

## Bilag 5.2

Dato: 05.05.2024

Til: Hovedbestyrelsen – møde d. 16.05.2024

Kontaktperson: Søren Møllerup Dawe, smd@dn.dk, Bente Bækgaard, bente@dn.dk og Mikkel Havelund, mh@dn.dk

Danmarks  
Naturfredningsforening



<b>Dagsordenspunkt 5.2</b> <b>Proces for vedtægtsændringer</b>		<b>Tilhørende bilag</b>
		<b>5.2.1</b> Eksempler på modeller for ny HB-sammensætning
<b>Indstilling</b>	Det indstilles, at HB: <ul style="list-style-type: none"><li>- Tager orienteringen om repræsentantskabets afstemninger om hovedbestyrelsens forslag til vedtægtsændringer til <u>efterretning</u>.</li><li>- <u>Beslutter</u> om der skal arbejdes videre med 'hovedbestyrelsens sammensætning' frem mod efterårets repræsentantskabsmøde.</li><li>- <u>Evaluerer</u> på vedtægtsprocessen.</li></ul> Præsidenten anbefaler, at der ikke arbejdes videre med emnet 'hovedbestyrelsens sammensætning' frem mod efterårets REP-møde.	
<b>Kort sagsfremstilling</b>	<b><u>Orientering om afstemningsresultater</u></b> <p>På det netop afholdte repræsentantskabsmøde stemte repræsentantskabet om hovedbestyrelsens forslag til vedtægtsændringer. Nedenfor gives et overblik over resultatet af afstemningerne. For at møde kriterierne for vedtægtsændring krævede det, at 117 stemte for ud af de ca. 121-125 der afgav stemme til vedtægtspunktet.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Dagsordensudvalget.</b> Forslaget om at klargøre ansvars- og rollefordelingen mellem hovedbestyrelsen og dagsordensudvalget fik 108 stemmer for (87%), og skal således til <u>2. behandling</u>, hvor det kan vedtages med simpelt flertal.</li><li>2. <b>Eksklusionsparagraf.</b> Forslaget om at indføre en eksklusionsparagraf fik 109 stemmer for (89%), og skal således til <u>2. behandling</u>, hvor det kan vedtages med simpelt flertal.</li><li>3. <b>Indføre frister for ændringsforslag til dagsordensmateriale i forbindelse med repræsentantskabsmøder.</b> Den foreslåede vedtægtsændring om at dagsorden og materiale udsendes 3 uger i stedet for 2 uger før REP-mødet fik 112 stemmer for (91%), og skal således til <u>2. behandling</u>, hvor det kan vedtages med simpelt flertal. Forslaget om de øvrige frister, som reguleres i forretningsordenen, blev ikke sat til afstemning, da vedtægtsændringen ikke blev vedtaget. Afstemningen tages på næste REP-møde sammen med vedtægtsændringen.</li><li>4. <b>Sekretariatet.</b> Forslaget om at opdatere vedtægterne til eksisterende praksis ift. at hovedbestyrelsen ansætter direktøren, men ikke øvrigt personale i sekretariatet blev <u>vedtaget</u> med 118 stemmer (98%).</li></ol>	

5. **Samråd.** Forslaget om at åbne samrådene mere op så flere aktive og frivillige kan deltage blev vedtaget med 119 stemmer (99%). Forslagene til ændringer i forretningsordenen blev vedtaget uden afstemning.
6. **Afdelingsbestyrelser.** Forslaget om at eksplicitere i forretningsordenen, at aktive, der ikke er medlem af en bestyrelse kan deltage i bestyrelsesmøder blev vedtaget med 112 stemmer for (95% - ændring af forretningsorden kræver kun almindeligt flertal).
7. **Netværk.** Forslaget om at give HB mandat til at oprette netværk for at understøtte foreningens strategiske prioriteringer blev vedtaget med 119 stemmer for (97%).

Der er således fortsat tre emner, der skal 2. behandles på repræsentantskabsmødet i november (Dagsordensudvalg, eksklusionsparagraf samt 'frister').

### **Beslutning vedr. hovedbestyrelsens sammensætning**

Hovedbestyrelsens sammensætning blev ikke fremsat som forslag på repræsentantskabsmødet, da det uden sammenligning har været det emne, som har været sværest at diskutere i foreningen, herunder i hovedbestyrelsen, ift. at nå bred enighed om en ny model.

Afsættet for at diskutere HB's sammensætning har været at fastholde det forhold, at der både er behov for lokal repræsentation og stærk faglighed i hovedbestyrelsen, men at det muligvis kunne ske via en ny model, hvor fx valgbarheden blev øget ([Vores DN](#)).

Hovedbestyrelsen har diskuteret forskellige konkrete modeller (bilag 4.2.1), men uden at nå til bred enighed omkring nogen af modellerne, som blev sendt til debat i foreningen i efteråret 2023 og foråret 2024 for at få input.

Hovedbestyrelsen besluttede primo 2024, at spørgsmålet vedr. hovedbestyrelsens sammensætning ikke var modent at fremsætte for Repræsentantskabet, og at der var brug for mere tid til at diskutere spørgsmålet i foreningen, og som afledt konsekvens også spørgsmålet vedr. de faglige udvalg.

Derfor var der ifm. lørdagens program på landsmødet indlagt en workshop til at diskutere emnet med ca. 25 deltagende.

Som beskrevet i sagsfremstillingen til HB's møde den 5. april var formålet med workshoppen på landsmødet at *"sikre mulighed for at debattere emnet mere grundigt, end hvad der er muligt via en digital høring, inden det besluttes, om der er grundlag for at foreslå vedtægtsændringer frem mod efteråret."*

Workshoppen blev faciliteret af Cecilie Seidelin fra Center for Frivillig Socialt Arbejde, som har stor erfaring fra en række bestyrelser og som rådgiver for frivillige bestyrelser.

