

Den Demokratiske Udfordring i DDS – Uddannelsesmarked 2014

Workshop 4: 25 deltagere

Formålet med workshopen:

Mange oplever en tiltagende utilfredshed med en række beslutninger, der er taget centralt i DDS, hvor der opleves en manglende demokratisk proces. Der er desuden en oplevelse af, at almindelig foreningslovgivning ikke altid overholdes. En del spejdere, der har indstillet forslag til korpsrådsmødet, har oplevet mindre behagelige ting fra modtagerne (dvs. repræsentanter for korpsets ledelse) – hvilket de gerne vil fortælle om fra egen mund, så folk ved, hvad der rent faktisk er sket i stedet for at basere deres utilfredshed og bekymringer på rygter.

Som optakt til workshopen blev følgende pointeret og understreget:

- Der skal ikke lægges vægt på indholdet af de forskellige lov- og beslutningsforslag, der blev brugt som eksempler – udelukkende oplevelserne omkring fremsættelsen af dem.
- Specifikke personer skal ikke udstilles (mudderkastning), men vi vil gerne diskutere konkrete problemstillinger, hvor medlemmer har oplevet, at en beslutningsproces er gået på kant med spejderværdierne.
- Debatten tager således udgangspunkt i oplevelser omkring forslag, der er indstillet til korpsrådsmødet senere på efteråret, samt andre konkrete hændelser i løbet af det sidste halve års tid.
- Når man får taletid, rejser man sig op og præsenterer sig med navn og tilhørsforhold. Navnene slettes fra referatet, da fokus ligger på budskabet og ikke evt. personsager. Alle navnene er kendt af referanterne og moderator.

---ooOoo---

”P” er medstiller på et mistillidsvotum til spejdercheferne. På Korpskontoret (Spejdernes Administrationsfællesskab) er to medarbejdere blevet fritstillet, og der gives efterfølgende ingen plausibel udmelding eller argumentation for beslutningen andet end en diffus begrundelse i en omstrukturering, der ikke kan uddybes yderligere.

Mange spørgsmål rejser sig i grupper og divisioner som fx hvad vi skal gøre under denne omstrukturering, når vi skal bruge vores kontor? De to umiddelbare kontaktpersoner, der stod til rådighed for grupperne, er der ikke længere, og det har ikke været muligt at få en udmelding om, hvad der kommer i stedet. Forslagsstillerne undrer sig over, hvad der foregår. Når man henvender sig til kontoret pr. mail, kommer der i bedste fald svar efter mange dage, hvor man før blev mødt af hurtig og effektiv kommunikation. Det er endvidere bekymrende, at KOL-medlemmer ikke ved, hvad der foregår, når man retter henvendelse til dem for en forklaring.

En af de fyrede medarbejders opgaver med kursustilmeldinger, ligger nu hos en af udviklingskonsulenterne i DDS og ikke længere i SAF. Det betyder, at en af delopgaverne fra ”Ydelseskataloget” er flyttet fra SAF til DDS, til trods for at SAF bliver betalt for at løse denne opgave. Det bekymrer dels medlemmerne fordi, SAF blev oprettet til at varetage selv samme opgaver, og dels fordi vi som korps derved betaler for opgaven to gange.

Servicen med at tage telefonen og besvare spørgsmål fra grupper, divisioner, forældre m.fl., der tidligere lå hos de to (nu fyrede) medarbejdere, overgår til telefontid mellem 10-12, hvor studentermedhjælpere uden spejdererfaring svarer telefonen. Der er flere eksempler på ople-

velser, hvor det ville have været særdeles hensigtsmæssigt, hvis studentermedhjælperne havde en bare almindelig forståelse af hovedelementerne i korpserne, fx at vide hvad PPlan er.

Forslagsstillerne forsøger igen at tage kontakt til de forskellige KOL medlemmer, men forslagsstillerne mødes stadig med samme indstuderede besked "det kan jeg ikke udtale mig om" eller "det kan jeg hverken be- eller afkræfte".

Den ene af stillerne af mistillidsvotummet til spejdercheferne bliver kontaktet af David (spejderchef) pr tlf. Han takkes for at deltage i den demokratiske proces, og spejderchefen vil gerne indkalde til et møde med bl.a. repræsentanter fra KOL. Det understreges, at spejderchefen ønsker, at forslagsstilleren m.fl. er forberedt på de specifikke formuleringer, der er i mistillidsvotummet, samt at de er klar over de personlige konsekvenser, det kan have for dem at stille dette votum.

