

Referat af HB sommerseminar 2022

- Tid: fredag d. 24. juni kl. 10:00 til lørdag d. 25. juni kl. 13:00
- Sted: Skovsgaard Gods, Langeland.
- Deltagere: Maria Reumert Gjerding, Sebastian Jonshøj, Hans Jürgen Stehr, Jørgen Jørgensen, Knud Erik Hansen, Leo Jensen, Peter Esbjerg, Birgitte Marcussen, Michael Løvendal Kruse, Susanne Ogstrup.
- Afbud: Louise H. H. Villumsen
- Fra Sekretariatet: Lars Midtiby, Mikkel Havelund (fredag), Louise Puck Hansen (fredag), Jens Anton Klinken, Luise Sanderhoff Østerlund (fredag), Emil Nielsen, Søren Møllerup Dawe (Ref.), Lene Gryning (Pkt. 2 og 3), Peter Laurents (Pkt. 2 og 3).

FREDAG

1

10.00, 1 hr

Status på første halvår 2022

HB skal orienteres om status for første halvår 2022 herunder fremdrift på tværs af strategien og om resultaterne af afdelingsundersøgelsen.

Bilag:

- Bilag 1.0 Sagsfremstilling
- Bilag 1.1 Resultater af afdelingsundersøgelsen

Konklusion:

Direktøren orienterede indledningsvist om:

- Status på fonde, hvor Naturfamilieprojektet netop fået en ny bevilling på 3,7 mio. kr. Derudover er der ansøgt om nye midler til at fortsætte hav-projekt gennem Velux Fonden. Der forventes en afklaring i løbet af sommeren.
- Status på arv, hvor det tyder på, at der i 2022 vil komme indtægter fra arv på ca. det dobbelte af de 7. mio. kr. der er budgetteret med.
- At DN's første overenskomst netop er indgået med meget stor opbakning fra medarbejderne.
- Der påbegyndes ombygning af sekretariatets lejemål i 2. halvår, forventeligt med start i efteråret.

Derefter gav direktøren en kort status på arbejdet med strategien efter det første halve år. Overordnet set er vi som forening kommet godt fra start og strategien danner nu på mange områder afsæt for foreningens arbejde, fx:

- I Hovedbestyrelsen, hvor alle fem delstrategier har været behandlet som særskilte temaer i løbet af første halvår 2022.
- I repræsentantskabet, hvor der i foråret var workshops med afsæt i tre af delstrategierne: DN's børneindsats, lokalpolitisk interessevaretagelse samt aktive og frivillige-strategien.
- I aktivitetsplan og budget, hvor den nye aktivitetsplan har som tydeligt formål at være et implementeringsværktøj for strategien, og strategien vil danne afsæt for drøftelserne om budget 2023 efter sommerferien.
- I sekretariatet, hvor strategien er blevet taget godt ned og der er igangsat mange initiativer og projekter, og der er fokus på at få indarbejdet den retning der sættes med strategien i driftsopgaverne.
- I afdelingerne, hvor mange på den ene eller anden måde er i gang og har udtrykt ambitioner om at øge indsatsen på flere af de strategiske indsatsområder.

Direktøren gennemgik herefter de overordnede linjer i arbejdet med de fem delstrategier jf. slides.

Sekretariatet fremlagde afslutningsvis hovedpointerne fra afdelingsundersøgelsen jf. bilag 1.1 herunder bl.a.

- At 71% af afdelingerne svarer, at de på den ene eller anden måde har arbejdet med den nye strategi.
- Der tegner sig et overordnet billede mellem afdelinger der på den ene side giver udtryk for at det er rigtigt godt at DN har fået en fælles strategi, der giver en retning og klarhed over hvad man kan gøre, og på den anden side afdelinger der oplever det som en udfordring/ at tage de nye opgaver og muligheder ind, som der ligger i strategien. Den store opgave ligger i at få omsat strategien til konkrete handlinger og aktiviteter rundt omkring i afdelingerne, og vi skal forvente et DN i flere tempi.
- Det er særligt den politiske strategi som de fleste afdelinger vil arbejde med herunder at øge indsatsen på fx den proaktive lokale interessevaretagelse samt klima og grøn omstilling og beskyttelse af den lokale natur. Godt en tredjedel vil øge indsatsen for at rekruttere og organisere flere aktive og frivillige, og godt en fjerdedel vil øge indsatsen med aktiviteter til børn og familier.
- Det er et opmærksomhedspunkt at kun 41% af afdelingerne svarer, at de oplever at have indflydelse på DN's politikker.

HB noterede sig orienteringen og havde bl.a. følgende input og kommentarer:

- Der var en drøftelse af hvorvidt strategien er blevet forankret godt nok i afdelingerne. På den ene side blev det nævnt, at det er vigtigt at være realistisk ift. billedet af hvor engagerede afdelingerne er i arbejdet med den strategiske retning for DN, og at det bør være et opmærksomhedspunkt, at der ikke er flere der svarer de reelt har arbejdet med strategien. På den anden side blev det nævnt, at det er helt naturligt, at de forandringer der ligger i strategien tager tid, og at det er flot, at der er så mange der er med på nuværende tidspunkt efter kun et halvt år. Drøftelsen blev afsluttet med en bemærkning om, at det vigtigste ikke er i hvor høj grad strategien bliver læst i afdelingerne, men at der handles i overensstemmelse med strategien, som repræsentantskabet har vedtaget, og at afdelingerne har lyst til at gribe de nye tiltag der fx kommer fra sekretariatet. Det er vigtigt at blive ved med at minde om, at de forandringer der ligger i strategien har til formål at adressere behov og ønsker der oprindeligt er udtrykt i afdelingerne.

