



GOVERNANCE OF INCLUSION AFRICA MEMBER ORGANISATIONS

**INCLUSION AFRICA MEMBERS
LEARNING SERIES**

Inclusion Africa Members Quarterly Meeting

May 21, 2024

Focus Topic:

Participants:

Jeleel Odoom, Inclusion Africa
Chairperson
Chantal Gnahoui, La Chrysalide
Elissam Ntibanyendera, HVP
Gatagara
Claudine Daizo, La Chrysalide
Felicite Mubarakisa, DIR
Mireille Ajinda, La Chrysalide
Fayel Odeny, KAIH
Pooja Gopee, Inclusion Mauritius
Derrick Kisswa, Kisswa Minds
Rashveen Bondy, Inclusion Mauritius
Patrick Mapendano, AJID-DRC
Rose Mordi, DSFN
Betty Nancy Fonyuy, TPCC

Nike Denis, DSFN
Mohammed Nor, KAHRDO
Blessing Fynecontry, DSFN
Barbra Phiri, ZACALD
Balikudembe Mukasa, UPPID
Shadrack Manyogote, CDPF
Amos Chileshe, Friendly Barn
Pamela Somses, NACD
Samuel Nana, APAPE
Ancella Ramjas, DSSA
Francis Mashulano, TAMH
William Ocean, ESL
Tamrini, ZAPDD
Leonard Nsavyimana, ICA

Observers:

Kimber Bialik, Inclusion International (Notetaker)
Mark Mapemba, Inclusion International
Cleopatre Kougniazonde (Translator)

Minutes:

Opening the Meeting	<p>Chantal Gnahoui, our Regional Representative to Council, welcomed everyone and opened the meeting.</p> <p>Auberon Jeleel Odoom, Regional Representative to Council and Chair of Inclusion Africa</p>
Discussion Question 1: What does the role of the board look like in your organisation?	<p>Members talked about what their board is like:</p> <ul style="list-style-type: none">Inclusion Mauritius: The Board has 8 executive members, including 2 self-advocates. They are accountable for the funding flow in the organisation, and they are the main decision makers on things like programme design. They meet every 2 months. They get elected by the General Assembly to two year terms. They are responsible for the staff - they do interviews, final vetting for contracts, etc.

Every event the staff take part in (individual advocacy activities, project activities, etc.) needs to be approved by the Board. The Board also closely monitors any advocacy to governments. We have the staff come every 3-4 months to present on progress following their workplans and share any challenges they are facing.

- Friendly Barn Development Foundation: The Board are wide decision-makers responsible for ensuring the organisation works well in Zambia. There are people with intellectual disabilities on the board, as well as a sibling and another family member.
- HVP Gatagara/Humura: In our organisation, the board is the one that is controlling every day activities to see if everything is going on and seeing if staff is complying with documents in the organisation. Our board is parents, but no self-advocates. The Board might implement activities in different areas, planning and organising meetings and other events. They are closely related to staff because the staff implement their decisions, and they report to the board. They give guidance to staff and to approve decisions.
- La Chrysalide: Our Board of Directors is similar to what others have said - they monitor and control, but they also participate in all of the activities. We have two self-advocates (including Chantal) on our Board. We expect our Board to be present and have an active participation in the work that is done by the staff - we expect them to be proactive and dynamic, and we especially need them engaged in advocacy with the government and fundraising activities. They meet every 3 months (once per quarter). They are elected on three year terms by the General Assembly.
- Down Syndrome Foundation Nigeria: We call ours a Board of Trustees - they are very active and supportive. Their role is to provide guidance and governance, and to give approval on major things. Our Board members are seasoned professionals - we have 3 accountants on our board who guide us on finances and project grants, campaigns for funding, etc. They guide us on how we spend and disburse money on different projects. They meet quarterly.
- Disability Inclusion Rwanda: We have 5 self-advocates on our board, of the 9 total - our Board is majority self-advocates. The others are siblings and partners.
- NACD: For us, the role of the board is to implore corporate governance - they promote smooth running of the organisation. Two of our 8 Board members are self-advocates and help make decisions. Our Board Chair plays a role in lobbying the government along with the organisation's staff.
- ZAPDD: We have a ten member National Board elected by the General Assembly. We have almost 60 branches that choose our leadership, who stay in their roles for 4 years. They do some advocacy, but the Director of the organisation (staff) supports them with the implementation of the day to day activities. We also have a Board of Trustees that deals with higher level issues and decision making, and they are involved with advocating for the government.

