

DNT Vestfold



ORGANISERING

AV

DNT I VESTFOLD

Endelig forslag fra arbeidsgruppen

Innhold

.....	1
<i>Endelig forslag fra arbeidsgruppen</i>	1
Innledning.....	3
Hvordan arbeidsgruppa har jobbet	3
Arbeidsgruppas forslag til organisering	3
Økonomi	4
Administrasjon.....	4
Hytter og verdier	4
Styresammensetning	5
Samarbeidsavtale	5
Frivillige	5
Utredning av ulike løsninger for organisering	5
Alternativ 1	6
Alternativ 4	7
Alternativ 2 og 3	7
Alternativ 3	7
Begrunnelse for valg.....	7
Felles administrasjon	7
Påvirkning og tiltrekning.....	8
Lokal tilhørighet.....	9
Ytterligere utredning	9
Videre prosess	9
Ansettelsesforhold.....	9
Fremdrift.....	10
Informasjon	10

Innledning

Dette forslaget er utarbeidet på oppdrag fra styret i DNT Vestfold. Styret vedtok 15.06.2023 å sette ned en arbeidsgruppe med mandat å synliggjøre effektene og mulighetsrommet i ulike løsninger for organisering av DNT Vestfold, og peke ut den organiseringsformen som best utnytter ressursene i DNT i Vestfold og samtidig ivaretar alle foreningenes interesser.

Arbeidsgruppa har bestått av:

- Henriette Høie (prosjektleder)
- Magnus Mortvedt (prosjektleder)
- Jakob Solhøj
- Pål Eirik Johansen
- Helga Daler
- Hilde Bostrøm
- Solveig Dolven
- Thomas Andersen (sekretær)

Hvordan arbeidsgruppa har jobbet

Vi har hatt seks møter i arbeidsgruppa, der de to første møtene var fysisk og de fire siste på Teams. Møtene har vært ledet av prosjektleder. Mellom møtene har representantene delt informasjon om arbeidet med styrene i sine foreninger. Sekretær og prosjektleder har innhentet informasjon og løst oppgaver imellom møtene, og presentert arbeidet i neste møte. I tillegg til møtene i arbeidsgruppa har vi hatt to møter med alle de ansatte i DNT i Vestfold, og tre møter mellom sekretær og prosjektledere.

Arbeidsgruppa har lagt stor vekt på de frivilliges og medlemmenes interesser. Å beholde deres lokale tilknytning har vært et rammeverk for arbeidet, og både vurderinger underveis og den endelige anbefalingen er utarbeidet med utgangspunkt i å bevare den lokale tilknytningen.

Det har vært viktig for arbeidsgruppa å involvere de ansatte, og gjennom møtene med dem har de fått være med å påvirke arbeidet. De har kommet med konstruktive innspill som arbeidsgruppa har lagt stor vekt på i utformingen av det endelige forslaget. Prosjektet ble også presentert på frivilligsamling i november, og deltakerne der fikk også mulighet til å komme med innspill og spørsmål som arbeidsgruppa tok med seg i det videre arbeidet. Det var 50 frivillige og ansatte til stede på samlingen.

Arbeidsgruppas forslag til organisering

Arbeidsgruppa har kommet frem til at beste organiseringsform er én medlemsforening med en felles administrasjon for de fem lokallagene der de ansatte er ansatt i DNT Vestfold. Medlemmene til de fem eksisterende foreningene legges til DNT Vestfold, men beholder samtidig sitt medlemskap i lokallaget. De lokale foreningene beholder navn og organisasjonsnummer, hytter og verdier, har et eget styre, egne vedtekter og egen økonomi. Det inngås en samarbeidsavtale som regulerer samarbeid og ansvarsfordeling mellom DNT Vestfold og lokallaget. Vår anbefalte ansvarsfordeling er som følger:

