|  |  |
| --- | --- |
| Dato: 7. april 2022  Til: Organisationsudvalget  Kontakt: Mikkel Havelund [mh@dn.dk](mailto:mh@dn.dk) 31193207 & Søren Mollerup Dawe [smd@dn.dk](mailto:smd@dn.dk), 31719091 |  |

# Referat workshop

# Den 6.4.2022 kl. 10-20 i Torvehallerne, Vejle

**Deltagere:** Niels Hilker, Dan Holt Højgaard, Kaj Edlund, Jan Tidemand (med fra 14.30), Johnny Petersen

Afbud: Line Gammelby, Bjørn Petersen, Pia Ellegaard Jørgensen (Zoomforbindelsen var for dårlig til at deltage)

Observatør fra HB: Maria Reumert Gjerding, Birgitte Marcussen

Fra Sekretariatet: Mikkel Havelund, Søren Mollerup Dawe

**Dagsorden**

1. **kl. 10.00 Introduktion til dagens formål**  
   Hvor skal vi være i 2026, og hvilke væsentlige barrierer er vi nødt til at løse? Hvilke typer af tiltag kan DN iværksætte for at løse barriererne, fx vedtægtsændringer, ændringer af procedurer/regler, arbejde med kultur eller erfaringsudveksling på tværs?

Maria redegjorde for formålet: at få tid til mere grundlæggende diskussioner af barrierer og muligheder for at vi kommer i mål med vores strategi. Dagen bliver også en ”serv” over til det nye Organisationsudvalg, der sammensættes af HB for den næste treårige periode i maj.

Søren redegjorde for processen efter dette møde:

* HB Sommerseminar – HB skal drøfte emnet i juni, hvor hovedpointerne fra OU´ workshop vil indgå.
* Diskussion i repræsentantskabet til efteråret (her skal der forventeligt også vedtæges ændringer vedr. børnemedlemsskab. Det undersøges om det er muligt at gennemføre uden vedtægtsændringer.)
* Beslutte vedtægtsændringer i 2023 (èn samlet runde med de resterende).

Vi indledte med en bordrunde med forventninger hos deltagerne i mødet:

* Har glædet sig meget. Vigtigt, at vi får gennemgået alle vores organisatoriske enheder. Vi skal grave os ned i virkeligheden. Særligt sammen
* Vigtigt at vi prioriterer og bruger krudtet på det, der reelt er en hæmsko for at handle. Det er vigtigt, at snak om vedtægter ikke i selv bliver en forhindring for at handle.
* Det er vigtigt, at vi når målene i vores strategi og ser på, hvad der er barrierer. Jeg kan bidrage med viden om kommunalpolitik og erfaringer med at organisere frivillige.
* Mit fokus er viden om arbejdsformer, mødeformer og sprog, så man kan føre til bedre samtaler: Jeg har været i DN længe og kan bidrage med noget historik. Har en baggrund som VUC-lærer og boligaktivist mv. Man skal holde den gode tone, undgå nedrakning og ironi. Vi skal være sammen om at være stifindere i stedet for fejlfindere.
* Ja, tonen er da blevet væsentligt bedre på Organisationsudvalget og Rep.møder. Det vigtigste for mig er at holde overblikket over de mange retninger, som er kommet frem i processen. Det skal vi prioritere i. Lad os koncentrere os om det vigtige. Det er nogle gode bilag, der er lavet til mødet. Har særligt fokus på børn og unge, som jeg har siddet med i udviklingen af. Hovedbestyrelsens sammensætning skal tages op. Det med Rep.møder er også relevant at få talt om, fx hvordan de bliver mere spændende, og vi får flere unge med. Kan bidrage med viden som afdelingsformand, samrådsdeltager og OU-formand gennem 30 år. Har arbejdet med unge mennesker og involverende processer i mange år, bl.a. som gymnasielærer.
* DN har et godt formål og et stort potentiale, men der er også et stort gab. Vi bør starte med, hvor vi gerne vil hen og ikke tale om de enkelte vedtægter. Vi har viden, arbejdskraft og gode ideer, men vi skal have sat den energi fri. Hvilke forhindringer skaber vi for at forløse det store potentiale. Vi skal give plads til at folk kan tage ansvar og udvise et lederskab. Konstruktionen er svær at komme ind i dag. Vi har bygget et bureaukrati, som gør det svært at komme med. 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 finde de næste aktive.
* Jeg er jo primært observatør, men jeg håber, at resultatet i dag vil være retningsgivende for HBs drøftelser, så de starter et andet sted. Skal vi lykkes med at skabe de store forandringer i samfundet, så skal vi også ændre os selv. Vi kan skabe et jordskred, hvis vi formår at engagere alle dem, der gerne vil. Afdelingerne skal være det fællesskab, hvor man kan handle sammen med andre. De unge skal have en vej ind i DN, og vi skal vende udviklingen med, at børn er fremmedgjorte overfor natur.

