



# Godkendt referat

## Hovedbestyrelsesmøde nr. 1

Lørdag d. 23. november – Søndag d. 24 november 2024

### Mødested:

DUIs Sekretariat  
Ramsingsvej 30  
2500 Valby

### Tid:

Start lørdag kl. 09.30 – til ca. kl. 18.15  
Derefter aftensmad

Start søndag kl. 9.00 - slut kl. 13.00

Overnatning på hotel Scandic i Valby

Møde indkaldt af Ann Urbrand

Mødeleder Ann Urbrand

Referent: Claes Horne Kjældgaard

Deltagere fra Hovedbestyrelsen:

Ann Urbrand (**AU**),  
Marianne Halkjær (**MH**)  
Harun Muharemovic (**HM**)  
Martin Nielsen (**MN**)  
Karina Jespersen (**KJ**) (*Med fra Teams  
lørdag*)  
Ulla Ernst Hansen (**UEH**)  
Simon Karlsen (**SK**)  
Peter Kaa Zastrow (**PKZ**)  
Simone Toftlund Hansen (**STH**) (*Med fra  
punkt 7*)  
Nathasja Rasmussen (**NR**)


Afbud:

Claus Johnsen (**CJ**)

Oliver Gabrielsen (**OG**)  
Poul Olsen (**PO**)

**Deltagere fra sekretariatet (lørdag):** Claes Horne Kjældgaard (**CHK**), Joachim Lærke Lyager (**JLL**), Freja Ipsen (**FI**), Emily Tangrid Pamperin (**ETP**), Lisbeth Henriksen (**LH**), Line Sommer (**LS**), Maria Jørgensen (**MJ**) og Olivia Møller-Magrath (**OMM**)

### Lørdag den 23. november 2024

Punkt	Tidspunkt	Emne
1.	09:30	<p><b><u>Velkomst, morgensang og godkendelse af dagsorden v./ AU</u></b></p>  <ul style="list-style-type: none"><li>○ Vi starter ud med en sang fra DUI-sangbogen.</li><li>○ Præsentation og godkendelse af program.</li></ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mødet blev åbnet med morgensang fra DUI-sangbogen ("<i>DUI på JUBI-lejr</i>").</li><li>- Ann præsenterede programmet, som blev godkendt uden bemærkninger.</li></ul>
2.	09:35	<p><b><u>Intro til arbejdet i hovedbestyrelsen og DUI v./ AU</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Velkomst og introduktion</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Gennemgang af hovedbestyrelsens rolle og ansvar: hvad arbejdet indebærer, forventninger til medlemmerne, og hvad afdelingerne forventer af hovedbestyrelsen.</li><li>○ Arbejdsform og kommunikation: hvordan HB plejer at arbejde, herunder svar på mails, forberedelse til møder og deltagelse i aktiviteter.</li></ul></li></ul>

