

## Referat af bestyrelsesmøde i Verdens Skove

d. 10. oktober 2024

**Tilstede:** Sarah Strunge, Jakob Ryding, Maria Bohse Rosenbæk, Anders Morten Christoffersen, Lærke Taidal, Trine Didriksen

Tilstede indtil halvvejs i punkt 5: Jakob Kronik og Nanna Jochumsen

**Ordstyrer:** Maria Bohse Rosenbæk

**Referenter:** Nanna Jochumsen og Maria Bohse Rosenbæk

### 1. Velkomst og valg af ordstyrer samt referent

Maria blev valgt som ordstyrer, og Nanna og Maria blev valgt som referenter.

### 2. Godkendelse af bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer ved GF nov 2024

Lærke og Nanna har udarbejdet et udkast til forslag til vedtægtsændringer fra bestyrelsen på generalforsamling.

Bestyrelsen afklarer de udestående detaljer:

#### Valg af bestyrelsesmedlem udpeget af bestyrelsen:

Bestyrelsen besluttede, at det udpegede medlem vælges for ét år for at sikre fleksibilitet og undgå forpligtelser, der kan afholde folk fra at deltage. Bestyrelsen kan dog forlænge udpegelsen ved behov.

Det udpegede medlem vil være udover den faste bestyrelse, og der er ikke krav om, at et medlem nødvendigvis skal udpeges – det er en mulighed.

#### Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem:

Det skal være en pligt for medarbejderne at vælge en repræsentant, men dette behøver ikke fremgå direkte af vedtægterne. Medarbejderrepræsentanten skal erstatte et nuværende bestyrelsesmedlem og ikke være et ekstra medlem. Der vælges ingen suppleanter blandt medarbejderne.

#### Ift. §6, stk. 3:

Der blev diskuteret korrekt formulering af vedtægten for at sikre forskudt valg af bestyrelsesmedlemmer for to år ad gangen. Lærke har rettet antallet af medlemmer, der vælges. Hvis hele bestyrelsen skulle udskiftes, vil der være en særlig forretningsorden ved en ekstraordinær generalforsamling.

#### Valg af suppleanter:

Der vælges to suppleanter for ét år ad gangen.

Herefter er forslagene til vedtægtsændringer godkendt.

Jakob Ryding og Sara Strunge vil tilføje mindre rettelser i dokumentet. Lærke vil godkende den endelige version, fremhæve evt. uændrede formuleringer. Lærke formulerer også en pædagogisk opsummering til powerpoint-præsentation på generalforsamlingen, som sendes til sekretariatet (Nanna, Jakob og Anne-Sofie).

### **3. Trivsel i sekretariatet: APV**

#### APV indhold:

APV-resultaterne fra starten af 2024 viste bekymring omkring ledelse, manglende strategisk retning og økonomi samt samarbejdsproblemer i organisationen. Situationen i sekretariatet er selvsagt ændret siden APV-undersøgelsen (maj/juni 2024), men Nanna og Jakob arbejder aktivt med at adressere disse udfordringer alligevel, bl.a. det udkast til strategisk skærpelse af foreningens virke, som bestyrelsen behandlede på seneste bestyrelsesmøde, samt ved en forestående workshop i Panama, hvor flere af problemstillingerne vil blive behandlet. Medarbejderrepræsentanter i AMO er allerede involveret, ligesom der vil blive fulgt op med dem på emnerne efterfølgende.

Nanna og Jakob orienterede om stemningen på sekretariatet og i hubs, som de kender til, og bestyrelsen udtrykte tillid til, at Nanna og Jakob håndterer trivselsproblematikkerne i organisationen.

#### Nyt APV-format:

Bestyrelsen støtter op om ønsket om at finde et nyt APV-format, som bedre passer organisationens behov, fx på flere sprog. Ledelsen vil sætte gang i arbejdet sammen med AMO.

### **4. Orientering om ny Husaftale, inkl. rejsetidspolitik i Verdens Skove**

Husaftalen er næsten færdigforhandlet. Aftalen er holdt så enkel som muligt med henvisninger til gældende lovgivning. Både medarbejdere og ledelse er tilfredse med resultatet, og der er tilfredshed i bestyrelsen over det fremskridt, der er sket.

