

## Bilag 6.1

Dato: 23.10.2023

Til: HB

Kontaktperson: Mikkel Havelund, mh@dn.dk 31193207 & Søren Møllerup Dawe, smd@dn.dk, 31719091, Bente Bækgaard, bente@dn.dk

Danmarks  
Naturfredningsforening



## OU's anbefalinger til vedtægtsændringer til foråret 2024 (del 2)

I 2023 har organisationsudvalget gennemgået alle DN's organisatoriske enheder for at vurdere om der er behov for at ændre i vedtægterne eller foretage andre organisatoriske ændringer, fordi enhedernes nuværende indretning og funktion enten forhindrer foreningen i at gennemføre strategien, eller et andet setup kan understøtte strategien bedre.

Dokumentet herunder sammenfatter organisationsudvalgets 2. runde med anbefalinger til organisatoriske ændringer med fokus på vedtægtsændringer.. Se evt. referaterne fra de tre seneste møder i organisationsudvalget for flere detaljer på de forudgående diskussioner:

<https://aktiv.dn.dk/organisationen/faglige-udvalg/organisationsudvalget/referater-ou/>

HB behandlede på sidste møde organisationsudvalgets første runde med anbefalinger, som nu er sat til debat på Vores DN (HB's sammensætning, faglige udvalg, samråd, dagsordensudvalget samt indførelse af frister for ændringsforslag til REP-materiale. Derudover valgte HB på sidste møde ikke at gå videre med emnerne: organisationsudvalget og lokalafdelinger).

I nedenstående gennemgang er OU's anbefalinger indrammet i en boks. **Anbefalinger med grøn tekst vurderes ikke at kræve vedtægtsændringer** mens anbefalinger i sort vurderes at kræve vedtægtsændringer.

### 1. Eksklusionsparagraf

*Bør DN have en eksklusionsparagraf? Det spørgsmål har været til debat i foreningen en del gange tidligere, men er aldrig blevet vedtaget. Argumenterne mod har bl.a. været, at man risikerer dårlig omtale ved eksklusion. Argumentet for kan være, at enkeltpersoner risikerer at skade DN's omdømme eller skræmme andre konstruktive kræfter væk pga. samarbejdsvanskeligheder. Siden seneste behandling i 2010 kan man hævde, at tiderne er skiftet, da medieverdenen dels går endnu hurtigere, og dels har vi haft fokus på me too, hvor enkeltpersoner har overtrådt grænser, som måske har været for utydeligt definerede.*

I bilag 5.2 oplistes hovedpunkterne i eksklusionsparagrafdebatten.

OU anbefaler:

- At indføre en eksklusionsparagraf fordi:
  - o Det giver en tryghed for dem "der opfører sig ordentligt" om, at det ikke er dem, der er nødt til at forlade foreningen.

- Det vil disciplinere dem, der opfører sig dårligt at vide, at man kan blive ekskluderet.
- Der er styr på processer og kan gives advarsler mv. (alternativt vil det være op til en dommer).
- Det vil spare mange ressourcer i sekretariat og HB, når der er en svær sag, hvor handlemulighederne i dag er meget begrænsede.
- HB bør være den besluttende myndighed, da sådanne sager ikke egner sig til drøftelse i plenum.

Andre pointer fra OU:

- Det skal være en nødforanstaltning i alvorlige sager, der kan skade foreningen.
- Det er vigtigt, at der er tale om meget alvorlige sager – ikke blot en politisk uenighed.
- Verden har forandret sig, fx kan lobbyister frembringe dobbeltroller. Me too har også skærpet kravene til at kunne sætte grænser.
- Når ikke vi har en sanktionsmulighed, kan det ende med, at de fornuftige forlader os, men at konfliktpersonen bliver.
- Lokaldemokratiet vil ikke altid selv være i stand til at bryde med konfliktpersonen, da ikke alle aktive er valgt. Desuden kan nogle personer være så utålelige, at de almindelige medlemmer ikke møder op og stemmer, fordi stemningen er dårlig.
- Eksempler på kriterier for eksklusion kan være:
  - Vedvarende/gentagen modarbejdelse af foreningens formål.
  - Grov adfærd, som skader foreningens omdømme/anseelse
  - Grænseskridende adfærd der forbryder sig mod vores samværspolitik (skelne mellem enkeltforseelser eller gentagne forseelser og seksuelle overgreb og vold)