		<p><b>REFERAT</b></p> <p>Mødet begyndte med en introduktion af den nye hovedbestyrelse og dens medlemmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Simon</b> (22 år, DUI Struer): Tidligere aktiv i LUU og LBU. Ny i HB, og aktuelt uden job eller uddannelse.</li> <li>• <b>Peter</b> (26 år, DUI Odder): Har erfaring med lokalafdelingens byfestplanlægning og LUU. Søger læreplads, ny i HB.</li> <li>• <b>Martin</b> (41 år, DUI Lolland): IT-uddannet, lokalformand siden 2017, og genvalgt som HB-medlem.</li> <li>• <b>Harun</b> (29 år, DUI International afdeling): Bosat i Brøndby og Jurist, aktiv i DUI i 8 år, og nyvalgt næstformand.</li> <li>• <b>Ulla</b> (DUI International afdeling): Bosat på Sydfyn, arbejder som børnehavepædagog, aktiv siden 2014, med fokus på internationale netværk, genvalgt HB-medlem.</li> <li>• <b>Marianne</b> (58 år, DUI København): Sygeplejerske, aktiv i 35 år, med fokus på børnedemokrati, genvalgt næstformand.</li> <li>• <b>Ann</b> (61 år, DUI København): Skolelærer, landsformand siden 2018, og genvalgt som formand.</li> <li>• <b>Natasja</b> (22 år, DUI International afdeling): Bosat i Søborg, aktiv i international afdeling, DSU og Frit Forum. Starter på RUC efter sabbatår.</li> </ul> <p>Afbud blev noteret fra Claus Johnsen, Poul Olsen og Oliver Gabrielsen. Karina Jespersen deltog online og de vil alle kort præsentere sig ved næste møde.</p> <p><b>Hovedpunkter fra introduktionen af HB-arbejdet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ann præsenterede hovedbestyrelsens ansvar og arbejdsform:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ HB repræsenterer DUI og har fælles ansvar for at stå på mål for beslutninger og sikre, at de bliver ført ud i livet.</li> <li>○ Loyalitet, fortrolighed og ansvarlighed er centrale værdier i HB's arbejde.</li> <li>○ HB skal fokusere på at nå i mål med de opgaver, der aftales, og følge op på aftaler.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Arbejdsformen i HB:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prioritering af kommunikation:</b> Det er vigtigt at læse og svare på mails samt forberede sig til møder for at sikre fremdrift.</li> <li>• <b>Ansvar for eksekvering:</b> HB-medlemmer skal tage ejerskab af opgaver, være rollemodeller og levere på de aftalte mål.</li> <li>• <b>Engagement:</b> Aktiv tilstedeværelse på sociale medier styrker DUI's synlighed.</li> </ul>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Praktisk samarbejde:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Messengergruppen anvendes fortsat og flyttes på sigt til <i>Vores-DUI</i>.</li> <li>○ En fælles <i>DUI-elevatortale</i> er under udvikling som et værktøj for HB-medlemmer.</li> </ul> </li> </ul> <p>Mødet sluttede med fokus på samarbejde som et samlet hold og vigtigheden af at skabe resultater ved at tage ansvar, være strukturerede og sikre, at aftaler bliver fulgt til dørs.</p>
3.	10.30	<p><b>Team-building øvelse v./ CHK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vi starter med en øvelse, hvor deltagerne deler gode DUI-historier, der skaber energi og sammenhold. Dernæst en aktivitet, hvor vi lærer hinanden bedre at kende, bl.a. ved hjælp af testen om de 7 frivillighedstyper, som alle har svaret på forud for seminaret.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 1. Frivilligtypetest</li> </ul>
		<p><b><u>Referat:</u></b></p> <p><b>Del 1: v./ CHK</b></p> <p>Claes faciliterede en øvelse, hvor deltagerne delte deres refleksioner over, hvad de 1) elsker ved DUI, 2) deres fremtidsdrømme for hovedbestyrelsen, og 3) hvordan de kan bidrage til, at HB lykkes som team. Alle havde 1-2 minutter til at præsentere deres tanker, og der blev lagt vægt på energi, fællesskab og samarbejde.</p> <p><b>Opsummering på tværs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kærligheden til DUI:</b> Alle deltagere fremhævede deres store kærlighed til DUI's fællesskab, historie, og mangfoldighed, som er en vigtig drivkraft i deres engagement.</li> <li>• <b>Fællesskab og samarbejde:</b> Der var en fælles drøm om at genetablere respekten og samarbejdet mellem HB og lokalafdelingerne samt styrke det demokratiske fundament, især for BBU.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fokus på afgrænsning:</b> Flere nævnte behovet for at være skarpe på at sige nej til opgaver, der trækker ressourcer væk fra kerneopgaverne, og sikre en klar prioritering.</li> <li>• <b>Bidrag og styrker:</b> Deltagerne udtrykte et stort ønske om at bidrage med konkrete kompetencer som projektstyring, erfaring, sparring, og diplomati. Der var samtidig en erkendelse af behovet for støtte fra hinanden for at lykkes som et samlet hold.</li> </ul> <p><b>Del 2: v./ LS</b></p> <p>Efter den første øvelse faciliterede Line en aktivitet baseret på frivilligtypetesten, som deltagerne havde gennemført forud for mødet. Testen bruges også i DUI's afdelingsudviklingsforløb og giver indblik i, hvordan man motiveres og trives med frivilligt arbejde.</p> <p><b>Formål med øvelsen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skabe refleksion om, hvordan HB's medlemmer motiveres.</li> <li>• Understøtte bedre uddelegering af opgaver og rekruttering af nye frivillige.</li> <li>• Øge bevidstheden om, hvordan vi leder og kommunikerer for at styrke samarbejdet.</li> </ul> <p><b>Resultater fra testen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formålsdrevet:</b> Alle i HB scorer højest på "formål", hvilket viser, at de er stærkt engagerede i DUI's sag og arbejder målrettet for organisationens værdier.</li> <li>• <b>Socialt fællesskab:</b> 7 deltagere værdsætter det sociale fællesskab højest.</li> <li>• <b>Aktivitetsfokus:</b> 4 deltagere er mest motiveret af aktiviteter.</li> <li>• <b>Lederrollen:</b> 3 deltagere ser lederen som deres primære drivkraft.</li> <li>• <b>Identitetssøgende:</b> 3 deltagere drives af personlig identitet gennem frivilligt arbejde.</li> <li>• <b>Materialistisk fokus:</b> Ingen deltagere prioriterer materielle gevinster.</li> </ul> <p><b>Plenumdrøftelse:</b> Drøftelsen fremhævede, at HB er meget formålsdrevet, og at dette er en</p>
--	--	--

