|  |  |
| --- | --- |
| Dato: 26. august 2022Til: OrganisationsudvalgetKontakt: Mikkel Havelund mh@dn.dk 31193207 & Bente Bækgaard bente@dn.dk,  |  |

**Referat af workshop med OU mandag den 22. august på Haraldskær**

**Deltagere:** Niels Hilker, Dan Holt Højgaard, Nanna Bille Hansen, Julie Ravn Petersen, Ellen Esmann, Linda Bruhn, Kaj Edlund, Alfred Borg

Afbud: Sofie Graarup

Observatør fra HB: Maria Reumert Gjerding, Birgitte Marcussen

Fra Sekretariatet: Mikkel Havelund, Søren Mollerup Dawe, Sophie Lundbæk, Bente Bækgaard

Referent: Bente Bækgaard

**Dagsorden**

1. Velkommen og introduktion til dagens formål
2. Fremtidens repræsentantskabsmøder i DN.
3. Processen frem mod vedtagelse og implementering af nyt format for rep.møder
4. Afdelingernes arbejdsform og formændenes rolle (Walk n talk)
5. Opsamling på arbejdsform og formandens rolle
6. Næste møde og kommende emner
7. Orientering om børneklub
8. Tværgående mærkesag
9. Eventuelt
10. **Velkommen og introduktion til dagens formål**

Der blev budt velkommen og introduceret til formålet med workshoppen:

At lære hinanden bedre at kende for at skabe et godt grundlag for samarbejdet fremadrettet, og at tage hul på opgaverne for Organisationsudvalget. Vi har valgt et sted nogenlunde midt i landet, hvor der også er smukt, så vi kan opleve et stykke smuk natur i forbindelse med en ”walk n talk” øvelse.

1. **Fremtidens REP-møder i DN**

Baggrunden for ønsket om ændringer af DN’s REP-møder.

Bilag 1: Slides fra workshop: “Workshop i organisationsudvalget”

På baggrund af et ønske fra HB drøftede og udarbejdede OU en anbefaling til, hvordan DN kan ændre formatet for repræsentantskabsmøderne, så flere aktive (evt. også medlemmer og eksterne) får mulighed for at deltage i det faglige, naturpolitiske og sociale fællesskab, repræsentantskabsmøderne danner ramme om.

OU-medlemmerne drøftede på baggrund af følgende tre modeller fra HB:

* Et stort formelt REP-møde i efteråret, et kortere digitalt REP-møde i foråret, samt et ”landstræf med fokus på fællesskab, organisationsudvikling, netværk og inspiration i foråret/sommeren, og med ambition om at appellere til flere end de nuværende REP-møder.
* 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. (Denne model blev indstillet af sekretariatet)
* Som i dag: To årlige REP-møder med to beretninger. Regnskab forår og valg om efteråret. AP hvert andet år (siden 2022)

**Opbakning til nye mødeformater**Der var enighed i OU om behovet for at afprøve nye formater for repræsentantskabsmøderne, så det både bliver muligt at invitere flere aktive med og lægge flere motiverende elementer som erfaringsudveksling, workshops, oplæg og debat ind på møderne. Følgende fordele blev nævnt:

* Det vil styrke aktives kendskab til DN’s demokratiske processer og muligheder for at påvirke beslutninger, hvis endnu flere DN-aktive får mulighed for at observere valghandlinger og deltage i de debatter, workshops og oplæg, som DN faciliterer i forbindelse med REP.
* Det vil være lettere at dele gode erfaringer på tværs af landet og inspirere hinanden og skabe netværk
* Det vil lette arbejdet med rekruttering af lokale bestyrelsesmedlemmer og aktive, hvis afdelingerne har mulighed for at sende flere aktive med til REP.

**Ét årligt fysisk møde - og ét digitalt “statusmøde”**

OU’s anbefaling er:

* **Udviklingstræf (vi skal finde et navn)**

Afholdes fysisk over 2,5 dage (gerne i august/september for at komme uden om forårets mange helligdage, konfirmationer, Naturmøde og Folkemøde). Et centralt sted i landet.

* Udviklingsdelen bygges op af motiverende elementer som erfaringsudveksling, oplæg, workshops og debat. Man skal kunne tjekke ind fra fredag eftermiddag til mere uformelle aktiviteter. Mødets officielle del begynder først lørdag formiddag, hvor man også kan ankomme. Mødet kan åbnes for medlemmer og eksterne. Selve Rep-mødet er søndag kl. 9-14, så det er muligt at bygge videre på debatterne.
* **Et digitalt statusmøde (/topmøde)**

Afholdes én gang årligt efter behov. Det blev foreslået, at det digitale møde kan fungere som et inspirations- eller udviklingsmøde med levende beretninger fra afdelinger, sekretariat og netværk. Dermed sikres det, at repræsentantskab og aktive modtager en ”beretning” om, hvad der sker i foreningen. Mødet er inspireret af de gode og effektive møder under corona om forskellige emner. Regnskabet kan godkendes (alternativt kan regnskabsåret ændres).

