

Opsamling på workshop om Hovedbestyrelsens sammensætning på landsmødet den 27.-28. april 2024

På forårets landsmøde blev der afholdt en workshop hvor hovedbestyrelsens sammensætning blev sat til debat. Der var ca. 35 der deltog i debatten, og debatten skal derfor ikke ses som et udtryk for det samlede repræsentantskab. Nedenfor gives en opsamling på debatten, så synspunkterne der kom frem under debatten bliver delt med alle i repræsentantskabet.

Formålet med workshoppen på landsmødet var at sikre mulighed for at debattere emnet mere grundigt, end hvad der er muligt via en digital høring, inden det beslutes, om der er grundlag for at foreslå vedtægtsændringer ift. hovedbestyrelsens sammensætning.

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 godt. Flere påpegede, at det netop er bygget ind i den nuværende model, at repræsentantskabet kan ændre på HB's sammensætning, hvis repræsentantskabet mener, 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 netop 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' 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 en hovedbestyrelse, der kan 'fange det lokale ind', og foreslog derfor at mindst halvdelen af medlemmerne af hovedbestyrelsen 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 hovedbestyrelsen.

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 hovedbestyrelsen 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 en 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.