		<p>styrke for at fremme DUI's mission og vision. Samtidig blev det påpeget, at der er behov for balance, så engagementet ikke bliver så altoverskyggende, at det går ud over andre aspekter af livet. Det sociale element blev også anerkendt som en væsentlig faktor for motivation og trivsel i arbejdet.</p> <p><b>Fortsat fokus på team-building:</b> Vi fortsætter arbejdet med team-building i hovedbestyrelsen på de kommende møder, hvor vi bygger videre på de indsigter og øvelser, der blev introduceret her. Målet er at skabe en stærk hovedbestyrelse med et godt fælles samspil, hvor vi både anerkender hinandens styrker og arbejder tæt sammen om at løfte DUI's arbejde til et nyt niveau.</p>
4.	11.30	<p><b><u>Gennemgang af arbejdsværktøjer v./ JLL</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Joachim fra sekretariatet introducerer de værktøjer, HB bruger i arbejdet, herunder Teams, mapper og medlemssystemet "VORES-DUI."</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Joachim fra sekretariatet præsenterede de digitale arbejdsværktøjer, som hovedbestyrelsen (HB) skal bruge fremover.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teams:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Alle dokumenter, herunder dagsordensbilag og mødemateriale, vil fremover blive organiseret i en dedikeret HB-mappe på Teams.</li> <li>○ Dette skal sikre en samlet og nem tilgængelig platform for alle HB-medlemmer.</li> </ul> </li> <li>• <b>VORES-DUI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ VORES-DUI bliver hovedplatformen for kommunikation og mødeindkaldelser i HB.</li> <li>○ Joachim understregede vigtigheden af at bruge platformen aktivt for at sikre et effektivt informationsflow og en fælles arbejdsgang.</li> </ul> </li> </ul>
	12:00	<b>Frokost</b>