* **Også behov for at skærpe selve Rep-møde-delen**
OU opfordrede til, at der foruden at blive arbejdet udviklingstræffet inden selve rep-mødet også justeres i, hvordan rep-mødet afvikles. Der bruges i dag lang tid på valg og afstemninger og behandling af mange detaljer, der burde være handlet af på forhånd, så afviklingen af den formelle REP-dagsorden og diskussionspunkter kan trække ud. Der var følgende forslag til, hvad DN kan gøre for at frigive mere tid til motiverende elementer:
* Arbejde systematisk med at modne diskussioner af dagsordenpunkter op til REP, f.eks. ved at formidle emner, politikker, etc., som er under forberedelse til REP, i letlæseligt sprog, så aktive let kan videreformidle dem og sætte dem til debat i afdelinger, på samråd og i virtuelle debatfora (solcellepapiret trækkes frem som et godt eksempel på noget, der skal indarbejdes).
* En deltager luftede det forslag, at man kunne ændre vedtægterne for REP, så man sikrer sig, at afstemninger – og dermed debatterne på REP – har fokus på DN’s overordnede linjer. En deltager havde dog bekymring om, hvorvidt det ville føre til en oplevelse af tab af demokrati, hvis der ændres ved aktives adgang til at sætte forslag til afstemning.
1. **Processen frem mod vedtagelse og implementering af nyt format for REP-møder**

OU’s input til den praktiske gennemførelse:

* Afhold mødet centralt i Danmark, gerne samme sted nogle år, til vi har erfaring med formatet
* HB og dagsordensudvalg skal i arbejdet med repræsentantskabsmøderne tage i betragtning, hvilke dagsordenpunkter, der egner sig til det digitale format og hvilke, der behandles bedst i det fysiske rum.
* Skab omtale af REP i pressen
* Prioriter workshops, erfaringsudveksling
* Drop turene og skab mere rum til formidling og dialog og brug lokalområdet på anden vis. Læg turene over i samrådene. I det hele taget bør samrådene opfordres til at arrangere et årligt træf, som det fx sker i Samråd Sjælland.
* Brug lørdag til debat, inspiration og formidling og søndag til den formelle afstemning og et mere praktisk workshop-fokus
* Find et navn til det nye stortræf, men pas på, det ikke får klang af tivolisering
* Forslaget skal frames som en styrkelse af demokratiet i den forstand, at flere aktive bliver inviteret helt ind i beslutningsrummet. Der er risiko for, at enhver ændring af repræsentantskabsformatet vil blive opfattet som tab af demokrati.
* En deltager satte spørgsmålstegn ved, om vi er i stand til at rekruttere op til 700 deltagere. Der skal allerede arbejdes for at motivere to deltagere til at deltage i dag.
* Vigtigt at involvere interessenter som samråd, afdelinger og dagsordensudvalg
* I 2023 skal formaterne afprøves, og der skal derefter træffes beslutning om, hvordan de skal fortsættes.
* Der kan være praktiske problemer om valgperioder og regnskab, der skal flyttes.
1. **Afdelingernes arbejdsform og formændenes rolle**

OU pegede på et møde i april på to barrierer for at lykkes med strategien:

* DN’s kultur- og samværsform
* Afdelingernes organisering og ledelse

Indledningsvist gennemgik vi de indsatser, som allerede er sat i gang for at mindske barrierer:

* Pilotprojekt om organisering og rekruttering​
* Kurser for formænd og nye bestyrelsesmedlemmer (afholdt i foråret 2022)​
* Formandskursus – ”formanden som leder” (sep/okt.)​
* Brobyggerkursus sætter spot på debatform og konflikt internt og eksternt​
* Løbende rådgivning af 94 afdelinger og samråd…

Desuden fremgik de tiltag, som OU tidligere har foreslået:

* Dogmer for samvær og fællesskab i DN
* ”Benspænd” for ny adfærd, fx evaluering
* Udvikle introforløb
* Definere formandens rolle, lederuddannelse og formandsnetværk
* (Opdatere håndbog for aktive)

Deltagerne gik derefter i hold ud og drøftede disse tre spørgsmål:

* Hvad er de største udfordringer i afdelingerne i dag? ​
* Hvilke allerede igangsatte indsatser vil have effekt – hvad er særligt vigtigt i gennemførslen af disse? ​
* Hvilke andre/nye indsatser bør prioriteres
1. **Opsamling på arbejdsform og formændenes roller**

*Største udfordringer i afdelingerne i dag:*

Der er konflikter mellem den nye (proaktiv interessevaretagelse) og gamle (sager) måde at gøre tingene

