



Møtebok for NMS Landsstyre

Møtedato: 16.04.2020
Møtested: Distansemøte pr. Skype
Møtetid: Kl. 08.30-16.30

I tillegg til behandling av sakene som fremkommer av sakslisten, gjennomførte landsstyret generalforsamling for NMS Eiendommer.

Til stede	Andreas Danbolt, Evy Bodil Brun, Evy Torunn Nyvoll, Per Ørjan Aaslid, Rigmor Frøyen, Trond Hjorteland, Eva Tokheim, Sigurd Egeland (ikke sak 28/20), Helge S. Gaard (ikke sak 28/20), Per Ivar Johansen (ikke sak 35-36/20)
Forfall	Marie Cathrine Løver Thu
Administrasjonen	Kari Anne Moen Salte (sak 24-25/20 + 27/20), Johan Enoksen og Marianne Bjorland (sak 27/20), Anne Karin Kristensen (sak 30-33/20)

Saksliste

Saksnr	Tittel
23/20	Godkjenning av innkalling og saksliste, landsstyret april 2020
24/20	Regnskapsrapport NMS per februar 2020
25/20	Innsamlingsrapport til LS, april 2020
26/20	Orientering om (personal)situasjonen ifbm pandemi/korona
27/20	NMS konsern årsregnskap 2019
28/20	Betingelser ny generalsekretær
29/20	Generalsekretærens rapport til landsstyret, april 2020
30/20	Giverstyrte prosjekter
31/20	Orientering om saker knyttet til administrasjon og økonomi i FLM på Madagaskar og ELCT i Thailand.
32/20	GF 2020 Alternativ gjennomføring av generalforsamling
33/20	Rapport fra medarbeidersamtaler 2019
34/20	Fremtidig plassering av HA-kontor
35/20	Protokoller til landsstyret, april 2020
36/20	Åpen post, landsstyret april 2020

Sakspapir

Saksbehandler	Helge S. Gaard, Generalsekretær
ArkivsakID	20/2
Arkiv	NMSA-011 Innkallinger og referat fra styrende organ, Styre-Landsstyre NMS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
23/20	NMS Landsstyre	B	16.04.2020

Godkjenning av innkalling og saksliste, landsstyret april 2020

Saksopplysninger:

Landsstyret er kalt inn til møte 16.april 2020 for å behandle 14 saker (23-36/20).

Forslag til vedtak:

Landsstyret godkjenner innkallingen.
Landsstyret godkjenner sakslisten.

NMS Landsstyre - 23/20

NMS LS - behandling:

NMS LS - vedtak:

Landsstyret godkjenner innkallingen.
Landsstyret godkjenner sakslisten.

Sakspapir

Saksbehandler	Kari Anne Moen Salte, Økonomileder
ArkivsakID	20/161
Arkiv	

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
24/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Regnskapsrapport NMS per februar 2020

Regnskapsrapport til LS (ikke konsern)

Saksopplysninger:

Per 29. februar 2020 er regnskapsresultatet for NMS morselskap (ikke konsern) et underskudd på NOK 3,6 mill. Dette er NOK 1,9 mill bedre enn forventet på dette tidspunktet, og NOK 5,7 mill bedre enn på samme tid i fjor. Totalt er inntektene (utenom testamentarisk) NOK 3,8 mill bedre enn på samme tid i fjor, mens kostnadene er omtrent tilsvarende, kun NOK 0,3 mill høyere. Testamentariske gaver er i tråd med budsjett. Sammenlignet med budsjett er totale inntekter NOK 2 mill lavere enn forventet, der det største avviket gjelder gaveinntekter. Samtidig er kostnader 3,9 mill lavere enn forventet per februar, de største avvikene skyldes periodisering av arrangementskostnader og utsatt prosjektstøtte. Resultat per februar, samt litt om prognoser for året videre, er mer detaljert forklart i det følgende:

INNTEKTER

NMS Gjenbruk har i årets to første måneder solgt for NOK 0,5 mill mer enn budsjett og 1,9 millioner mer enn i samme periode i fjor. Denne inntektsveksten fikk imidlertid en bråstopp da alle gjenbruksbutikker måtte stenge i midten av mars på grunn av Covid-19 pandemien. Det er grunn til å forvente salgsinntekter i noenlunde samme størrelsesorden når butikkene igjen kan åpne, men det er foreløpig usikkert når dette kan bli. NMS taper salgsinntekter på 1,2-1,3 millioner per uke NMS Gjenbruk må holde stengt.

Annen salgsinntekt gjelder i hovedsak inntekter fra arrangementer i regionene, samt frivillig abonnement på MT. Gjør oppmerksom på at budsjett for MT-abonnement er årsbudsjett, og at arrangementsbudsjett er fordelt jevnt, ikke periodisert til perioden for arrangement. Det vil ikke være mulig å gjennomføre alle planlagte arrangementer i 2020 på grunn av restriksjonene på samlinger grunnet Covid-19 og smittefare. Samtidig vil da både kostnader og inntekter relatert til de avlyste arrangementene utebli, slik at effekten totalt sett blir liten på selve arrangementet. Effekten på gaveinntektene knyttet til arrangementer forventes imidlertid å bli merkbare.

Gaveinntekter er NOK 1 mill bak budsjett og NOK 1,7 mill bak fjoråret (utenom testamentariske gaver). Det største avviket både mot budsjett og fjorår gjelder gaver fra eksterne grupper og gaver fra støtteorganisasjoner. Eksterne grupper sender få og større beløp, som ikke nødvendigvis kommer til samme tid hvert år. I 2019 var det også en utdeling fra et legat tidlig i året, det er ikke forventet slik utdeling i 2020. Øvrige gaver har mindre avvik, og gaver fra enkeltpersoner er litt høyere enn budsjett og fjorår. Det er usikkert hvor stor effekt tiltakene knyttet til Covid-19 pandemien vil ha på gaveinntektene. Det er forventet at gaver fra gudstjenester, arrangementer, basarer og andre møter vil reduseres så lenge restriksjonene gjelder. Inntektstap som følge av dette er beregnet til ca. 0,5 mill per uke, samtidig som nye digitale initiativ forsøker å kompensere for tapte gaveinntekter på andre arenaer. Det er imidlertid for tidlig å si noe sikkert om effekten av både restriksjonene og nye initiativer.

Offentlig støtte er NOK 0,6 mill bak budsjett, dette skyldes at noe prosjektstøtte er holdt tilbake i påvente av godkjenning av rapportering for 2019.

Leieinntekter gjelder felt, og vil komme med etter første rapport fra felt per mars.

KOSTNADER

Varekostnader er NOK 1,1 mill under budsjett. Dette gjelder i hovedsak kostnader til arrangementer i regionene og må sees i sammenheng med annen salgssinntekt over. Kostandene er ikke periodisert til tidspunkt for arrangement. Dersom arrangementer avlyses grunnet restriksjoner, vil tilhørende kostnader stort sett utebli.

Lønnskostnader er lavere en fjoråret, som forventet grunnet tidligere gjennomført nedbemanning. Totale lønnskostnader er også noe lavere enn budsjett, NOK 0,8 mill, noe som i hovedsak skyldes at rapportene fra felt ikke er tatt inn.

Prosjektstøtte er NOK 2,4 mill lavere enn budsjett. I tillegg til utsatt utsending av offentlig støtte, jf. punkt om offentlig støtte over, er utsending av støtte for 1. kvartal for enkelte andre prosjekter også utsatt i påvente av signatur på grant letters eller andre nødvendige avklaringer.

Det er forventet i et normalår at prosjektstøtte for året sendes ut i sin helhet. Grunnet Covid-19 pandemien, vil det være aktiviteter, reiser og samlinger i prosjektene som antakelig ikke lar seg gjennomføre inneværende år. Dette kan redusere total prosjektstøtte noe for 2020.

Andre kostnader er NOK 0,3 mill over budsjett. Dette skyldes kostnader på felt som er sendt ut og foreløpig bokført som annen kostnad, men korrigeres til faktiske inntekts- og kostnadskonti når rapport foreligger per mars.

Vedlagt er i tillegg til regnskapsrapport per februar 2020, en prognose for 2020 basert på det vi per i dag vet om inntektsbortfall grunnet Covid-19, pandemien, samt iverksatte tiltak for å redusere kostnader. Forutsetning for prognosen er at NMS vil være i normal drift igjen fra og med september. Dersom omfattende tiltak og begrensninger i samfunnet varer lenger enn dette, vil prognosen forverres tilsvarende.

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar regnskapsrapport per 29. februar 2020 til orientering.

Vedlegg:

NMS regnskapsrapport per 29.02.2020

Prognose 2020 per april

NMS Landsstyre - 24/20

NMS LS - behandling:

En eventuell omorganisering pga den akutt vanskelige økonomiske situasjonen må ses i lys av rapporten etter omorganiseringen i 2015/16 som SIK jobber med.

NMS LS - vedtak:

1. Landsstyret ser svært alvorlig på de økonomiske følgene Covid-19-pandemien ser ut til å få for NMS.
2. Landsstyret støtter de grep administrasjonen har tatt for å redusere driftsutgiftene på kort sikt og ber at om det jobbes videre med tiltak som kan sikre balanse i organisasjonens økonomi på lang sikt. En gjennomgang av organisatoriske strukturer og arbeid bør iverksettes. Gitt de økonomiske prognoser som foreligger, har landsstyret forståelse for at det kan bli et økonomisk underskudd i 2020. Forslag til revidert budsjett 2020 og revidert langtidsbudsjett 2021-2024 fremmes for landsstyret innen september.
3. Regnskapsrapport pr. 29.2.2020 tas til orientering.

Sakspapir

Saksbehandler	Sigurd Egeland, Leder NMS Fundraising
ArkivsakID	20/158
Arkiv	

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
25/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Innsamlingsrapport til LS, april 2020

Saksopplysninger:

Tallene til og med mars 2020 viser at vi ligger noe foran samme tidspunkt i 2019. Spesielt gledelig er det at tallene for menighetsavtaler og -ofringer er gode. Økning i webgaver henger sannsynligvis sammen med kampanjer knyttet til koronapandemien.

Radetiketter	2019	2020	
Anledningsgave	150 107	68 250	-81 857
DM	335 255	296 770	-38 485
Fast giver	5 702 154	5 620 816	-81 338
Foreningsgave	2 317 087	2 527 245	210 158
Lotteri	7 030	2 626	-4 404
Menighetsavtale	2 002 062	2 535 329	533 268
Minnegave	154 806	164 620	9 814
Misjonsmesse	311 504	121 239	-190 265
Misjonstidende - bladgiro	183 250	300 535	117 285
Misjonstidende abonnement	906 255	1 036 709	130 454
NMS enkeltmedlem	753 340	426 380	-326 960
Tilfeldige gaver	1 503 498	1 785 411	281 913
Webgaver	48 915	267 600	218 685
SMS-gave	4 050	17 220	13 170
Menighetsofringer	1 412 635	1 501 358	88 722
Spleisgave		35 800	35 800
Totalsum	15 791 948	16 707 908	915 960

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar innsamlingsrapporten pr mars 2020 til orientering

NMS Landsstyre - 25/20

NMS LS - behandling:

Tallene er sannsynligvis noe for optimistiske, vi ligger sannsynligvis jevnt med fjoråret på samme tid.

