

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

## 14.9.2023 kl. 10.00-15.15, Comwell HC Andersen Odense

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

Observatør fra HB: Maria Reumert Gjerding, Birgitte Marcussen

Fra Sekretariatet: Mikkel Havelund, Bente Bækgaard

### Dagsorden

Mødet er det tredje 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.

Bilag 1: Overblik over temaer og emner til behandling på 3. møde i OU om organisation og vedtægter

Bilag 2: Udkast til sagsfremstilling til vedtægtsændringer til HBs møde 8.9

Bilag 3: Brugen af termen 'aktiv' i DN

Bilag 4: Bilag 4\_FU-2010-09-09 6-3 Eksklusionsparagraf Debatoplæg

Bilag 5: Status for netværk

Bilag 6: Henvendelse fra Skovnetværket

#### 1. Overblik over processen

OU blev orienteret om processen for vedtægtsændringer, som nu er godkendt af HB (se figur nedenfor).

HB har tilknyttet 4 medlemmer til en skrivegruppe, der skal formulere de præcise vedtægtsændringer med støtte fra sekretariatet og en advokat: Sebastian, Sebastian, Birgitte, Michael

Fra OU valgte Nanna at deltage i skrivegruppen.

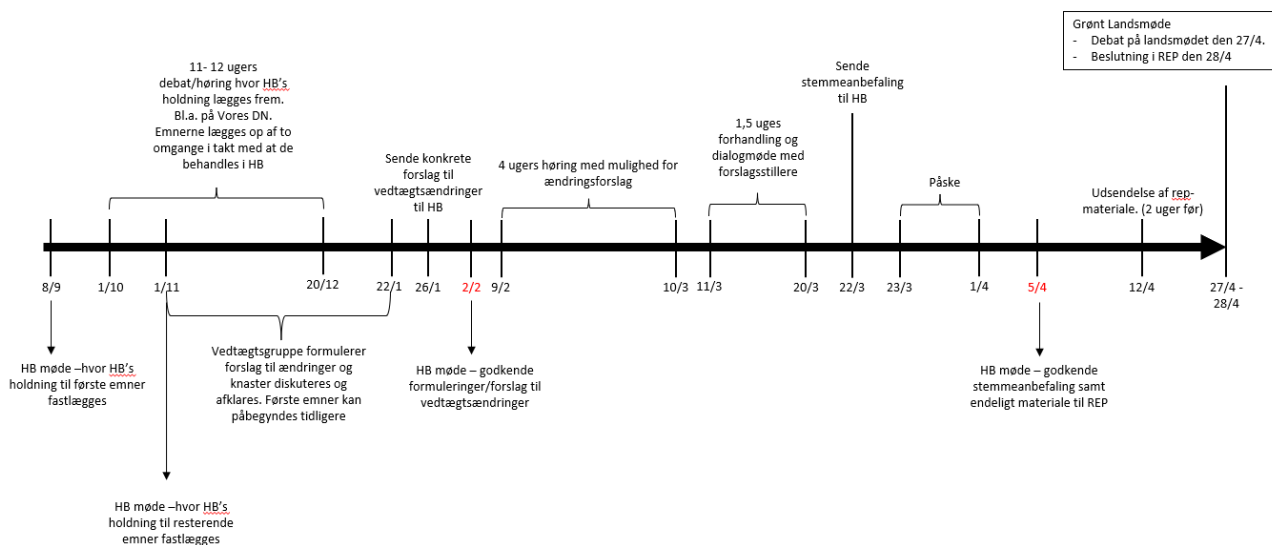
På seneste møde 8.9 besluttede HB, at der ikke er behov for at:

- Generel gennemskrivning af vedtægterne vedr. afdelinger
- Skrive OU ind

OU var uenige i, at der ikke var behov for en generel gennemskrivning af vedtægter og forretningsorden vedr. afdelinger. Derfor vil Niels, Nanna og Linda sammen komme med nogle gode eksempler på behovet for ændringer. Herefter kan vi spørge HB, om de vil genoverveje deres beslutning.