* Der er brug for hjælp til at løse konflikterne internt i afdelingerne, så de ikke dræner os og skræmmer de nye væk. Vi skal heller ikke være konfliktsky – turde sige til folk, at de ikke bidrager eller dræner andre mennesker. Vi inviterer tit de nye ind i bestyrelsesarbejdet, men det skræmmer mange væk. Vi skal få skilt bestyrelsesarbejde og aktive-arbejde
* Prøv at definere værdier for afdelingerne: Fx “Vi vil være et godt fællesskab” Prøve at arbejde med, hvordan vi bliver det. Kan man ikke svare, så har man et problem.
* Leslåning (og andre former for naturpleje) kan give et godt fællesskab, som man kan bygge på.
* Vi skal blive mere fleksible i den hierarkiske struktur – skal det præcis være formand, næstformand, kasserer? Kan man ikke lave en ledelsesgruppe med tre personer for at prøve det af?
* Alternativt kan formanden være en spilfordeler, der anerkender og motiverer forskellige aktiviteter i afdelingen. Der er behov for et generationsskifte flere steder, så man kan tiltrække flere nye aktive. Oftest vælges den dygtigste specialist som formand. Måske kunne rollen deles op. Der er også behov for store frihedsgrader lokalt for at sikre engagement. Vi skal væk fra nulfejlskultur og kontrol.
* Roller - måske skal vi være mere tydelige om, hvilke kompetencer der er brug for i en bestyrelse. Ellers hører man kun, at der er behov for biologifaglige kompetencer. De øvrige kompetencer skal også beskrives. Det er ikke altid, at det bedste lederskab kommer ud af biologifagligheden. Kan vi lave de syv bestyrelsesroller, fx:
	+ Talsmand
	+ Iværksætter / igangsætter
	+ HR person
	+ Administrativ
* Frivilligrådet har anbefalinger til, at foreninger laver en kompetenceafdækning for at afdække, hvad der mangler.
* DN København er en spændende case. De er ikke de problemer med kampe mellem fagligheder eller konflikter – organiserer sig mere som en virksomhed. Skubber ansvaret nedad.
* Alle afdelinger bør have åbne grupper (aktivitetsgrupper, arbejdsgrupper), hvor alle medlemmer kan gå ind. Kan vi tvinge det igennem via rep.skabet?
* DN bør også have et nationalt tilbud, fx 10 nationale netværk, som alle kan melde sig ind i.
* Der bør være en fagmedarbejder, der følger et netværk, som tager initiativ. Frivillige skal faciliteres - evt. Af frivillige selv.

*Hvilke allerede igangsatte indsatser vil have effekt – hvad er særligt vigtigt i gennemførelsen af disse?*

* Den nye strategi og formandskurser fra DN giver et mandat, som fjerner nogen af konflikterne fra afdelingen. Det er et fælles udgangspunkt.
* Sekretariatet kan gøre arbejdet lettere for arbejdsgrupper gennem godt materiale, som viser, hvordan man kan strukturere arbejdet. Dette er formålet med pilotprojektet.
1. **Næste møde og kommende emner**

Ideer til emner:

* Hvordan får vi liv i netværkene igen?
* Fællesskab og samvær i DN.
* Hvordan håndterer vi kulturforandring – den måde vi taler sammen og er sammen på?
* Forslag om opdatering af folder til nye frivillige i DN
* En samtale om rollerne i en afdeling, hvilke der er er brug for.
* Gennemgang af organisatoriske enheder:
	+ Afdelinger
	+ Netværk (alle bør kunne deltage i et – vi mangler at gøre status og lukke de døde)
	+ Samråd
	+ HB
	+ FU
	+ Sek

Der indkaldes til nyt møde i uge 39 eller 40

1. **Orientering om børneklub**

Sekretariatet orienterede OU om formålet med den børneklub, DN etablerer som en del af sin strategi. Herunder blev der præsenteret en indstilling til en vedtægtsændring i forhold til optagelse af nye aldersgrupper og en indstilling til REP om kontingentfastsættelse for den nye målgruppe.

OU-medlemmerne bekræftede behovet for at støtte indsatser, der styrker børns naturoplevelser. Et område mange af medlemmerne oplever som vanskeligt, men vigtigt. Der blev spurgt, om det oplyste kontingent omfattede alle børn i husstanden, da det kunne blive omkostningstungt for nogle familier med flere børn at melde børnene ind. [Det er efterfølgende undersøgt: Der er tale om ét medlemskab pr. barn]. Flere medlemmer bidrog med forslag til samarbejdsflader: folkeskoler, skovbørnehaver, friskoler (har typisk ikke adgang til den kommunale naturvejleder), men der blev også manet til nænsomhed i forhold til samarbejdsmodeller, så lokale naturvejledere ikke oplever sig udkonkurreret af frivillige.

Udvalget havde ikke indvendinger til kontingentets størrelse eller vedtægtsændringen.

1. **Tværgående mærkesag**

HB har bedt OU om at tage stilling til, om der kan bakkes op om en forlængelse af kampagnen Mere plads til natur, så den også kører i 2023. Flere OU-medlemmer var imidlertid usikre på, hvilke resultater kampagnen indtil videre har afstedkommet, og hvorvidt det var lykkes at involvere lokalafdelingerne. Det blev besluttet at invitere en projektleder ved næste møde og på ny tage stilling til kampagnen.

 [Sekretariatet oplyser, at der var statusmøde om indsatsen 23.8. Desuden blev HB præsenteret for en status i projektet på deres møde d. 26.8 - se vedlagte bilag

Bilag 2: Tværgående mærkesag 2022 (præsenteret for HB 26.8.2022)

1. **Eventuelt.**

Der var ingen punkter