Samarbeidsavtaler regulerer arbeids-, ansvars- og kontingentfordeling mellom DNT Vestfold og lokallagene. Her er et foreløpig forslag:	
DNT Vestfold - organisering	Lokallagene - organisering
• Styre valgt av alle medlemmene • Administrasjon med ansatte • Vedtekter og årsmøter • Økonomi/budsjetter • Motta og fordele kontingent mm • Sendte delegater til landsmøter mm i DNT	• Beholder navn og org. nr • Styre valgt av medlemmer tilhørende lokallaget • Egne vedtekter og årsmøter • Egen økonomi/budsjetter
Aktiviteter ansatte (og frivillige)	Aktiviteter frivillige
Bistå lokallagene: • Søknader/rapporter • Opplæring/kursing/fellesarrangementer • Oppfølging av digitale verktøy (DNT) • HMS/sikkerhet/bærekraft • Satsing på barn/unge /spesielle grupper • Mediehandtering • Kontakt med myndigheter	Drifte kjerneoppgaver som: • Hytter • Ruter • Aktiviteter Kontakt med kommune
Samarbeide med lokallagene	Samarbeide med DNT Vestfold

Økonomi

Det anbefales at medlemmene ligger under DNT Vestfold, slik at kontingent og andre tilskudd utbetales til DNT Vestfold som forening og at midlene fordeles mellom DNT Vestfold og lokallaget gjennom en fordelingsnøkkel. Selv om medlemskapene ligger i DNT Vestfold vil medlemmene også være medlem i lokallaget, på samme måte som de i dag er medlem i DNT, og i et lokallag. Medlemskontingenten fordeles mellom DNT Vestfold og lokallaget, i henhold til samarbeidsavtalen.

Lokallagene har egen økonomi, budsjetter og regnskap, men det anbefales at alle blir del av økonomeringen. Med samme regnskapssystem kan DNT Vestfold lettere bistå lokallagene i spørsmål tilknyttet økonomi og regnskap.

Administrasjon

Det er arbeidsgruppas klare anbefaling at man har én felles administrasjon. De ansatte må belage seg på en rolleendring, men endring av roller/stillingsbeskrivelse bør gjennomføres i nær kommunikasjon med de ansatte. Ansatte er blitt involvert i prosessen og har fått komme med innspill, de er positive til en eventuell sammenslåing og forberedt på endring i stillingsbeskrivelse.

Det har ikke vært en del av mandatet å ta stilling til administrasjonens sammensetning og hvilken kompetanse det er behov for.

Hytter og verdier

Arbeidsgruppa anbefaler at lokallagene beholder eierskap over hytter og verdier. Det er både arbeidsgruppa og de ansattes oppfatning at det vil være avgjørende for å beholde de frivilliges eierskap til hyttene og den lokale tilhørigheten.

Arbeidsgruppa vil allikevel understreke at det medfører noen konsekvenser. For at administrasjonen skal kunne jobbe med hyttedrift, uten at det blir en skeivfordeling av administrasjonsinnsats mot de

lokallagene som har flest hytter, så må det spesifiseres i samarbeidsavtale hvordan ansvaret reguleres og hvordan administrasjonen skal kobles på iht. drift.

I tillegg er det verdt å merke seg at ved denne løsningen har DNT Vestfold ikke noe juridisk ansvar for anleggene, og dette tilfaller styret i lokallagene. Ved mislighold kan det allikevel ha negative konsekvenser for hele DNT Vestfold.

Styresammensetning

Dagens modell har vist at det er utfordrende å ha styreverv både i et lokallag og i DNT Vestfold. Dette har ført til lite engasjement og lav terskel for å melde avbud til styremøter.

Arbeidsgruppa foreslår derfor at styremedlemmene i DNT Vestfold er uavhengige styremedlemmer og ikke samtidig må ha styreverv i et av lokallagene. Dette vil både gi styremedlemmene i lokallagene anledning til å fokusere på sitt lokallag og styremedlemmene i DNT Vestfold kapasitet til å utvikle DNT Vestfold. For å ivareta lokallagenes interesser kan lokallagene ha en felles fast representant i styret til DNT Vestfold som lytter til lokallagenes interesser/innspill. I tillegg kan lokallagene inviteres med på styremøter og det oppfordres til at lokallagene sender inn saksforslag/ innspill til styremøter i DNT Vestfold.

Dette løses ulikt i andre DNT-foreninger, og arbeidsgruppa anbefaler å velge den løsningen som er best egnet for Vestfold.

