendes det ud til medlemmer, som har mulighed for at give feedback.

Kommentarer vedr. vejlederpapir:

Vigtigt at understrege i kommunikation til medlemmerne, at det er et udkast til drøftelse – et procespapir/ikke beslutningspapir.

Knut Tveitereids rapport:

Vedr. kommentarer fra repræsentantskabsmøde: Er det indføjet sammen med lederskabets kommentarer til rapporten? Disse kommentarer bør fremgå af en opdateret version.

Opfølgning vedr. rapport:

Karsten sørger for opfølgning på dette arbejde ved inddragelse af procesudvalg. Der udsendes ikke en ny rapport, men den eksisterende justeres.

5.3 Visionsudvalg:

DOUTI v/Ole:

Emner, som DOUTI ønsker at arbejde med:

- Den femfoldige tjeneste
- Teologi for seksualiteten
- Hvad er luthersk karismatik i dag i nordisk/dansk kontekst? Behov for opdateret blik på dette. Tema på præsteretræte.
- Den kirkeløse tro

DOUTI spørger, om udvalget kan bruges i sparring ift. rapportens anvendelse lokalt.

Morten Munch har sagt ja til at gå ind i udvalget.

Navne til udvalget ønskes.

Kommentarer/konklusion vedr. DOUTI:

Lederskabet bakker op om emner samt tilbud om sparring ift. lokal anvendelse af rapporten.

Mission i folkekirken v/Elisa:

Vi laver en konferencedag for folkekirkepræster, som skal handle om gudstjenestefornyelse.

Udvalget ønsker flere medlemmer.

Ad 6) [5 jf. dagsorden] Forretningsorden, udvalgssammensætning og årshjul for Lederskabet (B)

Se bilag med oversigt over udvalg med forslag til årshjul.

Kommentarer:

Ønske om medtænkning af andre strategiske/organisatoriske udvalg/udvalgsopgaver – f.eks. også arbejde med vedtægter.

Ønske om årshjul med overblik over udvalgenes årlige rytmer, eksempelvis budgetfase. Der skal følges op på løftet om at revidere vedtægterne. Vedtægten kan ændres af lederskabet. Jurister bør bedes om beskrivelse af god demokratisk praksis i forbindelse med afvikling af et repræsentantskabsmøde.

Opfølgning:

- **FU** arbejder med oplæg til revidering af vedtægter med inddragelse af jurister. Der skal bl.a. kigges på tegningsret og budgetlægning. Arbejdet kan strække sig over 2 år.
- **FU** udarbejder i samme omgang en beskrivelse af god demokratisk praksis i forbindelse med afvikling af et repræsentantskabsmøde, herunder mødeledelse (se også pkt. 8)
- **Karsten** opdaterer årshjul ud fra ovennævnte kommentarer.

Ad 7) [6] Orientering om stabssammensætning og organisationsændring (D)

Karsten begrundet opsigelse: Det er blevet klart, at der i arbejdet med organisationsændringer kan skabes mere frihed til ændringerne. Karsten har hele tiden forestillet sig en begrænset periode i jobbet, og at det evt. efterfølgende kunne overtages af en teolog eller lign. Oplever at tiden er til at bevæge sig videre nu. Dertil kommer, at det også giver et pres at have så stor afstand til kontoret – dels ift. privatliv og dels ift. stab, der ønsker mere nærvær.

Karsten og Anders forlader rummet, mens der drøftes organisationsændringer/stabssammensætning.

Opfølgning/beslutning.

David laver udkast med tidslinje for ansættelsesproces.

(BUO's bestyrelse mødes og drøfter holdning til ansættelsesproces).

Ansættelsesudvalg mødes og udarbejder udkast til profil og organisering.

Ansættelse tilstræbes fra og med 1. september.

Lederskabet sigter efter at mødes d. 8. juni om eftermiddagen på Ådalen.

Vedr. logistik – Gert spørges om at fortsætte i en overdragelsesperiode.

Kommunikation til bagland: Peter Sode har lavet udkast, som suppleres med Karstens egne kommentarer.