NMS LS - vedtak:

Landsstyret tar innsamlingsrapporten pr mars 2020 til orientering

Sakspapir

Saksbehandler	Per Ivar Johansen, Personalleder
ArkivsakID	20/156
Arkiv	

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
26/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Orientering om (personal)situasjonen ifbm pandemi/korona

Saksopplysninger:

Orientering vil i vesentlig grad bli gitt i muntlig form, da situasjonen er i stadig utvikling og denne skriftlige rapport blir ferdigstilt 2 uker før kommende LS-møte. Undertegnede vil med dette likevel gi en kortfattet skriftlig oversikt over gjennomført møtevirksomhet og tiltak iverksatt i løpet av mars måned. I store trekk har både møter og tiltak sirklet rundt to fokuspunkt; nemlig kriseberedskap og permittering av ansatte.

Kriseberedskap

I og med at pandemien hadde sitt utspring i Kina, hadde krise- og beredskapsgruppen møter om både denne saken og saken med politiske uroligheter/demonstrasjoner i Hong Kong allerede flere uker før krisen ble aktuell og offentlige tiltak iverksatt i Norge. Begge de nevnte saker har i stor grad påvirket liv og arbeid for våre utsendinger i Hong Kong. Våre fast stasjonerte misjonærer har imidlertid kunnet utføre en del av sine arbeidsoppgaver. De har følt seg trygge i forhold til både demonstrasjoner og korona-pandemi. Nasjonale beredskapstiltak har vært strenge i forhold til begge trusler, og fra et helsemessig synspunkt har de hatt tilgang til det beste av både smittevernutstyr og behandling ved eventuell sykdom. Hjemmeskole for egne barn var allerede en utprøvd realitet da korona-pandemien gjorde sitt inntog i denne delen av verden. Ut fra en helhetlig vurdering ble det bestemt ikke å tilbakekalle de fast stasjonerte misjonærer i Hong Kong, mens de utestasjonerte praksisstudenter fra Hald ble bedt om å returnere til Norge. Dette primært fordi det etter hvert ble umulig å gjennomføre de aktivitetene de opprinnelig var tenkt å delta i.

For de øvrige utsendinger i Østen ble det også ut fra en helhetstenkning vurdert som mest hensiktsmessig at disse ble på sin plass. Dette i lys av både fortsatte arbeidsmuligheter, fast bosted og familie i landet gjennom lang tid og tilgang på gode helse-/behandlingstilbud.

Mye av de samme begrunnelser ble lagt til grunn for bestemmelse om ikke å tilbakekalle misjonærer fra andre europeiske land. Men også her ble det bestemt at utplassert U-Crew skulle returnere til Norge. Samtidig ble det i samarbeid og forståelse med Hald Internasjonale Senter bestemt at utenlandske studenter i Norge og andre europeiske land skulle vende tilbake til sine respektive hjemland. Dette med primær begrunnelse i faren for manglende arbeidsoppgaver og sosial isolasjon, og den mentale belastning dette kan resultere i for ungdommer som er langt fra familie og trygge relasjoner.

Med hensyn til misjonærer, volontører og studenter i Afrika/Madagaskar ble det etter hvert klart at disse måtte bes om å returnere til Norge. Avgjørelsen var vanskelig fordi pandemien lenge ikke virket som en faretruende trussel i de aktuelle land og restriksjoner fra myndighetenes side ikke la bånd på bevegelsesfrihet og utførelsen av arbeidsoppgaver. På den andre side måtte beredskapsgruppen (BG) kalkulere med at pandemien etter hvert ville gjøre sitt inntog også her og at konsekvensene da kunne bli større enn i andre deler av verden. Dette ut fra en situasjon hvor en større del av befolkningen lider av underliggende sykdom (aids, malaria, osv.) og at langt flere dermed vil være i en risikogruppe. I tillegg vil manglende

tilgang på smittevernutstyr kunne få større konsekvenser for det operative helseapparat, samtidig som muligheten for intensiv og adekvat behandling ved alvorlig sykdom vil være lavere enn i Norge. En måtte også vurdere den negative signaleffekt det kan være å trekke ut personell i en krisesituasjon hvor dette personells fortsatte tilstedeværelse ville kunne tolkes som solidaritet med en lokalbefolkning i krise. Når det etter hvert kom til et punkt hvor også disse lands grenser ville bli stengt og flyruter nedlagt, ble det likevel bestemt at evakuering måtte skje mens det ennå var praktisk mulig med retur til Norge. Unntak ble av ulike tungtveiende grunner gjort. Mens enkelte av de berørte var takknemlig og glad for bestemmelsen som ble tatt, var andre misfornøyd med og uenig i en slik avgjørelse.

I forkant av de bestemmelser som ble tatt angående evakuering av misjonærer, gjorde BG vedtak om annullering av alle planlagte utenlandsreiser for NMS-ansatte i Norge. I neste omgang ble det også gjort vurderinger av og vedtatt reguleringer for bl.a. innenlandsreiser, bruk av hjemmekontor, samlinger/møter (først store, senere alle slags samlinger), avholdelse/avlysning av fremtidige, planlagte møter/samlinger (bl.a. GF og turné for ny generalsekretær), bruk av smitteverntiltak, osv. I fortsettelsen ble de offentlige iverksatte restriksjoner ansett som dekkende for regulering NMS-ansattes virkeområde.

BG hadde i perioden 17. februar – 18. mars totalt 15 møter for å diskutere og iverksette de ovenfor nevnte tiltak. Gruppen møttes med ulikt antall medlemmer (fra 3 til 8) ut fra hvem det var hensiktsmessig/nødvendig å involvere i problematikk og avgjørelser.

I tillegg ble det på ulike nivå gjennomført et stort antall samtaler/Skype-møter internt i administrasjonen, med ledelsen ved Hald Internasjonale Senter og med enkeltansatte i de ulike seksjoner.

Av ekstraordinære informasjonstiltak, i tillegg til skriftlig informasjon til ansatte, ble det fra og med onsdag 18. mars besluttet å gjennomføre ukentlige digitale infosendinger til alle ansatte, i stedet for hver 14. dag som tidligere.

Permittering av ansatte

På samme tid som BG-møtene var på sitt heftigste (med fem møter i løpet av to dager), ble de første drøftingsmøtene med MAF avholdt med sikte på en begynnende permittering av ansatte.

Administrasjonen bistod først NMSE i sine forberedelser til og gjennomføring av drøftingsmøter med MAF 13. og 16. mars. Dette med sikte på permittering av brorparten av de ansatte ved leirstedene, som nærmest over natten mistet alle sine bookinger (leirer, overnattinger, selskaper, kurs, etc.). Prosessen endte med hel eller delvis permittering av et 20-talls fast ansatte (ca. 10 årsverk) + at mange timeansatte ble berørt. I ettertid har det i NMS Drift vært en erkjennelse av at permittering også bør vurderes for de resterende 3 – 4 årsverk som i første runde ble beholdt for å opprettholde en administrativ lederressurs + en nødvendig ressurs til renhold/vedlikehold.

Internt i NMS har det vært vanskeligere å vurdere hva slags/hvor store ansattressurser det er grunn til/nødvendig å beholde, da dette på den ene side må veies opp mot nødvendigheten av substansielle kutt i personalkostnader og på den andre nødvendigheten av å ha:

- Administrative ressurser som kan ivareta ordinær drift og offentlige pålegg/ekstraoppgaver
- Håndtere situasjonen og det den krever av ekstra innsats
- Sikre større behov og andre former for internkommunikasjon
- Redusere inntektsfall og søke nye former for innsamling/inntektsgivende aktivitet
- Ivareta personell i inn- og utland
- Imøtekomme kriserammede partnere på en solidarisk måte

Etter et innledende drøftingsmøte med MAF torsdag 19. mars, ble de formelle drøftingsmøtene, som endte med enighet om grunnlag for og kriterier knyttet til permittering, avholdt fredag 20. mars og mandag 23. mars. En første runde med

permitteringer ble straks gjennomført samme uke. I utgangspunktet ble alle ansatte informert om at det ville bli nødvendig med en permitterings-runde nr. to etter at ytterligere avklaringer hadde funnet sted. Det ble fort klart en slike avklaringer måtte skje i en kontinuerlig prosess, og at permitteringer derfor kunne gjennomføres fortløpende, hvilket de ansatte ble informert om allerede fredag 27. mars. I tillegg til vurderinger av de ovenfor nevnte forhold, måtte mer spesifikke avklaringer gjøres i forhold til:

- Spørsmål i forhold til rettigheter for misjonærer:
 - Uten NAV-medlemskap (ingen rettigheter til dagpenger)
 - Bosatt i eller utenfor EØS-området (ulike svar gitt fra NAV mht. EØS)
 - Vendt tilbake til Norge som følge av krisen (ulike svar gitt fra NAV)
- Spørsmål om permittering i forhold til sykemelding og i forhold til omsorgspermisjoner
- Negative sosiale konsekvenser for enkelte ansatte som resultat av permittering

Bestemmelse om permittering i 10 % av misjonærer uten rettigheter i NAV ble behandlet og vedtatt i LM (tirsdag 1. april). Sett i lys av at andre ansatte får full lønn den første måneden av permittering og at de fleste misjonærens kjøpekraft er betydelig svekket som følge av svekket kronkurs (enkelte melder om 20 % mindre lønn av denne grunn), ble det besluttet å la 10 % lønnstrekk gjelde fra og med 1. mai.

I skrivende stund er ennå ikke alle avklaringer gjort. I tillegg råder det i administrasjonen enighet om at flere administrative lederstillinger kan bli gjort til gjenstand for permittering på noe lengre sikt. Dette knyttet opp til behovet for mer kortsiktig innsats ved:

- Ekstra administrativt arbeid som direkte følge av krisen (spesielt adm.avd.)
- Intensivt arbeid med årsrapportering til Norad og internt (spesielt i Global)
- Ekstraordinært arbeid med Norad- og partner-relasjoner (jfr. egen LS-sak)
- Arbeid med omdisponering av prosjektmidler til kriseformål (Global)
- Arbeid med styrket informasjon og intern-kommunikasjon (spesielt Fundraising)
- Arbeid med alternative innsamlingstiltak og -former (Fundraising)

I vedlegg med oversikt over permitteringer i NMS pr. 5. april 2020, går det frem at resultatene av de permitteringsvarsler som er gitt så langt i sum handler om at:

- 2/3 av de ansatte (65 av 96 stillinger) er berørt av permitteringen (helt eller delvis)
- Mindre enn 1/3 (28,2 %) av det totale antall årsverk er så langt objekt for permittering. Tar en her med de stillinger hvor ansatte er sykmeldt eller så langt har benyttet seg av omsorgspermisjon, kommer det totale antall årsverk betalt gjennom NAVs ordninger opp i ca. 1/3 (33,85 %).