- Det blev nævnt af flere HB-medlemmer, at det kunne være interessant at få afdækket de mere kulturmæssige aspekter i afdelingerne som supplement til afdelingsundersøgelsen. Fx med en socialantropologisk undersøgelse af kulturen i forskellige typer af afdelinger. [Sekretariatets bemærkning: det berøres ifm. pilotprojektet om rekruttering og organisering i afdelingerne]
- Det blev nævnt, at der ligger meget interessant i afdelingsundersøgelsen. Omvendt blev det også bemærket, at man altid skal være varsom med spørgeskemaer ift. om man får et validt billede af virkeligheden, og der blev spurgt til om afdelingerne har været inddraget i formuleringen af spørgsmål, hvortil sekretariatet svarede at OU og IT-netværket havde haft den til kommentering.

2

11.00, 1 hr 30 min

Tema: Børnestrategi

HB skal orienteres om status for børnestrategien, og drøfte skitse til børneklubben herunder give input til: Hvordan børneklubben kan blive et aktiv for DN's afdelinger? Hvordan skærpes fortællingen om DN's børneklub, så det bliver tydeligt, hvorfor børns naturdannelse spiller en central rolle i foreningen?

Bilag:

- Bilag 2.0 Sagsfremstilling
- Bilag 2.1 Projektbeskrivelse for børneklub
- Bilag 2.2 Plan for skoletjenesten

Konklusion:

Sekretariatet indledte med et oplæg om børn og natur, og præsenterede herefter status for arbejdet med DN's kommende børneklub. Hovedbestyrelsen kom løbende med input og havde gruppearbejde om hvordan DN's kommende børneklub bliver en succes.

Hovedpointer fra oplægget og præsentationen af børneklubben (se også præsentation):

- Vi ved, at børn, der lærer at forstå naturen, også bliver bedre til at passe på den, når de vokser op. Men vi står med en generation af børn der mangler helt basale naturoplevelser.
- Blandt de 5-12årige har fx 23% aldrig brændt sig på en brændenælde, 50% har ikke været ude i mørke for at se på stjernehimlen, 43% har ikke prøvet at samle mad fra naturen, 61% har ikke prøvet at overnatte i naturen og 47% har ikke prøvet at bygge en hule i naturen. 26% har aldrig set et egern, 25% aldrig set en krabbe og 42% aldrig set et pindsvin.
- De største barrierer for at komme ud i naturen er manglende tid og inspiration og at børnene ikke gider. Det handler ikke kun om børnene, men også om forældrene, som ikke har samme forudsætninger for at komme ud som bedsteforælder-generationen eller tilknytning.
- En undersøgelse fra Friluftsrådet viser, at børn, efter at have været mere ude i starten af Corona, nu i 2022 ikke kommer mere ud end i 2018, og at 48% af forældrene gerne vil have deres børn kommer mere ud i naturen. Det er nedslående, og viser at der er behov for at gøre noget og samtidig et stort potentiale for at DN kan være med til at vende udviklingen. For når der er tid (som under Corona) – så har vi set at børnefamilier kommer ud i naturen og

forældrene vil gerne mere i naturen med deres børn. Børnene (i hvert fald de mindste) er interesseret i naturen og forældrene mangler viden og inspiration – det kan vi i DN hjælpe med.

- Vi har en række projekter, som vi skal bygge videre på, og som kan udgøre fundamentet for den kommende børneklub ved at tænke en børnevinkel på til børneklubben: Naturfamilier, Naturens Uge, Affaldsindsamlingen, skoletjenesten, ”Vilde Rødder”, og DN’s kampagner og events.
- Ift. børneklubben skal vi indse, at vi ikke kun er i konkurrence med andre naturklubber men med alt det der konkurrerer om børnefamiliernes tid.
- Den overordnede udviklingsplan for børneklubben er at der i samarbejde med ekstern bistand udvikles et koncept for børneklubben i 2. halvår 2022, så børneklubben kan lanceres til foråret 2023. Derefter vil der løbende videreudvikles på klubben og bygges videre på vores erfaringer. Ideer til indhold i børneklubben omfatter bl.a. en velkomstgave, indhold der kan inspirere til naturoplevelser, at støtte en god sag, en børnesektion i medlemsbladet Natur & Miljø, sommercamps (fx på Skovgaard), invitation til naturoplevelser fra fx både sekretariatet og afdelingerne.
- Der er flere vigtige arenaer at holde sig for øje: 1) Skoler & dagtilbud, 2) familien, og 3) børnenes fritid.
- Der arbejdes på at udvikle hvordan et børnemedlemskab af DN konkret ser ud, og på at REP kan vedtage en ændring i vedtægterne til efteråret der har til formål at slå fast at stemmeret og valgbarhed ikke omfatter børn under 15 år.