Samarbeidsavtale

Det må inngås en samarbeidsavtale mellom lokallagene og DNT Vestfold. Avtalen bør følge DNT-sentralt sin mal (under utarbeidelse) for samarbeidsavtaler, med lokale tilpasninger der det er behov.

Frivillige

Det er arbeidsgruppas anbefaling at dagens frivilligrupper består, og at de frivillige forblir tilknyttet lokallaget. Så lukker ikke det døren for at frivillige også kan være tilknyttet DNT Vestfold, for de frivillige som ønsker det.

Utredning av ulike løsninger for organisering

I prosjektmandatet lå det to resultatmål for arbeidet:

- Utrede ulike løsninger for organisering, inkludert dagens løsning, med beskrivelse av gevinster og konsekvenser
- Peke ut den organiseringsformen som best utnytter ressursene i DNT i Vestfold og samtidig ivaretar lokallagenes interesser

Arbeidsgruppa startet med å se på dagens løsning, og slo raskt fast at den ikke fungerer optimalt. Det begrunnes i hovedsak med utfordringene som var årsak til at utredningen ble satt i gang:

- Foreningene har svært ulike utgangspunkt, og derav behov. DNT TO har fem ansatte i sin administrasjon, mens man i HOT og DNT Horten ikke har ansatte, og løser oppgavene i frivilligheten. Det medfører at foreningene har svært ulike behov og forventninger til hva DNT Vestfold skal løse for dem.
- Det er lite engasjement for styrearbeidet i DNT Vestfold i dag. Få saker meldes inn, og det er lett å melde avbud til styremøtene.
- I Vestfold i dag er vi fire daglige ledere, som utfører mange av de samme oppgavene. Dette er lite effektiv ressursbruk.

- En ulempe i dag er at vi gjennom vår organisering ikke deler på kunnskap, metodikk og erfaringer. Dette tross mange forsøk på å bedre informasjonsflyt og samhandling mellom foreningene.
- Ved dagens organiseringsform må alle de ansatte kunne litt om alt, men ingen blir gode på noe. Med dagens arbeidsmengde har ikke administrasjonene kapasitet til å ta imot og bruke nye systemer, og følge opp nye retningslinjer. Dette er en tydelig tilbakemelding fra de ansatte.
- DNT blir stadig mer profesjonalisert, og spesielt innenfor arbeid med sikkerhet og digitalisering er dette ressurskrevende. Det er utfordrende for de ansatte som også skal løse svært mange andre oppgaver å bli gode på noen av områdene, og for de foreningene uten ansatte er det nesten umulig å imøtekomme de nye kravene/forventningene. De ansatte uttrykker at de har utfordringer med å løse alle oppgavene sine, og at de stadig får flere oppgaver å løse fra DNT sentralt.

Dette er utfordringer vi ikke klarer å løse i dag, og for å løse de har vi behov for en endring. I det videre arbeidet startet vi bredt, og tok utgangspunkt i fire ulike modeller for organisering, som samlet representerer alle organiseringsformene i DNT-systemet:

1. Bevare dagens organiseringsform, men utvide/endre arbeidsområdene som ligger i DNT Vestfold i dag, og styrke organisasjonen med flere ansatte
2. Alle medlemmene ligger i DNT Vestfold, fem lokallag som driver aktiviteter og har eget styre.
3. Alle medlemmene ligger i DNT Vestfold, fem lokallag som er egne juridiske enheter, driver aktivitet og har eget styre.
4. Medlemmene ligger i de nåværende medlemsforeningene, fem medlemsforeninger som er egne juridiske enheter, driver aktivitet og har eget styre, men administrasjonen flyttes til DNT Vestfold.

Vi så på fordeler og ulemper ved de ulike alternativene, og vurderte de opp mot våre ønsker og behov. I arbeidet med de fire modellene var vi i samtaler med DNT Telemark, DNT Sogn og Fjordane og DNT Oslo og Omegn.

Alternativ 1

I dette alternativet så vi på å bevare dagens organiseringsform, men med en styrking av administrasjonen i DNT Vestfold. Utgangspunktet var at vi flytter en del administrative oppgaver til sentralledet og utvider administrasjonen, men at de nåværende medlemsforeningene forblir medlemsforeninger og beholder sin administrasjon. Dette er slik vi har utvidet DNT Vestfolds arbeidsområde tidligere, og vi ser at vi har hatt nytte av å flytte oppgaver som kurstilbud, unge naturtalenter og friluftsskolene til DNT Vestfold.