	<ul style="list-style-type: none"> • Integrated Change Agent: Our Board of Directors has inside of it different bodies (committees) in charge of monitoring and in charge of decision making. The Executive Committee does the organisation's decision making on management, political decision making, performance, and activities. For the oversight body, they are in charge of supervising all of the activities. There is another subdivision of different bodies that keep the organisation functional. • AGUIPHAM: We have a Board of Directors, and we have federated with other organisations that work with disabled people to form an organisation that defends children with intellectual disabilities. <p>There are also Board challenges members raised:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Board members do understand their duties as Board members, but having knowledgeable board members is difficult. We need them to have certain knowledge to be able to write and review policies, but this usually ends up being the staff or an outside person who can help with policy development. The time commitment is also hard because they are volunteers who have day jobs and are also board members in their local organisations. • Another challenge is getting board members who are trained and have experience in fundraising skills.
--	---

Discussion Question 2:

What does your organisation do to find strong advocates within your network who can take on Board or leadership roles in the future?

Jeleel explained what a strong self-advocate leader on the Board looks like - it is not someone who comes and just sits in the meeting, they are actively taking part in the meeting and giving their opinion and advice.

Members talk about how they find new leaders:

- DSSA: They have an active self-advocate movement that meets once per month. There are ten self-advocates across the country representing their different local organisations, and they come together on Zoom to talk about different topics including speaking up for yourself and leadership. We use the Listen Include Respect guidelines for this. Every 4 years we have a self-advocate symposium where the self-advocates get to elect their two representatives who join the DSSA Board. We also publish Board information in easy read so that they are able to participate and share their views.
- Disability Inclusion Rwanda: For us, strong self-advocates are already there. Advocates are identified in our regular meetings, and we look for people who are skilled among all of our members as future leaders. When people join our organisation, we look at their skills so that they can be part of different things that use their skills and competencies.
- AJID-DRC: We identify self-advocates during our meetings and events to understand the capacities of different self-advocates. We also arrange training from time to time, like games that train youth how to defend their rights
- NACD: We use easy read materials from Inclusion Africa (like materials on the SDGs) to help build capacity for the self-advocates on our Board, and they have easy to understand materials for their reference. For all Board members, we do capacity training to make sure that they are strengthened on corporate governance and also on the CRPD

	<ul style="list-style-type: none"> • ZAPDD: Our self-advocates get trained in programmes and then are ready to support in different activities.
<p>Discussion Question 3:</p> <p>How are governing documents used in your organisation? How do you use your constitution to help guide your work?</p>	<p>Members talked about their governance documents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TAMH: Our constitution has our leadership structure, and it is the same structure from the national level down to the branches. • NACD: We have taken a new approach from the beginning of this year - our Board is more focused on making sure guiding documents are being implemented. We have a constitution which guides us, and now we have developed a new finance policy and a new HR policy. There is also a strategic plan which the Board makes and helps implement. • Inclusion Mauritius: We have a strategic plan that is reviewed every 2 years when each new Board is elected. We also have our constitution which is very clear about the different board roles like the Treasurer, General Secretary, etc. The constitution is also clear on our organisation's aims, which we follow. • Disability Inclusion Rwanda: We have a constitution, a strategic plan, a gender policy, a finance policy, an HR policy, also some other internal regulation documents. We make sure that any decisions made align with all of these documents. • HVP Gatagara: We are a big organisation in Rwanda, so we have some governing documents but not all - many need to be updated. But we are using them.
<p>Discussion Question 4:</p> <p>How do your members help feed your policy or advocacy work?</p>	<p>Members talked about how self-advocates, families, and other members take part in their policy and advocacy work</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disability Inclusion Rwanda: Any policies and documents we make have members involved. Our members have different skills, and different individuals bring contributions when we work on documents or have discussions. • KAIH: For any policy, we have an inclusive design process. For this we use our 4 staff who are people with intellectual disabilities in different roles, and we also have self-advocacy groups that support different work we are doing. Recently we needed a new Safeguarding Policy, so we sat down with self-advocates and asked them what risk means to them, how they want it handled if there was a situation, etc. and used that for the policy. We also have siblings and parents in support groups that we also go to. These groups are not just based in Nairobi - these self-advocacy and family groups span Kenya and this gives us a large pool of people that we can have meetings with to discuss ideas. We also recently had to make a Monitoring, Evaluation, and Learning (MEAL) policy so we had a meeting and discussed with these groups from around the country to help do this, so everyone is engaged. • La Chrysalide: We have self-advocates participating in all of our advocacy activities. We also have many dynamic mothers within La Chrysalid who are engaged in the organisation's work.