5.	12:00	<p><b><u>Afdelingsudvikling v./ JLL</u></b></p> <p>Dette punkt er opdelt i tre blokke, som tilsammen skal give et dybdegående indblik i afdelingsstatus, igangværende initiativer og fremtidige planer for afdelingsudvikling i DUI.</p> <p><b>Blok 1: Indblik i afdelingsstatus og krav:</b></p> <p>Imens vi spiser frokost, vil Joachim indlede med en gennemgang og præsentation af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den aktuelle status for vores afdelinger.</li> <li>• Krav fra DUF til vores medlemmer og afdelinger.</li> <li>• Statistik og indsigter, herunder aldersfordelingen blandt vores frivillige.</li> </ul> <p><b>Blok 2: Sekretariatets initiativer</b> Sekretariatet præsenterer igangværende tiltag, der understøtter afdelingsudviklingen, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afdelingsudviklingsforløb og udvikling af konceptbeskrivelser.</li> <li>• Igangsættelse og støtte til events samt hjælp til SoMe-arbejde.</li> <li>• Implementering af det nye medlemssystem og de nye hjemmesider.</li> </ul> <p>Derudover drøftes områder, hvor Hovedbestyrelsens (HB) støtte kan være værdifuld for sekretariatet.</p> <p><b>Blok 3: Gruppearbejde og fremtidige tiltag</b> I grupper drøfter vi, hvordan vi bedst håndterer udfordringer og potentialer i forhold til afdelingsudvikling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvejelse af en genindførelse af kontaktpersonordningen, hvor HB-medlemmer fordeler afdelingerne mellem sig, evt. i puljer med to personer pr. afdeling.</li> <li>• Planlægning af konkrete handlinger, der kan styrke samarbejdet mellem HB, sekretariatet og afdelingerne.</li> </ul> <p>Formålet med dagen er at skabe klarhed om afdelingsudviklingens status, styrke samarbejdet og lægge en strategisk plan for det videre arbejde.</p>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Joachim indledte punktet under frokosten med en præsentation, der gav et overblik over den nuværende status for DUI's afdelinger, de krav der</p>

		<p>stilles af DUF, og indsigter i aldersfordelingen blandt medlemmer og frivillige.</p> <p><b>a. <u>Status for afdelingerne i 2023:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DUI har i alt <b>42 afdelinger</b> i 2023.</li> <li>• Der blev præsenteret en aldersfordelt gennemgang af medlemmerne, som tydeligt viste, at der er behov for at fokusere på at tiltrække yngre generationer.</li> </ul> <p><b>b. <u>DUF's krav og støttekriterier:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Joachim gennemgik kriterierne for at modtage tilskud fra DUF.</li> <li>• Han understregede vigtigheden af at opfylde krav som korrekt regnskabsføring, afholdelse af årsmøder, og indsendelse af beretninger. Sekretariatet har udarbejdet <b>skabeloner</b> til regnskaber og beretninger for at gøre processen lettere for afdelingerne.</li> </ul> <p><b>c. <u>Generationsskifte i afdelingerne:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mange afdelinger oplever udfordringer med generationsskifte, hvilket betyder, at der er behov for en strategisk indsats for at sikre kontinuitet i det frivillige arbejde.</li> </ul> <p><b>d. <u>Medlemssystem og digitale ressourcer:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En gennemgang af det nye medlemssystem blev præsenteret som et vigtigt værktøj for at lette administrationen i afdelingerne.</li> <li>• Joachim henviste til <b>DUI.dk/123</b>, hvor guider, vejledninger og skabeloner er tilgængelige som en hjælp til afdelingerne.</li> </ul> <p><b>e. <u>Tiltrækning af nye medlemmer:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretariatet har sat fokus på aktiviteter og kampagner, der skal tiltrække nye medlemmer: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Medlemskampagner:</b> En online kampagne kører i øjeblikket, og større kampagner planlægges i det nye år.</li> <li>○ <b>Den gode velkomst:</b> Fokus på, hvordan nye medlemmer bliver taget godt imod i afdelingerne.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>f. <u>Den samlede afdelingsindsats:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der blev også nævnt vigtigheden af at styrke afdelingerne gennem en samlet indsats, som inkluderer medlemskampagner, årsmøder og opdatering af afdelingsarkivet.</li> <li>• Sekretariatet tilbyder <b>udviklingsforløb</b>, der skal hjælpe afdelingerne med at blive stærkere organisatorisk.</li> </ul>
--	--	--