HB valgte at sende de øvrige behandlede emner i høring med kommentarer fra HB

- Faglige udvalg: Er FU medlemmer motiverede til at deltage? Vigtigt med stærkt faglig rådgivning og HB fremover
- HB: HB ønsker input fra organisationen. En anden vej at gå er flere personligt valgte medlemmer og opfordring af disse til at stille op.
- Dagsordensudvalget: Skal alene beslutte forslag fra organisationen
- Rep-mødefrister og Samråd: OUs anbefaling følges



## 2. Netværk

OU skal:

- debattere, om der er behov for at ændre måde netværk fungerer i DN og stille forslag om behov for ændringer.
- indstille eventuelle ændringer til HB

OU anbefaler:

- At der skelnes mellem to typer af netværk:
  - a. De netværk, der oprettes efter en beslutning i HB eller rep., og som har en klar opgave (kan fx kaldes temanetværk eller strategiske netværk).
  - b. Netværk, der gror nedenfra og drives på baggrund af aktives initiativ (kan fx kaldes aktivenetværk)
- At der meldes mere klare økonomiske rammer for begge typer af netværk, så det er tydeligt, hvad netværkene må bruge penge på. Dermed accepterer vi også, at det bliver lidt mindre fleksibelt.
- At DN åbent melder ud, at temanetværk/strategiske netværk kan trække på større grad af sekretariatsstøtte og omkostninger, fordi disse netværk skal levere et konkret resultat i

overensstemmelse med strategien. HB/sekretariatet skal sikre, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til disse netværk.

- At netværk samarbejder bedre med Faglige udvalg, når de arbejder med samme emne.

#### Øvrige pointer fra OU

- Utilfredsstillende ikke at kende de præcise rammer for økonomien til et træf.
- Hvad er et rimeligt niveau af omkostninger for et netværkstræf pr. deltager? Fx er 2300 kr. højt sat i forhold til 300 kr. der må bruges til forplejning til aktive. Omvendt er træf vigtige til for at holde liv i relationer. Nogle netværk arbejder med brugerbetaling, andre ikke. HB bør gennemgå de økonomiske rammer
- Det er rimeligt, at netværk, der udspringer af strategien, bruger flere penge, da de løser en konkret opgave.
- Det har tidligere været meget op til den enkelte medarbejder, hvilken støtte netværk får. Det bør ensrettes
- Der bør være en bedre beskrivelse af netværkene på hjemmeside, så man kan henvise aktive til dem.

### 3. Repræsentantskabet

#### OU skal:

- Debattere, om der er behov for at ændre måden repræsentantskabet fungerer
- indstille eventuelle ændringer til HB

#### OU anbefaler, at

- Forsøget med Grønt Landsmøde – som der er stor tilfredshed med – skal have lov at køre videre, før vi træffer større beslutninger om rep.
- Vi skal fortsætte praksis med at åbne Rep. for aktive ved at tillade observatører, så flere lærer, hvad Rep. er, og hvad der foregår.
- Der kommunikeres bredere ud om muligheden for at få personligt valgte, så hele organisationen deltager i at rekruttere de bedste til at stille op.
- DN bør indføre et redaktionsudvalg, som ved lange detaljerede diskussioner har som ansvar at formulere uenigheden som et spørgsmål, der kan stemmes om. Derved spares tid.

#### Øvrige pointer fra OU:

- Måske skal DN ad åre udvide repræsentantskabet, så flere kan være med. Men nu fungerer det fint, at det er to fra hver afdeling, der deltager. Man kan jo drøfte i afdelingen, hvordan de skal stemme
- Lange diskussioner om ord er dræbende. Særligt når der kun er få, der diskuterer. Andre organisationer har med fordelt gjort den øverste myndigheder mere overordnet og mindre

sagsbehandlende. Flere i OU mener dog, at det er positivt, at Rep. er involveret og at vi får truffet nogle beslutninger på en velordnet måde

- Hvad med personligt valgte? Skal der være flere eller færre? Dette element har ikke været brugt så aktivt i foreningen.
- Kan man lave et faktaark om hvad der blev besluttet? Så kan deltagerne bruge det til at informere deres afdeling efter mødet.