1. **Kl. 10.30 Arbejde med barrierer og muligheder**

Vi kørte dernæst to runder, hvor ungestrategien blev udsat:

* 1. **Aktive- og frivilligstrategien**  
     Herunder også: Rekrutteringsudfordringer, integrering af nye frivillige, kultur i DN, netværk, eksklusionsparagraf, rotationsprincip på formandsposten, ændring i Rep-mødernes form og indhold, samrådenes rolle

Søren redegjorde for formålet med strategien:

* 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.

Kommentarer til formålet:

* Hvordan giver vi et handlingsrum for alle dem, som ikke ønsker den mere formelle deltagelse i bestyrelse og arbejdsgrupper?
* Vi tager en forventningsafstemning med de nye om, hvad de kunne tænke sig at lave, og hvor meget tid, du vil bruge. Formanden skal give de andre mulighed for at deltage.
* Vi har en bestyrelse for 12 – og det er faktisk alt for mange, fordi så kommer det mere til at handle om at fylde pladserne end at arbejde med relevante emner.

Diskussion af udfordringer - refleksionsspørgsmål

* Hvad er den største udfordring for at kunne lykkes med aktive- og frivillige strategien?
* Er der noget i DN’s organisering, arbejdsform eller vedtægter, der udgør en barriere for at realisere aktive og frivilligstrategiens mål og ambitioner?

Input fra deltagerne:

* Der er en barriere (berøringsangst) i at få folk til at engagere sig i foreningsarbejde.
* Vi skal have ”noget på hylden”, som de aktive kan engagere sig i. Det kan blive en selvforstærkende effekt. Liste med overskuelige opgaver, inspirationsdatabase. At bede folk være med i en bestyrelse, tænder de færreste.
* Vi kan lave arbejdsgrupper og værktøjer på tværs af landet, så den enkelte afdeling ikke skal opfinde alt.
* Vi har et støvet image. Omvendt ved mange ikke, at vi har lokale foreninger, og at vi er baseret på dem. Mange tror, at vi er ligesom WWF.
* Hvis lokalpolitisk interessevaretagelse virker, så har det afsmitning på medlemshvervning
* Der er et arbejde i at blive det oplagte samlingssted. Der er vi ikke i dag.
* Vi skal arbejde med vores tone og tendens til polarisering. Det spiller også ind fra de sociale medier.
* Der er også noget lukkethed mellem gamle, der har været med, som skal åbne sig.
* Forståelse af landsorganisationen vs. afdelingerne. Det er ikke fedt at være med i noget, der foregår et andet sted. Alt bør handle om, hvad der laves ”nede ved søen”, altså af de lokale frivillige og understøtte dette. Hvad er den lokale fortælling om, hvad vi egentlig skal?
  + Afdelingerne taler om ”Dem inde i DN” som nogle andre end sig selv. Sådan bør det ikke være.
* DN ”vender indad” – man griber ikke nye deltagere eller forslag fra andre, der komme ude fra.
* Vi skal ændre at rollebesætningen i en afdeling ikke kun kan være en bestyrelse
* At få koblet afdelinger sammen med hinanden og med Sek., så inspirationen sker; at skabe uddannelse. Der skal ikke være en ”tragt”, så det kun er dem i bestyrelsen, der deltager i netværk. Mange flere skal være med.
* Afdelingsstrukturen har nogle begrænsninger.
* Kunne man lave zoommøder for medlemmer – og invitere dem mere ind til diskussioner og opfordre til at deltage?
* Målet er ikke, at vi finder en ens model på tværs af alle kommuner. Det skal frisættes. Fx hvorfor har Vestegnskommuner ikke et bedre samarbejde? For nogle vil det være godt med 12 bestyrelsesmedlemmer og andre steder 6.
* Vedtægter bør ikke være styrende for praksis – det skal være et juridisk sikkerhedsnet. En masse ting kan man bare gøre. Der mangler snarere nogle forventninger til, hvad den gode afdeling gør. Det kan man til gengæld godt skrive ind.
* Vi skal ændre årsmødernes format – de er dræbende for at få flere med, fordi det handler om at få valgt nogen til posterne.
* Der er meget lille sammenhæng mellem DNs organisatoriske enheder. De opleves ikke at arbejde sammen. Fx er der mange afdelinger, der ikke aner, at vi har de faglige udvalg. Samråd – vi gør en indsats for at få det til at hænge bedre sammen med, hvad der sker i Sek. Netværk kunne hænge bedre sammen med afdelinger. Kommunikationen om enhederne er begrænset.
  + De faglige udvalg arbejder med det, som de selv synes er spændende.
  + Netværk fungerer uafhængigt af, hvad vi diskuterer politisk i DN
  + Vi skal tale fællesskabet op.
  + Limfjordsnetværket er et godt eksempel på en ny organisering, der opstår, fordi der er et behov.
    - Hvordan får vi det til at gå helt ud til enkelte medlemmer?
* Der bliver lavet mange små lokale foreninger med mærkesager. Er det godt eller et problem, at vi ikke kan rumme det hos os? De burde tænke om DN, at der kan de få den hjælp og infrastruktur, der skal til. DN skal være en ”portal”, der støtter frivillige kræfter lokalt

Forslag til løsninger

* Sociokrati – kan det være en løsning for DN? Vi har et meget stramt demokratisk setup efter danske foreningstraditioner. Men mange aktiviteter har slet ikke brug for beslutningsrummet, som DN er bygget til. Hvorfor insisterer vi på, at alt skal puttes ind i den formel?
  + Hvordan bliver DN til empowerment i stedet for en forsinkelse?
  + Hvordan skaber vi en værdi for nye grupper, der vokser frem? Hvad kan vi tilbyde, der er attraktivt?
  + Vi skal hjælpe andre med deres mission.
* ”Handling giver forvandling” – kan vi arbejde med det mindset?
* Behov for ”organizers”: Når vi starter noget nyt, har vi ikke brug for glitrede materialer, men mennesker som kan sparre med os om, hvordan vi gør. Hvordan får vi skabt luft blandt de ansatte i Sek. til at gribe disse ideer og projekter? I dag er de bundet meget op på allerede igangsætte opgaver.
* Vi skal gribe nye medlemmer og invitere dem ind. Invitere dem med. Starte en dialog.
* Kan vi lave et formandsnetværk, hvor vi udveksler ideer til at blive en god formand. Vigtigt at vi satser på at udvikle vores formænd. Det er ikke gjort ved et introkursus, som hurtigt bliver forældet. Kurser skal være mere systematiske. Formænd skal være gode ledere: Kunne lede, inspirere, skabe følgeskab, kunne uddelegere…
* Vi bør have netværk på alle delstrategier.

