

Referat af møde i Organisationsudvalget onsdag den 9. juni 2021

Deltagere: Niels Hilker, Bjørn Petersen, Jan Tidemand, Pia Ellegaard Jørgensen, Line Gammelby, Johnny Petersen, Dan Holt Højgaard

Observatør fra HB: Birgitte Marcussen, Maria Reumert Gjerding

Fra Sekretariatet: Mikkel Havelund, Søren Møllerup Dawe

Afbud: Kaj Edlund

Agenda:

1. Velkommen til mødet og til nye OU-medlemmer
2. Baggrund og mødets formål
3. Drøfte kommissorium for OUs arbejde
 - a. Overblik over emner
4. Aftaler om proces
5. Eventuelt

Dagsordenspunkt 2: Baggrund og mødets formål

Formålet med mødet er at planlægge og forventningsafstemme om processen med at foreslå ændrede arbejdsgange, organisering og vedtægter som følge af vores strategiproces. OU fik et klart mandat til dette på seneste Rep-møde i april.

HB har opfordret til, at OU fremlægger en første runde af forslag til november-mødet, mens de mere komplekse emner, der kræver mere tid, kan udskydes til næste forår.

OU skal: Orienteres om baggrund og formål

Referat:

Der var en kort præsentation af baggrunden for OU's kommende arbejde med organisering, arbejdsformer og vedtægter. Derefter en snak om det arbejde, der tidligere er lavet ifm. lignende forløb, herunder ønsker til den måde mødematerialet til OU udfærdiges på:

- Der er mange af de overvejelser, vi skal i gang med, som allerede er gjort ifm. tidligere forløb. Så det er vigtigt, at vi er bevidste om det og inddrager tidligere overvejelser i vores arbejde. Fx ift. eksklusionsparagraf er problematikken allerede godt belyst.
- Der var en del af arbejdet fra 2010, der løb ud i sandet. Så vi skal også passe på, vi ikke begraver os i fortidens arbejde. Der var mange gode overvejelser dengang, men på nogen punkter, er vi også et andet sted nu.
- Vi kan godt lade os inspirere af den metode, der blev brugt tidligere med at stille emnerne op som dilemmaer med fordele og ulemper. Det gør det nemmere for udvalget at diskutere og tage stilling.

- Indlæggene fra Vores DN skal systematiseres og bearbejdes, så vi har en opdateret "database" med skematisk oversigt over forslagene
- Vi bør starte med de emner, som vi hurtigt kan blive enige om i OU, og lægge dem frem i første omgang.

Dagsordenspunkt 3: Formål og Kommissorium

OU skal vedtage en opgavebeskrivelse, der gør det klart, hvad der er omfattet af arbejdet, hvordan OU vil strukturere arbejdet, samt hvordan der aflægges rapport i form af en liste med forslag, som Rep. kan debattere og vedtage.

OU skal: Drøfte kommissorium, som efterfølgende færdiggøres og godkendes skriftligt.

Referat:

Der var en kort præsentation af formålet med arbejdet og herefter en gennemgang af fem overordnede temaer, som vores organisering, arbejdsformer og vedtægter kan ses i lyset af:

- Kultur og samværsformer
- Samarbejde og deling af viden og erfaringer på tværs
- Unges fællesskab og plads i DN
- Sikre faglighed
- DN Demokrati

For uddybning se vedhæftede præsentation.

I forbindelse med den efterfølgende snak om kommissoriet blev det påpeget, at temaerne kultur og demokrati i høj grad hænger sammen, da kulturen og vores samarbejdsformer kan stå i vejen for en bred deltagelse i DN's demokrati. Mange afholder sig simpelthen fra at deltage pga. af formen og tonen.

- I forhold til formålet om at sikre at DN's organisering, arbejdsformer og vedtægter understøtter strategien, blev det bemærket, at strategien er bred, og at vi derfor har brug for en rettesnor. Det blev foreslået at opstille nogle mere præcise guidende principper til at styre diskussionen som fx "Vi vil styrke lokalafdelingerne fx ved at få flere unge med" Eller "Hovedbestyrelsen skal fortsat have en faglig fundering" etc. Note: Sekretariatet kommer med et ud på det til næste møde.
- Vi kan stadig arbejde videre med de 5 overordnede temaer, men god ide at supplere dem med guidende principper.
- I forhold til proces og form er det vigtigt, at vi har fokus på, HVORDAN beslutningerne tages. Er det fuld fart frem, eller skal der være tid til at tale og reflektere. Det blev nævnt, at vi procesmæssigt kunne lægge os op ad sociokrati, hvor udgangspunktet er, at vi forsøger at nærme os en beslutning gennem konsensus. Vi skal sætte et godt eksempel ved at have en tilgang hvor vi er spørgende og venlige og undgår det hårde sprog.

Konklusion: Vi arbejder videre med de fem overordnede temaer som en ramme for de forskellige emner, OU skal behandle og ses i lyset af. Vi tilføjer nogle mere konkrete guidende principper, der kan give en retning til drøftelserne.

Leverancer og OU's rolle:

Det blev drøftet, hvad leverancen er, og hvilken form den skal have, hvad OU's rolle i processen er, og hvem der er modtagerne. Der var forskellige holdninger til om leverancen først og fremmest skal være kort og med en klar indstilling baseret på konsensus, eller om leverancen skal være mere diskuterende i sin form med brug af dilemmaer og for og imod.

