

## BILAG 4.0.1

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



# Debatoplæg om behov for evt. ændringer i organisering, arbejdsform og vedtægter brugt ifm. OU workshop april 2022.

## Baggrund

DN's nye strategi (vedtaget på REP den 20. – 21. november) beskriver foreningens overordnede retning for de kommende år og sætter en række ambitiøse mål for DN som forening; som fællesskab; og som politisk aktør på den grønne dagsorden.

Strategien blev udviklet på baggrund af dialog og diskussioner i hele foreningen i løbet af 2020 og 2021, hvor rigtig mange aktive deltog i diskussionerne om, hvad det er for et DN, vi ønsker i fremtiden, og hvordan vi kommer derhen. Alle dele af strategien har således rod i at adressere ønsker og behov, der er kommet til udtryk i lokalafdelingerne.

For at strategien kan slå igennem er det vigtigt at fjerne evt. barrierer og tilpasse DN's organisation og vedtægter så de geares til at understøtte de mål og forandringer vi ønsker at opnå med strategien.

Der blev i forbindelse med strategiprocesen bragt en række konkrete forslag og emner på banen til ændringer i organisering og arbejdsform (jf. bilag 4). Disse skal behandles i lyset af den vedtagne strategi. Dvs. de skal holdes op imod hvordan de kan bidrage til at understøtte strategiens mål og ambitioner.

Det bemærkes, at mange af strategiens mål og ambitioner udmøntes igennem konkrete indsatser, der beskrives i DN's aktivitetsplan, men aktivitetsplanen indeholder ikke konkrete bud på ændringer i DN's organisation og vedtægter.

## Debatoplæg

Når vi taler om ændringer i DN's organisation og vedtægter er det vigtigt, at der er et fælles afsæt og forståelse af hvad formålet er, så vi holder ændringsforslag op imod hvordan de bidrager til at understøtte vores mål. Hvad er det vi vil opnå med evt. ændringer i DN's organisation og vedtægter? Og hvilke konsekvenser har forskellige mulige løsningsforslag?

Som afsæt for denne diskussion præsenteres to forskellige indgangsvinkler:

- Den første indgangsvinkel tager afsæt i **delstrategiernes mål og ambitioner.**

- Den anden indgangsvinkel tager afsæt i **overordnede temaer**, som relaterer sig til strategiens mål og ambitioner men går på tværs af de fem delstrategier.

Ideen er at de to indgangsvinkler kan udgøre guidende principper for at vurdere behov for ændringer i organisering, arbejdsform og vedtægter.

## 1. Strategiens mål og ambitioner

DN's organisering og måde at arbejde på skal indrettes efter, hvad det er vi gerne vil opnå eller forandre med strategien. Det er med andre ord strategien, der skal være styrende for, hvordan vi i DN tilpasser vores organisation og arbejdsform.

Derfor beskrives kort formålet med delstrategierne for 'aktive og frivillige', 'politik' og 'unge', som her skal ses fra en organisations- og vedtægtsmæssigt vinkel. Dvs. hvilke organisations- og vedtægtsmæssige ændringer er der behov for, for at realisere delstrategiernes mål og ambitioner? Se også bilag med DN's vedtagne strategi.

Efter beskrivelsen af formålet oplystes nogle få refleksionsspørgsmål. Børne- og medlemsstrategierne er udeladt, da det skønnes at de i denne sammenhæng ikke i sig selv har større konsekvenser for DN's organisering og vedtægter. Ift. børnemedlemskab udestår dog en diskussion af, hvad det betyder for DN's vedtægter når der indføres en ny type medlemskab.

### Aktive og frivillige-strategien

Strategien handler overordnet set om:

- at gøre DN til det **oplagte samlingspunkt og fællesskab** for **alle**, der ønsker at **handle** for **naturen, miljøet og klimaet**.
- hvordan vi får **flere** aktive og frivillige til at **engagere** sig i den grønne sag igennem DN.
- at **skabe stærke fællesskaber og afdelinger** der både har **flere** aktive og frivillige og samtidig en **større diversitet** i alder og kompetencer – **herunder flere yngre**.

**Formålet** er at sikre, at der både er **flere** til at løfte opgaverne samt en **større spredning** i interesser og kompetencer, så der kan arbejdes med flere forskellige typer af opgaver, der understøtter DN's formål og strategi.