#### 4. Eksklusionsparagraf

OU skal:

- Debattere, om der er behov for at indføre en sådan paragraf
- indstille eventuelle ændringer til HB

For og i mod en eksklusionsparagraf blev gennemgået af sekretariatet (se præsentation fra workshop)

OU anbefaler:

- At indføre en eksklusionsparagraf fordi:
  - o Det giver en tryghed for dem "der opfører sig ordentligt" om, at det ikke er dem, der er nødt til at forlade foreningen
  - o Det vil disciplinere dem, der opfører sig dårligt, at vide, at man kan blive ekskluderet.
  - o Der er styr på processer og kan gives advarsler mv. (alternativt vil det være op til en dommer)
  - o Det vil spare mange ressourcer i sekretariat og HB, når der er en svær sag, hvor handlemulighederne i dag er meget begrænsede.
- HB bør være den besluttende myndighed, da sådanne sager ikke egner til drøftelse i plenum.

Andre pointer fra HB:

- Det skal være en nødforanstaltning i alvorlige sager, der kan skade foreningen.
- Det er vigtigt, at der er tale om meget alvorlige sager – ikke blot en politisk uenighed
- Verden har forandret sig, fx kan lobbyister frembringe dobbeltroller. Metoo har også skærpet kravene til at kunne sætte grænser.
- Når ikke vi har en sanktionsmulighed kan det ende med, at de fornuftige forlader os, men at konfliktpersonen bliver.
- Lokaldemokratiet vil ikke altid selv være i stand til at bryde med konfliktpersonen, da ikke alle aktive er valgt. Desuden kan nogle personer være så utålelige, at de almindelige medlemmer ikke møder op og stemmer, fordi stemningen er dårlig.

#### 5. Sekretariatet

OU skal:

- Debattere, om der er behov for at ændre måden sekretariatet fungerer

- indstille eventuelle ændringer til HB

OU anbefaler at:

- Sekretariatet (særligt organisationskonsulenter) bør prioritere den coachende tilgang overfor afdelingerne fremfor at løse opgaverne for afdelingen (servicerende tilgang). En coachende tilgang styrker og udvikler afdelingen, mens den servicerende fjerner ansvarstagen fra afdelingen. Eksempler på servicerende tilgang er at udsende afdelingernes nyhedsbrev eller være dirigent til årsmødet, mens den coachende tilgang vil være at hjælpe med at logge ind og vise, hvordan man gør eller at forklare afdelingen om dirigentens rolle og evt. høre en naboafdeling, om en vil hjælpe med at være dirigent.
  - o Der er naturligvis behov for faglig hjælp til presse, sager, kommunikation mv., som kræver specialiserede kompetencer.
- Sekretariatet bør blive bedre til at støtte større projekter på tværs af afdelinger, hvor der er et vindue for at påvirke politiske beslutningsprocesser. Det kan være infrastruktur, kommunale planprocesser, grønne korridorer, fjordsamarbejder mv.
- Ændre passus i vedtægternes § 13 om, at " Hovedbestyrelsen ansætter/afskediger personale...". Dette er ikke i overensstemmelse med praksis, hvor HB ansætter en direktør, som har ansvaret for sekretariatets drift. Foreningen kan overveje, om der skal stå mere om sekretariatets rolle i vedtægterne, eller om dette reguleres fint gennem AP og Hovedbestyrelsens løbende involvering.
- Sekretariatet kan overveje at afstemme forventninger om, hvordan afdelingerne bedst kontakter medarbejderne. Er det fx bedst at skrive en mail? Sæt en rimelig svarfrist.