Parallelt med og i forlengelsen av administrasjonens arbeid med permittering internt i NMS, ble det også gitt bistand til avholdelse av drøftingsmøter (fredag 28. og mandag 31. mars) mellom NMSU og MAF, samt assistanse i oppfølging/utsendelse av permitteringsvarsler til NMSU-ansatte. Her ble ca. 14 av totalt 17 årsverk objekt for permittering.

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar informasjonen om personellmessige konsekvenser av korona-pandemi til orientering

Vedlegg:

Avdelingsvis oversikt pr. 5. april

NMS Landsstyre - 26/20

NMS LS - behandling:

NMS LS - vedtak:

1. Landsstyret tar informasjonen om personellmessige konsekvenser av korona-pandemien til orientering.
2. Landsstyret vil uttrykke takknemlighet for den måten våre ansatte har tatt permitteringer på og samtidig forståelse for at ansatte som i større eller mindre grad er rammet av permittering vil oppleve situasjonen som krevende. Vi vil også takke alle ansatte for vilje og evne til omstilling i en krevende situasjon for organisasjonen og for den enkelte arbeidstaker.

Sakspapir

Saksbehandler	Kari Anne Moen Salte, Økonomileder
ArkivsakID	18/581
Arkiv	NMSA-133 Regnskapsrapporter, Avd enhet-NMS Administrasjon, Seksjon-Økonomiseksjonen

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
27/20	NMS Landsstyre	B	16.04.2020

NMS konsern årsregnskap 2019

Saksopplysninger:

Årsresultat for NMS konsern 2019 ble et overskudd på NOK 0,9 mill. Til sammenligning var årsresultat for 2018 et underskudd på NOK 11 mill. Resultat for de enkelte selskapene er fordelt slik:

- **NMS (morselskap):** Årsresultat NOK 0,5 mill. (- 1,9 mill i 2018). Inntekter fra NMS Gjenbruk hadde god økning i 2019, opp NOK 6,1 mill, men gaveinntektene gikk vesentlig ned fra året før, blant annet på grunn av færre store gaver og mindre utdeling fra legater. Det var stor økning i testamentariske gaver sammenlignet med 2019, rett i underkant av gjennomsnitt for siste 10 år. Offentlig tilskudd var NOK 6,4 mill høyere enn fjoråret, dette må sees i sammenheng med økt prosjektstøtte og annen driftskostnad. Gevinst gjelder salg av hus i Paris. Økning andre inntekter har sammenheng med avslutning av regnskap i Mali. Økt varekostnad skyldes justering av varelager. Økt lønnskostnad til tross for færre ansatte skyldes aktuarberegning pensjon. Økning andre kostnader må sees i sammenheng med prosjektstøtte (prosjektrelaterte kostnader), samt avsetning for medarbeidersamling i NMS Gjenbruk.
- **NMS Eiendommer AS:** Årsresultat NOK 0,5 mill. Lønnskostnader er redusert vesentlig i selskapet, gjennom nedbemanning og delvis vakanse i 2019. (Årsresultat 2018: NOK - 17,4 mill. Underskuddet i 2018 gjaldt i hovedsak nedskrivning av verdien i datterselskapet NMS Drift AS).
- **NMS Drift AS:** Årsresultat NOK 0,3 mill. (NOK - 7,0 mill i 2018, NOK - 8,5 mill i 2017). Noe nedgang i inntekter fordi ett leirsted har gått over fra drift til langtidsutleie. Nedbemanning er den vesentligste årsaken til forbedring av årsresultatet.
- **NMS Utvikling AS:** Årsresultat NOK - 2,1 mill (NOK - 1,6 mill i 2018). Det har i 2019 vært nedgang i leieinntekter grunnet avvikling av utleie i eiendom for salg.
- **NMS Leirsteder AS:** Årsresultat NOK - 0,5 mill (+ 0,5 mill i 2018). Dårligere årsresultat har hovedsakelig sammenheng med lavere gaveinntekter og økt rentekostnad.

Forslag til vedtak:

Landsstyret godkjenner årsregnskap 2019 for NMS konsern.

Vedlegg:

NMS Års og konsernregnskap 2019

NMS Landsstyre - 27/20

NMS LS - behandling:

- Siden oppdaterte sakspapirer ble sendt ut kvelden før møtet, gis styremedlemmer anledning til å kommentere regnskapet fram til protokollen for styremøtet blir godkjent.

NMS LS - vedtak:

Landsstyret godkjenner årsberetning og årsregnskap 2019 for NMS konsern.

Sakspapir

Saksbehandler	Per Ørjan Aaslid, Landsstyreleder
ArkivsakID	17/941
Arkiv	NMSA-239 Annet om lønn og pensjon, Styre-Landsstyre NMS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
28/20	NMS Landsstyre	B	16.04.2020

Betingelser ny generalsekretær

Saksopplysninger:

I LS-sak 87/19 angående ansettelse av ny generalsekretær ble det i behandlingen sagt at «Landsstyret vil på et senere tidspunkt ta stilling til betingelser knyttet til ansettelsesforholdet».

Saksopplysninger:

I den muntlige debatten omkring saken var det enighet om at:

1. Ny generalsekretær får anledning til fortsatt å være innmeldt i SPKs pensjonsordning.
2. Landsstyret ville søke å imøtekomme Helge Gaard sin forventning om en lønnsmessig innplassering i nærheten av den lønn han har hatt som prost i DnK.

Mht. pkt. 1: Da ansettelsesforholdet og utbetaling av lønn fra og med april 2020 må være knyttet til innmelding i en pensjonsordning, er det premissene fra den foreløpige behandling i november 2019 som er lagt til grunn for innmeldelse av Helge Gaard i den pensjonsordning som NMS fremdeles har i SPK for sine teologer.

Mht. pkt. 2: Ved fastsettelse av generalsekretærens lønn er det relevant å se til tilsvarende stillinger i andre organisasjoner og til lederstillinger i Den norske kirke. Det er derfor innhentet informasjon om lønnsnivået til stiftsdirektører og domproster, generalsekretæren i Bibelselskapet og generalsekretærene i tre andre misjonsorganisasjoner. Biskopene er ikke tatt med, selv om det kanskje ville vært mer relevant hva stillingsinnhold angår. Oversikten viser at domproster og stiftsdirektører har en gjennomsnittlig årsinntekt på ca. 900.000 kroner. Generalsekretærene har en gjennomsnittlig årsinntekt på ca. 880.000 kroner.

Saksbehandler vurdering:

Dagens lønnsnivå for generalsekretær i NMS ligger på nivå med gjennomsnittslønn for proster i Rogaland. Saksbehandler er av den oppfatning at generalsekretærens årslønn ligger for lavt i forhold til stillingens innhold og organisasjonens størrelse og anbefaler at den fastsettes til et nivå tilsvarende snittlønn for generalsekretærene.

Det anbefales også at generalsekretæren, i likhet med andre ansatte, innplasseres i et fast lønnstrinn i statens lønnstabell. Det vil forenkle det administrative arbeidet med årlig lønnsfastsettelse for generalsekretær, og samtidig sikre en årlig lønnsøkning i tråd med andre ansattes minstepreg, så lenge NMS velger å følge utviklingen i statens lønnstabell.

Saksbehandler foreslår at generalsekretærens lønn settes lik lønnstrinn 82 i statens lønnstabell, som pr. 1.4.2020 gir en årslønn på kr. 860.300 (+ tariffestet tillegg på kr. 15.000).

Forslag til vedtak:

1. Helge Gaard vil i sin tid som generalsekretær være innmeldt i SPKs pensjonsordning.
2. Generalsekretærstillingen innplasseres lønnsmessig på lønnstrinn 82 i statens lønnsregulativ.

Vedlegg:

Oversikt lønn ulike stillinger, sammenlignbare organisasjoner og DnK

NMS Landsstyre - 28/20**NMS LS - behandling:****NMS LS - vedtak:**

1. Helge Gaard vil i sin tid som generalsekretær være innmeldt i SPKs pensjonsordning.
2. Generalsekretærstillingen innplasseres lønnsmessig på lønnstrinn 81 i statens lønnsregulativ.

Sakspapir

Saksbehandler	Helge S. Gaard, Generalsekretær
ArkivsakID	20/6
Arkiv	NMSA-007 Rapport til styrende organ, Styre-Landsstyre NMS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
29/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Generalsekretærens rapport til landsstyret, april 2020

Saksopplysninger:

Generalsekretærens rapport er denne gangen noe spesiell da funksjonen som generalsekretær i perioden fra sist landsstyremøtet er ivaretatt av tre personer:

- Jeffrey Huseby frem til 14.februar
- Per Ivar Johansen i perioden 15.februar- 31.mars
- Helge S. Gaard fra 1.april. Helge har hatt noen generalsekretæroppdrag i februar og mars

Siste del av perioden har også vært preget av situasjonen med korona-pandemi som har fordret omfattende møtevirksomhet med tanke på beredskap, drøftinger og iverksettelse av tiltak i forbindelse med denne.

Eksterne møter/styremøter/årsmøter/kurs/konferanser:

- 11.februar: Møte om helseforetak på Misjonsmarka
- 11.-12.februar: Styremøte og seminar, VID Holding, både Jeffrey og Helge
- 13.-14.februar: Styremøte i Mentor Medier
- 19.februar: Felles ressursgruppe for arbeid med seksuelle krenkelser
- 5. mars: Åpning/snorklipping av ny Gjenbruksbutikk (Nygaten)
- 5.mars: Deltagelse på Årsmøte i Himmel & Havs venner.