Billedet herunder viser OUs prioritering af emner, der har betydning for at lykkes med strategien. Til højre er de mest vigtige:



OU arbejdede i dybden med to tiltag:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltag**  - Noter titel | **DNs kultur om samværsform** | | |
| **Hvilken effekt skal tiltaget skabe?**   * Hvilke barrierer bliver løst? * Hvilke muligheder opstår? | Kulturen er meget vigtig for at lykkes med strategien. Skabe en samværsform, hvor der er plads, omsorg og rart at være, hvor man kan udleve sine visioner for naturen. Have et imødekommende sprog, hvor vi ikke tillægger hinanden motiver eller kommenterer på hinanden. Et åbent syn på foreningens ”valutaer” – man kan være aktiv på mange måder, og vi har brug for alle. Undgå ”dem” og ”os” internt i foreningen. Forholde os til ikke at blive præget af polarisering på sociale medier. | | |
| **Beskriv tiltaget**   * Noter i hovedlinjer | Vision & dogmer: Vi skal sætte ord på det fællesskab, som vi gerne vil have (det er en lang rejse derhen). Se på den grundlæggende måde, som vi taler sammen i dagligdagen – og dernæst debatter. Udvikle nogle dogmer for DN. Vi skal beslutte nogle formater, som tvinger os til at agere på en anden måde (fx fast punkt på årsmødet: Hvad har vi gjort for at forbedre kulturen i år? Eller slutte alle møder med at evaluere hvad var godt / kunne være bedre). Vi skal have et forpligtende kodeks, som alle skal leve op til.  Tillid & feedback: Vi skal have et rum, hvor man kan sige fra (og ikke bare blive tavse)  Træning & involvering af hele organisationen: Kurser og øvelser i, hvordan man bliver god til at debattere og tale sammen i DN. Fx kursus som Brobygger, der udbydes (de skal påtage sig en rolle i organisationen efterfølgende, så ringene i vandet spreder sig) | | |
| **Hvad taler for at ændre?** | Vi mister de unge og lukker os om os selv. Også noget med køn – mændene skruer retorikken mere op.  (aktiviteten tiltrækker men fællesskabet fastholder | | |
| **Hvad taler i mod at ændre?** |  | | |
| **Kommentar** |  | **Vigtighed**  (1 ikke vigtig – 5 meget vigtig) |  |
| **Sværhedsgrad**  (1 ikke svær – 5 meget svær) |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltag**  - Noter titel | **Afdelinger (herunder lederuddannelse)** | | |
| **Hvilken effekt skal tiltaget skabe?**   * Hvilke barrierer bliver løst? * Hvilke muligheder opstår? | Vi skal sænke det første trappetrin på engagementstrappen, så flere kan komme med  Der er en meget stærk positionering af formanden i dag (hierarkisk, meget formelt, ”tegne afdelingen”) | | |
| **Beskriv tiltaget**   * Noter i hovedlinjer | * Skabe formaliserede trin for den første deltagelse i DN (arrangere aktivitet, mødes med koordinator og deltage i arbejdsgruppe etc.) * Informere/kommunikere om afdelingens arbejde, så nye bliver interesserede * 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. * Skabe et forum, der kan involvere afdelingerne i selv at definere formandsrollen (og resten af bestyrelsen) * Lave et formandsnetværk med sparring * Sørge for at involvere de næste lag i afdelingen mere, så det hele ikke centrerer sig om formænd. * Vedtægter/forretningsorden bør understøtte, at aktive kan være ansvarlige for aktiviteter uden at være bestyrelsesmedlemmer. Der står meget lidt i vedtægter om, hvad afdelinger/formanden skal lave   + Fx udpege en sommerfugleambassadør –   + Omvendt skal det være dynamisk hvad afdelingerne kan sætte fokus på. Vi kan få inspiration fra cirkelstruktur fra sociokrati. Bruge beretningen til at rapportere på, hvad der sker i afdelingen.   + Man kan også skrive forventninger andre steder, fx forretningsordenen   Overveje om ”kommunemodellen” for DNs afdelinger altid er den rigtige (den er tænkt ud fra sager)? Hvad med events og naturområder? Hvad med ungefællesskaber? | | |
| **Hvad taler for at ændre?** |  | | |
| **Hvad taler i mod at ændre?** |  | | |
| **Kommentar** |  | **Vigtighed**  (1 ikke vigtig – 5 meget vigtig) |  |
| **Sværhedsgrad**  (1 ikke svær – 5 meget svær) |  |

* 1. **Politikstrategien**Herunder også: HBs sammensætning, Faglige udvalg, bedre samarbejde om mærkesager, medlemsdemokrati (Jans dagordensforslag på Podio kan fx drøftes her)

Søren fremlagde strategiens formål;

* gøre DN til en **troværdig** og **uundværlig, grøn stemme**, der skaber **folkelig opbakning** og konkrete og tydelige natur- miljø- og klimapolitiske **resultater**.
* 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.