Kommunikation til stab: Karsten melder ud onsdag, d. 10/5. Lederskabet kommunikerer med stab, så der er tryk omkring processen.

Ansvar for processen: FU

Ad 8) [7] Læringer fra repræsentantskabsmødet (D) Oplæg fra Ruben

Læringspunkter:

- afgørende møde, hvor folk kom til orde, og der blev sat en retning.
- ikke nødvendigvis kønt men vigtigt.
- godt forberedt – hvilket blev påskønnet.
- velledt proces.
- debattiden: tonen blev skarp, men dialogen var god.
- udfordringer:

- rammer
- tidsstyring
- ordstyring
 - gav usikkerhed
 - usikkerhed omkring regler for hvordan mødet skal afvikles, og hvordan nogle punkter skulle gribes an
 - eks.: hvor meget taletid, man kan få, hvad der kan og skal stemmes om?
 - Dirigenten var ikke godt nok klædt på.

Kommentarer:

Stor enighed i analyse.

Fokus på at skærpe juraen omkring mødeledelse og klæde dirigent på.

Man kan lære en del af DUF's delegeretmøde, eksempelvis to dirigenter og "jeg-ønsker-ordet"-styring.

Det var godt, trods tidsskred, at folk kunne komme til orde.

Frustrerende for tidligere Oase-profiler ikke at have en stemme.

Der blev før mødet gjort forsøg på at finde en måde at give plads til emeriti, men det var ikke ønskeligt for forslagsstilleren, der ønskede enkeltpersons-medlemskab.

Vedtægtsarbejdet bør indeholde et løsningsforslag.

Der skal følges op på handleplan vedr. TOM-konflikten og lokale processer.

Opfølgning:

- Sammen med ovennævnte vedtægtsarbejde, skal der også udarbejdes løsningsforslag vedr. bedre mødeledelse samt gennemtænkning af mulighed for at tidligere Oase-profiler kan komme til orde. (se pkt. 6) **Ansvar for dette: FU**
- **Karsten** sørger for kommunikation til netværket vedr. fremdrift og aktiviteter ifølge TOM-handleplan.
- **Peter Sode** sørger for, at medlemmer af lederskabet deltager i debatarrangement på SO.

Ad 9) [8] DanskOase Højskole – henvendelse fra højskoleudvalget (D)

Se bilag.

A. Spørgsmål vedr. opbakning:

Bestyrelsen spørger efter en klar opbakning til Højskolen fra scenen på SommerOase.

Drøftelse vedr. opbakning:

Hvis det er DO's eget barn, skal det have taletid og synlighed fra scenen.

Vigtigt, at lederskabet har en klar forståelse af sin rolle og holdning til højskolen.

Det er i høj grad også en BUO-opgave. Det handler om, hvad vi gør for at tage vare på bevægelsens unge. BUO's bestyrelse bør blive mere proaktive i arbejdet.

Oasehøjskolen er et skridt i retningen af at blive en mere moden kirkelig organisation – nu med nr. 2 institution på vej.

Konklusion vedr. opbakning:

Ja, formanden kan godt bakke utvetydigt op om højskolen på SommerOase.

B og C. Spørgsmål vedr. platform og tæt tilknytning til lederskabet

Højskolen ønsker mere platform og tættere tilknytning til lederskabet.

Konklusion:

Ja, fælles bestyrelsesmøde årligt og deltagelse på lederdøgn.

Højskoleseminarspor på SommerOase og LederOase

Vi søger erfaring fra RE – hvad havde de af behov i deres opstartsproces.

D. Spørgsmål vedr. sammenhængende vision

Konklusion:

Fremgår allerede af DO's 2020-vision.

Opfordring til BUO at tænke dette med i visionsproces.

E. Vedr. brug af DO-sekretariat.

Konklusion

Ikke pt. muligt at bruge sekretariatsressourcer på højskolen.

F. Vedr. formulering af vision og aktiviteter:

Konklusion

Fremgår allerede af DO's 2020-vision.

G. Vedr. indsamling:

Konklusion:

DO tager initiativ til landsindsamling, men ikke indsamling på SommerOase.

Forslag: køb en folkeaktie!