		<p>Blok 2 blev indledt med en præsentation af sekretariatets igangværende tiltag for at understøtte afdelingerne, præsenteret af Line, Maria og Emily fra sekretariatet.</p> <p><b>a. Afdelingsudviklingsforløb v. Line</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretariatet er i gang med afdelingsudviklingsforløb hos DUI København og DUI Gladsaxe.</li> <li>• Planlagte forløb: Augustenborg, Roskilde, Vejle og Nykøbing Mors er aftalt som næste afdelinger.</li> <li>• Målet med udviklingsforløbene er at styrke afdelingerne organisatorisk og aktivitetsmæssigt, så de kan tiltrække nye frivillige og medlemmer.</li> </ul> <p><b>b. Koncept- og aktivitetsbeskrivelser v. Maria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretariatet arbejder med at udvikle konkrete beskrivelser af velkendte og nye aktiviteter, som afdelingerne kan bruge.</li> <li>• Eksempler på aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fællesspisning for børnefamilier.</li> <li>○ Nisseaktiviteter og andre traditionsbundne arrangementer.</li> <li>○ Nye koncepter, der er målrettet moderne frivillige og medlemmer.</li> </ul> </li> <li>• Afdelingerne opfordres til at melde ind med idéer og ønsker til aktiviteter, så beskrivelserne bliver relevante og brugbare for alle.</li> </ul> <p><b>c. Kommunikation og marketing v. Emily</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kommunikationsproces:</b> Sekretariatet har udarbejdet en guide til afdelingerne om, hvordan de kan styrke deres kommunikation.</li> <li>• <b>Brand-bible:</b> En intern værktøjskasse, der sikrer, at DUI's visuelle og kommunikative udtryk er ensartet.</li> <li>• <b>Markedsføring:</b> Fokus på at skabe større synlighed og sikre finansiering gennem strategisk kommunikation og marketing. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der blev opfordret til, at HB går forrest i at sikre, at alle afdelinger anvender fælles grafik og materialer.</li> </ul> </li> <li>• <b>Årshjul for SoMe:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sociale medier som Facebook, Instagram og LinkedIn bruges som reklamesøjler for DUI's aktiviteter.</li> <li>○ Diskussion: Martin spurgte ind til brugen af Snapchat og TikTok. Emily forklarede, at disse platforme ikke anvendes i DUI's strategi pga. ressourcer og målgruppedefokus.</li> </ul> </li> </ul> <p>Blok 3 bestod af gruppearbejde, faciliteret af Claes, hvor deltagerne blev inddelt i fem grupper. Opgaven var at drøfte, hvordan DUI bedst kan</p>
--	--	---