Interne møter/kurs/medarbeidersamlinger:

- 31.januar: Globalt Ledermøte
- 3.februar: Overlapping ny generalsekretær
- 6.februar: Møte med MAF
- 7.februar: Landsstyremøte
- 10.februar: Skypemøte med regionlederne mfl.
- 18.februar: Globalt Ledermøte
- 20.februar: Møte med GF-sekretær
- 21.februar: Møte vedr. utbygging VID
- 21.februar: Møte vedr. Madagaskar
- 3.mars: Globalt Ledermøte
- 17. mars: Ekstraordinært LS-møte
- 24. mars: Globalt Ledermøte
- 26.mars: Skype-møte m/LS-leder og daglig ledere i NMSU og NMSE
- 27.mars: Skypemøte med regionlederne mfl.
- 30.mars: Avklarings og innføringsmøte m/ny daglig leder i NMS Eiendommer AS.
- 31.mars: Ekstraordinært LS-møte
- 2.-3.april: Global samling
- 6.april: Møte med Global-leder og FELM
- 7.april: Ekstra Ledermøte

Besøk hos/med/av samarbeidspartnere:

- Ingen i perioden

Besøk i arbeidet i Norge:

- 19.-22.mars: NMSU landsmøte (avlyst)

Representasjon:

- 4.januar: Innsettelse ny rektor, VID, Oslo

Brev til landsstyret:

- Ingen i perioden

Annet:

- 5.februar: Sosialt samvær for ledergruppen, Tau

Aktuelle saker i generalsekretariatet:**Forslag til vedtak:**

Landsstyret tar generalsekretærens rapport til landsstyret april 2020, til orientering

NMS Landsstyre - 29/20**NMS LS - behandling:****NMS LS - vedtak:**

Landsstyret tar generalsekretærens rapport til landsstyret april 2020, til orientering

Sakspapir

Saksbehandler	Per Ivar Johansen, Personalleder
ArkivsakID	20/159
Arkiv	

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
30/20	NMS Landsstyre	D	16.04.2020

Giverstyrte prosjekter

Saksopplysninger:

Dette er en sak full av dilemmaer. Administrasjonen sitter pr. i dag ikke med gode forslag til løsninger, men ønsker med dette å legge opp til en foreløpig informasjon til og drøfting med Landsstyret før en eventuelt arbeider videre med saken med henblikk på konkrete forslag til vedtak hva angår løsninger på/rammer for behandling av typen «giverstyrte prosjekter».

Undertegnede vil i det følgende peke på noen av sakens ulike dilemmaer som en bakgrunn for konkrete eksempler som det fra administrasjonens side vil kunne gis en muntlig redegjørelse i møtet for ytterligere å presentere sakskomplekset.

Givernes dilemmaer

Enkeltpersoners og gruppers ønske om å støtte ulike foretak/prosjekter i inn- og utland er på samme tid både NMS' største ressurs til inntektsskapende arbeid (ved siden av gjenbruksdriften), og NMS' største problem når ønske om slik støtte ikke faller inn i godkjente rammer for prosjektstøtte, representert ved godkjente budsjetter i Landsstyret og avtalt prosjektportefølje med partnere.

Noen tiår tilbake var gjerne «**misjonærstyrte prosjekter**» et større problem. Dette hang sammen med en stor misjonærstab i utlandet, som ut fra sitt engasjement, kjennskap til lokale behov og ofte direkte kontakt med givergrupper i Norge, kunne komme i «fristelse» til å initiere prosjekter som verken hadde vært objekt for inngående diskusjon med partner eller offisielle vedtak i NMS' organer. Dette i forlengelsen av en tidligere misjonærrolle hvor entreprenørskap og innovasjon var avgjørende for misjonsarbeidets utvikling. Mye av det arbeid NMS har vært og fremdeles er engasjert i, har sitt opphav i slike misjonærinitiativ som på noe ulikt vis ble gjenstand for saksbehandling, vedtak og godkjente budsjetter. I de fleste tilfeller ble «boka fulgt» i forhold til en intern behandling. I andre tilfeller ble arbeid startet og innsamling iverksatt med den følge at tiltak, prosjekter, institusjoner og endog nye arbeidsgrener i ettertid måtte inkorporeres i strategier, planer og budsjetter. Som eksempel på slike prosjekter fra nyere tid kan nevnes «Musikkundervisning for gatebarn i Bangkok».

I dag er situasjonen en annen, men problematikken er fremdeles levende. Store misjonærstaber i aktiv tjeneste fins ikke lenger. Men det fins «horder» av **eks-misjonærer** som fremdeles har kunnskap om og kjærlighet til det arbeidet de selv tidligere var aktivt engasjert i. Flere av disse er regelmessig på besøk på sine respektive misjonsfelt og bidrar med faglige råd til tidligere kollegaer, arrangerer fagkurs og/eller bidrar med økonomisk støtte (både i og utenfor offisielle kanaler). Denne gruppe kjenner som regel til NMS-regelverk om støtte etter avtale med partner, og har ofte stor respekt for og lojalitet mot dette. Samtidig uttrykkes det ofte frustrasjon over manglende muligheter eller årelang diskusjon i NMS om hvorvidt deres hjertesak skal få eller ikke få en plass i NMS' planer og budsjetter. Dette fordi de blir stående i et dilemma mellom:

- Sorg over lokal kompetanse-/kapasitetssvikt som rammer arbeidet p.d.e.s. og kjærlighet til arbeidet samt mulighet til å bruke egen/eget fagmiljøets kompetanse p.d.a.s.
- Nedskjæringer i/utfasing av støtte fra NMS (med event. nedleggelse som følge) p.d.e.s. og mulighet for/vilje til økonomisk støtte fra seg selv og andre som de er i kontakt med (støttegrupper, menigheter, fagforbund, bedrifter, etc.) p.d.a.s.
- Mulighet for direkte kontakt med og støtte til institusjon/arbeidsgren/partner p.d.e.s. og kanalisering av faglig og økonomisk støtte gjennom NMS p.d.a.s.

Eksempler på slike problemstillinger kan være:

- Fortsatt faglig, praktisk og økonomisk støtte til:
 1. Jordbruksarbeidet på Madagaskar (v/ «Jordbruksskolens venner») som etter årelange diskusjoner ser ut til å ha funnet sin form, til alle parters tilfredshet.
 2. Helsearbeidet i Kamerun, hvor det på privat initiativ har vært arrangert en rekke kurs (for gjensidig læring) med deltagelse av større legegutter fra Norge, og hvor viljen er stor til videre oppfølging gjennom kurs, utdanningsstipend, utvekslingstiltak, strategi-rådgivning og økonomisk støtte fra institusjoner og enkeltpersoner (med og uten medlemskap i Kristelig Legeforening»). Dette har ennå ikke funnet sin form i NMS.
 3. Skolearbeidet i Kamerun, hvor enkeltprosjekter har vært innlemmet i NMS' portefølje samtidig som andre tiltak har vært initiert og funnet sin støtte utenom NMS.
 4. Spedalskearbeid på Madagaskar, hvor oppfølging av/innsamling til tidligere institusjonsarbeid etter hvert oversteg et sterkt dalende lokalt behov.

En annen, voksende gruppe, med direkte relasjon til feltarbeid, er **besøkende gjester**. Her inngår både enkeltpersoner, deltagere på NMS/Plussreiser-arrangerte gruppeturer, besøksgrupper fra norske menigheter, osv. Disse har som regel mindre kjennskap til NMS' regelverk for støtte til/gjennom partnere, og har større tendens til spontan støtte til behov som blir presentert eller opplevd som akutt. Resultatet kan være en mindre pengegave der og da, eller i noen tilfeller mer substansiell støtte i ettertid, med eller uten NMS' kjennskap og godkjenning. Botemiddelet fra NMS' side har vært en sterkere vektlegging av god informasjon om partnerskap/støttemodeller og presentasjon av enkeltprosjekter som det fra NMS' synsvinkel er viktig å rekruttere nye givere til. Denne gruppe potensielle givere er som sagt voksende, og NMS bør i fremtiden ha en klarere strategi for hvordan en forholder seg til og «utnytter» den ressurs som ligger i direkte møter mellom besøkende nordmenn og lokale kirker/institusjoner i våre misjonsland. I utgangspunktet oppfordres det jo til slik kontakt, og norske menigheter oppfordres til å ha et globalt misjonsengasjement. Det kan i bakkant være vanskelig komme med kritikk og pålegg om å benytte «offisielle kanaler» når støtte først er etablert med sterk entusiasme i f.eks. en lokal norsk menighetskontekst.

Typiske eksempler på denne type giverinitierte prosjekter kan være støtte til bygg og fattigdomstiltak (eksempelvis i Estland og Thailand), kirketak og motorsykler til kirkelige arbeidere (spesielt i Afrika), osv.

En tredje gruppe givere, som iblant er opphav til nye prosjekter, er den stadig voksende gruppe av **frivillige volontører**. Disse er i en slags mellomkategori, hvor de på en måte er besøkende (på korttidsopphold), og på den andre side er med på å utføre et oppdrag i likhet med ansatte misjonærer. Det samme kan til en viss grad sies om ettåringer (U-crew), U-team og studenter på praksisopphold i regi av NMS/våre samarbeidspartnere i utlandet. Også innen denne kategori skapes engasjement i direkte møte med mennesker i utfordrende livssituasjoner og deres behov, hvilket er noe av intensjonen med denne type tjeneste. Nyrekruttering av faste givere og støttespillere for NMS er blant de positive ringvirkninger. I enkelttilfeller kan det imidlertid også her skapes engasjement som med ungdommelig entusiasme og den unge generasjons foretrukne verktøy, sosiale medier, på rask måte skaper giveraksjoner til gode formål. Også dette i utgangspunktet en positiv ting, all den tid objektet for slike aksjoner ikke faller utenfor de prosjekter som er prioritert og avtalt i samarbeidet

mellom NMS og partner. Også utenfor denne prosjektportefølje vil der selvsagt være positive, prisverdige og strategisk sett riktige tiltak som kan komme enkeltmennesker og lokalsamfunn til gode. Potensielt kan de også være med å bringe nye støttespillere inn i en misjonskontekst, uten at dette i utgangspunktet har vært diskutert med og prioritert som tiltak med støtte fra NMS. Fra initiativtagers side vil det da oppleves som et dilemma at NMS, som i utgangspunktet var utsender og oppdragsgiver, ikke automatisk vil være med å støtte eller videreføre et godt foretak, i form av økonomisk ansvar for drift eller lønnsunderhold for videre arbeid. Eksempel på denne type positive prosjektinitiativ som for NMS' del kan bety mye etterarbeid i form av dialog med partner og vurdering av «innlemmelse» av arbeidet i NMS' strategi og budsjetter, kan være de siste års framvekst av musikkundervisning for gatebarn i Antsirabe, Madagaskar.

Samarbeidspartners dilemma

Partnere i sterkt behov for støtte til et stort spekter av tiltak, vil i utgangspunktet være glad for og med takk ta imot den støtte som tilbys, ofte uten for mye sideblikk til partneravtalers regulering av samarbeid og støtte.

Men når slik direkte støtte gis på ulike nivåer i en samarbeidsorganisasjon/-kirke, fører dette partner opp i en rekke dilemmaer som kan handle om:

- Anklage om illojalitet mot samarbeidsavtale som definerer NMS som koordinator/premissleverandør for støtte fra norsk bistand og misjon.
- Intern misnøye/misunnelse over støtte til mer eller mindre tilfeldig utvalgte tiltak som ikke har vært vurdert opp mot partners helhetlige behov.
- Internt «anarki» hvor lokale og regionale tiltak vokser frem uten å være en del av kirkens overordnede strategi, handlingsplaner og budsjetter.
- Større mulighet for og fremvekst av korrupsjon/korrupsjonslignende fenomen i form av manglende kontroll/mulighet for personlig vinning, hemmelighold og lokal forfordeling av støtte, lokale administrasjonsprosenter, vridning av støtte til andre formål, osv.