**AP2022-23:** Der igangsættes med aktivitetsplanen en række initiativer, der har til formål at styrke afdelingerne. Fx

- ny digital platform til vidensdeling og debat,
- adgang til data om nye medlemmer
- pilotprojekt om ny organisering af frivilligarbejdet, hvor afdelinger og sekretariat samarbejder om at udvikle metoder til at tiltrække, modtage og integrere flere nye aktive og frivillige.
- ekstra indsats for at hjælpe afdelinger med kritisk få aktive.

- Derudover igangsættes et arbejde med at styrke en inkluderende kultur i DN, hvor alle kan føle sig velkomne og trygge i DN's fællesskab.

**Refleksionsspørgsmål:**

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at realisere aktive og frivilligstrategiens mål og ambitioner?
- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter aktive- og frivilligstrategien – herunder få flere yngre ind i afdelingerne?

**Relevante vedtægtsændringer at overveje:**

- Eksklusionsparagraf (hvis fx enkelte individer skader helheden og fællesskabet)
- Rotationsprincip på formandsposten
- Ændring i Rep-mødernes form og indhold.

### Politik-strategien

Strategien handler overordnet set om at:

- gøre DN til en **troværdig** og **uundværlig, grøn stemme**, der skaber **folkelig opbakning** og konkrete og tydelige natur- miljø- og klimapolitiske **resultater**.
- være en udadvendt forening der opsøger **samarbejde og alliancer** lokal og nationalt.
- skabe **sammenhæng** på tværs af DN og **forbinde lokale og nationale indsatser** og sætte væsentlige **fælles dagsordener**.
- **styrke den proaktive lokalpolitiske interessevaretagelse**
- sætte vores **faglighed i spil** så den omsættes til resultater, og om at styrke **medlemmernes indflydelse** på DN's politik og prioriteringer.

**AP2022-23:** Der igangsættes med aktivitetsplanen en række initiativer, der har til formål at styrke vores politiske interessevaretagelse bl.a.

- udpegning af fælles mærkesag vedtaget af REP (Mere plads til naturen). Arbejdet er i gang, og der er bl.a. etableret en arbejdsgruppe hvor alle aktive der har lyst til at bidrage til selve udviklingen af hvordan mærkesagen skal udmøntes gennem konkrete indsatser.
- etablering af kommunalpolitisk netværk
- styrket uddannelses tilbud ift. politisk interessevaretagelse
- nyt presse- og medietilbud til afdelingerne

**Refleksionsspørgsmål:**

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at realisere målene og ambitionerne i den politiske delstrategi?
- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter politikstrategien?

- Kan vi organisatorisk gøre mere for at skabe større sammenhæng på tværs mellem vores lokale og nationale indsatser og styrke den lokale proaktive interessevaretagelse?
- Hvordan sikrer vi sammenhæng mellem det nationale og lokale, så fx politiske beslutninger truffet af repræsentantskabet ikke modarbejdes lokalt?

**Relevante vedtægtsændringer at overveje:**

- Hovedbestyrelsens sammensætning (faglighed og repræsentation)

### Unge strategien

Strategien handler overordnet set om at:

- transformere DN til også at være et **attraktivt og vedkommende fællesskab for unge**, så langt **flere unge** har lyst til at engagere sig i den grønne sag igennem DN.
- give unge **plads til egne fællesskaber** OG **integrere dem i resten af DN**, så de på deres egne måder understøtter DN's fælles dagsordener, kampagner og projekter.
- Give unge **øget indflydelse** og mulighed for at forme de beslutninger de efterfølgende skal være med til at handle på.
- Sikre at "unge DN'ere **integreres i foreningen** på en helt ny måde og konsekvent **tænkes ind** som en del af **foreningens aktiviteter, kampagner, projekter og demokratiske beslutningsprocesser.**"
- **"Øge samspillet** mellem DN Ung og vores netværk og afdelinger rundt om i landet."

Der er igangsat initiativer der skal styrke DN overfor unge fx grøn højskole og ændring af vedtægternes §7 vedr. unge samt en større understøttelse og sparring med sekretariatet end tidligere m.m.

**Refleksionsspørgsmål:**

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at realisere ungestrategiens mål og ambitioner?
- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter ungestrategien?
- Kan vi organisatorisk gøre mere for at integrere unge mere i foreningen og tænke dem ind som en "del af foreningens aktiviteter, kampagner, projekter og demokratiske beslutningsprocesser"?