Input fra deltagerne til formålet:

* der mangler noget med at bygge alliancer og samarbejde – både med venner og traditionelle modstandere. Vigtigt at kunne bøje sig mod hinanden.

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?

Input fra deltagerne:

* Gerne mere tydelig forankring i sekretariatet med et dedikeret årsværk til lokal interessevaretagelse.
* Gerne udvikle materialer i Sek, der kan bruges lokalt: Forslag til læserbreve, flyers. Det får man ikke selv gjort.
* Der bør være et netværk for formænd, der kan inspirere hinanden
* Events og kampagner skal planlægges i respekt for afdelingerne. Man skal finde en balance mellem at involvere fra bunden og at komme med et færdigt koncept. Fx Hop i Havet – giver det mening igen i år?
  + Det er vigtigt at grave i, hvad der er motivationen for at være med. Hvad er krogen for, at noget giver mening i 100 afdelinger?
  + Lave nogle hurtige formater til at samle folk og give dem en briefing, fx til zoom-møder
  + Der er ikke nogen ”skal-opgaver” i en frivillig forening. Det handler om at vælge de ting, der motiverer.
* Høj faglighed er altafgørende for, at vi kommer igennem med strategier.
* Vi skal have en tættere dialog om, hvad vi prioriterer og holde fast. Det kræver tålmodighed.
* Dele de gode eksempler lokalt på, hvad der virker.
* Vigtigt, at man kan regne med, hvad DN mener. Vi skal bruge mere tid på at vedtage ting i fællesskab, men så også forvente, at man står sammen om dem bagefter. Vi skal italesætte, at det ikke hører hjemme i DN, at man modarbejder repræsentantskabets vedtagelse. Vi skal have en gensidig forventning til hinanden om, at man ikke falder foreningens politik i ryggen.
  + Omvendt skal vi være nysgerrige på, hvorfor nogen er imod os? Vi skal række ud og drikke kaffe.
* Kan foreningen knække over, når der ikke er nok frivillige. Podio/sager er ved at dræbe os, og vi har ikke tid til andet
  + Sager er et tveægget sværd: På den ene side er det et unikt redskab for DN. På den anden side er det svært at komme videre end at løse sager og få energi til andre områder, ikke mindst interessevaretagelse.

Billedet herunder viser OUs prioritering af emner, der har betydning for at lykkes med strategien:

Et billede, der indeholder tekst, skilt, forskellig, område

Automatisk genereret beskrivelse

OU nåede at behandle tre tiltag mere grundigt

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltag**  - Noter titel | **Hovedbestyrelsens sammensætning** | | |
| **Hvilken effekt skal tiltaget skabe?**   * Hvilke barrierer bliver løst? * Hvilke muligheder opstår? | Dilemma: Skal man regulere repræsentation i vedtægter eller tiltro repræsentantskabet et vælge de rigtige?  Skal vi have bestemte kompetencer i hovedbestyrelsen? Skal der sikres bedre sammenhæng mellem Hfdelinger og HB?  Forskellige synspunkter:   * Vigtigt, at der er et demokratisk ophæng (hvis der er mange personligt valgte). Faglige udvalg burde have en rådgivende rolle og kan deltage om dette. (Faglighed kommer også fra sekretariatet.) De behøver ikke sidde permanent. Personligt valgte – hvad er egentlig deres rolle og legitimitet? * En bestyrelse skal have en lang række kompetencer. Det er ikke kun afdelinger i DN: Der er også medlemmer, unge, faglighed (natur, klima, miljø), politik, kampagner etc. Hvordan kommer alle kompetencer i spil? Personligt valgte medlemmer kan være en god mulighed. * Omvendt kan man sige, at HB er valgte ”politikere”, som skal træffe beslutninger pba. et fagligt råd, hvor man kan indkalde de rette stemmer til at rådgive. * Man skal have stor respekt for Rep. – de skal vælge de rette. * Andre kandidater end fra afdelingsbestyrelser bør kunne stille op, fordi de kan tilbyde nogle kompetencer og en dynamik til en samlet bestyrelse (skal man arbejde sig op igennem en afdeling for at kunne blive valgt?). Fx kommerciel erfaring, politisk erfaring, organisatorisk erfaring. Diversiteten har en stor værdi. | | |
| **Beskriv tiltaget**   * Noter i hovedlinjer | Man kan have ordførerskaber i HB, så der er nogen, der ”ejer” forskellige sagsområder.  De unge skal sikres plads.  De faglige udvalgs rolle skal redefineres  Der mangler en grundlæggende diskussion af formålet med HB - | | |
| **Hvad taler for at ændre?** |  | | |
| **Hvad taler i mod at ændre?** |  | | |
| **Kommentar** |  | **Vigtighed**  (1 ikke vigtig – 5 meget vigtig) |  |
| **Sværhedsgrad**  (1 ikke svær – 5 meget svær) |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltag**  - Noter titel | **Faglighed** | | |
| **Hvilken effekt skal tiltaget skabe?**   * Hvilke barrierer bliver løst? * Hvilke muligheder opstår? | Vi skal have en faglighed i Sek, da den ikke nødvendigvis findes i afdelingerne. Fagligheden skal være tilgængelig – det er den fx ikke hos de faglige udvalg.  Fagligheden skal være høj på alle de områder, som vi arbejder med. Det gælder i Sek og lokalt.  Vigtigt ikke at tro, at det kun er naturfaglighed, der er faglighed. At kunne få presseomtale eller politisk gennemslag er også faglighed.  Men netværk og videndeling er også vigtig, så faglighed kommer ikke kun fra Sek., men udveksles internt i foreningen.  Vi har brug for at kunne trække på dyb faglighed, fx miljøsager.  Vi skal dyrke det, der sker mellem det faglige og interessevaretagelsen. Evnen til at bringe det tungt faglige i spil lokalt. Politisk håndværk at sætte noget i spil lokalt. Vi skal anerkende, at der er behov for forskellige fagligheder og ikke tale nogen ned.  Det handler også om frie ressourcer i sek til at hjælpe. En ”trækningsret.”  Hvordan kan faglighed blandt de aktive understøtte andre aktive? Kan vi sammensætte et panel med eksperter, som kan rådgive organisationen? Kan udvalgene hjælpe afdelinger? Kan vi lave et overblik over tilgængelige kompetencer? Kan man skabe flere anledninger til at bygge relationer og møde hinanden, fx til zoom-møder eller på DNs kommende portal til erfaringsudveksling?  Der er ikke stor videndeling i dag. Det vil give stor gevinst, at man kunne dele viden og erfaringer (der blev præsenteret skitse til en løsning i OU). ”Tips og tricks til kommunikation” på Facebook er et godt eksempel. | | |
| **Beskriv tiltaget**   * Noter i hovedlinjer |  | | |
| **Hvad taler for at ændre?** |  | | |
| **Hvad taler i mod at ændre?** |  | | |
| **Kommentar** |  | **Vigtighed**  (1 ikke vigtig – 5 meget vigtig) |  |
| **Sværhedsgrad**  (1 ikke svær – 5 meget svær) |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltag**  - Noter titel | **Netværk** | | |
| **Hvilken effekt skal tiltaget skabe?**   * Hvilke barrierer bliver løst? * Hvilke muligheder opstår? | Det smarte ved netværk er, at det er let at starte og drive. Kan vi udvide begrebet til at være noget mere end det meget formelle og sekretariatsbetjente?  Vi satte historisk nogle regler op, så hvis de skulle have ressourcer, så var der også nogle krav. Men fint hvis de kan fungere uden støtte.  Kommunalpolitisk netværk er oprettet, ca. 25 deltagere nu. Det får en stor betydning for den politiske strategi.  Netværk, der er centrale for at lykkes med vores strategi, skal have en understøttelse.  Der skal være et klart formål for netværket og nogle konkrete opgaver.  Kan politik også skabes nedefra i en organisk proces? Muslinger i Limfjorden var et godt eksempel på dette. | | |
| **Beskriv tiltaget**   * Noter i hovedlinjer |  | | |
| **Hvad taler for at ændre?** |  | | |
| **Hvad taler i mod at ændre?** |  | | |
| **Kommentar** |  | **Vigtighed**  (1 ikke vigtig – 5 meget vigtig) |  |
| **Sværhedsgrad**  (1 ikke svær – 5 meget svær) |  |