Hovedbestyrelsen udtrykte ros til oplægsholderens smittende energi og havde følgende kommentarer og input:

- En del af børns naturbehov bliver dækket af daginstitutionerne, hvor billedet ser bedre ud ift. at komme ud i naturen end i familierne. Mange dagtilbud gør det godt, det er skolen der er den primære udfordring bl.a. pga. manglende fokus på naturfag.
- Børns manglende tilknytning til naturen og viden er en alvorlig udfordring vi som samfund står overfor. Der er et stort potentiale for af DN-aktive kan bidrage med at understøtte pædagoger og lærere og klæde dem bedre på.
- Præsidenten oplyste, at DN, som en del af arbejdet med strategien, planlægger en politisk indsats, hvor DN gerne vil invitere til bredt samarbejde om at presse på for at naturdannelsen prioriteres højere.
- Vi skal bygge videre på de gode projekter vi allerede har, og der blev i den forbindelse efterlyst at projekt 99 arter fyldte mere, og kunne udnyttes som en indgang til mange ting/projekter.
- Det handler også om det overordnede natursyn og at få flyttet på balancen mellem tolerancen overfor naturen ift. behovet for ”ordentlighed”. Mange moderne byggerier etableres med ”bekvemmelighedshaver”.
- Vi skal være opmærksomme på, at vi i vores kommunikation ikke kommer til at give forældrene dårlig samvittighed. Deres betingelser har ændret sig ift. bedsteforælder-generationen, hvor der bl.a. er dårligere muligheder for at opsøge naturen i dag end tidligere.
- Der blev spurgt ind til om 15 år som grænse for stemmeret og valgbarhed var hensigtsmæssig eller 18 år er mere oplagt, hvortil sekretariatet svarede, at grænsen var sat, fordi unge i DN defineres som 15-35 år jf. vedtægtsændringerne vedr. ungeafdelingerne fra efterårets REP-møde.
- Det er fint at udvikle undervejs, men det er vigtigt at børneklubben kommer flyvende fra start, og at der derfor er nok indhold i børneklubben fra start ellers er det bedre at udskyde lancering. Det blev nævnt, at der kunne etableres nogle regionale fællesskaber eller lignende for at sikre,

at der arrangeres børneaktiviteter og arrangementer rundt om i landet, så de enkelte afdelinger ikke står alene med det hver for sig.

- Når vi begynder at knytte naturfamilierne tættere til DN, knytter vi dem til en politisk forening. Vi skal være opmærksomme på at der kan være en risiko forbundet med det ift. at skræmme nogen forældre væk. Sekretariatet vurderede, at det ikke er en stor risiko bl.a. pba. af de første indsigter fra den segmentanalyse Epinion er i gang med at lave for DN. Derudover blev det bemærket, at mange af vores nuværende medlemmer melder sig ind i et politisk handlende fællesskab, hvor andre handler for en ved at arbejde for en sag. Den samme logik kan gælde med børneklub, hvor en grund til at melde sig ind er "sagen" fordi vi arbejder for at få flere børn ud i naturen og skabe bedre rammer for det.

Input ifm. HB's gruppearbejde:

- For at blive en succes er det vigtigt at DN's børneklub har en stor differentiering i markedet (særkende), og at vi derfor bliver meget skarpe på hvordan vi adskiller os fra andre som fx Spejderne. Vi kan sagtens samarbejde med spejderne, men det skal være meget tydeligt hvor vi adskiller os. Vigtigt at børnene hos os får aha-oplevelser.
- Vi kan hente inspiration fra spejderne ift. det her med at arbejde med mærker. Det motiverer, og det kan vi fx bygge videre på i 99 arter projektet.
- Vi skal sikre, at det ikke bliver for elitært, men at adgangsbarren er lav, fx ved at man får noget ind ad døren, så naturoplevelsen kan starte rundt om køkkenbordet.
- Det er vigtigt at børnene rent faktisk kommer ud. Derfor er det vigtigt at identificere alle dem der gerne vil det her i vores forening og understøtte dem i at stå for at der er lokale arrangementer. Det er oplagt at koble børneklub og lokalafdelinger, og bruge eksisterende tilbud som springbræt fx ved at give en særlig børnevinkel på Affaldsindsamlingen (AI) lokalt. Fx kombinere AI med natur, så man både fjerner affald fra naturen, men samtidig benytter det som lejlighed til at ligge mærke til naturen og opleve noget i den.

Ift. at forankre DN's børneindsats i afdelingerne nævnte sekretariatet afslutningsvis, at det er vigtigt at der er koordinatore i afdelingerne, som kan tage imod de nye som skal løfte børneindsatsen lokalt. Vi skal rekruttere målrettet efter at nogen kan løfte børneaktiviteterne lokalt. Fx kigge rundt i lokalafdelingerne, og se om man kan identificere 5 personer fra fx medlemsskaren eller det lokale miljø der kan drive det lokalt. Derudover kan man undersøge mulighederne om at samarbejde med kommunerne fx ift. dagtilbud og skoler.

Tema: Ungestrategi

HB skal orienteres om status for ungestrategien og drøfte udfordringer og muligheder ved at arbejde med unge i DN, herunder hvordan vi giver plads til unge i DN.

Bilag:

- Bilag 3.0 Sagsfremstilling
- Bilag 3.1 Konceptbeskrivelse for Generation N (udkast til Fondsansøgning)

Konklusion:

Sekretariatet indledte med kort at redegøre for status på arbejdet med ungestrategien herunder at der igen i år afholdes en grøn sommerhøjskole for unge på Skovsgaard, hvor der bl.a. skal arbejdes med hvordan DN gøres mere attraktiv for unge (så bud på det udvikles af unge selv). Derudover arbejdes der på et stort fondsprojekt med titlen Generation N (for Natur) i samarbejde med Erik Rasmussen fra Sustainia, som kan udgøre en overordnet ramme for DN's ungeindsats.