**Relevante vedtægtsændringer og forslag at overveje:**

- HB's sammensætning (skal unge have fast repræsentation i HB?)
- Vedtægter og forretningsordenen vedr. unge udvikles yderligere i dialog med DN Ung.
- DN's navn
- Repræsentantskabsmødernes form og indhold

## 2. overordnede temaer

På OU's møde den 9. juni blev der identificeret fem overordnede temaer som relaterer sig til strategiens mål og ambitioner:

- Inkluderende kultur – herunder samværsform
- Samarbejde og deling af viden og erfaringer på tværs
- Unges fællesskab og plads i DN (dækkes under ungestrategien ovenfor)
- Sikre faglighed
- DN-demokrati

Temaerne skal forstås som dimensioner der taler ind i delstrategiernes mål og ambitioner, men på ingen måde er hele løsningen. Når kultur og samværsform i DN er identificeret som tema, er det fx fordi at det er gennemgående i strategien at skabe et mere attraktivt fællesskab som flere har lyst til at blive en del af. Og her spiller vores interne kultur og måde at omgås med hinanden på én dimension i løsningen.

### DN's kultur og samværsform

Flere dele af strategien handler om at styrke fællesskabet i DN og gøre DN til et mere attraktivt fællesskab for flere. Det handler blandt andet om vores interne kultur og samværsform. Så hvordan kan vi organisatorisk arbejde med kulturen i DN så den understøtter strategiens mål om at gøre DN til:

- et "**stærkt, demokratisk fællesskab for alle**, som ønsker at gøre en forskel"
- "det **oplagte samlingspunkt og fællesskab for alle**, der ønsker at handle for naturen, miljøet og klimaet."
- et sted, hvor "**langt flere har lyst til at engagere sig**" herunder at vi får en "**større diversitet i alder og evner**" og bliver et "**attraktivt og vedkommende fællesskab for unge.**"

**AP2022-23:** Der er igangsat initiativer der skal styrke vores kultur og samværsform. Der udbydes bl.a. et "brobygger kursus" i regi af Naturens universitet og der udvikles en samværspolitik/principper for fællesskabet.

#### Oplevede barrierer:

- En til tider hård debat tone internt i DN afholder nogle fra at deltage.
- Det kan være svært at komme ind som ny. Det kan opleves som at den "dominerende valuta" er hvor længe man har været med og hvor mange timer man kan lægge.
- Enkelte formænd kan blive for dominerende ift. bestyrelsen samlet set. Kan afholde nye aktive for at deltage.
- Flere?

#### Refleksionsspørgsmål:

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at skabe en god kultur og samværsform i DN?

- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter en god kultur og samværsform i DN?

**Relevante vedtægtsændringer at overveje:** Temaet vedrører bl.a. forslag om repræsentantskabsmødernes form, rotationsprincip på formandsposten og eksklusionsparagraf.

### Samarbejde og vidensdeling på tværs

Flere dele af strategien handler om at styrke samarbejdet og vidensdeling på tværs, fx som redskab til at styrke afdelingerne og vores politiske interesse-varetagelse, og for at integrere DN Ung mere i resten af foreningen. Så hvordan kan vi organisatorisk arbejde med at styrke rammerne for samarbejde og vidensdeling på tværs af DN, så det understøtter strategiens mål om at vi bliver bedre til at:

- **"forbinde vores indsatser på tværs** af det nationale og lokale", og **"samarbejde og koordinere på tværs af foreningen"**.
- "udnytte den store viden vores forening besidder og **bringe fagligheden i spil** rundt om i landet gennem bedre **vidensdeling**"
- "udnytte alle de **fællesskaber, som rækker ud over afdelingerne** på tværs af hele DN, som **kilde til inspiration og videndeling**: Samråd, netværk, naturplejegrupper, projekter og kampagner mv."
- **"Øge samspillet** mellem DN Ung og vores netværk og afdelinger rundt om i landet."

**AP2022-23:** Der er allerede ifm. aktivitetsplanen besluttet initiativer der skal styrke samarbejde og vidensdeling, som fx en ny digital platform til debat og vidensdeling, samt nye rammer for udvalgte netværk, der via AP og budget sikres understøttelse fra sekretariatet.

"Derfor er igangsat en proces, der bl.a. skal kortlægge, hvilke netværk der er behov for, og som skal munde ud i nye rammer for netværkene samt en målrettet rekrutteringsindsats. Det er målet, at HB i løbet af 2022 præsenterer REP for et bud på nye netværk, der via AP og budget sikres understøttelse fra sekretariatet. De nye netværk har bl.a. til formål at understøtte de fem strategiske indsatsområder (AP22-23)."