Ad 10) [9] Partnerskabsaftaler og samarbejdsaftale – oplæg fra procesudvalget (B)

Se bilag.

Drøftelse:

Er der behov for en model for partnerskaber? Kan man nøjes med samarbejdsaftaler?

Kan Oase frem for partnerskaber anbefale lokale tjenester og ressourcer – som har interesse i den øvrige del af netværket?

Disse menigheder/lokale tjenester bør inviteres med tættere ind omkring bordet og være i tæt dialog med lederskabet på samme måde som skolerne.

Skolerne virker umiddelbart som godt eksempel på partnerskaber.

Skolerne kan nu også forstås som en helt tredje kategori.

Definition på partnerskab kan være: et arbejde/tilbud, vi kan kalde vores.

Måske hellere fokusere på kriterier for partnerskab – at noget kan kaldes vores, fremfor en aftaleskabelon.

DO bør ikke være i partnerskab med tværkirkeligt arbejde.

Vigtigt at vi får afklaret *hvorfor* vi skal have partnerskaber.

Vi bliver nødt til at forholde os til lokale initiativer, der har et nationalt gennemslag – så vi sikrer os indflydelse.

Hænger meget sammen med pkt. 11.

Konklusion:

Partnerskaber er mellemkategorien mellem Oase-institutioner (skolerne) og samarbejdspartnere. Der arbejdes med spørgsmålet: *hvorfor* partnerskaber? Dette gøres i *abstract/synopse*-form + evt. nogle konkrete aftale-cases. **Rie har ansvaret for dette oplæg.** Task force omkring lederudrustning involveres og tænkes som primær kontekst. Herefter formaliseres partnerskabstanken: andre områder end ledertræning bør også tænkes ind/involveres (så det ikke kun får ledertræningsfokus.)

Ad 11) [10] Afklaring af mandatet til National lederudrustnings arbejdet (B)

Se bilag:

Task force ønsker at arbejde videre jf. beslutning truffet i november. Rie går ind i udvalget. Ønsker at tænke partnerskabsmodel med i arbejdet.

Drøftelse:

Der er behov for en bredere behovsundersøgelse. Dette drøftes på udvalgsniveau.

Konklusion:

Lederskabet bakker op om arbejde og retning.

Ad 12) [11] Udviklingen i menighedsnetværket – medlemstal og fællesskaber (O)

Kernefællesskabet i Østersnede nedlægges og udtræder derfor som medlem af menighedsnetværket. Medlemmer kommer nu primært i Vejle Oasekirke.

Karsten gør desuden rede for medlemstal. Se bilag.

Det bør drøftes, om der skal foretages en omstrukturering af menighedskontingentet.

Ad 13) [12] Emner til kommende møder

Partnerskaber jf. ovenstående.

Vedtægtsændrings-proces.

Medlemskab af KIT jf. ovenstående

Vejlederordningspapiret.

Opfølgning på repræsentantskabsmødet: lederskabets tydelighed i ledelse. Herunder: hvilken rolle spiller præstenetværket? Er de en del af ledelsen?

Temperatur på DO i lyset af spørgsmålet: hvem er vi?

Årstemaer for de tre kommende SommerOaser.

Orientering fra skoler og eksisterende partnerskaber – kunne være et godt fast punkt – evt. bare 3 linjer.

Plads til at beskæftige sig med vores teologiske profil – bl.a. vha. DOUTI's arbejde.

Ad 14) [13] Forslag til inspirationstur for Lederskabet – tænk forslag inden mødet

Forslag:

Anne Mie Skak Johanson har foreslået, at vi deltager på New Wine's lederkonference. (uge 30)
Spring Harvest omkring påsketiden er også en mulighed.

Drøftelse:

Godt at være afsted sammen med staben.

Nødvendigt med langtidsplanlægning.

Vi har måske endnu mere behov for inspiration til hvordan vi laver netværk (mere end konferencer).

Konferencen kan dog være en god anledning til at møde personer, vi kan netværke med.

Konklusion:

Vi arrangerer noget i foråret 2018. Spring Harvest efter påske er førstevalg.

Peter og Karsten følger op.