Olav Hesseldahl, medgrundlægger af Ungdomsbureauet og Ungdommens Folkemødet var inviteret som ekstern oplægsholder og facilitator af diskussionen i HB om DN's ungestrategi. Olav har mange års praktisk erfaring med at arbejde med at engagere unge i bl.a. demokrati, og gav som afsæt for gruppediskussioner et kort oplæg med følgende hovedpointer:

- Unge er ikke en alder, men en fase i livet som indtræder på forskellige tidspunkter. Den er bl.a. kendetegnet ved en grundlæggende afsøgende tilværelse med flydende identiteter, hvor der flekkes mellem forskellige identiteter, og der er ikke udviklet et primært ego endnu. Ungdomsfasen indtræder typisk når man begynder at træffe sine egne valg, og det ikke længere er forældrene der bestemmer. Det er lidt mere flydende hvornår man udtræder af ungdommen, men det er typisk når man ikke længere er i en afsøgende fase med mange identiteter, men når man har en mere konsolideret identitet – så er man ikke længere i en ungetilstand. Fx når man får et fastforrentet lån, sagt med glimt i øjet.
- Hvis man skal lave et generationsportræt af "ungdommen" er det vigtigt at indse at de overordnede samfundstendenser spiller en stor rolle i at definere hovedtrækene i ungegenerationen på et givet tidspunkt. Den nuværende ungegeneration er i høj grad præget af en oplevelse af ens personlige ønsker ikke matcher med samfundets forventninger, og det giver mange unge en følelse af skyld (næsten skam).
- Unge efterspørger MENING, og det er en kæmpe driver for unges til- og fravalg. Det giver et stort potentiale for DN, fordi vi grundlæggende er forankret i en sag der er meningsfuld for unge.
- Tidligere var fokus på at involvere unge (fx Ungeråd), til i dag hvor det handler om at give indflydelse, men det er ved at skifte, til at handle om at afgive magt. Et centralt spørgsmål er derfor hvor meget magt vil man som organisation afgive til unge?

Input fra gruppediskussioner

Diskussionsspørgsmål 1: Hvad kan DN gøre og være for unge.

- Vi kan tilbyde mening og rammer for et meningsfuldt, handlende fællesskab.

- Vi kan give dem frihed ved at have sin egen organisatoriske enhed med stærkere økonomiske rammer. Vi skal være villige til at flytte os og give plads.
- Vi kan tilbyde en platform til at forandre verden. Som DK's største grønne organisation har vi en gennemslagskraft og mulighed for at skabe forandringer som kan bringes i spil ift. at viderebringe unges synspunkter, og derigennem give unge magt.

Diskussionsspørgsmål 2. Hvad kan unge gøre for DN?

- Unge kan give DN et vindue til fremtiden, og hjælpe med at DN er mere i tiden og på forkant på morgendagens centrale diskussioner.
- Unge kan bidrage med nye metoder og redskaber til at engagere og mobilisere og skabe bevægelser.
- Være med til at revitalisere organisationen og forbedre image som nogen der er mere progressive, udfordre vores vaner og vanetænkning, rode op i fastlåste holdninger.
- Vi har mange opgaver i DN. Unge kan hjælpe med at løse nogle af dem fx ift. børneklub, kommunikation, mobilisering etc.
- DN er en politisk organisation der har til formål at forandre verden til fordel for natur, miljø og klima. Den mission kan unge hjælpe os med, bl.a. ved at give DN legitimitet.

Diskussionsspørgsmål 3: Hvor meget magt vil DN give unge? Input var ideer til steder man kunne gøre noget, ikke konkrete forslag

- Bedre mulighed for at præge vores politikker, fx fast repræsentation i HB
- Mulighed for at unge kan tegne foreningen udadtil, og tegne egne holdninger.
- Det handler om både økonomisk magt (flere penge de kan råde over) og politisk magt (indflydelse på DN's politikker og holdninger, selvbestemmelse, tegne udadtil)
- Vi kunne sætte et konkret mål om flere unge i bestyrelserne
- Eget budget, med "egne" ansatte i sekretariatet.

Herefter samlede Olav Hesseldahl op med følgende hovedpointer

- DN står ikke alene med udfordringen om at tiltrække unge. Stort set alle organisationer står overfor samme udfordring.
- DN kan særligt tilbyde tre ting som unge ikke har: økonomi, netværk og faciliteter
- anbefalinger til DN: 1) I skal bygge et organisatorisk stillads, som unge kan putte noget ind i, og hvor de kan bidrage. 2) Accepter at unge lever i en fase hvor ting ændrer sig hurtigt. 2 år er lang tid når man er ung. 3) undlad at designe efter unge. Bevar jeres identitet og koncept, og spil i stedet kostbare. 4) Aldrig nogensinde sig eller skriv "de" unge. Det er støder unge væk reaktionen er "det er i hvert fald ikke mig de taler om" 5) Overvej om I har et appellerende navn. Det kan næsten ikke udtales og sender det det rigtige signal?

Tema: Organisering, arbejdsformer og vedtægter

HB skal drøfte DN's organisering, arbejdsformer og vedtægter i lyset af DN's "Strategi 2022-2026 – et mere samarbejdende, slagkraftigt og relevant DN."

Punktet deles op i tre afgrænsede underpunkter (4.1, 4.2, og 4.3). Der vedlægges tre baggrundsbilag som går på tværs af de tre underpunkter:

Bilag:

- Bilag 4.0 Sagsfremstilling
- Bilag 4.0.1 Debatoplæg fra OU workshop april 2022
- Bilag 4.0.2 DN's organisation
- Bilag 4.0.3 Overblik over temaer og emner

4.1 Forslag til nyt format for REP-møder

HB skal drøfte det nye forslag til format for REP-møder, og beslutte hvilket af de to skitserede modeller sekretariatet skal arbejde videre med.

Det indstilles at HB godkender, at sekretariatet arbejder videre med model 2, hvor de to årlige rep-møder slås sammen til ét, som til gengæld forlænges fra 1,5 dag til 2,5 dage, og kan suppleres med et digitalt rep-møde til godkendelse af regnskab.