Oppsummert blir partner stående i et todelt dilemma mellom:

- Avtalebundet støtte fra NMS og tilbud om ekstra støtte fra NMS-relaterte enkeltpersoner og grupper.
- Gjennomføring av egen strategi/prioritering og aksept av ny, ekstern-initiert støtte med både positive og negative ringvirkninger.

NMS' dilemma

NMS sine dilemmaer i forhold til giverstyrte prosjekter er mange, men kan kanskje inndeles i tre hovedpunkter.

Det handler for det første om et dilemma ifht. misjonsinteresserte mennesker som:

- I utgangspunktet er positive initiativtagere og potensielle støttespillere
- Kan ha bakgrunn og fagkunnskap som kan være en viktig ressurs i strategisk og planmessig utforming av, samt praktisk frivillig arbeidsinnsats i misjonsarbeidet
- Ofte er interessert i raske svar og omgående formidling av sin støtte, eventuelt svar på spørsmål om økonomisk støtte fra/gjennom NMS eller tilrettelegging for egen frivillig eller understøttet arbeidsinnsats.

For det andre handler det om dilemmaer ifht. samarbeidspartnere hvor:

- Avtalen er at alt samarbeid skal være initiert og godkjent av lokal samarbeidspartner
- Støtte skal gis etter godkjenning av søknad og interne NMS-budsjetter
- Nedskjæringer/budsjettkutt hos NMS rammer avtalt prosjektstøtte til partner, samtidig som NMS kan tilby annen ikke-avtalt støtte til nye, ikke-avtalte prosjekter fordi NMS tilfeldigvis har tilbud om ekstern støtte til nye initiativ.

Og for det tredje handler det om interne dilemmaer hvor:

- Akutte behov ikke kan besvares i tide grunnet lange søknadsprosesser og årlig godkjenning av disponible budsjetter for nye tiltak.
- Administrasjonen kan vurdere nye initiativ som gode/nødvendige tiltak i tråd med vedtatte overordnede strategier, men hvor det likevel ikke fins økonomisk spillerom for igangsetting av prosesser eller lovnader til givere om fremtidig bruk av økonomiske midler som stilles til disposisjon for NMS. Slik igangsetting eller lovnad vil da fra styrehold kunne oppfattes som avvik fra/boikott av de budsjetterte rammevilkår som er gitt.
- Fundraising er begeistret for og primært ønsker å ta imot den støtte som tilbys og utvikle de initiativ, den entusiasme og giverglede som kan oppstå i direkte møter mellom misjonsinteresserte mennesker og lokale behov i våre samarbeidskirker, mens Global i større utstrekning må «sette bremsene på» eller «sette en stopper for» initiativ som ligger utenfor eller i randsonen av de vedtatte prosjekter som avdelingen har påtatt seg et forvaltningsvar for på vegne av et samlet NMS.

I sum presenteres alle disse dilemmaer for å peke på nødvendigheten av åpen diskusjon omkring problematikken «giverstyrte prosjekter» med sikte på utmynting av nye strategiske valg og arbeidsformer som kan minske de dilemmaer som pr. i dag er hemmende både for givere, partnere og NMS.

Uten i denne omgang å peke på konkrete svar, kan aktuelle spørsmålsstillinger være:

- Har NMS vært og er NMS fremdeles for opptatt av å formidle all norsk støtte til våre samarbeidspartnere i de aktuelle misjonsland? Vi kan selvsagt ikke nekte andre instanser (enkeltpersoner, grupper, menigheter, etc.) å gi støtte til det de ønsker skal være sitt globale misjonsengasjement. Bør vi derfor, i stedet for å bruke mye ressurser på intern dialog om prioriteringer, ekstern dialog med partnere og omgjøring av handlingsplaner og budsjetter som presenteres for LS, heller gi vår «velsignelse» til mer direkte samarbeid mellom partnere og andre støttespillere i Norge? Det vil bety mindre kontroll på partnerkirkenes utvikling, med de positive og negative konsekvenser dette vil innebære. Det vil også bety negative tilbakemeldinger til givere og støttegrupper som henvender seg til NMS fordi de har en tilknytning til eller tro på og tillit til at vi på best mulig måte kan forvalte deres bidrag til misjonen. På den andre side vil det bety mer konsentrasjon omkring og administrativ ressurs til utvikling av egen strategi og til behandling av partners søknader om prosjektstøtte. Begge deler vil da på sikt kunne avta i omfang fordi NMS ikke tilpasser seg det givermarked som eksisterer, mens samarbeidspartnerne gjør det i mer direkte dialog med enkeltpersoner og støttegrupper.
- Er det mulig, innenfor den ramme som overordnet strategi og vedtatte budsjetter representerer, å tenke seg åpne budsjettposter som gir handlingsrom til å besvare akutte behov hos partnere, og/eller til fortløpende integrering av nye budsjettposter for å innlede nye tiltak/prosjekter som, på basis av giverstyrte disponible midler/frivillig arbeidsinnsats og forenklete samhandlingsrutiner med partnere, åpner for en mer fleksibel støtte fra NMS?

I de foreløpige diskusjoner omkring de presenterte problemstillinger har administrasjonen vært bevisst på nødvendigheten av åpenhet omkring dilemmaer og eventuelle nye strategiske valg som betyr mer giverstyrt arbeid og økonomi. Dette både i forhold til:

- Landsstyret som må åpne opp for og godkjenne nye rammevilkår.
- Partnere som må få en god forståelse av NMS' dilemmaer og godta nye samarbeidsformer, som f.eks. kan innebære aksept for at vi med den ene hånden må begrense støtte til enkelte prosjekter (grunnet budsjettkutt) mens vi med den andre hånden kan gi støtte til andre og nye tiltak som vi faktisk har eller kan oppnå giverstøtte til.

Forslag til vedtak:

Landsstyret ber, etter drøfting av sak om «giverstyrte prosjekter», administrasjonen om å utarbeide forslag til nye rutiner som bedre kan imøtekomme de presenterte dilemmaer i saken.

NMS Landsstyre - 30/20**NMS LS - behandling:****NMS LS - vedtak:**

Landsstyret ber, etter drøfting av sak om «giverstyrte prosjekter», administrasjonen om å utarbeide forslag til nye rutiner som bedre kan imøtekomme de presenterte dilemmaer i saken.

Sakspapir

Saksbehandler	Anne Karin Kristensen, Leder av NMS Global
ArkivsakID	20/160
Arkiv	NMSA-007 Rapport til styrende organ, Styre-Landsstyre NMS, Styre-Ledermøte

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
31/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Orientering om saker knyttet til administrasjon og økonomi i FLM på Madagaskar og ELCT i Thailand.

Saksopplysninger:

Det vil bli gitt en muntlig orientering fra Leder i NMS Global vedrørende økonomiske saker i FLM, Madagaskar og i ELCT Thailand.

Saken i FLM handler om gransking fra Norad i forhold til mulig mislighold av ikke-økonomisk og økonomisk karakter. Saken i Thailand handler om mangelfull oppfølging av en tidligere revisjonsrapport. Begge saker kan få konsekvenser for NMS sin videre støtte til disse to partnerne.

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar saken til orientering.

NMS Landsstyre - 31/20

NMS LS - behandling:

Den muntlige orienteringen om saken er fortrolig inntil videre.

NMS LS - vedtak:

Landsstyret tar saken til orientering.

Sakspapir

Saksbehandler	Sigurd Egeland, Leder NMS Fundraising
ArkivsakID	17/884
Arkiv	NMSA-011 Innkallinger og referat fra styrende organ, Styre-Landsstyre NMS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
32/20	NMS Landsstyre	B	16.04.2020

GF 2020 Alternativ gjennomføring av generalforsamling

Saksopplysninger:

Den planlagte gjennomføringen av sommerfest og generalforsamling i juni 2020, ble i LS-sak 20/20 besluttet avlyst på bakgrunn av nasjonale restriksjoner innført grunnet pandemi/korona.

Norge og verden for øvrig, er ennå i en spesiell og uavklart situasjon, der det er vanskelig å spå om fremtiden både på kort og på lengre sikt. Det er derfor også vanskelig å ta beslutninger på forhold som det på nåværende tidspunkt er strenge restriksjoner for. Det som er sikkert, er at NMS ikke har erfaring med avlysning/utsettelse av sommerfest og generalforsamling.

Grunnreglene og vedtektene tar heller ikke høyde for at en slik situasjon kan inntreffe. Det vil derfor være behov for situasjonsbetinget tilpasning som medfører at ikke alle de forhold som er omtalt i grunnreglene og vedtektene kan hensyntas og at gjennomføringen vil måtte gjøres på en annen måte enn det «vanligvis» blir gjort.

Når det nå skal vurderes alternativ til gjennomføring av arrangementet er det hensiktsmessig å se på de to delene av arrangementet til dels hver for seg.

GENERALFORSAMLING:

Det er kun generalforsamlingen som er grunnregelfestet at skal gjennomføres. Det heter i NMS' grunnregler skal generalforsamling holdes hvert tredje år (§5). De sakene som ifølge grunnreglene og vedtektene skal behandles under generalforsamlingen, er ikke eksplisitt bundet opp til en treårssyklus, f.eks. valgene gjelder ifølge vedtektenes §8 frem til neste generalforsamling.

I vedtektenes §2 siste avsnitt, heter det at «I forbindelse med generalforsamlingen skal det gis rom for åndelig fornyelse, inspirasjon og misjonsinformasjon». Omfanget av dette er ikke styrt av grunnreglene eller vedtektene. Det er denne delen som i de senere årene har blitt omtalt som sommerfest. Ved et delt arrangement kunne denne paragrafen blitt ivaretatt gjennom ord for dage/korte bibeltimer med misjonsinfo.

Vedlagt skisseres det ulike alternativ til gjennomføring av generalforsamling:

- Forslag 1: Generalforsamling med oppmøte, høsten 2020, alle sakene
- Forslag 2: Generalforsamling med oppmøte, juni 2021, alle sakene
- Forslag 3: Desentralisert Generalforsamling med oppmøte, høsten 2020, noen av sakene
- Forslag 4: Generalforsamling ved innsendelse av stemmer, kun valg
- Forslag 5: Digital gjennomføring av Generalforsamling, noen av sakene

For alle alternativene fremkommer det av vedlegget både fordeler og ulemper. For alternativene der det ser skissert behandling av noen av sakene, vil restene av sakene behandles ved en kortere generalforsamling i forbindelse med sommerfest juni 2021.

Det er i liten grad gjort økonomiske vurderinger ifht. de ulike alternativene til gjennomføring.

