

Bilag 4.2

Dato: 17. juni 2022

Til: Hovedbestyrelsen – seminar 24.-25. juni

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

Danmarks
Naturfredningsforening



Dagsordenspunkt 4.2		Tilhørende bilag til dagsordenspunktet
Afdelingernes arbejdsform og formændenes rolle		Bilag 4.2.1 Projektbeskrivelse for pilotprojekt
Indstilling	Det indstilles, at HB <ul style="list-style-type: none">- <u>Drøfter</u> afdelingskulturen i DN herunder formændenes rolle og hvordan der kan arbejdes med at understøtte en kulturændring i DN ift. organisering og måde at arbejde og samarbejde på.	
Kort Sagsfremstilling	<p>Organisationsudvalget diskuterede på en workshop i april, hvilke muligheder og barrierer der er i DN for at realisere strategien. I forbindelse med en prioriteringsøvelse af hvilke emner der er vigtigst at tage fat på for at realisere særligt aktive- og frivilligstrategien var der to emner der blev fremhævet:</p> <ul style="list-style-type: none">- DN's kultur og samværsform- Afdelingerne herunder forslag om (leder)uddannelse af forpersoner. <p>Derfor ønskes der en diskussion i HB af <u>hvordan</u> vi i DN kan arbejde med vores kultur ift. den måde vi møder nye interesserede, og organiserer vores afdelinger og arbejde, så vi gør det let at handle i regi af DN, og <u>hvad</u> sekretariatet og hovedbestyrelsen konkret kan gøre for at understøtte en vane- og kulturændring.</p> <p>På Organisationsudvalgets workshop blev det bl.a. bemærket, at: en stor del af DN's kæmpe potentiale (ved at sagen har stort momentum) ikke bliver forløst. Vi har viden, arbejdskraft og gode ideer, men vi skal have sat den energi fri. Vi skal give plads til, at folk kan tage ansvar og udvise et lederskab. Vores konstruktion er svær at komme ind i i dag, fordi vi har bygget et bureaukrati og nogen steder en indadvendt bestyrelseskultur, som gør det svært at komme med. Vi skal kunne tilbyde et "handlingsrum" uden om "beslutningsrummene".</p> <p>Det blev derudover nævnt, at vores bestyrelser burde gå forrest i at skabe rammerne for, at andre kan komme til og være aktive. Vi skal bygge en kultur, hvor den fineste kompetence som formand er at uddelegere ansvar og finde de næste aktive.</p>	

Det skal understreges, at afdelingerne rundt om i landet fungerer og arbejder meget forskellige, og at ovenstående ikke gælder alle steder.

Af konkrete forslag til løsninger eller tiltag blev bl.a. nævnt:

- Udvikle og sætte fokus på "lederuddannelse" for formænd/forpersoner.
- Etablere et formandsnetværk til sparring om formandens rolle og udfordringer ved at være formand.
- Udvikle nogle få korte dogmer for samvær og fællesskab i DN. Vi skal sætte ord på de værdier og det fællesskab, som vi gerne vil have i DN, så vi har noget konkret at tage fat i, hvis tingene ikke foregår hensigtsmæssigt.
- Beslutte nogle formater, som tvinger os til at agere på en anden måde. Det kan fx være at gøre det til et fast punkt på årsmødet, at drøfte og redegøre for "Hvad har vi gjort for at forbedre kulturen i år?"
- Skabe formaliserede trin for den første deltagelse i DN (introforløb)
- Definere formandens rolle: Formanden skal udstråle, at vi har brug for alle og invitere ind, skabe følgeskab (ikke at være eksperten – eller alternativt udpege en koordinator). Også definere bestyrelsens rolle: Understøtte at foreningens medlemmer kan udleve deres fulde potentiale.
- Involvere de næste lag i afdelingen mere, så det hele ikke centrerer sig om formænd.

Sekretariatet foreslår, at pilotprojektet for rekruttering og organisering (jf. bilag 4.2.1) udnyttes som et konkret projekt og forløb til at adressere og sætte fokus på DN's kultur og afdelingernes arbejdsform. Erfaringerne skal blandt andet skal munde ud i en opdatering af publikationen "Livet i en afdelingsbestyrelse"

(https://aktiv.dn.dk/media/32165/intro_nye_aktive_ja.pdf), og der skal gøres en indsats for at øge kendskabet til publikationen og gøre den til en brugbar "håndbog" i afdelingerne. Ligeledes er kurser for formænd og nye frivillige vigtige kanaler til at skabe en ny kultur, foruden den løbende rådgivning fra DN's organisationskonsulenter.