Øvrige pointer fra OU:

- Den seneste afdelingsundersøgelse med formænd viser stor tilfredshed med sekretariatets støtte.
- Aktive i afdelingerne kan godt mærke, at sekretariatets medarbejdere har mange opgaver, og at de kan være stressende at skulle hjælpe mange afdelinger på en gang og selv at skulle sætte grænser for arbejdet. Nogle afdelinger inviterer i bedste mening sekretariatet ud til årsmøder eller arrangementer, så sekretariatet kan følge med i afdelingens liv, men det vil være helt OK at prioritere samråd i stedet, hvor man kan møde mange afdelinger på en gang. Tiden er også bedre brugt på hjælp til at løse konflikter eller give faglig sparring til store projekter.
- Kunne sekretariatet have en taskforce med forskellige kompetencer inden for sager, politisk interessevaretagelse og kommunikation, som tager ud og støtter afdelingerne i et område, når der opstår større opgaver som infrastrukturprojekter eller ved have/fjorde i krise?
- På it-området kan der være et behov for bedre service af afdelinger (fx Podio, nyhedsbreve)

## 6. Ekstra tema: Begrebet aktiv vs. frivillig

Organisationsafdelingen oplever, at nye og potentielle frivillige ikke forstår begrebet "aktive". Nogle gange bruges det som synonym til frivillige. Andre gange som noget mere forpligtende.

OU skal debattere et forslag fra Organisationsafdelingen om at udfase begrebet "aktiv" og i stedet kalde det frivillige, som det hedder i andre foreninger.

Der var følgende pointer om begreberne aktive og frivillige:

- Der er en lang tradition for, at frivillige i DN hedder aktive. DNs nuværende aktive identificerer sig med netop den betegnelse og ønsker ikke at kalde sig noget andet.

- Flere kunne ikke genkende, at personer, der ikke i dag er med i DN ikke forstår betegnelsen, og at det derfor er godt at bruge ordet frivillig.
- Der er tendens til, at begrebet aktive har større værdiladning i den forstand, at det er frivillige, som er mere engagerede og lægger flere timer. Vi skal passe på, at vi ikke gennem ord skaber en barriere for at engagere sig i DN, da mange i dag ikke straks vil binde sig til mange timer og en bestyrelsespost.
- Det vigtige her er ikke ordene, men at vi kigger på, hvordan man nemt kommer ind i vores fællesskab, og at vi bliver gode til at modtage de nye. Røde Kors har 33.000 frivillige. Lad os lære af det – de har fokuseret på at hylde dem, der kommer uden tidligere erfaringer. Vi skal passe på i DN, at vi let kommer til kun at hylde dem med lang anciennitet og med biologfaglighed med
- Vi bør være varsomme med at bruge termen ad hoc'er – også i vores indberetningskemaer – fordi det kan lyde distancerende. Den tidligere teoretiske skelnen mellem frivillige (lægger få timer) og aktive (lægger mange timer) skal vi ikke bruge, men vi bruger termerne i flæng afhængig af, hvem vi taler til.
- Bemærk, at organisationsafdelingen har kurser i at rekruttere og organisere frivillige. Det hedder "pilotprojekt for rekruttering og organisering", og de første 12 afdelinger har været igennem. Erfaringer skal bredes ud via kurser til alle afdelinger.

Konklusionen blev:

- Afdelinger og sekretariat skal have frihed til at kommunikere det frivillighedsbegreb, der fungerer bedst over for målgruppen. Dog skal begrebet ad hoc helt udfases.
- Begrebet "aktive" spiller fortsat den centrale rolle internt, fordi det er vores måde at fortælle, at vi går op i at tage ansvar for naturen og give stort ansvar til den enkelte.
- Denne konklusion bør indstilles til HB, så vi kan få opbakning derfra.

## 7. Eventuelt

Vi aftalte, at Organisationsudvalget mødes næste gang i 2024, når vedtægtsprocessen er gennemført.

Der var tilfredshed med mødestedet i Odense.