* 1. **Ungestrategien**Herunder også: Ungerepræsentation i HB, DNs navn, bedre integrering af unge i foreningen

*Vil valgte at udskyde drøftelsen af ungestrategien til et Zoom-møde, hvor der deltager en eller flere unge*

1. **17:00 Modtagne klager over Biodiversitetsnetværk.dk**

OU skal drøfte sagen og komme med en indstilling til, hvordan sekretariatet skal agere i sagen.

Baggrund: Sekretariatet har modtaget 5 klager over tonen og tendentiøs moderering i [Facebookgruppen Biodiversitetsnetværk.dk](https://www.facebook.com/groups/183912161724928), og at den fremstår med som DN afsender (på vegne af et DN-netværk). Set i det lys føler klagerne sig taget til indtægt for noget, som de ikke repræsenterer. Gruppen er ofte talerør for modstand mod Naturnationalparker, som DNs repræsentantskab har vedtaget at arbejde for.

Sekretariatet lagde for to måneder siden klagerne på Biodiversitetsnetværkets [Podio](https://podio.com/dndk/biodiversitetsnetvaerket/status/12938483)-side i anonymiseret form, hvor yderligere 4-5 personer bakkede op om sekretariatets løsningsforslag, nemlig at afkoble gruppen fra DN, mens 1 person støtter modellen, som den er i dag.

Sekretariatet har holdt et møde med den ansvarlige for gruppen, og han ønsker umiddelbart ikke at ændre den.

Spørgsmålet er nu, om DN bør presse på for at gennemføre flere af de løsningsforslag, som nævnes i opslaget på Podio. Eller om beskrivelsen af gruppen er dækkende, og klager må betragtes som taget til efterretning af administrator.

Bilag 6: Flere informationer om Biodiversitetsnetværk.dk

Input fra OU:

* Der er tendens til, at administrator giver hegnsmodstandere længere line end fortalerne. Der er en bias, som vi ikke kan acceptere.
* Vi bør bakke op om, at der sker en adskillelse af gruppen fra DN. Det er fint, at han kører sin egen gruppe.
* Gruppen blev nok oprettet som et modsvar til Morten DDs gruppe Biodiversitet.dk på Facebook, men kom desværre til at spejle den samme negative og personorienterede tone.
* Også problematisk, at nogen er udelukket fra at deltage.
* Det er problematisk, hvis alle kunne oprette en egen Facebook-gruppe i DNs navn.
* Enten er det DNs gruppe eller også er administratorens privat. Man kan ikke tage et helt netværk eller DN til indtægt for, hvad der foregår. Det er ikke realistisk at lade DN moderere gruppen mere tæt – det vil tage alt for meget tid.
* Gruppen var et forsøg, som administratoren fik lov til at starte for 9 år siden, men nu er det tid til at lukke det. Vi skal opsige forsøget, da netværket eller DN ikke kunne forudsige, hvor det ville ende.
* Mange i netværket på Podio har sagt klart fra, så det tyder på et klart flertal for at fjerne gruppen fra DN
* Det er ikke realistisk, at omforme det til en lukket gruppe og sortere ikke-medlemmer af DN fra.