Bilag:

- Bilag 4.1. Sagsfremstilling
- Bilag 4.1.1 Forslag til nyt format for REP-møder

Konklusion:

Sekretariatet præsenterede en ny model for REP-møder (model 2), som et alternativ til den model der blev præsenteret på forrige møde, og oplyste hvad der kunne tale hhv. for og imod de to modeller:

- Model 1: Et stort formelt REP-møde i efteråret, et kortere digitalt REP-møde i foråret, samt et "landstræf i foråret/sommeren.
- Model 2: De to årlige rep-møder slås sammen til ét, som til gengæld forlænges fra 1,5 dag til 2,5 dage. Derudover afholdes der et digitalt rep-møde, hvor regnskabet kan godkendes.

Sekretariatet indstillede at Organisationsudvalget og sekretariatet arbejdede videre med model 2.

HB's beslutning og input

HB drøftede de to modeller, og et flertal af HB-medlemmer bakkede op om sekretariatets indstilling om at gå videre med model 2, mens et mindretal gerne vil have belyst model 1 bedre inden, der træffes beslutning. HB besluttede derfor, at sende begge modeller videre til behandling i det nye Organisationsudvalg med henblik på at få en anbefaling, så HB kan træffe beslutning efter sommerferien om hvilken model, der skal indstilles til repræsentantskabet på efterårets møde.

HB havde derudover følgende kommentarer:

- Model 2 leverer stærkest på udvikling og vidensdeling fordi mange flere kan deltage og mødes. Den åbner os mere op overfor nye andre, og man kan føle at man er en del af og har adgang til repræsentantskabsmøderne selvom man ikke er en del af selve repræsentantskabet. Man kan bruge den til at skabe meget mere medlemsinddragelse i politikformulering og diskussioner, og

se det som et udviklingslaboratorium med workshops om de ting, vi skal arbejde med strategisk. Beslutningstagerne [repræsentantskabet] får dermed input fra en bredere kreds end sig selv forud for at de skal træffe beslutninger.

- Det er godt, at der skabes et miljø hvor man kan mødes, og hvor der er tid og mulighed for udvikling at skabe ting sammen. Man skal opleve at man bidrager. I dag synes mange at "pauserne" er det mest interessante ved REP-møder for det er her der er tid til netværk og tale sammen. Og evalueringen fra REP viste jo at der var opbakning til det mere workshopbaserede, faktisk synes deltagerne de var for korte. Så godt med mere tid til det.
- Genovervej om det er en god ide, at afholde den formelle del om søndagen. Måske skal den flyttes frem eller dele af det flyttes frem. Fx kunne præsidentens beretning ligge i starten af mødet (dag 1 eller 2), og på den måde danne afsæt for resten af dagene gennem debatter og workshop der bygger videre på temaerne fra beretningen. Det blev nævnt, at det er vigtigt, at præsidentens beretning debatteres, men ikke nødvendigvis plenum. Lad os i stedet finde en anden form/format for det.
- Det er vigtigt at fastholde det demokratiske, det må ikke blive svækket i en ny model. Det blev nævnt at nogen ville oplevede det som et tab af indflydelse, hvis den "formelle" del samlet set reduceres. Det er vigtigt, at der fortsat er mulighed for at medlemmer af repræsentantskabet kan stille spørgsmål til præsidenten og lufte kritik.
- Vi skal være opmærksomme på at det kan være for lang tid med et år imellem møder hvor der er mulighed for fx at vedtage politikker. Hvis man ikke når helt i mål på ét møde, går der et helt år før man får muligheden igen
- Hvis målet er videreuddannelse skal det holdes op imod om vi kan få mere ud af det ved at holde flere decentrale kurser.
- 2,5 dag kan være lang tid for mange, og derfor må det forventes at mange ikke vil deltage fra start til slut. Risiko for at det mest bliver for ældre og yngre, som har mest tid, og i mindre grad for mellemgruppen som har børn. Omvendt ville model to også kunne fungere fleksibelt, så man kun deltager i dele af arrangementet, ligesom der over tid vil kunne skabes forsøg for at tilbyde indhold til medfølgende børn.
- Det blev nævnt, at det ikke bør koste noget for nogen ud fra et princip om, at når man er aktiv i DN skal man ikke betale mere end sit kontingent og sin indsats [Note fra sekretariatet: dette er allerede tilfældet med fx den grønne sommerhøjskole, hvor der betales for at være med i 5 dage med inspiration, mad, fest, overnatning etc.]

4.2 Afdelingernes arbejdsform og formændenes rolle

HB skal drøfte 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.

Bilag:

- Bilag 4.2 Sagsfremstilling
- Bilag 4.2.1 Projektbeskrivelse for pilotprojekt

Konklusion:

Sekretariatet indledte med at Organisationsudvalget havde identificeret "DN's kultur og samværsform" samt "Afdelingernes organisering og ledelse", som de vigtigste steder at sætte ind for at lykkes med ambitionerne i strategien – særligt ift. aktive- og frivilligstrategien. Herefter blev en række af OU's forslag til tiltag oplyst herunder:

- Definere formandens rolle, udvikle lederuddannelse og etablere formandsnetværk

- Udvikle nogle få korte dogmer for samvær og fællesskab i DN for at sætte ord på og være tydelig omkring de værdier og det fællesskab, som vi gerne vil have i DN.
- Beslutte nogle formater, som tvinger os til at agere på en anden måde. Fx evaluering på udvalgte områder ifm. årsmøder.
- Udvikle introforløb.

Herefter gav sekretariatet en kort status på hvad der er igangsat herunder pilotprojekt om organisering og rekruttering, kurser for nye formænd og nye bestyrelsesmøder, udvikling af nyt formandskursus med fokus på god ledelse, Brobyggerkursus til efteråret samt løbende rådgivning af 94 afdelinger og samråd.