<p>Discussion Question 5: Are there any areas of good governance where you would like more support from our network to strengthen your organisation?</p>	<p>These are the things that members think they should be sharing or working together:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusion Mauritius wants to do some research on standards other organisations have about if it is in line with good governance for staff to be on the Board - what do other organisations think about this? <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jeleel shared that an Executive Director often joins in an ex-officio role (usually non-voting) on the Board - they should be there to be responding to questions, making links with the staff, etc. Often the Executive Director acts as the Secretary. • We need guidance on how to engage self-advocates in board activities. <ul style="list-style-type: none"> ◆ The Listen Include Respect guidelines on inclusive leadership can help with this - it has lots of information about how to engage self-advocates as leaders on Boards. • We need a global framework we can use as a guide for how Boards should be working - good governance standards for our work. • We need training and resources on financial planning, budgeting, and good governance for financial management. This also includes donor management and relationship building. • Specific regional training for specific roles would be useful - for example the Treasurer of Inclusion Africa brings together all of the treasurers of the different organisations to talk about their role and skills. • We need a Board Chair training of trainers, so that the Board leads can come together in a regional meeting and get trained on Good Governance, and then get resources and training materials to go back and train their own boards. • There is a disconnect between how Boards understand objectives and what is happening on the ground for projects - how can we bridge this gap? • We should think about peer support - how can our board members be connecting and supporting each other? • We need technical support from other regions, organisations, etc. We need to be sharing challenges and best practices with each other. Members can share their work and ask each other questions using the email address africa@inclusion-international.org. <ul style="list-style-type: none"> ◆ Amos has requested that anyone with a safeguarding policy please share it with him at amosmc24@gmail.com.
<p>Other comments</p>	<p>Some members raised other issues for Inclusion Africa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Members are asking about the activity plan for Inclusion Africa for 2024 - Jeleel has said that this is coming and will be shared with members. • We should also think about building a regional structure for Central Africa - we have had a lot of growth in members there and Inclusion Africa can think about having a formal structure there like there is in West Africa. • Members also need training on project management so that we don't need to be recruiting external people - this isn't something for the Board, it is for staff, but it is important.

Français

Réunion trimestrielle des membres d'Inclusion Africa

21 mai 2024

Sujet principal : La bonne gouvernance

Participants:

Jeleel Odoom, Inclusion Africa Chair
Chantal Gnahoui, La Chrysalide
Elissam Ntibanyendera, HVP Gatagara
Claudine Daizo, La Chrysalide
Felicite Mubarakisa, DIR
Mireille Ajinda, La Chrysalide
Fayel Odeny, KAIH
Pooja Gopee, Inclusion Mauritius
Derrick Kisswa, Kisswa Minds
Rashveen Bondy, Inclusion Mauritius
Patrick Mapendano, AJID-DRC
Rose Mordi, DSFN
Betty Nancy Fonyuy, TPCC