Dette forslaget krever lite endring, og vil antageligvis være lettere å få gjennomslag for. Allikevel vurderer arbeidsgruppa alternativet som lite gunstig. Årsaken er at vi beholder mange av utfordringene som er beskrevet for dagens løsning. Vi vil ikke effektivisere administrasjonsarbeidet, da mange av oppgavene fortsatt må løses av ansatte i hver administrasjon, vi løser ikke utfordringene knyttet til engasjement i styrearbeidet og foreningene vil fortsatt ha ulike behov med tanke på hvilke oppgaver DNT Vestfold skal løse. Det er også problematisk at DNT Vestfold ikke lenger kan søke midler fra DNT sentralt, da det ikke er en medlemsforening.

I tillegg ser arbeidsgruppa et uforløst potensial i DNT Vestfold, som dette alternativet ikke bidrar til å forløse.

Alternativ 4

I dette alternativet er det lokallagene som er medlemsforeninger. Dersom medlemmene ligger hos hver forening, vil man ha en løsning der disse får utbetalt kontingenten. Da er man som forening avhengig av at de betaler tilbake en viss andel for å drifte foreningen/dekke eventuelle lønnskostnader dersom administrasjonen er samlet i DNT Vestfold. Det går an å gjøre det på denne måten, men DNT Vestfold vil da i prinsipp være økonomisk underlagt medlemsforeningene.

Dette alternativet var egentlig aldri særlig aktuelt for arbeidsgruppa, og vi brukte ikke mye tid på det.

Alternativ 2 og 3

Alternativ 2 og 3 er svært like, men handler i hovedsak om hvorvidt lokallagene er egne juridiske enheter eller ikke.

Lokallag med organisasjonsnummer: Et lokallag med et eget organisasjonsnummer er vanligvis anerkjent som en egen juridisk enhet.

- Lokallagets tilknytning til medlemsforening reguleres gjennom en samarbeidsavtale (som medlemskapsavtalen).
- Den er juridisk uavhengig, og styremedlemmene har personlig ansvar for lokallagets forpliktelser (hytter, ruter, aktivitet).

Lokallag uten organisasjonsnummer: Et lokallag uten eget organisasjonsnummer er underlagt medlemsforeningen, men skal ha et eget styre som ivaretar lokallagets interesser. Den er juridisk avhengig av medlemsforeningen og styremedlemmene står ikke personlig ansvarlig som ved lokallag som er egne juridiske enheter.

Etter innspill fra de lokale styrene og de ansatte ble det raskt klart at det er viktig for foreningene å beholde sine organisasjonsnummer, og arbeidsgruppa valgte derfor å gå videre med alternativ 3.

Alternativ 3

Modellen som står beskrevet under "Arbeidsgruppas forslag til organiseringsform" er arbeidsgruppas variant av alternativ 3. Overordnet er dette samme organiseringsform som for eksempel Bergen og Hordaland Turlag bruker. Den samler administrasjonen i én medlemsforening, og lokallagene er underlagt denne, men beholder mye av styringsretten over egen organisasjon.

Begrunnelse for valg

Felles administrasjon

I vår modell har vi én felles administrasjon. Vår oppgave var å finne ut av hvordan vi best utnytter ressursene i DNT i Vestfold, og arbeidsgruppa er enige om at det er ved å samle administrasjonene. Det kom også fram gjennom møtene våre med de ansatte, at samtlige elleve ønsker en slik endring. Det er gjennom en felles administrasjon at vi både kan klare å løse de utfordringene vi har beskrevet for dagens organiseringsform, og samtidig utløse potensialet vi mener at vi besitter gjennom våre felles ressurser. Det vil gi de ansatte et større fagmiljø der de får mulighet til å spesialisere seg, og ro til å jobbe med det de er gode på. Vi ser mange mulige gevinster ved en slik organisering. Vi tror det vil medføre at vi:

Er bedre rustet til å ta imot endringene som kommer, og som har kommet. DNT har gjennomgått et helt nødvendig digitaliseringsløft, og vi ser at vi her henger etter med å ta systemene i bruk og beherske de. Å implementere og ta i bruk nye systemer vil effektivisere deler av arbeidet, og gi både

medlemmer og andre en bedre opplevelse i møte med DNT i Vestfold. Innenfor sikkerhet har forventningene blitt høyere, og vi sliter i dag med å imøtekomme kravene, og mye av arbeidet løses også av frivillige. Vi ser for oss at administrasjonen overtar ansvaret for denne oppgaven. I en felles administrasjon vil vi kunne systematisere sikkerhetsarbeidet og sørge for at vi opererer innenfor retningslinjene vi har forpliktet oss til å følge.

Frigjør kapasitet til å bedre støtte opp om de frivilliges arbeid og gjøre det lett å være frivillig i DNT i Vestfold. Vi vil at de frivillige skal få holde på med de frivillige selv ønsker, og at administrasjonen skal være en tilrettelegger for dette. En av tilbakemeldingene fra de ansatte er at de er overbelastet med arbeidsoppgaver og arbeidsmengde. Det vil være langt mer effektivt å jobbe som én administrasjon, og administrasjonen vil ha mer tid til å følge opp deres viktigste oppgave, de frivillige.

Kan tilføre administrasjonen nødvendig kompetanse på fagområder som sikkerhet og digitalisering. Det er helt nødvendig å løfte kompetansenivået innenfor sikkerhet og digitalisering. I dag må vi gjøre det i seks foreninger, med minst seks ulike personer, mens vi i vårt forslag kan ha dedikerte personer til sikkerhet- og digitaliseringsarbeid.

Mer aktivitet, og nye målgrupper. Vi har sett at ved å ha ansatte som jobber spesifikt med noen utvalgte målgrupper, så klarer vi å øke aktivitetsnivået betraktelig. Et veldig godt eksempel er satsing på Barnas Turlag i Tønsberg og Larvik. De ansatte som har dette som et av sine arbeidsområder i disse foreningene har fått til mye, men er tydelig på at de kunne fått til mye mer hvis de ble frigjort fra en del andre arbeidsoppgaver. Vi tror at dette er en av de store gevinstene med en felles administrasjon, at vi vil få kapasitet til å nå nye målgrupper, og øke oppslutningen i målgrupper vi bare delvis lykkes med i dag. Eksempler på det er:

- Barnas turlag
- DNT ung
- Innvandrere
- FTU
- Rus og psykiatri
- Demente

Løfte kommunikasjonen internt, og eksternt. Vi har som beskrevet lite kommunikasjon på tvers av foreningene i dag. En felles administrasjon vil jobbe opp mot alle fem foreninger, og informasjon og erfaringer vil få en naturlig flyt mellom foreningene. Vi tror også at vi vil ha mer kapasitet til å kommunisere med medlemmer og frivillige, at svartiden på henvendelser blir kortere, og kvaliteten på svarene bedre. Eksternt kan vi kommunisere et helhetlig tilbud i Vestfold, og kommunikasjonen kan være lik i hele fylket. Vi tror det vil bidra til å gjøre det mer attraktivt å bli medlem av DNT i Vestfold.

Blir mer robuste. Dagens organisering gjør oss sårbare. Både foreningene med og også de uten ansatte er sårbare fordi for mye hviler på enkeltpersoner. Det er ofte bare en person som kan løse oppgavene, eller som kjenner foreningen og de frivillige. En større administrasjon vil være mindre sårbar for denne typen endring, og vil ha bedre forutsetninger for å sikre kunnskapene i administrasjonen.

Påvirkning og tiltrekning

Med én medlemsforening i Vestfold vil vi ha over 14 000 medlemmer, noe som gjør oss til den femte største DNT-foreningen i landet. Dette vil gi oss langt større påvirkningskraft i utviklingen av hele DNT. Vi ser at det i dag er de største foreningene som i all hovedsak har kapasitet til å være med å påvirke