		<p>håndtere udfordringer og potentialer i forhold til afdelingsudvikling, med fokus på tre temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hvordan kan vi aktivere og bruge afdelingers egenkapital til at fremme udvikling og nye aktiviteter?</li> <li>Hvordan kan vi håndtere negativ stemning og samtidig fremme en positiv kultur blandt medlemmer og afdelinger?</li> <li>Hvordan kan vi genindføre kontaktpersonordningen på en måde, der styrker relationerne mellem HB og afdelingerne?</li> </ol> <p><b>Opsummering på tværs af grupperne:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Egenkapital og ressourcer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Flere grupper drøftede behovet for at aktivere afdelingers egenkapital strategisk. <ul style="list-style-type: none"> <li>Eksempler: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Nye aktiviteter:</b> Udvikle eller genoplive aktiviteter, der tiltrækker medlemmer, fx fællesspisning, yoga, eller udendørsaktiviteter.</li> <li><b>Centralt understøttede initiativer:</b> Udvikling af guides og ideer fra sekretariatet, fx "Sådan skaber du 20 nye medlemmer."</li> <li><b>Ansættelse af ressourcer:</b> Midlertidigt ansatte instruktører eller koordinatører kan være med til at styrke aktiviteter.</li> </ul> </li> <li>Nogle afdelinger er gået i stå og har svært ved at bruge deres midler. En dialog og proaktive initiativer fra sekretariatet blev fremhævet som en løsning.</li> </ul> </li> <li><b>Håndtering af negativ stemning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Det blev påpeget, at negativ stemning blandt medlemmer og afdelinger kan være en udfordring. Forslag til håndtering: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Kampagner</b> som "Den gode velkomst" for at skabe en positiv kultur og inspirere afdelinger.</li> <li><b>Kommunikation:</b> Aktivt tale positivt til dem, der udtrykker kritik, både på talerstolen og via personlig kontakt.</li> <li><b>Lær af hinanden:</b> Skab et miljø, hvor problemer løses i fællesskab og dagligdags frustrationer ikke eskalerer.</li> <li><b>Rollemodeller:</b> HB skal gå forrest med at sprede god stemning og sætte et eksempel.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li><b>Genindførelse af kontaktpersonordningen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Der var delte meninger om kontaktpersonordningen:</li> </ul> </li> </ul></li></ol>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nogle grupper foreslog at gentænke ordningen med to HB-medlemmer per afdeling eller afholdelse af sociale arrangementer for at styrke relationen.</li> <li>○ Andre var skeptiske og mente, at det kan skabe mere administrativt arbejde end værdi.</li> <li>○ Forslag: Send en liste ud til afdelingerne for at høre, hvem de ønsker som kontaktperson, hvis ordningen genindføres.</li> </ul> <p>En yderligere anbefaling, der blev fremhævet under gruppearbejdet, var behovet for at sikre fornyelse og styrke bestyrelsens arbejde i afdelingerne:</p> <p><b>Hvordan kan vi sikre fornyelse og styrke bestyrelsens arbejde i afdelingerne?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekruttere ressourcestærke personer og integrere dem i foreningen.</li> <li>• Overveje følordninger og tidsbegrænsninger på poster for at skabe dynamik og kontinuerlig udvikling.</li> <li>• Synliggøre og fordele opgaver, så flere kan tage ansvar og aflaste bestyrelsen.</li> </ul>
6.	14:00	<p><b><u>Opfølgingspunkter fra landsmødet v./ CHK</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gennemgang af punkter fra landsmødet, som HB med fordel kan tage op i den kommende periode. Dette omfatter emner, der blev fremhævet på landsmødet og kræver HB's opmærksomhed.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 2. Opsamlingsnotat</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Punktet blev opdelt i to dele: en gennemgang af opsamlingsdokumentet fra landsmødet og en evaluering af landsmødet.</p> <p><b>1) Opsamling fra landsmødet:</b>          Claes præsenterede 13 opfølgningstemaer fra landsmødet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>FH-samarbejde:</b> Planlægning af møde med Fagbevægelsens Hovedorganisation om et tættere og styrket samarbejde</li> <li>2. <b>Generationskifte:</b> Fokus på vidensoverlevering og attraktive rammer for nye frivillige.</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>Børne- og ungearbejde:</b> Revitalisering og styrkelse af demokratisk dannelse og ungearbejde i DUI.</li> <li>4. <b>Ankersminde-ejerskab:</b> Styrkelse af DUI's tilknytning til Ankersminde gennem aktiviteter og repræsentation i kulturgruppen.</li> <li>5. <b>Implementeringsplan:</b> Udarbejdelse af plan for implementering af fyrtårnet, den demokratiske legeplads og programmerne både nationalt og lokalt.</li> <li>6. <b>Ejendomsadministration:</b> Sikring af dokumentation og overblik over ejendomme.</li> <li>7. <b>Kontingentstruktur:</b> Udvikling af en ny kontingentstruktur til præsentation på næste landsmøde.</li> <li>8. <b>Efterfølger for Ann:</b> Profilbeskrivelse og proces for kommende formandsvalg.</li> <li>9. <b>Geografisk repræsentation:</b> Model for spredning af kandidater i hovedbestyrelsen.</li> <li>10. <b>Proces for målprogrammet:</b> Udvikling af plan med workshops og indledende Teams-møde i januar.</li> <li>11. <b>Medlemssystem:</b> Fokus på implementering og støtte til afdelinger.</li> <li>12. <b>Vedtægtsændringer:</b> Gennemgang og justeringer med fokus på juridiske aspekter.</li> <li>13. <b>DUI's fødselsdag:</b> Planlægning af arrangement i 2025 og forberedelse til 125-års jubilæet.</li> </ol> <p>Hovedbestyrelsen besluttede enstemmigt at inkludere alle 13 temaer i de kommende drøftelser om arbejdsgrupper og ansvarsområder under søndagens punkt 12.</p> <p style="text-align: center;"><b>2) Landsmødeevaluering</b></p> <p>Line præsenterede evalueringen, som viste generelt positiv feedback på Landsmødet 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Besvarelser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der blev modtaget 39 svar, herunder fra alle 22 deltagende afdelinger.</li> <li>○ Mindst én repræsentant fra hver afdeling deltog i evalueringen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Overordnet resultat:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Evalueringen var overvejende positiv med ros til indhold og afvikling.</li> <li>○ Kun enkelte kommentarer pegede på forbedringsmuligheder.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	---