Nike Denis, DSFN
Mohammed Nor, KAHRDO
Blessing Fynecontry, DSFN
Barbra Phiri, ZACALD
Balikudembe Mukasa, UPPID
Shadrack Manyogote, CDPF
Amos Chileshe, Friendly Barn
Pamela Somses, NACD
Samuel Nana, APAPE
Ancella Ramjas, DSSA
Francis Mashulano, TAMH
William Ocean, ESL
Tamrini, ZAPDD
Leonard Nsavyimana, ICA

Observateurs:

Kimber Bialik, Inclusion International (Notetaker)
Cleopatre Kougniazonde (Translator)

Remarques:

Ouverture de la réunion	<p>Chantal Gnahoui, notre représentante régionale au conseil, souhaite la bienvenue à tous et ouvre la réunion.</p> <p>Auberon Jeleel Odoom, représentant régional au Conseil et président d'Inclusion Africa</p>
Question de discussion 1 : Quel est le rôle du conseil d'administration dans votre organisation ?	<p>Les membres ont parlé de ce à quoi ressemble leur conseil d'administration :</p> <ul style="list-style-type: none">Inclusion Mauritius : Le Conseil compte 8 membres exécutifs, dont 2 auto-représentants. Ils sont responsables du flux de financement au sein de l'organisation et sont les principaux décideurs sur des sujets tels que la conception des programmes. Ils se réunissent tous les 2 mois. Ils sont élus par l'Assemblée générale pour un mandat de deux ans. Ils sont responsables du personnel - ils effectuent les entretiens, la vérification finale des contrats, etc. Chaque événement auquel le personnel participe (activités de plaidoyer individuelles, activités de projet, etc.) doit être approuvé par le Conseil d'administration. Le Conseil surveille également de près tout plaidoyer auprès des gouvernements. Nous demandons au personnel de venir tous les 3 à 4 mois pour présenter les progrès réalisés dans la mise en œuvre de leurs plans de travail et partager les défis auxquels ils sont confrontés.

- Friendly Barn Development Foundation : Le conseil d'administration est composé de nombreux décideurs chargés de garantir le bon fonctionnement de l'organisation en Zambie. Il y a des personnes ayant une déficience intellectuelle au sein du conseil d'administration, ainsi qu'un frère ou une sœur et un autre membre de la famille.
- HVP Gatagara/Humura : Dans notre organisation, le conseil d'administration est celui qui contrôle les activités quotidiennes pour voir si tout se passe et si le personnel se conforme aux documents de l'organisation. Notre conseil d'administration est composé de parents, mais pas d'auto-représentants. Le Conseil peut mettre en œuvre des activités dans différents domaines, en planifiant et en organisant des réunions et d'autres événements. Ils sont étroitement liés au personnel car celui-ci met en œuvre ses décisions et rend compte au conseil d'administration. Ils donnent des orientations au personnel et approuvent les décisions.
- La Chrysalide : Notre conseil d'administration est similaire à ce que d'autres ont dit : ils surveillent et contrôlent, mais ils participent également à toutes les activités. Nous avons deux défenseurs des droits (dont Chantal) au sein de notre conseil d'administration. Nous attendons de notre conseil d'administration qu'il soit présent et participe activement au travail effectué par le personnel. Nous attendons d'eux qu'ils soient proactifs et dynamiques, et nous avons particulièrement besoin qu'ils soient engagés dans des activités de plaidoyer auprès du gouvernement et de collecte de fonds. Ils se réunissent tous les 3 mois (une fois par trimestre). Ils sont élus pour trois ans par l'Assemblée générale.
- Down Syndrome Foundation Nigeria : Nous appelons notre conseil d'administration - ils sont très actifs et solidaires. Leur rôle est de fournir des conseils et une gouvernance, et de donner son approbation sur les choses importantes. Les membres de notre conseil d'administration sont des professionnels chevronnés - nous avons 3 comptables au sein de notre conseil d'administration qui nous guident sur les finances et les subventions de projets, les campagnes de financement, etc. Ils nous guident sur la façon dont nous dépensons et décaissons de l'argent sur différents projets. Ils se réunissent tous les trimestres.
- Inclusion des personnes handicapées au Rwanda : Nous avons 5 auto-représentants dans notre conseil d'administration, sur un total de 9 - notre conseil d'administration est composé majoritairement d'auto-représentants. Les autres sont frères et sœurs et partenaires.
- NACD : Pour nous, le rôle du conseil d'administration est d'implorer la gouvernance d'entreprise – il favorise le bon fonctionnement de l'organisation. Deux de nos huit membres du conseil d'administration se défendent eux-mêmes et aident à prendre des décisions. Notre président du conseil d'administration joue un rôle de lobbying auprès du gouvernement auprès du personnel de l'organisation.
- ZAPDD : Nous avons un conseil d'administration national de dix membres élus par l'Assemblée générale. Nous avons près de 60 succursales qui choisissent nos dirigeants, qui restent dans leurs fonctions pendant 4 ans. Ils font du plaidoyer, mais le directeur de l'organisation (le personnel) les soutient dans la mise en œuvre des activités quotidiennes. Nous avons également un conseil d'administration qui s'occupe des questions de plus haut niveau et de la prise de décision, et qui participe à la défense des intérêts du gouvernement.