Husaftalen afventer, hvorvidt der laves vedtægtsændringer med et medarbejdervalgt medlem til bestyrelsen, for i så fald skal dette stå i aftalen.

Det blev bemærket fra bestyrelsen, at organisationen tidligere har besluttet at læne sig op ad statens regler frem for at følge dem slavisk, og dette skal tydeliggøres i Husaftalen. Nanna vil tage dette med tilbage til medarbejdernes tillidsrepræsentant.

Rejsetidspolitikken er ændret fra en underskrevet del af husaftalen til en særskilt politik, Derudover er der gjort tiltag til bedre at afspejle den faktiske arbejdstid for rejsende medarbejdere, dog med undtagelse af døgn med international transport.

Husaftale og rejsetidspolitik godkendes formelt efter generalforsamlingen pga. mulig vedtægtsændring.

### **5. Drøftelse af lønanalyse, samt godkendelse af ny lønpolitik i Verdens Skove (opdeling af beslutning for henholdsvis medarbejdere og ledelsesniveau)**

Bestyrelsen godkendte den nye lønpolitik for medarbejderne. En særskilt drøftelse om lønpolitik for ledere vil finde sted senere.

Lønpolitik for medarbejdere kan dermed underskrives sammen med husaftalen, mens lønpolitik for ledere tages op på førstkommende formandskabsmøde med ledelsen.

### **6. Bestyrelsens time**

Evt. forløb med ekstern ekspert i strategisk bestyrelsesarbejde.

Bestyrelsen finder stadig dette relevant, men besluttede at udskyde til sommeren 2025.

Der er behov for først at arbejde videre med de tiltag, Nanna og Jakob har sat i gang, samt tage hensyn til organisationens økonomiske situation.

Kapacitetsopbygning af bestyrelsen: Fremtidige supervisionsrejser:

Bestyrelsen var enige om at sende medlemmer af sted på relevante supervisions- og kapacitetsrejser, hvis der opstår vigtige begivenheder, som fx nu med strategiarbejdet i Panama. Dette vil blive vurderet fra gang til gang.

-----

# Minutes of the Board Meeting at Forests of the World

October 10, 2024

**Present:** Sarah Strunge, Jakob Ryding, Maria Bohse Rosenbæk, Anders Morten Christoffersen, Lærke Taidal, Trine Didriksen

**Present until halfway through item 5:** Jakob Kronik and Nanna Jochumsen

**Chair:** Maria Bohse Rosenbæk

**Minutes by:** Nanna Jochumsen and Maria Bohse Rosenbæk

## 1. Welcome and Selection of Chair and Recorder

Maria was selected as chair, and Nanna and Maria were selected as recorders.

## 2. Approval of the Board's Proposal for By-Law Amendments for the General Assembly, Nov 2024

Lærke and Nanna presented a draft of proposed by-law amendments for the general assembly.

The board clarified the following outstanding details:

### Election of a Board-Appointed Member:

The board decided that the appointed member would serve a one-year term to allow flexibility and avoid obligations that could deter participation. The appointment may be extended as needed. This appointed member would be additional to the regular board, with no requirement that a member must be appointed—this remains optional.

### Employee-Elected Board Member:

Employees are required to select a representative, but this need not be explicitly stated in the by-laws. The employee representative will replace an existing board member rather than be an additional member. There will be no alternate members elected among the employees.

### Regarding §6, Sec. 3:

The proper phrasing of the by-law was discussed to ensure staggered two-year terms for board members. Lærke adjusted the number of members elected. Should a complete board replacement be necessary, a special business order at an extraordinary general assembly would apply.

### Election of Alternates:

Two alternates will be elected annually.

The by-law amendment proposals were subsequently approved.

Jakob Ryding and Sara Strunge will add minor revisions to the document. Lærke will approve the final version, highlighting any unchanged wording. Lærke will also prepare an educational summary for the PowerPoint presentation at the general assembly, to be shared with the secretariat (Nanna, Jakob, and Anne-Sofie).