Protokollkomitéen hadde ikke merknader til protokollene fra landsstyret sitt møte 17.03.2020. komiteen hadde midlertid følgende kommentar: «*Vedtaket i sak 20/20 om avlysning av generalforsamlinga i Ålesund føreset at det skal arbeidast vidare med alternative løysingar for avvikling av generalforsamlinga seinare. Vi presiserer at protokollkomitéen i denne omgang ikkje har vurdert dei enkelte alternativa i høve til grunnreglane og vedtektene.*».

SOMMERFEST:

Mye av programmet for og infrastrukturen rundt sommerfest 2020 var på plass da avlysningen var et faktum medio mars. Flyttingen av arrangementet vil medføre ekstraarbeid for de frivillige i Møre. Samtidig er signalene fra komiteene via hovedkomiteen at de er motivert for å få gjennomføre arrangementet sommeren 2021. Avtaler som var gjort for årets arrangement vil være mulig å reforhandle/flytte frem et års tid. Det vurderes at det var gjort et svært godt stykke arbeid for å lage et innholdsspekket og inspirerende program. Det vurderes også at det vil kunne være samlende å kunne gjennomføre en slik samling etter den perioden organisasjonen nå går gjennom.

Forslag til vedtak:

Landsstyret vedtar å gjennomføre de delene av generalforsamlingen som er knyttet til valg, i løpet av høsten 2020. Dette vil foregå ved hjelp av digitale verktøy.

Landsstyret ber Region Møre om å arrangere Sommerfest i Ålesund i 2021, med behandling av de generalforsamlingssakene som gjenstår.

Vedlegg:

Forslag til løysningar, GF 2020 evt 2021

NMS Landsstyre - 32/20

NMS LS - behandling:

- Det må sikres at de digitale verktøyene kan sikre anonymitet ved valg.
- Valget bør forsøkes gjennomført innen utgangen av september.

NMS LS - vedtak:

Landsstyret vedtar å gjennomføre de delene av generalforsamlingen som er knyttet til valg i løpet av høsten 2020 ved hjelp av digitale verktøy, så fremt det er praktisk mulig.

Landsstyret ber Region Møre om å arrangere Sommerfest i Ålesund i 2021, med behandling av de generalforsamlingssakene som gjenstår.

Sakspapir

Saksbehandler	Per Ivar Johansen, Personalleder
ArkivsakID	20/35
Arkiv	NMSA-270 Generelt (herunder medarbeidersamtaler)

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
33/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Rapport fra medarbeidersamtaler 2019

Saksopplysninger:

Alle avdelings- og seksjonsledere har i 2019 gjennomført medarbeidersamtaler med sine ansatte. Oppsummeringsrapport fra disse er mottatt med ett unntak. I tillegg til en årlig standardisert medarbeidersamtale, har de fleste ledere også hatt regelmessige samtaler med de ansatte, både i rammen av seksjonsmøter/-samlinger og i form av individuelle oppfølgingssamtaler. Mange av disse er gjennomført på Skype/Teams.

Livsfaseperspektiv

Med hensyn til punkt om livsfaseperspektiv (ansatte med spesielle behov/seniortiltak) har dette vært drøftet med de ansatte. De fleste melder at de ikke har registrert behov for spesielle tiltak. En medarbeider i Fundraising-avdelingen har imidlertid fått oppfordring til å ta ulønnede fridager ved behov. Og i Global-avdelingen har flere seksjonsledere fått tilrettelagt arbeidssituasjonen ut fra ulike behov. I praksis gjelder dette overgang til annen og til redusert stilling, færre kontordager v/HA for å lette belastningen med pendling, samt tilrettelegging ved langtidssykemelding.

Trivsel

Samtlige rapporter, med ett unntak, melder i utgangspunktet om generell god trivsel. Noen refererer til enkeltuttalelser som kan variere fra «det er helt greit å gå på jobb» til at «jobben er stor gave» og at «NMS som arbeidsplass er som å komme til himmelen sammenlignet med tidligere arbeidsplass». Av forhold som bidrar til økt grad av trivsel, kan nevnes:

- Tydelige ansvarsområder
- God informasjonsflyt
- Møte med engasjerte medarbeidere i regionarbeidet og hos partnere
- Følelse av samhørighet med den verdensvide kirke
- Godt team-samarbeid
- Frihet til å ta avgjørelser
- Utvidet ansvar og nye utfordringer
- Regelmessige interne møter

Seksjonen som melder om lav trivsel, gir likevel uttrykk for en bedring av trivselsnivået fra året før. Det handler her fortsatt i hovedsak om stress/arbeidspres knyttet til rutineoppgaver i stedet for strategisk utviklingsarbeid.

Det generelle bildet av god trivsel nyanseres også gjennom referanser til en rekke enkeltuttalelser/forhold som bidrar til redusert trivsel:

- Mange/lite koordinerte forespørsler om besøk fra grupper og menigheter i Norge
- Kontinuerlig mye forefallende arbeid + reiser gir liten mulighet for avspasering
- For mange rutineoppgaver/for lite utfordringer i arbeidet
- Frustrasjon over mange skifter i personalansvar og lite oppfølging/ledelse fra NMS
- Manglende/for lite intern kommunikasjon
- Medarbeiderkonflikter/slitasje i forhold til enkeltledere

- For lite samhandling mellom pendlermisjonærer, fastboende på felt og feltkoordinator
- Stor «turnover» skaper oppbruddsstemning og trøtthet. Krevende vakanser og konstitueringer har skapt følelse av midlertidighet
- Reduserte stillinger (resultat av nedbemanning)
- Uklarheter i ansvarsforhold/arbeidsoppgaver etter siste omstrukturering. Hvem bestemmer hva? Spesielt har innføringen av feltkoordinator ikke satt seg helt i organisasjonen
- Savn av tydelig ledelse. Initiativ fra ulike avdelinger/seksjoner synes lite koordinert. Handler også om: Hvor går vi? Hvorfor er vi? Hva samler oss? Hva inviterer vi nye til å være med på?
- Mange engelskspråklige savner flere dokumenter på engelsk
- NMS Gjenbruk føler på en svært travel arbeidshverdag og en noe mistilpasset plassering i NMS-strukturen

Opplæring/personalutvikling

Alle synes å ha drøftet dette punktet med sine ansatte, men flere har ingenting å melde med hensyn til gjennomførte eller planlagte tiltak. Av tiltak som det refereres til i 2019, nevnes at:

- To medarbeidere har benyttet seg av ulike veiledningstilbud.
- Det planlegges (innvilget på nyåret 2020) franskstudier for to HA-ansatte
- Det er gitt tilbud om og innvilget støtte til fagkurs for medarbeider i redusert stilling (følge av nedbemanning) for å styrke mulighet for jobb utenfor NMS
- En ansatt har i 2019 benyttet seg av videreutdanning ved VID (50 % over ett år), mens en annen er i deltidsbasert videreutdanningsløp fram til sommeren 2020
- Med hensyn til ABV:
 - En medarbeider får veiledning som ABV-leder. Vedkommende har også fått grønt lys til en ukes pilgrimsvandring (deles med kirken der hun også er ansatt)
 - En medarbeider har nettopp fullført ABV. Undersøker mulighet for fortsettelse i stillingsbasert ABV.
- NMS Gjenbruk planlegger teambasert lederutvikling i 2020 (Enneagram-basert)
- Generalsekretær har deltatt i ledernetverk i Virke og i Solstrandprogrammet for ledere på høyt nivå
- Personalleder har deltatt i ledernetverk i KA

Det kan under denne tematikk nevnes at det i ledelsen har vært diskutert mulighet for nye lederutviklingsopplegg, men konklusjonen har vært å sette slike tiltak på vent inntil ny generalsekretær er på plass.

På bakgrunn av nedbemanning/nedskjæring ble det ikke gjennomført inspirasjonsreiser i 2019.

Hovedutfordringer

Selv om noen av tilbakemeldingene kommer fra flere hold, velger jeg likevel her å ta en avdelingsvis oppsummering for å tydeliggjøre «hvor skoen trykker» innenfor de ulike arbeidsfelt.

Generalsekretariat

- Avdelingsledere opplever tidvis høyt arbeidspress grunnet bortfall av stillinger, mange stillingsskifter, samt sykemeldinger.
- Flere melder om et utfordrende arbeidsmiljø. I tillegg til utskiftinger handler den største enkeltfaktor om relasjonen til NMS Eiendom (lederstil, manglende informasjon, ugrei nedbemanningsprosess, klager over NMS, osv.).

- Viktig å ta tak i følgende utfordringer:
 - Ansettelse i ledige stillinger
 - Avklaring av forventning til arbeidsutførelse
 - Arbeid med det daglige arbeidsmiljø
 - Etablere godt samarbeid med ny ledelse i NMS Eiendom
 - Opparbeidelse av økonomisk buffer for å hindre ytterligere nedbemanning

Administrasjonsavdeling

- Høyt arbeidspress som gir lite rom for strategiutvikling/effektivisering. Økt volum på Digni-portefølje og økte krav fra Norad er medvirkende til dette.
- Endringsprosesser i organisasjonen/konsernet de siste årene har bidratt til uavklarte oppgaver/forventninger. Er blitt mer avklart fra sommeren 2019.
- Opplevelse av at den kompetanse seksjonene sitter på ikke i tilstrekkelig grad trekkes inn i de ulike prosessene i konsernet.
- Sviktende internkommunikasjon mellom avdelinger/på tvers i konsernet.

Fundraising

- Store individuelle forskjeller i ansattes opplevelse (fra «høyt arbeidspress» til «få utfordringer»). Handler også om at mennesker er svært ulike.
- Mange utskiftninger i organisasjonen samt overgang til andre roller (spesielt på ledersiden) er utfordrende/forvirrende. Stabilitet og forutsigbarhet er viktig.
- For mange oppfølgingsoppgaver fra tidligere skal ivaretas av færre ansatte. Forventninger fra mange ulike hold. Istandsetting av frivillige må være hovedprioritet. Godt i gang med dette.
- Kommunikasjonsseksjonen er grunnet permisjoner nedbemannet ut over det den siste nedbemanningsprosess skulle tilsi. Viktig at medarbeidere kjenner sine oppgaver og utfører disse.
- En viss uro og forventning i Mobilisering når treårsgrensa for omstrukturering nærmer seg. Lite økonomisk og tidsmessig rom for prosesser som gir bærekraftige resultater. Trist at kreative seksjonssamlinger ble salderingspost.
- Underbemanning i Gjenbruks-staben. Ikke bærekraftig på lang sikt. Frustrerende å ikke ha nok ansattressurser til å utnytte og utvide en unik markedsposisjon. Gjenbruk må få større fokus sentralt i organisasjonen:
 - I lederskap og organisering
 - I engasjement og eierskap blant andre ansatte
 - I rause og inkluderende holdninger for bred rekruttering av nye frivillige

NMS Global

- Store utfordringer hos noen utenlandske partnere er krevende for seksjonsledere og øvrige ansatte. NMS-fokus på anti-korrupsjon og god forvaltning medfører stadig nye saker på bordet.
- Behov for ytterligere kommunikasjon og samsnakking mellom seksjoner og avdelinger, spesielt mht. profilering i kampanjer og presentasjoner.
- Rolle og mandat for:
 - NMS vis-à-vis partnere
 - Pendlermisjonærer vis-à-vis feltkoordinator og misjonærer
- Må være obs på at pendlermisjon i små %-stillinger krever mye samhandling og debrifing for ikke å bli egne innovative satellitter på feil kurs.
- Mange misjonærer er «offer» for bytte i personalansvar og midlertidige løsninger på ledersiden. Medfører diskontinuitet og alene-følelse.
- Rådgiverrollen på felt er utfordrende/frustrerende. Noe enklere for besøkende rådgivere som ofte kan uttale seg med større tyngde.
- Bekymring for at:
 - Den relasjonelle partnerkontakten ikke ivaretas godt nok gjennom rådgivere og ledelse som kun kommer på besøk.
 - Omstruktureringstiltak og personellbytter kan føre til tap av kunnskaper, erfaringer og relasjoner.