	<ul style="list-style-type: none"> • Agent de Changement Intégré : Notre Conseil d'Administration compte en son sein différents organes (comités) en charge du suivi et en charge de la prise de décision. Le Comité exécutif prend les décisions de l'organisation en matière de gestion, de prise de décisions politiques, de performances et d'activités. Pour l'organisme de surveillance, ils sont chargés de superviser l'ensemble des activités. Il existe une autre subdivision de différents organismes qui assurent le fonctionnement de l'organisation. • AGUIPHAM: Nous avons un conseil d'administration et nous nous sommes fédérés avec d'autres organisations qui travaillent avec des personnes handicapées pour former une organisation qui défend les enfants ayant une déficience intellectuelle. <p>Certains membres du Conseil d'administration ont également soulevé des défis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les membres du conseil d'administration comprennent leurs devoirs en tant que membres du conseil d'administration, mais il est difficile d'avoir des membres bien informés. Nous avons besoin qu'ils possèdent certaines connaissances pour pouvoir rédiger et réviser des politiques, mais cela finit généralement par être le personnel ou une personne extérieure qui peut aider à l'élaboration des politiques. L'engagement en temps est également difficile car ce sont des bénévoles qui ont un travail quotidien et sont également membres du conseil d'administration de leurs organisations locales. • Un autre défi consiste à recruter des membres du conseil d'administration formés et possédant de l'expérience en matière de collecte de fonds.
<p>Question de discussion 2 :</p> <p>Que fait votre organisation pour trouver des défenseurs solides au sein de votre réseau qui pourront assumer des rôles de conseil d'administration ou de leadership à l'avenir ?</p>	<p>Jeleel a expliqué à quoi ressemble un leader fort et auto-représentant au sein du Conseil d'administration : ce n'est pas quelqu'un qui vient simplement s'asseoir à la réunion, il participe activement à la réunion et donne son opinion et ses conseils.</p> <p>Les membres parlent de la façon dont ils trouvent de nouveaux leaders :</p> <ul style="list-style-type: none"> • DSSA: Ils ont un mouvement d'auto-représentation actif qui se réunit une fois par mois. Il y a dix auto-représentants à travers le pays qui représentent leurs différentes organisations locales, et ils se réunissent sur Zoom pour parler de différents sujets, notamment prendre la parole pour vous-même et pour votre leadership. Nous utilisons les directives Listen Include Respect pour cela. Tous les 4 ans, nous organisons un symposium des auto-représentants où les auto-représentants peuvent élire leurs deux représentants qui rejoignent le conseil d'administration de la DSSA. Nous publions également les informations du Conseil d'administration sous une forme facile à lire afin qu'ils puissent participer et partager leurs points de vue. • Inclusion des personnes handicapées au Rwanda : Pour nous, de solides défenseurs de nos droits sont déjà là. Les défenseurs sont identifiés lors de nos réunions régulières et nous recherchons parmi tous nos membres des personnes compétentes en tant que futurs leaders. Lorsque des personnes rejoignent notre organisation, nous examinons leurs compétences afin qu'elles puissent participer à différentes activités qui utilisent leurs aptitudes et compétences.