## 2. Netværkene

I forlængelse af strategiprocesen er det blevet foreslået, at netværkene revitaliseres med en større forankring i og support fra sekretariatet, og at der søges oprettet nye netværk, der knytter sig til delstrategierne eller specifikke fagområder. Desuden er der efterspurgt mere klare rammer om økonomi, ligesom at det bør meldes klart ud, at nogle netværk har en strategisk prioritering.

I DNs model for netværk lægges der op til, at aktive selv vil påtage sig en rolle som drivende kraft. Det kan vise sig vanskeligt i praksis, og det er derfor, vi ser, at det ind imellem falder til jorden. Ligeledes kan netværkene savne en klar rolle og leverancer. Hvis sekretariatet skal påtage sig en drivende rolle i alle netværk, vil arbejdsindsatsen være større, og det vil skulle prioriteres særskilt, så andre opgaver vælges fra. Sekretariatet driver i et vist omfang netværk udsprunget af strategien, fx børnenetværket og lokal interessevaretagelse, hvor der er nogle tydelige leverancer.

## Baggrund

I vedtægterne står:

”Medlemmer af Danmarks Naturfredningsforening med interesse for et bestemt emne kan slutte sig sammen i et netværk. Netværk arbejder med inspiration og idéudvikling på tværs af de øvrige organisatoriske enheder i Danmarks Naturfredningsforening. Netværk skal virke for at fremme foreningens formål.” (§8)

Se oversigt over netværk i DN på følgende link, hvor man også kan læse a) ”rammer for netværk” og b) evalueringen fra 2020:

<https://aktiv.dn.dk/organisationen/netvaerk/netvaerk/>

Netværkene kan arbejde med at:

- Inspirere afdelinger og andre netværk
- Følge kommunernes arbejde og deltage i lokalpolitiske diskussioner
- Opfordre lokale politikere til at skrive gode målsætninger for klima, natur, miljø og hav i myndighedernes planer
- Skrive udtalelser i pressen, hvis de har en med kommunikatorkompetence i netværket
- Indgå i partnerskaber, hvor det er relevant

Sekretariatet kan tilbyde:

- At netværkene bliver hørt i forbindelse med foreningens politikudvikling (ikke på lige fod med REP og afdelingerne, men som sparring)
- Hjælp med økonomi
- Hjælp med hjemmeside
- Zoom (en licens til hvert netværk eller de kører på vores, så vi inviterer)
- Podio og hjælp til samme
- Lidt praktisk hjælp omkring at arrangere netværkstræf
- Hjælpe med kendskab til faglige eksempler og viden.

For at netværkene kan fungere og få kendskab til egne muligheder, bør hjemmesiden opdateres med oplysninger om økonomi, rammer og principper. Dette er endnu ikke godkendt/besluttet og skal forbi ledelsen/HB.

Der var i 2023 afsat 200.000 kroner til netværkene. Med 14 netværk betyder det at de hver råder over 14.000 kroner, men traditionelt har ikke alle netværk brugt midler, hvorfor en håndfuld netværk har afholdt træf med et budget omkring 40.000 for ca. 25 deltagere. I 2024 har HB foreslået, at budgettet hæves til 325.000

Der er i dag 14 netværk, som er mere eller mindre aktive:

<b>Netværk</b>	<b>Ressourceperson i sek.</b>	<b>Status</b>	<b>Antal medlemmer</b>
Biodiversitetsnetværk		Lav aktivitet	104
Børnenetværk	Peter B Laurens	Høj aktivitet	29
Grundvand- og drikkevand		Lav aktivitet	53