#### Oplevede barrierer:

- Der mangler en god intern platform til debat og videndeling
- Nogen gange opleves en uklar rollefordeling mellem sekretariat og afdelinger, hvor det fx ikke altid opleves som klart hvordan man lokalt kan bidrage til en national indsats
- Flere?

#### Refleksionsspørgsmål:

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at skabe et bedre samarbejde på tværs og vidensdeling?
- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter bedre samarbejde og vidensdeling?

Temaet vedrører bl.a. forslag om samrådenes og netværkenes rolle og repræsentantskabsmødernes form.

### Faglighed i DN

Det er en vigtig del af strategien, at DN fremstår som en troværdig spiller der kan levere løsninger baseret på høj faglighed. Så hvordan kan vi organisatorisk arbejde med at styrke rammerne for at sikre at de relevante fagligheder er til stede i de relevante steder og processer i DN, så vi understøtter strategiens mål om at:

- "være en **troværdig** og uundværlig, grøn stemme, der skaber **folkelig opbakning** og konkrete og tydelige natur-, miljø-, og klimapolitiske **resultater**."
- udnytte den store viden vores forening besidder og **bringe fagligheden i spil** rundt om i landet gennem bedre vidensdeling."
- "stå på en platform af **solid faglighed** og et højt folkeligt engagement ønsker vi at være en central og vigtig samarbejdspartner for myndigheder og politikere"

#### Oplevede barrierer:

- Der er ikke en fælles opfattelse af hvad "relevante fagligheder" er.
- Der er en oplevelse i nogle få afdelinger af, at der ikke er en tilstrækkelig grad af faglig understøttelse fra sekretariatet

#### Refleksionsspørgsmål:

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at sikre faglighed i DN's arbejde?
- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter at fagligheder i DN bliver bragt i spil på de rigtige tidspunkter og måder?

Temaet vedrører bl.a. forslag om hovedbestyrelsens sammensætning, afdelingernes arbejde, de faglige udvalg, sekretariatets understøttelse.

### DN-demokrati

Foreningsdemokratiet er en del af DN's DNA og styrkeposition fordi det giver os legitimitet og sikrer balancerede beslutninger hvor forskellige hensyn afvejes. Så hvordan kan vi organisatorisk arbejde med at styrke demokratiet i DN, så vi understøtter strategiens mål om at:

- "... skabe engagement om vores mærkesager og være et **stærkt, demokratisk fællesskab for alle**, som ønsker at gøre en forskel for natur miljø og klima"
- "Vores sag er dybt forankret i et **levende medlemsdemokrati...**"

- Uddanne aktivkoordinatorer som en rolle i afdelingerne og anvende arbejdsgrupper, hvor frivillige kan opleve høj grad af **indflydelse og fællesskab**.
- Vores medlemmer er **fuldt informeret** om den **indflydelse**, et stort levende foreningsdemokrati tilbyder.
- "Styrke mulighederne for medlemmernes **indflydelse på formuleringen af DN-politik.**"
- Tilbyde unge et fællesskab, der inddrages i resten af foreningen, og hvor der er **mulighed for indflydelse.**

**Tiltag:** Der er igangsat initiativer der skal styrke demokratiet i DN som fx 'Vores DN', samt fokus på kulturen med beslutning om brobyggerkursus og samværspolitik i DN, der kan bidrage til at styrke den gode demokratiske samtale. Derudover er der foretaget en stærkere forankring i repræsentantskabet af store retningsgivende dokumenter som fx strategi og politikker.

**Oplevede barrierer:**

- Nogen oplever det som at der er en (for) stor afstand mellem HB og afdelingerne
- Der er få unge der i dag deltager i de store beslutningsprocesser i DN
- Flere?

**Refleksionsspørgsmål:**

- Er der noget i DN's organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for en demokratisk kultur og organisation?
- Hvordan skaber vi en organisering og arbejdsform der understøtter en demokratisk kultur og organisation?
- Hvordan sikres sammenhæng mellem beslutninger truffet på øverste niveau (REP og HB), og konkret handling i "yderste led", så fx vedtagne politikker ikke modarbejdes lokalt?

Temaet vedrører bl.a. emner som hovedbestyrelsens sammensætning og arbejde, afdelingernes arbejde, rollefordeling mellem REP og HB, repræsentantskabsmødernes form, samt kultur og samværsform.