		<p>Evalueringen vil blive gjort tilgængelig for afdelingerne, så de kan tage resultaterne og forbedringspunkterne med i deres arbejde.</p>
	<b>15:00</b>	<b>Eftermiddagspause</b>
<b>7.</b>	<b>15:30</b>	<p><b>Implementering af fyrtårnsprojektet og programmerne v./ FI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diskussion af, hvordan vi implementerer "Den demokratiske legeplads" som fyrtårnsprojekt, med fokus på aktiviteter, inddragelse af afdelinger og målopfyldelse.</li> <li>○ Tilsvarende drøftelse om programmerne, og hvordan vi bedst integrerer dem nationalt og lokalt i organisationen.</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Freja introducerede punktet med en gennemgang af "Den demokratiske legeplads" som fyrtårnsprojekt og drøftede, hvordan programmerne kan implementeres og integreres på både nationalt og lokalt niveau i DUI.</p> <p><b>Den demokratiske legeplads</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektet blev valgt som fyrtårnsprojekt på landsmødet og skal være en central aktivitet i organisationen.</li> <li>• Freja understregede behovet for rammesætning og inddragelse af afdelinger for at sikre ejerskab og succes i implementeringen.</li> </ul> <p><b>Programmerne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekter, som fx "Byg-din fremtid" og aktiviteter som negleteknik, blev præsenteret som en tværgående indsats, der kan passe i flere kontekster.</li> <li>• Diskussionen fokuserede på, hvordan programmerne kan kobles på aktiviteter og struktureres for at skabe synergi mellem afdelinger.</li> </ul> <p><b>Mål for de næste to år</b></p> <p>Freja præsenterede forslag til tre målsætninger for implementeringen af programmerne:</p> <p><b>Mål 1: Kendskab til programmerne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visualisering af programmerne på <i>DUI123</i> og på sigt på hjemmesiden.</li> <li>• Sekretariatet skal tage ud til afdelinger og lave aktiviteter i samarbejde med dem.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afdelingerne opfordres til at koble deres aktiviteter på programmerne, hvilket kan synliggøres gennem medlemssystemet.</li> <li>• Hvis afdelinger ikke kan finde en passende kategori til deres aktiviteter, skal en god dialog med sekretariatet sikre, at aktiviteterne forbliver relevante og målrettede børn, unge og familier.</li> <li>• Fokus på at gøre materialet tilgængeligt og let forståeligt – undgå akademisk sprog og brug historier fra praksis til at formidle budskabet.</li> </ul> <p><b>Mål 2: Synliggørelse og dialog</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afholde informationsmøder via Teams, fx ved årsmøder eller dialogmøder.</li> <li>• Sikre, at afdelinger føler sig involverede og ikke påtvunget nye programmer.</li> <li>• Byd afdelingerne ind og skab stærkere relationer gennem åben og inkluderende kommunikation.</li> </ul> <p><b>Mål 3: Implementering af gode fortællinger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortælle historier, der inspirerer og viser værdien af programmerne.</li> <li>• Arbejde med "fire hjørneste" som en del af implementeringsstrategien.</li> </ul> <p><b>Gruppearbejde</b></p> <p>Under gruppearbejdet blev deltagerne inddelt i grupper, hvor de arbejdede med at udvikle aktiviteter og målsætninger for Den Demokratiske Legeplads. Grupperne tog udgangspunkt i fem forskellige roller, som repræsenterede typiske målgrupper i DUI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gabriel (14 år):</b> En ung dreng med interesse for samfundsfag og klima, men som også er optaget af, hvad hans venner synes.</li> <li>• <b>Emma (5 år):</b> Et børnehavebarn, der elsker perler og er optaget af at være en god ven og blive accepteret.</li> <li>• <b>Sanne (41 år):</b> En mor med begrænset tid, men som ønsker, at hendes børn oplever trygge fællesskaber.</li> <li>• <b>Jens (56 år):</b> En engageret DUI-veteran, der brænder for traditioner og foreningens værdier.</li> <li>• <b>Isabella (22 år):</b> En ung voksen, der ønsker at gøre en forskel og skabe meningsfulde demokratiske fællesskaber.</li> </ul> <p>Grupperne skulle forholde sig til, hvad disse personer ville sige, tænke, føle og gøre i relation til Den Demokratiske Legeplads.</p>
--	--	---