Havnetværk	Kristian Ørsted Pedersen	Ved at starte igen	42
IT Netværket	Yukio / Sophie Lundbæk	Mellem aktivitet	27
Jagtnetværk	Bo Håkansson	Mellem aktivitet	34
Klimanetværk	Daniel Hauberg	Høj aktivitet	106
Kommunalpolitisk netværk	Jens La Cour	Høj aktivitet	52
Naturguide	Peter Laurents	Høj aktivitet	118
Natur- og nationalpark netværk	Kirsten Østerbye	Høj aktivitet	108
Naturpleje netværket	Ønsker ingen	Høj aktivitet	141
Råstofnetværk	Anders Juel	Høj aktivitet	53
Skovnetværk	Anders Horsten	Høj aktivitet	132
Webredaktør		Lav aktivitet	113

671 unikke medlemmer tilsammen, 398 også aktive i en afdeling, 179 unikke medlemskaber som ikke er registreret som aktive i en afdeling og 94 netværksmedlemmer, som vi enten ikke kan finde eller er registreret som udmeldte.

#### **OU anbefaler efter sit møde i september:**

- At der i HBs retningslinjer for netværk skelnes mellem to typer af netværk:
  - A. De netværk, der oprettes efter en beslutning i HB eller rep., og som har en klar opgave (kan fx kaldes temanetværk eller strategiske netværk).
  - B. Netværk, der gror nedenfra og drives på baggrund af aktives initiativ (kan fx kaldes aktivenetværk)
- HB vedtager og melder mere klare økonomiske rammer ud for begge typer af netværk, så det er tydeligt, hvad netværkene må bruge penge på. Dermed accepterer vi også, at det bliver lidt mindre fleksibelt.
- At HB/sekretariatet åbent melder ud, at temanetværk/strategiske netværk kan trække på større grad af sekretariatsstøtte og omkostninger, fordi disse netværk skal levere et konkret resultat i overensstemmelse med strategien. HB/sekretariatet skal sikre, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til disse netværk.
- At netværk og Faglige udvalg opfordres til at samarbejder bedre, når de arbejder med samme emne.

#### Øvrige pointer fra OU

- Utilfredsstillende ikke at kende de præcise rammer for økonomien til et træf.
- Hvad er et rimeligt niveau af omkostninger for et netværkstræf pr. deltager? Fx er 2300 kr. højt sat i forhold til 300 kr., der må bruges til forplejning til aktive. Omvendt er træf vigtige for at holde liv i relationer. Nogle netværk arbejder med brugerbetaling, andre ikke. HB bør gennemgå de økonomiske rammer
- Det er rimeligt, at netværk, der udspringer af strategien, bruger flere penge, da de løser en konkret opgave.

- Det har tidligere været meget op til den enkelte medarbejder, hvilken støtte netværk får. Det bør ensrettes
- Der bør være en bedre beskrivelse af netværkene på hjemmesiden, så man kan henvise aktive til dem.

### 3. Repræsentantskabet

Det har været foreslået, at repræsentantskabsmødernes mere formelle punkter samles på mødet i efteråret. Det er blevet efterlyst, at repræsentantskabsmøderne nytænkes, så der kommer mere dynamik i møderne, og der bliver mere tid til networking, workshops og aktiviteter for yngre. Det er også blevet foreslået, at der i stedet for et klassisk repræsentantskabsmøde i foråret afholdes et større organisationsudviklingstræf, hvor der er fokus på inspiration og konkrete tilbud til afdelingerne, der bidrager til at opfylde strategien. Disse initiativer er allerede igangsat. *Repræsentantskabet skal beslutte en proces for fremtidige repræsentantskabsmøder og kobling til Grønt Landsmøde.*

Udover disse tiltag har OU debatteret, om der er behov for at ændre måden repræsentantskabet fungerer.