	<ul style="list-style-type: none"> • AJID-RDC : Nous identifions les auto-représentants lors de nos réunions et événements pour comprendre les capacités des différents auto-représentants. Nous organisons également des formations de temps en temps, comme des jeux qui apprennent aux jeunes à défendre leurs droits. • NACD : Nous utilisons des documents faciles à lire d’Inclusion Africa (comme des documents sur les ODD) pour aider à renforcer les capacités des auto-représentants de notre conseil d’administration, et ils disposent de documents faciles à comprendre pour leur référence. Pour tous les membres du Conseil d’administration, nous organisons une formation en matière de capacités pour nous assurer qu’ils sont renforcés en matière de gouvernance d’entreprise et également en matière de CDPH. • ZAPDD : Nos auto-représentants sont formés aux programmes et sont ensuite prêts à apporter leur soutien dans différentes activités.
<p>Question de discussion 3 :</p> <p>Comment les documents constitutifs sont-ils utilisés dans votre organisation ? Comment utilisez-vous votre constitution pour guider votre travail ?</p>	<p>Members talked about their governance documents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TAMH : Notre constitution a notre structure de direction, et c’est la même structure du niveau national jusqu’aux branches. • NACD : Nous avons adopté une nouvelle approche depuis le début de cette année : notre conseil d’administration se concentre davantage sur la garantie que les documents d’orientation sont mis en œuvre. Nous avons une constitution qui nous guide, et maintenant nous avons développé une nouvelle politique financière et une nouvelle politique RH. Il existe également un plan stratégique que le Conseil élabore et aide à mettre en œuvre. • Inclusion Mauritius : Nous avons un plan stratégique qui est revu tous les 2 ans lors de l’élection de chaque nouveau conseil d’administration. Nous avons également notre constitution qui est très claire sur les différents rôles du conseil d’administration comme le trésorier, le secrétaire général, etc. La constitution est également claire sur les objectifs de notre organisation, que nous suivons. • Inclusion du handicap Rwanda : Nous avons une constitution, un plan stratégique, une politique de genre, une politique financière, une politique des ressources humaines, ainsi que d’autres documents de réglementation interne. Nous veillons à ce que toutes les décisions prises soient conformes à tous ces documents. • HVP Gatagara : Nous sommes une grande organisation au Rwanda, nous avons donc certains documents constitutifs mais pas tous – beaucoup doivent être mis à jour. Mais nous les utilisons.