Selve mødet foregår i en fin neutral tone, og det ender med at mistillidsvotummet trækkes og omformuleres til et ønske om større åbenhed, da stillerne ikke ville give udtryk for at ville kuppe ledelsen, men blot lægge pres på, at der åbnes op, informeres og involveres i vores organisation.

Målet med mistillidsvotummet er IKKE at undergrave eller vippe ledelsen af pinden, men mere et tydeligt "vågn op" og "hold liv i den demokratiske proces og giv os indsigt", med henblik på at der ikke skal foregå ting som er usynlige for medlemmerne, og som man ikke kan/vil forklare.

---ooOoo---

"M" opridsede kort kontorets struktur for at undgå en sammenblanding af begreber. Det, vi kalder Korpskontoret og som har til huse på Holmen, består i virkeligheden af tre kontorer:

- DDS' kontor, som består af vore forskellige konsulenter og som ledes af vores generalsekretær. Generalsekretæren har personaleansvaret overfor konsulenterne, og Korpsledelsen har personaleansvaret overfor generalsekretæren.
- DGP – De Grønne Pigespejderen – kontor har en tilsvarende opbygning med deres konsulenter.
- Det tredje kontor er SAF (Spejdernes Administrationsfællesskab), som er et selskab – ikke en forening. SAF ejes (og finansieres) 75% af DDS og 25% af DGP. Det er her vores administrationsmedarbejdere, regnskabsmedarbejdere og IT medarbejdere er ansat, og det er dette kontor, der tager telefonen, svarer på info@dds.dk osv. Kontorets medarbejdere ledes af en administrationschef, der har det daglige ledelsesansvar. Det har indtil i år været sådan, at administrationschefen refererede til bestyrelsen i SAF, men det er efter sigende (det har ikke været muligt at se referaterne) blevet ændret, så administrationschefen nu refererer til én af de to korps' generalsekretærer på en to eller tre-årig turnus.

SAF's bestyrelse har fortsat personaleansvaret overfor administrationschefen. Bestyrelsen består af to repræsentanter fra DDS og to fra DGP. I øjeblikket består DDS' repræsentanter af en spejderchef og et KOL medlem. Hvert korps har halvtreds procent af stemmerne i bestyrelsen (til trods for den finansielle 75/25-delning). SAF har en årlig generalforsamling, hvor hele DDS' korpsledelse er stemmeberettiget sammen med hele DGPs hovedbestyrelse.

I forhold til den tidligere omtalte omstrukturering er det flere gange blevet meldt ud, at det er SAF's bestyrelse, der har besluttet dette. Hvorvidt omstruktureringen er en ændring af ydel-

seskataloget eller ej, er der forskellige holdninger til, men når det ikke er muligt at se beslutningen – eller indholdet af omstruktureringen – er det svært at vurdere som udenforstående. Derfor bliver opfattelsen meget påvirket af de oplevelser, man har med kontoret til daglig.

Ydelseskataloget/servicekataloget er de opgaver, korpserne har besluttet, SAF skal løse og den service, der skal tilbydes grupper osv. En ændring af dette katalog beslutes i SAF's bestyrelse. Forud for beslutningen skal DDS' korpsledelse og DGP's hovedbestyrelse godkende det. Dette er sket hvert år, siden SAF blev oprettet, dog eftersigende ikke i 2014. Det er bl.a. ikke sket i forbindelse med omstruktureringen, hvilket er i strid med foreningsretten, såfremt der er ændres i ydelseskataloget.

---ooOoo---

"T" har oplevet, at han som kursusleder for et kursus har fået tilsendt et administrator link på begivenheden i stedet for den information, som han bad om. Dette er som sådan ikke et problem, men skaber mere arbejde for de frivillige, når de selv skal administrere ting, som før blev administreret af kontoret.

"T" er medstiller på et forslag vedrørende brug af tidsbegrænsede kontrakter på DDS' kontor – dvs. gældende for konsulenter og generalsekretær. Der stilles forslag til, at alle konsulenter skal ansættes på tidsbegrænsede kontrakter, samt at de skal have været aktive spejdere i et anderkendt spejderkorps. Det har været praksis i mange år, men ikke ved de to seneste fastansættelser, hvilket der er mange, der undrer sig over.