Konkluderende kommentarer

Her kunne mye vært sagt om mange temaer. Men ut fra faren for å kommentere alt og dermed ikke gi fokus til noen ting, velger jeg å kommentere et fåtall punkter som medarbeidersamtalene i sum peker på som viktige for organisasjonen.

Frustrasjon over manglende tydelighet/utmynting av satsingsområder

Noe av de ansattes frustrasjoner handler om uklarhet/usikkerhet på hvem vi er, hva og hvor vi vil.

En del av vårt arbeid (spesielt i Afrika/Madagaskar) har lang historie og har for lenge siden gitt fantastiske og bærekraftige resultatet i form av store, selvstendige og etter hvert misjonerende kirker. Misjonærstøtten har nesten forsvunnet, men prosjektporteføljen opprettholdes på et høyt nivå. Hva vil vi med det? Vedlikeholde/ underholde (på ubestemt tid)? Eller er det behov for å bruke både midler og personell inn i en mer målrettet og bevisst utfasingspolitikk/-periode? En del av støtten er jo fasett inn mot en slik målsetting. Men størrelsen på støtten er samtidig med på å skape ytterligere avhengighet og nye problemer av økonomisk-administrativ karakter. Hvis en bevisst avslutnings-policy i forhold til noen områder/partnere kunne kombineres med et like målrettet og bevisst grep i nye utfordringer, ville dette trolig minske/fjerne frustrerende usikkerhet hos mange ansatte (og mange frivillige som også har vanskelig for tydelig å lese NMS' profil på det globale engasjement).

NMS' engasjement i Europa-misjon er heller ingen nyhet lenger. Har støtten «stivnet» og blitt et mål i seg selv? Kunne noe av den revitaliseres gjennom definering av tydeligere mål for eksisterende engasjement, eller gjennom nytt engasjement sammen med nye partnere?

I teorien er alle ansatte etter hvert innforstått med at misjon er misjon uansett hvor den drives. Å utfordre og hjelpe kirkene til å bli hva de er (Missio Dei), ved å ha et både lokalt og globalt misjonsengasjement, skal være vår ledestjerne. Men kommer dette klart nok til uttrykk i vårt eget land og som et resultat av det tette samarbeid vi har ønsket å ha med norske menigheter? Satses det her nok, og tydelig nok, slik at ansatte føler seg overbevisst om hva som er overordnede mål og prioriterte oppgaver? Eller er de omtalte frustrasjoner knyttet til at en som ansatt i Norge fortsatt må prøve å gjøre litt her og litt der uten å strekke helt til på noe av det?

Dette første oppsummerende punkt handler i større grad om behov for mer arbeid med strategi og målsettinger enn om personalpolitiske grep. Men fra en personalleders synspunkt er det åpenbart at disse to størrelser på det nærmeste henger sammen. Tydelighet i strategi og målsettinger gjør automatisk noe med de ansattes energi, trivsel og glede i arbeidet.

Internkommunikasjon

Til tross for at det har vært stor bevissthet på og aktivt jobbet med en bedre internkommunikasjon, er det relativt mange kommentarer som omtaler for lite/for dårlig internkommunikasjon.

I et meta perspektiv handler dette om at én organisasjon i løpet av en 20-års-periode er blitt til tre. Den første fisjon, mellom NMS og NMSU, ligger allerede så langt tilbake at samarbeid og kommunikasjon har normalisert seg. Et organisasjonelt skille betyr likevel i praksis mindre informasjon over organisasjonsgrensene. Og slik skal det være. At NMSE ble utskilt som eget selskap ligger mye nærmere i tid, og den negative siden ved en slik fisjon handler bl.a. om dårlig og manglende kommunikasjon over selskapsgrensene.

I et internt NMS-perspektiv eksisterer samme utfordring på mange plan/i mange relasjoner:

- Mellom toppleder og lederteam
- Mellom ledelse og ansatte / ledelse og MAF
- Mellom avdelinger med ulikt faglig fokus og lite samhandling

- Mellom seksjoner i samme avdeling som også har ulikt faglig fokus og som utfordrer målsettingen om holistisk misjon.
- Mellom grupper av ansatte som har ulike roller. I Global kan dette f.eks. handle om:
 - Misjonærer/rådgivere bosatt i utlandet og pendlermisjonærer/rådgivere bosatt i Norge
 - Lokalt ansatte feltkoordinatorer og seksjonsledere med regionansvar
 - Seksjonsledere med ulike fagansvar.
- Mellom ansatte og frivillige
 - Her har en ny stor gruppe (Gjenbruk) vokst fram i form av en egen struktur med eget styre og med en ny/annerledes relasjon til resten av NMS

I forhold til eksterne partnere kan det også være (for) mange NMS-ere som henvender seg med info/spørsmål:

- Lokale partnere (kirke- og prosjektledelse) skal forholde seg til alle de nevnte kategorier ansatte + til Global-leder og generalsekretær.
- Samarbeidspartnere i Norge (f.eks. menigheter i DnK) vil også måtte forholde seg til mange ulike grupper ansatte, f.eks.:
 - representanter fra NMSU (trosopplæring, o.a.)
 - representanter fra NMSE (bruk av leirsteder/konfirmantleirer, etc.)
 - Seksjon Menighet i Global(menighetsutvikling/menighetsnettverk)
 - Seksjon Oppfølging i Fundraising (menighetsavtale/givertjeneste)
 - Seksjon Mobilisering i Fundraising (nye misjonsavtaler/aksjoner)

At alle i en slik sammensatt organisering føler at de vet nok om «de andre» eller at eksterne partnere vil høre én samstemt og koordinert informasjon fra NMS' side, vil aldri kunne skje, og bør kanskje heller aldri være et mål.

Samtidig bør det jobbes videre med mer og bedre internkommunikasjon, både for at flest mulig skal være hørt, informert og inspirert, og for at eksterne partnere i størst mulig grad skal høre NMS snakke med én stemme.

Etableringen av et lederforum, digitale seksjons- og avdelingsmøter, utbygging av digital info på nettsider samt digitale infosendinger for ansatte verden over synes å være riktige og viktige skritt i forbedring av internkommunikasjon. Aktuelle spørsmål er likevel:

- Er vår organisering en hjelp eller et hinder i å oppnå ønske om mer /bedre internkommunikasjon og i oppnå målsetting om holistisk misjon?
- Trenger vi å etablere/intensivere faste fora/møtepunkter på ulike nivå?
 - De tre organisasjoners toppledere
 - Utbygging av dagens lederforum (oftere?)
 - Arbeidersamlinger på tvers
 - Opplæringstiltak på tvers

Frivillighet

Vi er som organisasjon i ferd med å teste vårt eget DNA. Og bevisene er mange for at vi fremdeles er direkte etterkommere av det som en gang var Norges første og største frivillighetsorganisasjon. I en tid hvor mange organisasjoner strever med frivillig engasjement, har vi i NMS hatt en utrolig blomstring av frivillighet, først og fremst gjennom tilveksten av 2.500 frivillige butikk-medarbeidere.

Frivilligheten er vårt største potensial. Ikke bare for å understøtte en ansatt stab i inn- og utland som skal «gjøre jobben», men i større og større grad som aktive medspillere i den jobb som skal gjøres. For begge parter (ansatte og frivillige) kan det imidlertid være frustrasjonsmomenter av ulik art i dette samspillet.

På den ene side skal rekruttering, opplæring og veiledning av frivillige være en prioritert arbeidsoppgave for ansatte. Noen klarer å prioritere dette og finner nyttige redskaper og

metodiske grep. Andre strever mer med å få dette til. Flere grep er tatt og virker i positiv retning; eksempelvis ansettelse av frivillighets-koordinator, opprettelse av prosjektstillinger med fokus på frivillighet og egne digitale nyhetssendinger for frivillige. Men flere ansatte trenger trygghet for og hjelp til å fokusere på dette arbeidet også i fortsettelsen. Dette både for å fjerne bekymringen for å arbeide mot egen stillings eksistensberettigelse, og for å få til et smidig og godt samspill uten motsetninger og gnisninger mellom ansattressurs og frivillighetsressurs.

På den andre side ligger faren i at et stort frivillig engasjement i inn- og etter hvert også utland kan bli en «trussel» mot eksisterende og vedtatte strategier og arbeidsmetoder, som f.eks. at alt arbeid skal skje og støtte gis gjennom og etter avtale med partnere. Også dette er et frustrasjonsmoment for ansatte, og kanskje spesielt for ledere med ansvar på ulike nivå. Også her er det nødvendig med videre arbeid med rutiner og rammer som både ivaretar et stort frivillig engasjement samt potensiell finansiell støtte, og organisasjonens egen strategi og spilleregler som de ansatte på spesiell måte er satt til å håndheve (jfr. egen sak om giverstyrte prosjekter).

Gjenbruk

Gjenbruk er, i kraft av både sitt økonomiske bidrag, sitt store frivillighetsengasjement og sin betydning som kontaktpunkt med omverden, blitt en hjørnestein i NMS.

Medarbeidersamtalene med de ansatte i denne seksjon gjenspeiler glede og stolthet over dette forhold, men samtidig en grad av frustrasjon over de rammevilkår som denne delen av arbeidet er underlagt. Uten at grunnen til slik frustrasjon er klart uttrykt, kan dette handler om flere forhold, eksempelvis at:

- Ansatt ledelse og konsulentstab har et stort arbeidspress som i praksis gjør at de må strekke seg langt ut over normale arbeidstidsrammer for å få bedriften «til å gå rundt».
- Den organisatoriske plassering (som en seksjon i en avdeling) ikke på en god måte gjenspeiler den plass og betydning som arbeidet har i organisasjonen.
- Den interne organisering med et eget styre, som arbeider relativt separert fra andre leder- og styrkestrukturer i NMS, skaper en avstand mellom Gjenbruk og det øvrige NMS-arbeid.
- Frivilligheten i Gjenbruk er en svært sammensatt størrelse som krever «stor takhøyde» og forståelse for/vilje til å integrere frivillighetsgrupper som ikke springer ut av et tradisjonelt misjonsengasjement.

