|  |  |
| --- | --- |
| Dato: 15. maj 2023Til: OrganisationsudvalgetKontakt: Mikkel Havelund mh@dn.dk 31193207 & Bente Bækgaard bente@dn.dk |  |

# Referat: Andet møde i Organisationsudvalget om organisatoriske enheder i DN

# 13.6.2023 kl. 10.00-16.00, Comwell HC Andersen Odense

**Deltagere:** Niels Hilker, Dan Holt Højgaard, Nanna Bille Hansen (deltager først fra kl. 12), Ellen Esmann, Linda Bruhn, Kaj Edlund, Alfred Borg

Observatør fra HB: Maria Reumert Gjerding (afbud), Birgitte Marcussen (kommer lidt senere)

Fra Sekretariatet: Mikkel Havelund, Bente Bækgaard, Sophie Lundbæk

Mødet er det andet af tre møder i 2023, der har til formål at gennemgå DNs organisatoriske enheder for at afgøre, om der visse steder er behov for at foretage vedtægtsmæssige eller andre forandringer, fordi enhedernes nuværende indretning og funktion forhindrer foreningen i at gennemføre strategien.

Organisationsudvalget vil for hver enhed gennemføre en kort analyse og konklusion af behovet for at ændre enhedernes indretning, herunder den forventede proces for at gennemføre ændringen. Udvalgets analyse og anbefaling gives videre til HB, der har ansvaret for at beslutte den videre proces. HB har tidligere tilkendegivet, at der arbejdes hen imod en samlet behandling af vedtægtsmæssige ændringer i foråret 2024.

I det følgende skelnes mellem vedtægtsændringer og behov for ændringer af kultur eller kommunikation. Andre tiltag kræver flere ressoucer og skal vedtages på AP

**1. Afdelinger og samvær**

OU kortlagde følgende styrker og svagheder/potentialer ved afdelingerne i dag:

Styrker:

* Kender sit lokalområde
* Et sekretariat der kan hjælpe og rådgive
* Mange kompetente aktive
* Stor frihedsgrad i en afdelingsbestyrelse, mangfoldige
* Troværdig og kontinuitet – har været der i mange år
* Videndeling.

Svagheder/potentialer:

* Mange passive i bestyrelsen
* Kedelige bestyrelsesmøder
* Ikke alle formænd er spilfordelere
* Passive bestyrelser kan skræmme nye væk
* Formænd i nogen afdelinger bliver toppen af kransekagen. Det gør det rigidt

OU indstiller til HB, at foreningen arbejder videre med følgende forslag:

* Gennemskrive vedtægter, så de bliver mindre hierarkiske og mindre detaljerede. I stedet bør de være mere formålsorienterede. Nogle gav udtryk for, at de ønsker vedtægter, som sikrer det mest nødvendige (vedtægtsændring).
* Få et bredere udsnit af aktive på kursus – mange ved ikke, at de kan (kommunikationsopgave)
* Definere formandsrollen på ny, så den bliver mindre formel, magtfuld og fagtung og i stedet handler mere om at være spilfordeler, gerne i et delt formandskab / kollektiv ledelse, der består af en gruppe af aktive, der påtager sig nogle nødvendige funktioner for at sikre foreningens drift og udvikling. (vedtægtsændring og kulturarbejde)
* Udbyde flere lederkurser og tovholderkurser, der har til formål at få flere til at tage ansvar i DN (uddannelse)
* Skabe en kultur, hvor alle arbejdsgrupper har ansvar for at rekruttere frivillige (kultur for at *skaffe* ressourcer i stedet for kun at *bruge* dem)
* Udbrede arbejdsgrupper som metode (vedtægter og kultur)
* Måle på lederskab i frivilligmåling i form af at tage ansvar, rekruttere nye, sørge for frivilligtrivsel (Opgave for Organisationsafdelingen)
* Udarbejde få centrale normer for samvær i DN og lægge op til at afdelingerne selv drøfter og supplerer dem (En foreningspolitik vedtaget af Rep).
* Lægge op til mere indbydende årsmøder, der også tænker samarbejdspartnere ind, herunder også færre faste krav til årsmøderne (vedtægter og kultur)

**2. Samråd**

OU kortlagde følgende styrker og svagheder/potentialer ved samrådene i dag:

Styrker:

* Mulighed for at nedsætte ad hoc arbejdsgrupper efter behov til at supplere samrådsmøderne
* Effektiv måde at mødes med sekretariat, HB eller faglige udvalg. Fx i forbindelse med strategien
* Flere kan mere, når de slår sig sammen
* Erfaringsudveksling, netværksmuligheder, bedre eksterne oplægsholdere
* Koordinere interesser
* Godt med hjælp til det praktiske.
* Små afdelinger kan let få inspiration lokalt – det er for stort for dem med Landsmødet

Svagheder:

* Hvad skal vi egentlig med dem? Kunne man løse det på en anden måde end med dette ekstra organisatoriske lag? Fx kunne afdelingerne tage ansvar for at drive de dele, der interesserer dem. Landsmødet kan også i højere grad bruges til erfaringsudveksling. Det kunne også være et formandsforum faciliteret af sekretariatet.
* Lukkede møder nogle steder (unødvendigt, da stemmeretten kommer sjældent i brug alligevel)
* Vedtægterne er ikke opdaterede (lille formandskab og deltagerkreds), for hierarkisk og rigid beskrivelse i vedtægter. Det skal hellere være et inspirerende forum.
* Stor geografi i nogle samråd – kan vi gøre dem mindre?
* Problemer for naturen følger ikke altid samrådsgrænser