### **3. Well-Being in the Secretariat: APV**

#### APV Content:

The APV results from early 2024 indicated concerns regarding leadership, lack of strategic direction, financial issues, and cooperation within the organization. While the situation has evolved since the APV survey (May/June 2024), Nanna and Jakob are actively addressing these issues, including a draft strategic focus discussed at the last board meeting and a forthcoming workshop in Panama that will address these issues. Employee representatives in the AMO are already involved, with follow-ups planned.

Nanna and Jakob provided updates on the mood within the secretariat and hubs, and the board expressed confidence in their handling of well-being issues within the organization.

#### New APV Format:

The board supports the search for a new APV format better suited to the organization's needs, including multi-language options. Management will begin this work in collaboration with AMO.

### **4. Update on New House Agreement, Including Travel Time Policy in Verdens Skove**

The house agreement is nearing completion. It has been kept as simple as possible, with references to relevant legislation. Both employees and management are satisfied with the results, and the board appreciates the progress.

The house agreement is pending the possible by-law amendment regarding an employee-elected board member; if implemented, this will be included in the agreement.

The board noted that the organization has previously opted to align with state regulations rather than follow them rigidly, which should be clarified in the house agreement. Nanna will discuss this with the employee representative.

The travel time policy is now separate from the house agreement and includes provisions to better reflect the actual working hours of traveling employees, except on days involving international transport.

The house agreement and travel time policy will be formally approved after the general assembly due to potential by-law amendments.

### **5. Discussion of Wage Analysis and Approval of New Wage Policy in Verdens Skove (Separate Decision for Employees and Management)**

The board approved the new wage policy for employees. A separate discussion on management wage policy will be held later.

The employee wage policy can be signed together with the house agreement, while management wage policy will be addressed at the next executive committee meeting.

### **6. Board's Time**

#### Potential Session with an External Expert in Strategic Board Work:

The board finds this relevant but decided to postpone it until the summer of 2025.

There is a need to continue with the initiatives launched by Nanna and Jakob and consider the organization's financial situation.

#### Board Capacity Building: Future Supervision Trips:

The board agreed to send members on relevant supervision and capacity-building trips when important events arise, such as the current strategic work in Panama. This will be assessed case-by-case.

-----

# Acta de la Reunión del Consejo Directivo de BdM

10 de octubre de 2024

**Presentes:** Sarah Strunge, Jakob Ryding, Maria Bohse Rosenbæk, Anders Morten Christoffersen, Lærke Taidal, Trine Didriksen

**Presentes hasta la mitad del punto 5:** Jakob Kronik y Nanna Jochumsen

**Moderadora:** Maria Bohse Rosenbæk

**Relatores:** Nanna Jochumsen y Maria Bohse Rosenbæk

---

## 1. Bienvenida y Elección de Moderador y Relator

Se eligió a Maria como moderadora, y a Nanna y Maria como relatoras.

## 2. Aprobación de la Propuesta del Consejo para la Modificación de los Estatutos para la Asamblea General, Noviembre de 2024

Lærke y Nanna presentaron un borrador de la propuesta de enmienda de los estatutos para la asamblea general.

El consejo aclaró los siguientes puntos pendientes:

### Elección de un Miembro Nombrado por el Consejo:

El consejo decidió que el miembro nombrado servirá por un período de un año para permitir flexibilidad y evitar compromisos que puedan disuadir la participación. La designación podrá extenderse si es necesario. Este miembro designado será adicional al consejo regular, y no es obligatorio que siempre se designe un miembro, sino que es una opción.

### Miembro del Consejo Electo por los Empleados:

Los empleados están obligados a elegir un representante, aunque esto no necesita ser declarado explícitamente en los estatutos. El representante de los empleados reemplazará a un miembro actual del consejo en lugar de ser un miembro adicional. No se elegirán suplentes entre los empleados.