Andre forhold kan sikkert her være av betydning, uten at undertegnede har oversikt over alle forhold som skaper rammer for Gjenbruks-driften.

Den andre siden av saken er at det må være i NMS' interesse å ivareta og videreutvikle dette arbeid gjennom gode rammevilkår, og på alle nivå, fra det frivillige, lokale grasrotarbeid til overordnet struktur og ledelse, medvirke til størst mulig grad av samarbeid og integrasjon med det øvrige arbeid. Potensialet i dette arbeidet ligger både i økte inntekter og i de diakonale og menighetsbyggende/evangeliserende ringvirkninger som arbeidet kan ha. Faren ligger samtidig i at dette arbeidet med sin egenart, i form av frivillighetsprofil, strukturmessig plassering, merkantilt innhold, osv., med tiden vil kunne fjerne seg fra det øvrige NMS-arbeid og eventuelt søke en løsrivelse fra dette.

De ansattes ønske er absolutt å virke for at Gjenbruk skal være et vitalt og sentralt element i NMS' arbeid og organisasjon. Likevel gis det signaler som utfordrer til en diskusjon om og vurdering av hvordan rammevilkår, struktur, samarbeidsrutiner med resten av organisasjonen, o.a. på best mulig måte kan bidra til dette. LS gjøres med dette oppmerksom på behovet for en slik gjennomgang.

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar rapport fra medarbeidersamtaler 2019 til orientering.

NMS Landsstyre - 33/20

NMS LS - behandling:

NMS LS - vedtak:

Landsstyret tar rapport fra medarbeidersamtaler 2019 til orientering.

Sakspapir

Saksbehandler	Per Ivar Johansen, Personalleder
ArkivsakID	20/157
Arkiv	

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
34/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Fremtidig plassering av HA-kontor

Saksopplysninger:

Førrige gang saken var oppe til behandling i Landsstyret (jfr. Sak 68/19) ble følgende vedtak fattet:

«Landsstyret ser nødvendigheten av å lokalisere hovedadministrasjonen i Marie Føreides hus. Landsstyret gir generalsekretær fullmakt til å forhandle med NMS Eiendommer AS om en kostnadseffektiv og nøktern standard med tilgang til VID sine fasiliteter. Det forutsettes at AMU og MAF blir involvert i prosessen med utforming av innredning og romfordeling.»

Bakgrunnen for saken den gang var en henvendelse fra NMS Eiendommer AS (NMSE) der NMSE foreslo at NMS' hovedadministrasjon (NMS HA) og NMSU flyttet opp til Marie Føreides hus etter ferdig reovering av dette. Saksfremlegg til og saksfremstilling i Landsstyremøte 19.09.19 bar preg av en presset situasjon hvor det var viktig for NMS Eiendommer AS å få i stand en avtale som sikret raskest mulig frigjøring av eksisterende HA-lokaler for utleie av disse til Kirkevergen i Stavanger og til midlertidig husing av VID-administrasjonen i perioden for ombygging/utbygging av nytt undervisningsbygg.

Det andre alternativet med kontorplass for NMS/NMSU i en eventuell 3. etasje ved VIDs nybygg, hvilket var anbefalt førstevalg fra den interne arbeidsgruppe v/NMS-HA, rådet det på daværende tidspunkt stor usikkerhet omkring. Det ble opplyst at en endelig avgjørelse om bygging av en slik 3. etasje skulle utsettes til sommeren 2020, og at en slik etasje eventuelt kunne komme som et påbygg ved utvidet plassbehov på et senere tidspunkt.

Situasjonen har i ettertid endret seg ved at Kirkevergens behov for nye kontorlokaler ikke er så presserende ut fra endringer i nåværende leiekontrakt, og ved at hele VIDs aktivitet (med administrasjon og undervisning) er tilbudt og har takket ja til andre lokaler i byggeperioden.

Samtidig har det rådet usikkerhet omkring alternativet med NMS-HAs plassering i Marie Føreides hus v/VID. Dette fordi en utgraving av kjelleretasje (for å tilby kontorer i fire etasjer) vil kunne bli svært kostnadskreven, og fordi NMS aldri har fått et reelt pristilbud på et leieforhold som vil måtte omfatte alle fire etasjer i «trebygget» og sannsynligvis noe ekstra i et annet bygg (primært i 1. etasje i tilstøtende «murbygg»).

På den annen side er bygging av 3. etasje på et nytt administrasjonsbygg ved VID blitt aktualisert gjennomført i en første og samlet byggefase. Dette vil åpenbart være kostnadsbesparende, men forutsetter at det er behov for det kontorareal som en slik etasje representerer. VID har i sin analyse tilkjennegjort behov for ca. 30 % av en slik etasjes areal. Det resterende areal er i NMSEs forslag til ny leieavtale (presentert 2. mars 2020) tilbudt som fremtidige kontorlokaler for NMS/NMSU.

Fra NMS-administrasjonens side er det gitt positiv respons på tilbudet, men avtalen er pr. dags dato ennå ikke signert. Dette med bakgrunn i at avtalen:

- Ikke opererer med en total pris på leieforholdet: Kvadratmeterprisen er satt til kr. 1881, hvilket er likelydende med den pris det opereres med i tilbud til VID. Dagens leiepris for NMS-kontorer på eksisterende HA er på kr. 1.500 pr. m². Men en endelig beregning av det areal som inngår i tilbud, foreligger ikke (i en omtrentlig beregning er det angitt 900 m²).
- Inneholder flere punkter som krever nærmere avklaring, eksempelvis delansvar for drifts-/vedlikeholdskostnader ved uteanlegg, forsikringskostnader, tilgang til parkering (i utgangspunktet ingen P-plasser til ansatte/gjester), tilgang til fasiliteter som tekjøkken, garderobeanlegg, sykkelparkering, større møterom, etc.

Arbeidsgruppen som i 2019 uttalte seg om alternativene som da forelå, har i mars 2020 vært reengasjert for å gjennomgå og kommentere forslag til ny leieavtale. Gruppen har en rekke kommentarer og spørsmål. I tillegg til de ovenfor nevnte forhold handler dette bl.a. om hvor stor fleksibiliteten vil være i forhold til endringer på den skisse som foreligger som innredning av det tilbudte kontorareal. Antall cellekontor er her 10, mens et ønsket minimum er 14 (i forrige høringsrunde var antallet 18). Antall kontorplasser i landskap er imidlertid større enn det behovet tilsier (54 mot et beregnet behov på 35).

I tillegg til leie for kontorarealer, vil NMS, gjennom direkte kontakt med VID, kunne ytre ønske/forhandle om tilgang til/bruk av VIDs kantinetilbud og eventuelle andre fasiliteter/fellesarealer. Det ligger ingen forpliktelser til bruk av og leie for slike fasiliteter i foreliggende avtale, men det vil fra VIDs side sannsynligvis ligge en forventning om bruk av f.eks. felles kantine og dermed leie for delfinansiering av slikt fellesareal. Det er mulig at ønske om bruk av andre nevnte fasiliteter som parkering, garderobeanlegg, større møterom, etc., også må inngå i en intern avtale mellom NMS og VID.

NMS-administrasjonen orienterer med dette Landsstyret om at signering av leieavtale for nye kontorlokaler i 3. etasje i VIDs nybygg er vår intensjon så snart de nevnte avklaringer er gjort med NMSE og VID, og tilbud om en endelig leiepris foreligger.

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar informasjon om fremtidig plassering og inngåelse av ny leieavtale for HA-kontor til orientering.

Vedlegg:

Utkast tegninger lokaler NMS, 3 etg nybygg, april 2020

NMS Landsstyre - 34/20

NMS LS - behandling:

NMS LS - vedtak:

Landsstyret tar informasjon om fremtidig plassering og inngåelse av ny leieavtale for HA-kontor til orientering.

Sakspapir

Saksbehandler	Helge S. Gaard, Generalsekretær
ArkivsakID	20/4
Arkiv	NMSA-011 Innkallinger og referat fra styrende organ, Styre-Landsstyre NMS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
35/20	NMS Landsstyre	O	16.04.2020

Protokoller til landsstyret, april 2020

Saksopplysninger:

Følgende protokoller legges frem for landsstyret til orientering:

Ledermøte: 18.02.2020, 03.03.2020, 17.03.2020, 31.03.2020

Regionstyremøter:

Region Bjørgvin: 21.01.2020
Region Møre: 22.01.2020, 17.02.2020
Region Stavanger: 16.01.2020
Region Sør: -
Region Trøndelag: -
Region Øst: -

Fra Globalt ledermøte:

Møte 31.01.2020, 18.02.2020, 24.03.2020, 31.03.2020

Fra NMS Gjenbruk:

Møte februar 2020

Protokoller fra NMS Eiendommer AS:

Protokoller fra VID Vitenskapelige høgskole:

-

Hovedkomiteen GF/SF 2020:

Referat fra møtet 25.01.2020 ble ettersendt til forrige landsstyremøte.

Andre:

Årsmelding regionene:

- Region Møre
- Region Øst
- Region Nord, områdene Finnmark Midt Hålogaland og Troms

Protokollene/meldingene sendes samlet til landsstyret i eget vedlegg.

Forslag til vedtak:

Landsstyret tar de framlagte protokollene/meldingene til orientering.

NMS Landsstyre - 35/20

NMS LS - behandling:

Landsstyret etterlyser bruk av fullt navn på ansatte i de referatene som blir oversendt.

NMS LS - vedtak:

Landsstyret tar de framlagte protokollene/meldingene til orientering.

Sakspapir

Saksbehandler	Helge S. Gaard, Generalsekretær
ArkivsakID	20/2
Arkiv	NMSA-011 Innkallinger og referat fra styrende organ, Styre-Landsstyre NMS

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
36/20	NMS Landsstyre	D	16.04.2020

Åpen post, landsstyret april 2020

Saksopplysninger:

Orienterings- og drøftingstema som blir tatt opp i møtet uten egne sakspapir. Tema som ikke er skrevet inn før møtet, gjengis i fanen «Behandling» når referatet skrives:

- Neste landsstyremøte er planlagt 5.-6.juni 2020. Sted: Stavanger

Forslag til vedtak:

Landsstyret har drøftet sakene.

Landsstyret tar sakene til orientering.

NMS Landsstyre - 36/20

NMS LS - behandling:

- Bør vara Svein Malmbekk også kalles inn til styremøtene på fast basis?
- Vi forsøker å avholde møtet i juni ved oppmøte, men har Teamsmøte i bakhånd.

NMS LS - vedtak:

Landsstyret har drøftet sakene.

Landsstyret tar sakene til orientering.