HB's kommentarer og input

- Det er vigtigt at holde sig for øje, at der er store forskelle på afdelingerne og deres betingelser, både ift. formænd og befolkningsgrundlag. Det vil være brugbart hvis det kunne klassificeres for at synliggøre forskellene og få vist hvor potentialerne ligger.
- Opbakning til at udvikle nye formandskurser og fokus på mere løbende "lederudvikling". Godt at give formanden flere værktøjer. Godt at kunne udveksle erfaringer.
- Forslag om at undersøge hvilke konkrete redskaber der mangler rundt om i afdelingerne. Fx viden om Podio. Hvad kan gøre os bedre til at uddelegere?
- Samrådene har et potentiale for at arbejde på tværs af afdelingerne. I vores samråd er det ikke blevet set som en opgave at "redde" de afdelinger der har det svært. Men man kunne fx have møder hvor der sættes emner på dagsordenen, som har til formål at opkvalificere afdelingerne, og sprede de gode erfaringer.
- Stor opbakning til bilag 4.2.1 og det beskrevne pilotprojekt og forhåbning om at der kan komme noget rigtigt godt ud af det. Der er en enorm ressource i afdelingerne og det skal understøttes.
- Pas på med at sætte for meget fokus på formanden, hellere fokus på hvordan afdelingen fungerer som helhed, og hvilke forventninger der er til hinanden i bestyrelserne.
- Vedr. kultur blev det nævnt, at det er noget der gælder hele DN, ikke kun afdelingerne. Herefter var der en drøftelse af "kultur" og brugen af ordet, hvor det bl.a. blev nævnt, at vi skal passe på med at italesætte "kulturen" for på en negativ måde, da der kan være risiko for at det graver grøfter og nogen vil vende sig væk. Det blev nævnt, at ordet kultur kan være et uheldigt begreb, og at vi måske i stedet skal tale om arbejds- og omgangsform. Omvendt blev det nævnt, at det er en strategiske indsats (i strategien) og dermed en fælles ambition, som er vedtaget af REP, at vi skal flytte os og arbejde for at skabe en inkluderende kultur i DN. Det blev afslutningsvist bemærket, at grunden til at kultur er vigtigt, og at vi som forening ikke kan acceptere en uhensigtsmæssig kultur er at det kan være ekskluderende, og skubbe mange væk, og dermed bliver det en demokratisk udfordring.

4.3: Hovedbestyrelsens arbejdsform og sammensætning

HB skal drøfte HB's formål, arbejdsform og sammensætning.

Bilag:

- Bilag 4.3 Sagsfremstilling
- Bilag 4.3.1 Forslag til vedtægtsændring vedr. HB's sammensætning fra DN Vesthimmerland

Vedr. HB's rolle, opgave og arbejdsform

Præsidenten indledte med at gennemgå HB's rolle og opgave med afsæt i den drøftelse om samme emne, der var på augustmødet 2021 og de individuelle udviklingssamtaler, der har været mellem præsidenten og bestyrelsesmedlemmerne. HB havde herefter en kort drøftelse af hvordan det

generelt var gået ift. at sikre den bedst mulige arbejdsform i HB og samspil med sekretariatet. Udover at det generelt er gået frem var der bl.a. følgende bemærkninger:

- Det blev nævnt, at der savnes mere tid til at drøfte hvad der er af nyt og spirrer til politik.
- Der blev efterlyst et punkt med gensidig orientering. Gerne suppleret med mere aktivitet på teams mellem møderne.
- Det blev foreslået om den tværgående mærkesag "mere plads til naturen" skulle være et fast punkt på dagsordenen.
- Det er en god ide, at der altid er et HB medlem til stede i samrådene, og det blev foreslået at dele samrådene mellem HB-medlemmerne der havde den tætteste tilknytning til de enkelte samråd. Derudover blev det foreslået om der skal være et HB-medlem der står for kontakt til DN Ung på samme måde som der er kontakt til samrådene...

Vedr. HB's sammensætning

Sekretariatet indledte med at redegøre for baggrund og historik. HB's sammensætning har fyldt en del ifm. strategiprocesen, hvor en række forslag til ændringer er blevet foreslået, og senest er der kommet et konkret forslag fra DN Vesthimmerland jf. bilag 3 og 3.1. Særligt spørgsmålet vedr. de faglige udvalgsformænd har også tidligere fyldt, og er senest blevet behandlet i repræsentantskabet i perioden 2010 til 2013, hvor de faglige udvalgsformænds plads i HB blev fastholdt, men valgproceduren af formændene blev demokratiseret. Den nuværende vedtægtsmæssige sammensætning har til formål, at sikre en balance hvor både faglighed og afdelings- og organisationskendskab er sikret repræsentation i HB.

Frivilligrådet har 3 anbefalinger til bestyrelsers sammensætning og kompetencer i den frivillige sektor. 1) Det anbefales, at organisationen løbende afdækker bestyrelsens kompetencebehov, så der før valg eller udpegning til bestyrelsen er en afdækning af bestyrelsens aktuelle kompetencer samt hvilke kompetencer, der fremover vil være behov for. 2) Det anbefales, at bestyrelsen er bredt sammensat, for at sikre at medlemmerne komplementerer hinanden og arbejder på et kvalificeret grundlag samt besidder relevante kompetencer og erfaringer. 3) Det anbefales, at der fastsættes en valgperiode til bestyrelsen på maksimalt to eller fire år og derudover opstilles en grænse for, hvor mange år et bestyrelsesmedlem maksimalt må være en del af bestyrelsen.