To af de tre forslagsstillere er individuelt – og uafhængig af hinanden – blevet kontaktet af KOL-medlemmer og/eller en spejderchef. Budskabet i kontakten har generelt været, at de er blevet bedt om at trække forslaget tilbage. Forslagsstillerne oplever det meget intimiderende og ubehageligt, når de som enkeltmand bliver kontaktet af en spejderchef, der tager personligt stilling til indhold og ordlyd af forslaget, og forsøger at lægge pres på forslagsstillerne enkeltvis for at få dem til at trække forslaget.

Korpsledelsen og spejdercheferne er naturligvis i deres gode ret til at være uenige i forslag – ligesom de er i deres gode ret til at kommunikere uenigheden til korpsrådet – men generalsekretær, spejderchefer og korpsledelse bør have den respekt for forslagsstillere, at forslagene behandles loyalt, at bekymringer og forslag til justeringer kommunikerer samlet til samtlige forslagsstillere samt at forslaget får lige så meget "taletid" på KRM som ledelsens egne forslag. Ellers vil medlemmerne opleve at blive trynet af ledelsen, og det er ikke i Det Danske Spejderkorps' ånd. Det opleves desuden meget udemokratisk, at korpsets ledelse forsøger at påvirke de demokratiske processer, fordi ledelsen ikke selv ønsker forslaget vedtaget.

Selve forslaget indeholder små juridiske fejl i formuleringerne, men det er noget der kan justeres. Og forslaget fastholdes på korpsrådsmødet.

Der var eksempler på andre forslagsstillere, der er blevet mødt af den samme taktik – nemlig at forslagsstillerne kontaktes enkeltvis og ofte af det medlem af ledelsen, der har den bedste relation til forslagsstilleren. På den måde opleves personlige relationer at blive misbrugt til at påvirke de demokratiske processer. Flere forslagsstillere har som følge af dette følt sig presset til at trække deres forslag eller udskyde dem til næste år. Begrundelsen fra ledelsens side har konsekvent været, at der skal være fokus på udviklingsplanen.

--ooOoo---

"S" fortalte om korpsledelsens 100-dages opstartsperiode, hvor der ikke blev taget beslutninger, da ledelsen skulle have tid til at lære hinanden at kende og sætte sig ind i arbejdet. Der er principielt forståelse for dette behov, men da korpsets udvikling og drift ikke går i stå i denne periode blev den reelle beslutningskompetence eftersigende overgivet til generalsekretæren og spejdercheferne. Der er en oplevelse af, at beslutningskompetencen ikke er blevet flyttet helt tilbage til korpsledelsen, hvilket bekymrer.

---ooOoo---

"B" fortalte, at spejdercheferne mødes med de andre korps' spejderchefer flere gange årligt og at dette forum – spejderchefkredsen – har udviklet sig til et sted, hvor man træffer beslutninger, som binder de respektive korps. Dette har eksisteret i flere år, men der er aldrig truffet nogen beslutning hverken på KRM eller i KOL om, at spejdercheferne har mandat til at binde korpset til beslutninger i dette forum. Ifølge den ene spejderchef, skulle dette være blevet formaliseret i 2014, men det har ikke været muligt at finde papirer på dette. Det er desuden bekymrende, hvis KOL træffer en sådan beslutning, da det menes, at "suverænitetets-afgivelser" skal besluttet på KRM – og der er i realiteten tale om "suverænitetets-afgivelse", hvis vi skal lade en anden instans træffe bindende beslutninger for vores korps. Det betyder nemlig, at de andre korps kan nedstemme vores spejderchefer, og at derved kan blive bundet op på noget, vi er imod. Det er imidlertid svært at vurdere, når der ikke findes noget håndfast på skrift omkring ordningen med spejderchefkredsen.