OU indstiller til HB, at foreningen arbejder videre med følgende forslag:

* De fleste hælder til at bevare samråd, men flere mente, at vi godt kunne undvære dem. Samrådenes hovedformål skal være at styrke samarbejdet og formidle viden – og skabe videndeling mellem foreningens enheder. Samrådet skal ikke være en del foreningshierarkiet. Og det er det jo heller ikke i dag i praksis (kultur og vedtægter).
* Åbne strukturen til formandskabet, så man er flere, der tager ansvar (vedtægter og kultur)
* Åbne deltagelse for flere aktive i samråd - kan evt. foregå som zoommøder, OBS. på at det fører til flere omkostninger for DN (vedtægter, kultur, AP)
* Tilstræbe at et HB-medlem deltager (kultur)
* Afsætte midler til inspirationsoplæg og ressourcer i samråd (AP)
* Supplere samrådene med tværgående ad hoc grupper, når der opstår behov, fx Lynetteholm, Køgebugt, Limfjorden. Der mangler ofte ressourcer fra sekretariatet til sådanne tiltag, da det er svært at uden understørrelse. (kultur, AP)
* Rekrutteringsindsats bredes ud via samråd (Opgave i Organisationafdelingen)
* Opfordre til at afholde mindst to møder årligt – de kan suppleres med zoom-møder (kultur)
* Signalere, at det er ok med forskelle på tværs af samråd, fordi der er forskellig geografi og behov på tværs af landet. Samrådene kan selv beslutte, hvordan vi de vil gøre (vedtægter og kultur)

Følgende indsatser blev også nævnt, men hvor der formentlig ikke er nok effekt ift. arbejdet ved at gennemføre dem:

* Ny geografisk inddeling i mindre samråd
* Opfordre til at lave et arrangement hvor alle medlemmer inviteres med.
* Er der noget med habilitet, der skal opdateres (er kun økonomisk i dag)?

**3. Videndeling og debat**

Sekretariatet fremlagde ideer til fremtidig løsning og tidsplan (se bilag 2).

Input fra OU:

* Husk at det interne sprog kan være uforståeligt for dem, der kommer udefra. Fx frivilligterminologi med skelnen mellem aktive og frivillige
* Vigtigt at sitets frivilligrekrutteringsformularer og begivenheder mv. understøtter deling på sociale medier og nyhedsbreve. De potentielle frivillige kommer ikke ind på DN af sig selv
* Tænk også på Instagram og måske Tik Tok, der bruges af flere unge.
* Pas på med at vise debatsider med fx MTB eksternt frem – konflikter tiltrækker ikke
* Mange unge kender ikke DN – det er vigtigt med et visitkort som denne side
* Det skal være let at rekruttere - vi skal have dem hurtigere i nettet. En mobilformular, hvor det er let at tilmelde sig. Vi skal fjerne friktion for den nye frivillige, men også for de aktive, der skal hjælpe med at få dem ombord
* Vigtigt, at der er fokus på, hvem og hvordan man kan modtage de nye frivillige lokalt, så de ikke bliver tabt på gulvet. Man kan fx gå i dialog med unge for at lære dem at kende, fx på gymnasiet.

Andre kommentarer:

* Er vi synlige nok? Sek. oplyste, at der kommer en række andre tiltag fra såvel Kommunikationsafdelingen som det nye ungeprojekt.
* Kan vi få et lettere program til hjemmeside? Sek. oplyste, at udrulningen desværre er forsinket

**4. Faglige udvalg**

OU indstillede følgende om de Faglige Udvalg:

* “OU-modellen” bør udbredes til de øvrige udvalg – altså, at udvalg nedsættes af HB og kan få en observatør med herfra for at sikre overførsel af viden. Udvalg kan indkaldes i HB eller bedes komme med konkrete løsninger efter behov. Dermed har faglige udvalg ikke automatisk en plads i HB, da de jo netop er rådgivende og ikke besluttende. Der bør heller ikke være nævnt tre specifikke udvalg, der altid skal være der. Udvalg skal kunne oprettes og nedlægges af HB løbende. (vedtægter)
* De faglige udvalg bør integreres bedre i organisation og afdelinger, så de også skaber værdi, fx:
	+ I forbindelse med landsmøde.
	+ En åben postkasse/dialog med organisationen om prioriteringer
	+ Udgive årsberetning
	+ Skrive ordentlige og rettidige referater
	+ Tale på samråd
	+ Svare på spørgsmål fra organisationen
	(kultur og vedtægter)
* Bløde formandsrollen op, så der i stedet er et formandskab (kultur og vedtægter)
* Tilføje et klimafagligt udvalg samt evt. et for større infrastrukturprojekter. Også et relevant emne med håndhævelse af forbrydelser mod natur (Opgave for HB)
* Udvalg skal løbende revideres og deltagerne skal også mere frit kunne være med i en kortere periode, da tre års deltagelse kan være meget (kultur og vedtægter).

**Næste møde**

Næste møde er 14.9 kl. 10-16​ i Odense

Emner: Netværk, sekretariat, repræsentantskab, eksklusionsparagraf + plads til et ad hoc emne

Mikkel sender doodle med forslag til formøde (1 time mulighed for at deltage online og fysisk).