Med det afsæt havde HB en drøftelse af sammensætningen af HB hvor hovedsynspunkterne var:

- Vedr. samråd og forslaget om at hvert samråd vælger sin egen repræsentant blev det nævnt, at samrådene er meget forskellige. Det blev også nævnt, at med forslaget så vælges man til at repræsentere samrådet, som er noget grundlæggende andet end i dag, hvor de valgte lokalformænd ikke er valgt til at repræsentere afdelingen, men mere hele DN.
- Det er vigtigt med forskellige perspektiver repræsenteret i HB. DN er en mangfoldig organisation, og derfor er der brug for en mangfoldig repræsentation. Det er vigtigt, at der er mange der kender organisationen og baglandet, men det er også vigtigt at have andre ting repræsenteret. Fx faglighed. Deres perspektiv på DN er vigtig for DN.
- Det blev nævnt, at det er vigtigt at man er så demokratisk valgt som muligt.
- Det blev nævnt, at der ikke bør opstilles grænser eller kvoter, og at repræsentantskabet selv skal kunne vælge. Det er vigtigt at have tillid til at repræsentantskabet er de bedste til at vælge hvem der skal sidde i HB. Omvendt blev det nævnt, at det er vigtigt at et flertal repræsenterer "baglandet". Det blev også nævnt, at man dog godt kan hjælpe "valget" på vej ved at opstille en vurdering af hvad der er behov for forud for at der er valg.
- Vedr. de faglige udvalg blev det nævnt, at det er vigtigt for medlemmerne af disse, at de ved at formændene kan få indflydelse i HB. Ellers er det mindre interessant for dem at engagere sig i DN.

- Vi bør have en diskussion af konceptet "personlige valgte". Tidligere var det i høj grad personer der blev valgt ind fordi de åbenlyst kom med noget helt andet og andre kvalifikationer, men i den senere tid, har det været en udfordring bare at besætte pladserne.

LØRDAG

5

08.00, 1 hr

Morgenmad og HB's egen tid

6

09.00, 15 min

Valg af medlemmer til faglige udvalg - Punktet er fortroligt

HB skal godkende indstilling af medlemmer til DN's faglige udvalg.

Bilag:

- Bilag 6.0 Sagsfremstilling og indstilling af kandidater til de faglige udvalg (Fortroligt)

Konklusion:

De indstillede kandidater til de tre faglige udvalg blev godkendt af HB. Derudover blev det besluttet at referaterne fra de faglige udvalgsmøder sendes til HB. Det blev nævnt at særligt MFU og NFU er blevet større end tidligere, hvilket giver mulighed for at arbejde i faglige undergrupper omkring specifikke emner, hvor dem med særlige kompetencer på området kan mødes, og hele udvalget ikke behøver at mødes

Naturfagligt udvalg	Miljøfagligt udvalg	Planfagligt udvalg
1. Anders Fischer	1. Birgitte Marcussen	1. Axel Bendtsen
2. Anders Horsten	2. Bjarne Holm Jakobsen	2. Hanne Stensen Christensen
3. Ane Kirstine Brunbjerg	3. Erling Rørdam	3. Jens Erik Larsen
4. Anita Pedersen	4. John Clausen	4. Keld Koustrup Sørensen
5. Anne Erland Eskildsen	5. John Nordbo	5. Lone Søderkvist Kristensen
6. Camilla Fløjgaard	6. Jørn Jespersen	6. Maj-Britt Quitzau
7. Catrine Jensen	7. Kim Christiansen	7. Michael Nørgaard
8. Flemming Thorning Lund	8. Kristian Syberg	8. Ole Damsgaard
9. Gunnar Larsen	9. Lisbet Ogstrup	9. Peder Agger

10. Hans J. Baagøe	10. Mette Blæsbjerg	
11. Jakob Heilmann-Clausen	11. Michael Olesen	
12. Jens Borum	12. Peter Bach	
13. Jesper Harbo Andersen	13. Stiig Markager	
14. Jonas Geldmann	14. Sofus Rex	
15. Louise Imer Nabe-Nielsen	15. Søren Storgaard Sørensen	
16. Rune Engelbreth Larsen	16. Thorkild Kjeldsen	



09.15, 15 min

Orientering om status på forhandlingerne om ny havplan

HB skal orienteres om status for forhandlingerne

Bilag:

- Bilag 7.0 Sagsfremstilling
- Bilag 7.1 Status på forhandlingerne om ny havplan (fortroligt)

Konklusion

Sekretariatet gav en kort status på forhandlingerne om den nye havplan, og bemærkede indledningsvist at havplanen er en af de 4 "politiske flagskibe" som DN prioriterer særligt højt i 2022. Regeringens udspil til havplan var meget uambitiøs, og derfor ligger DN meget energi i at presse ambitionerne højere op. Vi arbejder særligt for at havplanen får en økosystembaseret tilgang samt at der udlægges 10% til urørt hav og 30% til beskyttede områder. Ambitionerne bevæger sig opad, men det går meget langsomt. Den overordnede konklusion på nuværende tidspunkt er at det går i vores retning, og at flere partier gerne vil lytte til os, men at det går langsomt. Forhandlingerne forventes ikke at lande på denne side af sommerferien

HB havde herefter en drøftelse af det politiske arbejde med den nye havplan og DN's position. Der blev udtrykt ros og opbakning til indsatsen herunder arbejdet med at presse på for en økosystembaseret tilgang og hhv. 10% urørt hav og 30% beskyttede områder.