---ooOoo---

Løst og fast der efterfølgende blev debatteret:

Med hensyn til fredningen på de 100 dage, så var der både dem der mente, det var en fin idé, så de kan lære hinanden at kende, selvom det var u hensigtsmæssigt at beslutningskompetencen blev taget ud af korpsledelsens hænder. Omvendt blev der også argumenteret for, at det måtte forventes, at kandidaterne havde sat sig ind i tingene, inden de stillede sig til rådighed på KRM. Der var bred enighed om, at 100 dage er lang tid på en to-årig periode (100 dage ud af en valgperiode på 2 x 365 dage svarer til godt 13 %), og at blot fordi korpsledelsen siger, at de ikke vil træffe beslutninger i 100 dage, så fritager det dem ikke for ansvaret. Det er stadig deres ansvar, uanset hvem de uddelegerer til.

Der er generel bekymring for, at vi ender i en situation, hvor generalsekretæren og spejdercheferne træffer alle beslutninger, når det nu er korpsledelsen, vi har valgt til netop dette. Ingen kan se, at spejdercheferne sidder på et stærkere mandat end resten af korpsledelsen, og der er umiddelbart heller ikke noget ønske om det i forsamlingen.

Det blev nævnt, at vi pt. har en ret uprøvet korpsledelse, da alle på nær en er nyvalgte, og at flere er unge og uden den store erfaring med centralt arbejde. Det er derfor let at forestille sig, at det ender med, spejdercheferne træffer samtlige beslutninger løbende. Alle har dog en forventning om, at når man stiller op til korpsledelsen, så har man også viljen og interessen for at sætte sig ind i det ansvar, man har påtaget sig. Og som ledelse for en organisation med 28.000 medlemmer, er det ikke noget lille ansvar. Forsamlingen ser generelt positivt på at få unge med i korpsledelsen, men alder i sig selv er hverken en positiv eller negativ faktor i valget til KRM.

Korpsledelsens referater blev kritiseret, da man ikke rigtigt kan læse, hvad møderne handler om, og hvad der besluttet. Der henvises konsekvent til bilag, der ikke er vedlagt, hvilket gør, at

det hele virker meget suspekt, og som om man forsøger at tilbageholde oplysninger. Når korpsledelsen bliver forespurgt på, hvorfor man ikke bare fremlægger bilagene, så er forklaringen, at det er noget it-teknisk, som forhindrer det, hvilket virker meget underligt på de fleste. Der er bred enighed om, at udfordringerne med referaterne strækker sig mange år tilbage, men der opleves en forværring under den nuværende korpsledelse.

Der blev udtrykt frustrationer omkring de forestående uge 42 kurser fra personer, der bestrider lederfunktioner i grupperne. Her oplever man en meget stor mangel på kontakt til kontoret, som man de sidste mange år har haft med Stine. Når man skal sende spejderne af sted på kursus, er det vigtigt, at man føler sig godt informeret og ved, hvem man kan søge svar hos. Denne mulighed er blevet fjernet fra den ene dag til den anden, og man har ikke fået en erstatning. Forsamlingen føler, at man har misset noget, mangler information og ikke kan få konkrete svar.

Som kursusansvarlig kunne en fortælle, at han i perioden op til tilmeldingsfristen jævnligt er blevet kontaktet af forældre med praktiske spørgsmål, som før blev besvaret af korpskontoret, men der kunne de enten ikke få svar på spørgsmål, eller også var svartiden så lang, at de henvendte sig direkte til den kursusansvarlige på det kursus, som var spejderens førsteprioritet. Det øger mængden af administrativt arbejde på de frivillige hænder, hvor de bl.a. skal forholde sig til spejdere, der måske ikke engang skal med på deres kursus. Samtidig risikerer forældrene at få forskellige svar afhængig af, hvem de henvender sig til. Andre oplever også, at ting som før blev varetaget af kontoret (dvs. betalte hænder), bliver flyttet over på frivillige hænder.

Der blev spurgt til, om der er noget særligt, der gør, at man gerne vil være en del af korpsledelsen, og som måske medvirker til at demokratiet og medlemsinddragelsen bliver en anden prioritet eller glemt lidt i processen. Måske handler det for nogen om karriere eller andet.