#### Baggrund

### Sammendrag af § 9 i vedtægterne om REP

#### Repræsentantskabet består af:

- To repræsentanter fra hver afd.-bestyrelse
- Et ekstra medlem af afdelingsbestyrelsen for hver 3.000 medlemmer i afdelingen
- To repræsentanter fra hver af de fem regionale ungeafdelinger
- Medlemmerne af hovedbestyrelsen
- Indtil 15 personlige medlemmer
- En observatør med taleret fra landsdækkende netværk med mindst 15 medlemmer

#### Repræsentantskabets opgave er bl.a.:

- Træffe overordnede foreningspolitiske beslutninger
- Vedtage aktivitetsplan og dertilhørende budget
- Godkende årsregnskab
- Vælge statsautoriseret/registreret revisor
- Vælge præsident, vicepræsident og 6 øvrige af repræsentantskabets midte valgte hovedbestyrelsesmedlemmer.
- Vælge faglige udvalgsformænd.
- Vælge indtil 15 personligt valgte repræsentantskabsmedlemmer, som kan tilføre DN nye kompetencer, inspiration og indflydelse.
- Vedtage ændringer af vedtægter og forretningsordener

OU anbefaler, at

- Forsøget med Grønt Landsmøde – som der er stor tilfredshed med – skal have lov at køre videre, før vi træffer større beslutninger om rep.
- Vi skal fortsætte praksis med at åbne rep. for aktive ved at tillade observatører, så flere lærer, hvad rep. er, og hvad der foregår. [Dette var praksis ved seneste rep. hvor der var opstillet stole til tilhørere]
- Der kommunikeres bredere ud om muligheden for at få personligt valgte, så hele organisationen deltager i at rekruttere de bedste til at stille op.
- DN bør indføre et redaktionsudvalg, som ved lange detaljerede diskussioner har som ansvar at formulere uenigheden som et spørgsmål, der kan stemmes om. Derved spares tid på rep.mødet.

Øvrige pointer fra OU:

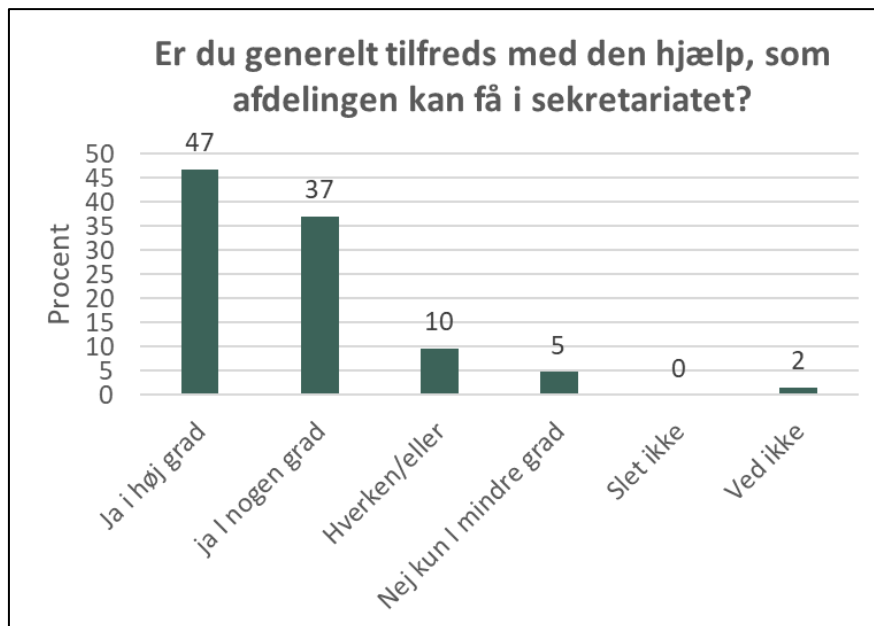
- Måske skal DN ad åre udvide repræsentantskabet, så flere kan være med. Men nu fungerer det fint, at det er to fra hver afdeling, der deltager. Man kan jo drøfte i afdelingen, hvordan de skal stemme
- Lange diskussioner om ord på rep.møder er dræbende. Særligt når der kun er få, der diskuterer. Andre organisationer har med fordel gjort den øverste myndigheder mere overordnet og mindre sagsbehandlende. Flere i OU mener dog, at det er positivt, at rep. er involveret i detaljerne, og at vi får truffet nogle beslutninger på en velordnet måde
- Hvad med personligt valgte? Skal der være flere eller færre? Dette element har ikke været brugt så aktivt i foreningen.
- Kan man lave et faktaark om hvad der blev besluttet efter Rep.? Så kan deltagerne bruge det til at informere deres afdeling efter mødet.