### Respecto al Artículo 6, Sección 3:

Se discutió la redacción adecuada del estatuto para garantizar elecciones escalonadas de los miembros del consejo por períodos de dos años. Lærke ajustó el número de miembros elegidos. En caso de que fuera necesario reemplazar a todo el consejo, se

aplicará una orden de procedimiento especial en una asamblea general extraordinaria.

#### Elección de Suplentes:

Se elegirán dos suplentes cada año.

Posteriormente, se aprobaron las propuestas de enmienda de los estatutos.

Jakob Ryding y Sara Strunge realizarán pequeñas correcciones al documento. Lærke aprobará la versión final, destacando cualquier redacción sin cambios. Además, Lærke preparará un resumen pedagógico para la presentación de PowerPoint en la asamblea general, que se enviará a la secretaría (Nanna, Jakob y Anne-Sofie).

### **3. Bienestar en la Secretaría: APV**

#### Contenido del APV:

Los resultados del APV de principios de 2024 indicaron preocupaciones en relación con el liderazgo, la falta de dirección estratégica, problemas financieros y de cooperación en la organización. Aunque la situación ha cambiado desde la encuesta de APV (mayo/junio de 2024), Nanna y Jakob están abordando activamente estos temas, incluyendo un borrador de enfoque estratégico discutido en la última reunión del consejo y un próximo taller en Panamá donde se tratarán varios de estos problemas. Los representantes de los empleados en el AMO ya están involucrados, y se hará seguimiento en los temas con ellos.

Nanna y Jakob proporcionaron actualizaciones sobre el estado de ánimo en la secretaría y los centros, y el consejo expresó confianza en su manejo de los problemas de bienestar en la organización.

#### Nuevo Formato de APV:

El consejo apoya la búsqueda de un nuevo formato de APV que se adapte mejor a las necesidades de la organización, incluyendo opciones en varios idiomas. La dirección iniciará este trabajo en colaboración con el AMO.

### **4. Actualización sobre el Nuevo Acuerdo de Casa, Incluyendo la Política de Tiempo de Viaje en Verdens Skove**



El acuerdo de casa está casi finalizado. Se ha mantenido lo más sencillo posible, con referencias a la legislación vigente. Tanto los empleados como la dirección están satisfechos con el resultado, y el consejo valora el progreso.

El acuerdo de casa está a la espera de la posible enmienda de los estatutos sobre el miembro electo por los empleados en el consejo; de ser implementado, esto se incluirá en el acuerdo.

El consejo notó que la organización ha optado anteriormente por alinearse con las regulaciones estatales en lugar de seguirlas estrictamente, lo cual deberá aclararse en el acuerdo de casa. Nanna discutirá esto con el representante de los empleados.

La política de tiempo de viaje ahora está separada del acuerdo de casa e incluye disposiciones para reflejar mejor el tiempo de trabajo real de los empleados en viaje, con excepción de los días de transporte internacional.

El acuerdo de casa y la política de tiempo de viaje se aprobarán formalmente después de la asamblea general debido a posibles enmiendas a los estatutos.

## **5. Discusión del Análisis Salarial y Aprobación de la Nueva Política Salarial en Verdens Skove (Decisión Separada para Empleados y Dirección)**

El consejo aprobó la nueva política salarial para los empleados. Se llevará a cabo una discusión separada sobre la política salarial de la dirección más adelante.

La política salarial para los empleados puede firmarse junto con el acuerdo de casa, mientras que la política salarial de la dirección se abordará en la próxima reunión del comité ejecutivo.

## **6. Tiempo del Consejo**

### Posible Sesión con un Experto Externo en Trabajo Estratégico del Consejo:

El consejo considera esto relevante, pero decidió posponerlo hasta el verano de 2025. Se necesita continuar con las iniciativas lanzadas por Nanna y Jakob y tener en cuenta la situación financiera de la organización.

Fortalecimiento de la Capacidad del Consejo: Viajes de Supervisión Futuros:

El consejo acordó enviar a los miembros a viajes de supervisión y fortalecimiento de capacidades cuando surjan eventos importantes, como el actual trabajo estratégico en Panamá. Esto se evaluará caso por caso.