ved sentrale strategiprosesser, landsmøter og styre- og ansattssamlinger/møter. I Vestfold prioriteres det ikke å jobbe med sentrale prosesser. De ansatte velger ofte bort disse møteplassene i en hektisk hverdag, og når de først er til stede er de gjerne dårlig forberedt fordi de ikke har hatt tid til å sette seg inn i sakene. Inntrykket er at det samme gjelder fordi som representerer Vestfold-foreningene på landsmøtene. Vi vil riktignok få færre stemmer ved landsmøte som én medlemsforening, men til gjengjeld vil vi ha langt større kapasitet til å ta del i diskusjonene og påvirke prosessene med en felles stemme. I 2023 hadde Vestfold-foreningene samlet 30 stemmer og mulighet til å sende 20 representanter på landsmøtet, mens vi som én forening med samme medlemstall vil ha 19 stemmer og mulighet til å sende 10 representanter i 2025. Vi klarte for øvrig ikke å fylle opp plassene hverken i 2022 eller 2023, da vi sendte henholdsvis 14 og 17 representanter.

Vi ser at de største foreningene etter hvert blir gode på å skaffe lokale sponsorer. Vi tror at vi også vil være en attraktiv samarbeidspartner i vår region, med våre 14 000 medlemmer. Dette er arbeid som vi i dag ikke har kapasitet til å jobbe med, men som potensielt kan gi stor gevinst.

Lokal tilhørighet

Å bevare den lokale tilhørigheten har, som beskrevet i innledningen, vær et rammeverk for arbeidet. Arbeidet har bestått av mange beslutningsprosesser, og hensynet til de frivilliges tilhørighet har dannet grunnlag for mange av de beslutningene vi har fattet. I vår anbefaling vil lokallagene beholde sine organisasjonsnummer, sine navn, eget styre, egen økonomi, dagens frivillig-grupper består og de vil også beholde sine hytter og verdier. Resultatet er at endringen som eventuelt vil komme av dette forslaget i all hovedsak er merkbart for de ansatte.

Unntaket er tursentrene.

Ytterligere utredning

Vi har jobbet innenfor prosjektmandatet som ble gitt oss, og det er spørsmål vi ikke har tatt stilling til, der vi mener det er behov for ytterligere utredning før man kan anbefale en løsning. Dette er det vi anbefaler at styret utreder ytterligere:

1. Økonomi. Vi har ikke sett på økonomien i dette, eller tatt stilling til hvordan rammeverket for fordeling av midler skal være.
2. Tursentre/lokale møteplasser. Både fra de ansatte og fra de lokale styrene, er det en tydelig forventning om at de lokale tursentrene opprettholdes. Det er, slik vi har forstått det, ikke viktig at det fortsatt drives butikk eller at de ligger der de er i dag, men møteplassen der de frivillige og ansatte treffes har vi fått klare tilbakemeldinger om at man ønsker å opprettholde.
3. Roller i administrasjonen. Vi har ikke tatt stilling til hvordan sammensetningen i administrasjonen bør være.
4. Kompensasjon for arbeid med hytter. Velger man, som vi har anbefalt, å gå for en løsning der lokallagene beholder eierskap over hyttene må man finne en løsning for hvordan administrasjonens arbeid med hyttedrift etc. skal kompenseres.

Videre prosess

Den videre prosessen er det ikke vårt mandat å ta stilling til, men vi vil allikevel komme med noen anbefalinger.

Ansettelsesforhold

Man bør beholde dagens ansettelsesforhold, så langt det lar seg gjøre. De ansatte heier på denne foreslåtte endringen, og har som tidligere nevnt vært medvirkende i prosessen. Vi ser mye kompetanse og erfaring i dagens "arbeidsstab", og det vil være viktig å ha de med på laget for å få

oppslutning om forslaget. De er forberedt på endring i arbeidsbeskrivelse, og positive til å få faglig påfyll ved behov.

Fremdrift

Arbeidsgruppens oppfatning er at det vil være for tidlig å fremme denne saken på vårens årsmøter. Vi mener at det er behov for å bruke mer tid på å informere og skape oppslutning om forslaget.

Informasjon

Vi anbefaler at man benytter våren/vinterens årsmøter til å informere om prosessen som har pågått, og endringsforslaget som vil komme. Vi tror det er strategisk smart at det er tilnærmet samme presentasjon på alle årsmøtene, og anbefaler at Thomas er til stede for å hjelpe til med å svare på spørsmål fra salen.