Det dominerende synspunkt på workshoppen var, at DN's struktur ift. HB og formel adgang til den politiske ledelse generelt fungerer. Flere påpegede, at det netop er bygget ind i den nuværende struktur, at repræsentantskabet kan ændre på HB's sammensætning, hvis det skønnes, at balancen mellem det lokale og faglig/nationale tippes for meget til den ene side, og at der er flere eksempler på, at HB's

sammensætning løbende er blevet justeret på den måde. Det blev påpeget, at repræsentantskabet generelt har et fokus på at sammensætte bredt.

Cecilie Seidelin vurderede, at set 'udefra' ligner det, at DN's strukturer giver god mulighed for at rekruttere fra to mulige veje: den 'interne karrierevej igennem afdelingerne' og den 'eksterne' fx via faglige udvalg og personligt valgte.

En deltager anførte, at DN er bygget op omkring afdelingerne, som har selvstændige kompetencer og tegningsret, og det er vigtigt at have et HB, der kan 'fange det lokale ind', og foreslog derfor at mindst halvdelen af medlemmerne af HB skulle komme fra afdelingerne. Hertil svarede en anden, at det centrale er, at vi i DN arbejder med to slags frivillige: lokale frivillige i afdelingerne, og frivillige fra andre steder fx fagudvalg og netværk. Fælles for begge er, at man lægger en frivillig indsats for foreningen, og begge typer af frivillige bør sikres repræsentation i HB.

En enkelt nævnte, at der bør være en geografisk repræsentation fx via samråd, da vedkommende oplevede, at man i "Jylland var for langt væk". Hertil påpegede flere, at udfordringen måske mere bestod i manglende kommunikation fra HB til samrådene end en egentlig manglende geografisk repræsentation, og at repræsentation mere handler om holdninger og faglighed end geografi. Cecilie Seidelin supplerede med, at den generelle bestyrelsestrend er, at man går væk fra geografisk repræsentation og mere hen imod at stille krav til en bred/mangfoldig sammensætning eller som minimum skriver, at man "tilstræber" det. Der er også tendenser til øget professionalisering, men denne tendens er flertydig.

Der blev undervejs spurgt flere gange, 'hvad problemet egentlig var', og én brugte vendingen 'if it aint broken, dont fix it'. Cecilie Seidelin svarede, at hun ser det som et sundhedstegn, at man med mellemrum tager den slags interne foreningsdiskussioner – også selvom det ikke fører til ændringer.

Helt grundlæggende er det sekretariatets vurdering, at diskussionen vedr. HB's sammensætning ikke har flyttet sig afgørende siden HB påbegyndte diskussionen på sommerseminaret i 2022. I kernen af diskussionen har konstant været en skillelinje omkring forholdet mellem den lokale repræsentation og de faglige udvalgs plads og repræsentation (eller anden måde at sikre faglighed på). Mens unges repræsentation i HB, som blev bragt op ifm. strategiprocesen, sidenhen har fyldt lidt. Der var dog ikke stemning for at øremærke pladser til unge i HB på workshoppen – det handler om at vælge de bedste kandidater uanset alder, synes at være holdningen, blandt dem, der tog ordet.

### **Ressourcetræk**

Samtidig har vedtægtsprocessen medført et stort ressourcetræk i både sekretariatet og ikke mindst blandt aktive og frivillige, hvor det har været svært at mobilisere en bred debat, og det har været 'de sædvanlige' relativt få, der har deltaget.

Formålet med hele vedtægtsprocessen var oprindeligt enten at fjerne evt. vedtægtsmæssige barrierer for at kunne udmønte strategien (som fx de gamle studenterafdelinger, der formelt forhindrede mange unge i at kunne være med) eller at lave ændringer, der aktivt understøttede

	<p>strategien (som fx ændringer der er gået på at åbne afdelinger og samråd m.m., så det er lettere for flere at være med).</p> <p>Efter halvandet år med oplæg, research og dialog har det ikke ført til formulering af en ny sammensætningsmodel for HB, der er bred opbakning til.</p> <p>På den baggrund anbefales det, at der ikke arbejdes videre på at udvikle en ny model for hovedbestyrelsens sammensætning frem mod efterårets REP-møde, da det er vurderingen, at der ikke er grundlag for at tro, at der kan opnås bred tilslutning til en ny model, der fortsat sikrer, at både lokale og faglige perspektiver sikres repræsentation. Desuden vil fortsat arbejde med vedtægter tage tid fra mere vigtige organisatoriske opgaver som at arbejde med afdelingernes kultur og rekruttering af flere aktive.</p> <p><b>Evaluering af vedtægtsproces</b></p> <p>Det indstilles, at HB foretager en evaluering af vedtægtsprocessen med fokus på, hvad vi har lært af processen.</p>
<b>Evt. kommunikation</b>	Hvis HB beslutter, at der ikke skal arbejdes videre med emnet 'hovedbestyrelsens sammensætning', ønskes input til, hvordan den beslutning kommunikeres til organisationen.
<b>Evt. økonomi forbundet med sagen</b>	Vedtægtsændringer er, som det også har været tidligere, komplekse og ressourcekrævende, da de har betydning for mange, og der er både følelser og interesser på spil. Det har været en krævende og kompleks opgave for sekretariatet at håndtere: Tre heldagsworkshops i OU, workshop og møder i skrivegruppe, online møde med interesserede aktive, behandling i HB på fire møder, møder med og bistand fra advokat og eksterne konsulenter.