Det blev besluttet at:

* Der var fuld opbakning fra OU til at gå videre med adskillelsen af gruppen fra DN
* Administratoren skal bedes om at fjerne alle henvisninger til DN fra gruppen, så det bliver hans egen private gruppe, eller alternativt lukke den. I yderste konsekvens kan DN anmode Facebook om lukning.
* Der skal skrives en tydelig melding inde i gruppen (fra en medarbejder eller administrator) om, at det skal understreges, at gruppen drives som et privat initiativ uden sammenhæng med DN.
* Der skal skrives inde på Podio, hvilken ændring der er gennemført og hvorfor

1. **18.00 Eventuelt**

Mere plads til natur-mærkesag.

Mærkesagen er et stort emne at starte op, og de kommunale budgetter for næste år er allerede kørt, når man kommer godt i gang. Desuden er der folketingsvalg næste år, hvor den vil passe godt ind. Dette taler for at forlænge mærkesagen til være toårig. Hovedbestyrelsen har drøftet det og er positive, men ville gerne høre OUs holdninger til spørgsmålet:

* Det giver god mening at forlænge, da mærkesagen først er klar i august/september. Budgetter er jo i marts. Det giver i øvrigt god mening, at mærkesager er to årige.
* HB må komme med et forslag til, hvordan man procesmæssigt får ændret på modus.
  + Enten kan HB orientere om planerne på det førstkommende Rep-møde (fordi man er blevet klogere mellem møderne)
  + eller også skal det til egentlig afstemning i november, da HB jo vedtog en 1årig mærkesag i efteråret.
* Kan man fremadrettet ændre tidshorisont for vedtagelse til eksekvering, så man længere tid forinden godkender de fremtidige kampagner? Omvendt er andre tilfredse med evnen til at være tilpasningsdygtige.
* Generelt laver DN mange kampagner. Måske vil det være godt for både modtagere og lokale kræfter at nedsætte frekvensen.

Børnemedlemskab

OU blev orienteret om, at hvis der skal tilbydes et (formelt) børnemedlemskab, som det er nævnt i strategien, vil det kræve vedtægtsændring, der skal behandles i november.

OU bakker op om, at der laves attraktive tilbud til børn. OU foreslår, at der findes en mindre bureaukratisk løsning end at være medlem formelt set af en forening. En klub vil give mere frie rammer for at justere tilbuddene og måske ikke kræve ændringer i vedtægter. De færreste forventer at blive medlem af en forening, med alt hvad det indebærer.

OU vil gerne drøfte klubben nærmere med Sekretariatet på et senere møde.

Repræsentantskabsmøde og landstræf

Kunne man overveje en model med kun ét møde om året? Man bliver helt forpustet af, at de kommer hvert halve år. Løsningen, der er skabt nu, vil være endnu mere krævende, fordi der er tre møder om året, hvoraf ét er mere krævende en i dag og et er lettere.

Tidligere har der været stor modstand mod at lave færre møder, så måske skal man tage det i steps. Der er også grænser for, hvor tit man kan tillade sig at bringe dette emne op.

Evaluering af møde og anbefalinger til HB-seminaret

Det har været et godt møde!

Godt med alsidig sammensætning af udvalget – har lært meget af at være med i dag.

Jeg ved ikke, om prioriteringen var grundig nok, da vi havde kort tid.

Jeg trækker mig fra OU, fordi jeg ikke har tiden til det, og vi behandler nogle gange nogle umodne sager, som det er svært at forholde sig til.

Det har været et godt materiale og nemt at forholde sig til.

Når behandling i HB: Vi er nødt til at komme igennem alle de forskellige organisatoriske enheder. Det manglede vi måske at komme dybere ned i. Vi mangler at tale mere om samråd og OUs rolle.

Det har været kompliceret, at der er så mange emner i spil. Det er svært at konkludere på. Det har været godt forberedt. Vi må arbejde videre.

Berigende at deltage og lytte til de gode perspektiver. Det er vigtigt at være med i mellemregningerne, så vi kan tage det tilbage til HB. Tak for tolerancen overfor de aktive observatører fra HB, der bliver grebet af diskussionerne 😊

Det er godt at mødes fysisk – og mærke de fælles vibrationer.

1. **18.15 Middag**
2. **20.00: Tak for i dag!**