HB noterede sig status for arbejdet med følgende kommentarer:

- Den danske indsats for havet er dybt uansvarlig. I Sverige prioriteres naturen først, hvor det i Danmark er lige omvendt. I DK fokuseres først på hvor meget havet kan udnyttes som ressource. Det er derfor et spørgsmål om at hele udviklingen i havet skal vendes.
- Der var en drøftelse om VE, hvor det bl.a. blev nævnt, at sameksistensen mellem VE og natur med fordel kan udbores endnu mere. Nordsøen skal have 10.000 møller, og vi skal være klare på hvor vi står. Vi skal være varsomme med at være for defensive ift. for stort fokus på at beskytte naturen ift. at være mere offensive ift. klima og udbygning af VE. Kan vi fx udvikle en vision for hvor de 10.000 møller kan stå så de samtidig gavner biodiversiteten? Det blev nævnt, at vi som forening skal have en stor opmærksomhed på de sager, hvor vi vælger at klage. Der er meget på spil. Som afsluttende bemærkning på drøftelsen om VE blev det nævnt at vi skal arbejde videre med vores tilgang til VE så vi fortsat er meget tydelige omkring, at DN helhjertet bakker op om

udbygning med VE på land og på havet, men at VE ikke skal udbygges på bekostning af beskyttede natur og arter. Der er på nuværende tidspunkt ting vi ikke ved om konsekvenserne på havet, og derfor bør vi fastholde positionen om at friholde de beskyttede områder, men at der kan være undtagelser. Vi har brug for mere viden og monitorering før vi evt. kan åbne op for mere VE i de beskyttede områder på havet. Den økosystembaserede tilgang vi presser på for, er et godt spor.

- Der blev spurgt ind til hvordan situationen ser ud i Køge Bugt med hensyn til råstofudvind, hvortil sekretariatet svarede at det ser meget alvorligt ud.
- Det blev nævnt, at der er meget fokus på Øresund, og at vi bør have mere fokus på Lillebælt, og de andre indre farvande, som er et af de mest nødlidende have pga. iltsvind. Det blev nævnt, at selvom udledning af næringsstoffer ikke er en del af havplanen bør vi fortsat have fokus på den problematik i vores kommunikation, da det er en afgørende årsag til havets ringe tilstand.

8

09.30, 1 hr 15 min

Skovsgaard - Punktet er fortroligt

HB skal orienteres om status for arbejdet med Skovsgaard og drøfte perspektiverne i de to overordnede scenarier for Skovsgaard.

Bilag:

- Bilag 8.0 Sagsfremstilling (fortroligt)
- Bilag 8.1 Scenarie 1: Visionsoplæg for Skovsgaard (fortroligt)
- Bilag 8.2 Scenarie 2: Hel eller delvis overdragelse af Skovsgaard til tredjepart (fortroligt)

Konklusion:

Direktøren og præsidenten fremlagde kort hovedlinjerne i de to overordnede scenarier for Skovsgaard, hvorefter HB havde en fortrolig indledende drøftelse af perspektiverne i de to scenarier. Der afventes nu forslag til fremtidigt koncept og forretningsplan for Skovsgaard, som det eksterne konsulentfirma leverer frem mod mødet i august.

9

10.45, 30 min

Vildtforvaltningsrådet

HB skal til august udpege en repræsentant til Vildtforvaltningsrådet og skal i den forbindelse drøfte rammerne for valg af DN's repræsentant til Vildtforvaltningsrådet 2023 – 2026 herunder evt. mulige kandidater.

Bilag:

- Bilag 9.0 Sagsfremstilling
- Bilag 9.1 Om Vildtforvaltningsrådet

Konklusion:

Hovedbestyrelsen var enige om, at når der forventeligt til august skal indstilles kandidater til Vildforvaltningsrådet er det vigtigt, at DN's repræsentant har et tydeligt politisk mandat.

Der blev spurgt ind til omfanget af arbejdet der er forbundet med at sidde i rådet, hvortil sekretariatet svarede, at det varierede hen over året, og primært var bestemt af hvornår der sker revisioner af relevante bekendtgørelser. Det forventes at det bliver intensivt i efteråret hvor der skal formuleres jagtetik.

10

11.15, 15 min

Orientering om klage ifm. Daugaard Fredning - fortroligt

HB skal orienteres om sagen og beslutte hovedlinjen i tilbagemeldingen til DN Hedensted.

Bilag:

- Bilag 10 Sagsfremstilling (fortrolig)

Konklusion:

Da sagen omhandler en intern mailkorrespondance refereres den ikke her. HB drøftede kort sagsforløbet og besluttede linjen i tilbagemeldingen, som gives direkte til DN Hedensted.

11

11.30, 30 min

Evt. og evaluering af seminar

Konklusion:

HB udtrykte ønske om at genindføre den rullende dagsorden. Den vil fremover blive tilføjet til dagsordenerne for HB's møder.

Derudover ønskes planlov herunder ift. turisme sat på dagsordenen for august-mødet,

HB drøftede desuden bud på temaer for kommende HB-møder med henblik på at sekretariatet udarbejder et forslag til temaer for de kommende møder

Hovedbestyrelsens input til temaer:

- DN's position på forholdet mellem naturbeskyttelse og VE
- Landbrugspolitik
- Revision af naturbeskyttelsesloven i forhold til DN's naturpolitik
- Kystbeskyttelse i relation til DN's naturpolitik. Herunder bæredygtig turisme og kystturisme i relation til ny planlov.

- Internationale relationer og DN's internationale indsats fordi naturener grænseoverskridende.
- Den tværgående mærkesag (Mere plads til naturen) blev nævnt som et emne der kunne være et tilbagevendende tema.
- Naturnationalparker [er tidligere blevet nævnt og medtages derfor her]