#### 4. Sekretariatet

Det har været drøftet, hvordan samspillet mellem sekretariatet og lokalafdelingerne kan styrkes. Herunder mere tydelighed omkring omfanget og indholdet af den støtte, der kan forventes fra sekretariatet. Støtten kan omhandle organisatorisk hjælp til afdelinger, faglig bistand til sager eller interessevaretagelse, hjælp til kommunikation eller faglig inspiration. Også netværk og samråd trækker på sekretariatet.

##### Baggrund

I [DNs afdelingsundersøgelse 2023](#) svarede 84% af de adspurgte formænd ja til, at de generelt var tilfredse med den hjælp, som de kunne få i sekretariatet. De 47%, der svarer i høj grad er 17%-point højere end 2022).



#### **OU anbefaler efter sit møde i september:**

- Sekretariatet (særligt organisationskonsulenter) bør prioritere den coachende tilgang overfor afdelingerne fremfor at løse opgaverne for afdelingen (servicerende tilgang). En coachende tilgang styrker og udvikler afdelingen, mens den servicerende fjerner ansvarstagen fra afdelingen. Eksempler på servicerende tilgang er at udsende afdelingernes nyhedsbrev eller være dirigent til årsmødet, mens den coachende tilgang vil være at hjælpe med at logge ind og vise, hvordan man gør eller at forklare afdelingen om dirigentens rolle og evt. høre en naboafdeling, om en vil hjælpe med at være dirigent.
  - Der er naturligvis behov for faglig hjælp til presse, sager, kommunikation mv., som kræver specialiserede kompetencer.
- Sekretariatet bør blive bedre til at støtte større projekter på tværs af afdelinger, hvor der er et vindue for at påvirke politiske beslutningsprocesser. Det kan være infrastruktur, kommunale planprocesser, grønne korridorer, fjordsamarbejder mv.
- Ændre passus i vedtægternes § 13 om, at " Hovedbestyrelsen ansætter/afskediger personale...". Dette er ikke i overensstemmelse med praksis, hvor HB ansætter en direktør, som har ansvaret for sekretariatets drift. Foreningen kan overveje, om der skal stå mere om sekretariatets rolle i vedtægterne, eller om dette reguleres fint gennem AP og Hovedbestyrelsens løbende involvering.
- Sekretariatet kan overveje at afstemme forventninger om, hvordan afdelingerne bedst kontakter medarbejderne. Er det fx bedst at skrive en mail? Sæt en rimelig svarfrist.

Øvrige pointer fra OU:

- Den seneste afdelingsundersøgelse med formænd viser stor tilfredshed med sekretariatets støtte.
- Aktive i afdelingerne kan godt mærke, at sekretariatets medarbejdere har mange opgaver, og at det kan være stressende at skulle hjælpe mange afdelinger på en gang og selv at skulle sætte grænser for arbejdet. Nogle afdelinger inviterer i bedste mening sekretariatet ud til årsmøder eller arrangementer, så sekretariatet kan følge med i afdelingens liv, men det vil være helt OK at prioritere samråd i stedet, hvor man kan møde mange afdelinger på en gang. Tiden er også bedre brugt på hjælp til at løse konflikter eller give faglig sparring til store projekter.
- Kunne sekretariatet have en taskforce med forskellige kompetencer inden for sager, politisk interessevaretagelse og kommunikation, som tager ud og støtter afdelingerne i et område, når der opstår større opgaver som infrastrukturprojekter eller ved have/fjorde i krise?
- På it-området kan der være et behov for bedre service af afdelinger (fx Podio, nyhedsbreve)

## 5. Øvrige punkter

### Generel gennemskrivning af vedtægter og forretningsordenen vedr. afdelinger

På seneste HB-møde fulgte HB sekretariatets anbefaling om ikke at gennemføre en generel gennemskrivning af vedtægter og forretningsordenen vedr. afdelinger, da dette arbejde næppe ville kunne betale sig ift. værdien.