Hertil kom der fra flere sider svar på, at det bestemt er noget, der pynter på CV'et og at det – afhængig af hvor man er i sin erhvervsliv – kan være et godt springbræt til at komme videre i karrieren. Det blev også nævnt, at nogen oplever KOL medlemmer, som de tidligere kendte som personer, der ikke var blege for at sige fra, pludselig er blevet meget politiske og vage i deres svar, hvilket selvsagt øger frustrationerne, fordi oprigtigheden og troværdigheden forsvinder. Hvad der gør sig gældende for den nuværende korpsledelse, kan ingen sige. Vi kan spekulere, og der er også reelle muligheder for, at man kan bruge sin position til andet udenfor korpsledelsen. Flere nævner dog også, at de kender og har kendt en eller flere KOL medlemmer igennem mange år, og de undrer sig meget over denne lukkethed og de – for os udenforstående – radikale beslutninger.

Alle er enige om, at man bestemt ikke tror på, at nogen gør noget bevidst for at skade korpset, eller for bevidst at arbejde mod demokrati og medlemsindflydelse, men at det uagtet gode intentioner opfattes således bredt rundt om i korpset.

De ovenfor skitserede problemer går både seks og otte år tilbage i tiden. Dette var blandt andet også med til, at man tog anerkendende ledelse til sig i DDS, hvilket nu har udmøntet sig i positiv fascisme – således forstået, at man aldrig må sige nej eller være kritisk, og at man ikke tør tage skeletter ud af skabet og konfrontere dem, hvilket også opleves meget udemokratisk.

Med det in mente – at det ikke er noget nyt problem og derfor ikke udelukkende personrelateret – blev det debatteret, om der måske var andre tiltag, hvor man kunne imødekomme det, der opleves som demokratiske udfordringer. Det blev bragt på banen, at man forsøgte at lave

overlap i ledelserne, således at man ikke står med en helt ny ledelse, hvor der er behov for 100 dages fredning i starten, fordi alle skal sættes ind i arbejdsgange. Dette kunne opnås på flere måder. Enten ved at der afholdes valg hvert år, og man vælges ind forskudt, eller at spejderchefer vælges modsat de resterende korpsledelsesmedlemmer. Det kunne også være, at man skulle overveje længere valgperioder, så overlappene ikke bliver ligeså mærkbare. Det blev også nævnt, at man måske skal strikke nogle kandidatforløb sammen, hvor de får det nødvendige indblik og den nødvendige forståelse for det arbejde, som de siger ja til at påtage sig, før de bliver valgt ind, hvilket måske vil mindske behovet for fredningsperioder.

Det blev også nævnt at man savner et ordentligt debatforum for de forskellige ting, der sker i korpset. Lige nu er der et debatforum på dds.dk men det bliver ikke brugt af særligt mange. Det kan der være forskellige grunde til, blandt andet er det ikke så nemt at bruge rent teknisk. Ofte bliver der debatteret i Facebook grupper, men dette udelukker selv sagt dem, der ikke er på Facebook – samtidig med at det er Facebook, der styrer, hvad man ser og ikke ser, så det er ikke nødvendigvis alle debatter, man får at se. Derudover er det også en bekymring, at det er en uofficiel gruppe, hvilket gør, at det kan være svært at få de relevante personer i tale. Der er ikke noget konkret svar på, hvad der vil være den bedste måde at gøre det på, men det er bestemt noget som savnes, netop fordi der sker så meget snak i krogene, hvor det er svært at finde ud af, hvad der er fakta, og hvad der er rygter.

De 25 deltagere i workshopen var bredt funderet blandt gruppe, kursus og divisionsfolk, og geografisk bredte de sig også over hele Danmark. Det var en god og saglig debat, hvor der blev talt pænt og holdt fokus på det relevante. Der var bred enighed om, at den generelle utilfredshed/frustrationerne fra de 25 deltagere under workshopen ikke er et spørgsmål om, hvad der bliver besluttet, men hvordan det bliver besluttet. Der bør ikke kunne sidde KOL-medlemmer og/eller spejderchefer, som har indflydelse på eller lov til at sortere i hvilke indstillede forslag, der får lov at komme på korpsrådsmødet. Ligeledes bør der ikke være en spejderchef eller et korpsledelsesmedlem, der føler, at de sidder på et stærkere mandat end resten af korpsledelsen, da de alle er valgt ind på lige fod af Korpsrådet, og at al beslutningskompetence ligger hos den samlede korpsledelse ifølge vores love/vedtægter.

/Således opfattet

Referanter

Christina Blixt Jensen og Helene Schiermer

Moderator

Richard Engelholm (Rikki)