<p>Question de discussion 4 :</p> <p>Comment vos membres contribuent-ils à alimenter votre travail politique ou de plaidoyer ?</p>	<p>Members talked about how self-advocates, families, and other members take part in their policy and advocacy work:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusion des personnes handicapées au Rwanda : Toutes les politiques et tous les documents que nous élaborons impliquent des membres. Nos membres ont des compétences différentes et différentes personnes apportent leur contribution lorsque nous travaillons sur des documents ou tenons des discussions. • KAIH : Pour toute politique, nous avons un processus de conception inclusif. Pour cela, nous utilisons nos 4 collaborateurs qui sont des personnes ayant une déficience intellectuelle dans différents rôles, et nous disposons également de groupes d'auto-représentation qui soutiennent différents travaux que nous effectuons. Récemment, nous avons besoin d'une nouvelle politique de sauvegarde, nous avons donc rencontré des auto-représentants et leur avons demandé ce que le risque signifiait pour eux, comment ils voulaient qu'il soit traité en cas de situation, etc. et nous avons utilisé cela pour la politique. Nous avons également des frères et sœurs et des parents dans des groupes de soutien auxquels nous allons également. Ces groupes ne sont pas uniquement basés à Nairobi : ces groupes d'auto-représentation et familiaux s'étendent partout au Kenya, ce qui nous donne un large bassin de personnes avec lesquelles nous pouvons tenir des réunions pour discuter d'idées. Nous avons également dû récemment élaborer une politique de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEAL), nous avons donc tenu une réunion et discuté avec ces groupes de tout le pays pour nous aider à y parvenir, afin que tout le monde soit impliqué. • La Chrysalide : Nous avons des auto-représentants qui participent à toutes nos activités de plaidoyer. Nous avons également de nombreuses mamans dynamiques au sein de La Chrysalide et engagées dans le travail de l'association.
<p>Question de discussion 5 :</p> <p>Y a-t-il des domaines de bonne gouvernance dans lesquels vous souhaiteriez davantage de soutien de notre réseau pour renforcer votre organisation ?</p>	<p>Voici les choses que les membres pensent qu'ils devraient partager ou travailler ensemble :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusion Mauritius souhaite faire des recherches sur les normes établies par d'autres organisations pour savoir si la présence de personnel au sein du conseil d'administration est conforme à la bonne gouvernance. Qu'en pensent les autres organisations ? <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jeleel a expliqué qu'un directeur exécutif se joint souvent au conseil d'administration dans un rôle d'office (généralement sans droit de vote) - il devrait être là pour répondre aux questions, établir des liens avec le personnel, etc. Souvent, le directeur exécutif agit en tant que secrétaire. • Nous avons besoin de conseils sur la manière d'impliquer les auto-représentants dans les activités du conseil d'administration. <ul style="list-style-type: none"> ◆ Les lignes directrices Listen Include Respect sur le leadership inclusif peuvent y contribuer - elles contiennent de nombreuses informations sur la manière d'impliquer les auto-représentants en tant que leaders dans les conseils d'administration.

	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons besoin d'un cadre mondial que nous pouvons utiliser comme guide sur la manière dont les conseils d'administration devraient fonctionner – des normes de bonne gouvernance pour notre travail. • Nous avons besoin de formations et de ressources sur la planification financière, la budgétisation et la bonne gouvernance pour la gestion financière. Cela inclut également la gestion des donateurs et l'établissement de relations. • Une formation régionale spécifique pour des rôles spécifiques serait utile - par exemple, le trésorier d'Inclusion Africa rassemble tous les trésoriers des différentes organisations pour parler de leur rôle et de leurs compétences. • Nous avons besoin d'une formation de formateurs pour les présidents de conseil d'administration, afin que les dirigeants du conseil d'administration puissent se réunir lors d'une réunion régionale et se former sur la bonne gouvernance, puis obtenir des ressources et du matériel de formation pour retourner former leurs propres conseils d'administration. • Il existe un décalage entre la façon dont les conseils d'administration comprennent les objectifs et ce qui se passe sur le terrain pour les projets : comment pouvons-nous combler cet écart ? • Nous devrions penser au soutien par les pairs : comment les membres de notre conseil d'administration peuvent-ils se connecter et se soutenir mutuellement ? • Nous avons besoin du soutien technique d'autres régions, organisations, etc. Nous devons partager les défis et les meilleures pratiques les uns avec les autres. Les membres peuvent partager leur travail et se poser des questions en utilisant l'adresse email africa@inclusion-international.org. <ul style="list-style-type: none"> ◆ Amos a demandé à toute personne ayant une politique de sauvegarde de la partager avec lui à amosmc24@gmail.com.
Autres commentaires	<p>Certains membres ont soulevé d'autres questions pour Inclusion Africa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les membres posent des questions sur le plan d'activités d'Inclusion Africa pour 2024. Jeleel a déclaré que cela allait arriver et qu'il serait partagé avec les membres. • Nous devrions également penser à construire une structure régionale pour l'Afrique centrale – nous y avons connu une forte croissance du nombre de membres et Inclusion Africa peut envisager d'avoir une structure formelle là-bas, comme il en existe en Afrique de l'Ouest. • Les membres ont également besoin d'une formation sur la gestion de projet afin que nous n'ayons pas besoin de recruter des personnes externes – ce n'est pas quelque chose qui concerne le Conseil d'administration, c'est le personnel, mais c'est important.