OU var imidlertid uenige i denne beslutning og ønsker, at HB genovervejer sin holdning. Løsningen blev, at udvalgte OU-medlemmer skulle komme med konkrete forslag til steder, hvor teksterne skal ændres. Der er indkommet to konkrete forslag til at ændre forretningsordenen (men ikke selve vedtægterne):

§ 1. Bestyrelsen skal organisere afdelingen på måder, som fremmer arbejdsdelingen mellem bestyrelsens medlemmer, og som engagerer medlemmer uden for bestyrelsen. **Bestyrelsen kan med fordel nedsætte arbejdsgrupper, der kan inddrage aktive uden for bestyrelsen.** Organiseringen skal overholde de i vedtægternes § 5 stk. 6 beskrevne rammer for beslutningskompetence.

Og i §4:

Møder i bestyrelsen indkaldes af formanden eller et andet bestyrelsesmedlem efter aftale med formanden, jævnfør dog stk. 2.

**Aktive kan inviteres til at deltage i møderne, hvis et flertal i bestyrelsen er enige herom.**

Sekretariatet finder disse forslag ukontroversielle og anbefaler, at skrivegruppen vedr. vedtægter tager dem med i deres arbejde, når den samlede pakke lægges frem til behandling på forårets repræsentantskabsmøde. Der behøves således ikke en særskilt forudgående debat herom i organisationen.



### Begrebet aktiv vs. frivillig

Det har mange gange været debatteret i foreningen, hvordan foreningens frivillige kræfter skal omtales. Der har været en lang tradition for at benævne dem "aktive". Imidlertid oplever sekretariatet, at det er vanskeligt for udefrakommende at forstå, hvad dette begreb betyder.

Der var følgende pointer om begreberne aktive og frivillige:

- Der er en lang tradition for, at frivillige i DN hedder aktive. DNs nuværende aktive identificerer sig med netop den betegnelse og ønsker ikke at kalde sig noget andet.
- Flere kunne nikke genkendende til, at personer, der ikke i dag er med i DN ikke forstår betegnelsen, og at det derfor er godt at bruge ordet frivillig.
- Der er tendens til, at begrebet aktive har større værdiladning i den forstand, at det er frivillige, som er mere engagerede og lægger flere timer. Vi skal passe på, at vi ikke gennem ord skaber en barriere for at engagere sig i DN, da mange i dag ikke straks vil binde sig til mange timer og en bestyrelsespost.
- Det vigtige her er ikke ordene, men at vi kigger på, hvordan man nemt kommer ind i vores fællesskab, og at vi bliver gode til at modtage de nye. Røde Kors har 33.000 frivillige. Lad os lære af det – de har fokuseret på at hylde dem, der kommer uden tidligere erfaringer. Vi skal passe på i DN, at vi let kommer til kun at hylde dem med lang anciennitet og med biologfaglighed.
- Vi bør være varsomme med at bruge termen ad hoc'er – også i vores indberetningskemaer – fordi det kan lyde distancerende. Den tidligere teoretiske skelnen mellem frivillige (lægger få timer) og aktive (lægger mange timer) skal vi ikke bruge, men vi bruger termerne i flæng afhængig af, hvem vi taler til.
- Bemærk, at organisationsafdelingen har kurser i at rekruttere og organisere frivillige. Det hedder "pilotprojekt for rekruttering og organisering", og de første 12 afdelinger har været igennem. Erfaringer skal bredes ud via kurser til alle afdelinger.

Konklusionen blev:

- Afdelinger og sekretariat skal have frihed til at kommunikere det frivillighedsbegreb, der fungerer bedst over for målgruppen. Dog skal begrebet ad hoc helt udfases.
- Begrebet "aktive" spiller fortsat den centrale rolle internt, fordi det er vores måde at fortælle, at vi går op i at tage ansvar for naturen og give stort ansvar til den enkelte.
- Denne konklusion bør indstilles til HB, så vi kan få opbakning derfra.