- Hvem er modtager af leverancen? Er det REP eller HB? Skal vi levere noget REP kan bruge, når HB har godkendt det. Eller skal vi levere noget til HB, som de så skal bruge til at blive enige med sig selv. Det har betydning for formen og længden på leverancen.
- Vi skal finde en form, hvor vi først tvinger folk til at tage stilling til emnet og derefter til at forholde sig til de konkrete vedtægtsændringer, der følger. Vi skal derfor starte med kultur og mål osv. og så lægge de konkrete forslag til formuleringer til vedtægtsændringer til sidst i dokumentet.

- Enig i at det er vigtigt, at vi starter med, hvor er det vi skal hen, og så argumenterer for vedtægtsændringerne bagefter.
- Vi skal huske, at på nogle punkter er vi forbi ordkløveriet og afklaring af emnerne, for vi har allerede vedtaget visionerne.
- Synes vi skal satse på konsensusudmeldinger. Så ikke så meget for og imod, men mere en klar, kort indstilling.
- Vi skal arbejde for konsensus, men KORT beskrive processen/overvejelserne. Men der kan også være emner, hvor vi er helt delt, og så må vi skrive det.
- Vi skal signalere at vi har tænkt på modargumentere. Fx ved at vi laver en klar indstilling, og så skriver at argumenter imod det kunne være X, Y, Z, men at vi samlet set anbefaler det indstillede.
- OU er en demokratisk mellemmand. Hvor det er vores opgave at belyse ting. Ikke at være 100% enige.

Konklusion: Slutmodtagerne er REP, men det skal forbi HB først, som skal kunne diskutere det og danne en holdning. Vi overvejer derfor om leverancen til HB kan være længere og med flere mellemregninger end slutleverancen til REP. Det overordnede formål er at sikre, at vores organisering, arbejdsformer og vedtægter understøtter strategien, og OU's rolle heri er at kvalificere debatten i HB og repræsentantskabet, herunder ved at foreslå konkrete ændringer. → Det taler for, at vi ridser forskellige scenarier op og viser argumenter, der taler for det foreslåede, og argumenter det taler imod. Vi forsøger fortsat at gøre det kort og præcist og skære ind til benet.

Brug af ekstern bistand og inspiration:

- God ide at trække på Peter Møller og Peter Lambert (dirigent ved REP).
- Hvordan skaber vi et handlefællesskab, som ikke er tyndet af lange demokratiske processer? Til inspiration til det kunne det være et frisk pust at få nogle af de unge bevægelser ind.

Dagsordenspunkt 4: Aftaler om proces (inkl. gennemgang af emner)

Vi drøfter en prioritering af emner til behandling på førstkommende Rep. hhv. senere baseret på en vurdering af kompleksitet.

OU skal: Afstemme processen for arbejdet.

Referat:

Der blev lavet en kort gennemgang af emnerne OU skal forholde sig til med udgangspunkt i den skriftlige opsamling på temaet fra Vores DN samt emner der har været oppe i andre sammenhænge. Det affødte bl.a. en diskussion om, hvorvidt alt det, der handler om kultur og samarbejdsformen mellem sekretariatet og de aktive, skal være omfattet af OU's arbejde. Se vedhæftede præsentation for listen med emner. Den videre proces blev også drøftet.

- Forslag om at tilføje OU til vedtægterne blev tilføjet til listen med emner.
- Er samarbejdet mellem sekretariatet og de aktive en del af diskussionen?
- Ja, det er en vigtig del af diskussionen om samarbejdsformer. Vi skal diskutere og forstå vores roller
- Vores kultur hører til som en del af snakken om vores samarbejde mellem enhederne. – Det kan ikke isoleres til enkeltforhold. Tror det er udtryk for en kultur, der kan være ekskluderende bl.a. pga. tonen. Det skal OU tage seriøst.
- Det kan være et voldsomt demokratisk problem, at tonen er så hård på REP, at flere trækker sig fra debatten. Det betyder, at vi går glip af holdninger og synspunkter. Det er et kæmpe demokratisk problem, og det skal OU også tage seriøst. Det er en generel kulturdebat.
- Det er altid de samme, der fylder på REP. Og det er skrøbeligt demokratisk. Derfor nødvendigt at se på, hvordan vi kan ændre det, herunder tonen, og at vi generelt er en forening, hvor der bliver snakket og skrevet langt. Det kan også få nogen til at trække sig.
- I stedet for at være fejlfindere skal vi være stifindere. Hvis de mange skal tage ordet, er det en kæmpe opgave. Det kan vi kun opnå ved, at det er et VENLIGT forum.

Konklusion: DN's kultur og samarbejdsformer mellem DN's enheder herunder mellem sekretariatet og de aktive er omfattet af arbejdet og en vigtig forudsætning for et mere levende demokrati.

Næste møder:

Det blev aftalt, at:

- holde et kort Zoom-møde **umiddelbart inden sommerferien**, hvor OU beslutter hvilke emner der skal lægges frem til REP i november, og hvilke emner der kræver længere tid. Derudover drøftes udkast til kommissorium også på dette møde. Sekretariatet udarbejder udkast på begge dele.
- holde et møde i **midten af august**, hvor OU drøfter de første emner med henblik på at kunne forelægge dem for HB den 27. august og derefter.
- Holde et to-dages fysisk møde en fredag-lørdag i oktober.