		<p><b>Opgaven</b>  Grupperne arbejdede ud fra designtækningsmetoden med fokus på:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Hvad siger jeg? Hvad tænker jeg? Hvad føler jeg? Hvad gør jeg?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Målgruppernes perspektiver blev brugt som afsæt for at designe aktiviteter, der passer til deres behov og interesser.</li> </ul> </li> <li>2. <b>Aktivitetsudvikling:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Udarbejdelse af konkrete ideer til større arrangementer og lokale initiativer under Den Demokratiske Legeplads.</li> </ul> </li> <li>3. <b>Målsætninger:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Definere klare mål for, hvordan aktiviteterne skal styrke demokratisk deltagelse og fællesskab på tværs af målgrupper.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Resultater</b>  Grupperne udviklede en række forslag, som spænder over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Større arrangementer:</b> Ideer til landsdækkende events, som kan samle forskellige målgrupper og skabe synlighed omkring demokratisk deltagelse.</li> <li>• <b>Lokale initiativer:</b> Aktiviteter, der gør demokratiet nærværende og relevant for børn, unge og voksne, fx workshops, kreative projekter og temadage.</li> </ul> <p><b>Opfølgning</b>  Sekretariatet vil samle alle input fra gruppearbejdet samt tidligere forslag fra landsmødet og udarbejde oplæg til afdelingerne. Dette skal munde ud i konkrete landsdækkende og lokale initiativer, som kan implementeres under Den Demokratiske Legeplads. Målet er at skabe aktiviteter, der engagerer alle generationer og styrker demokratisk deltagelse i DUI.</p> <p><b>Rundbordssamtale om E-mpACT-projektet</b>  Som afslutning på punktet havde vi en rundbordssamtale om <b>E-mpACT-projektet</b>, hvor vi drøftede følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan vi kan bruge projektets anbefalinger i DUI, og hvorfor det er relevant for hovedbestyrelsen.</li> <li>• Erfaringer fra DUI efter corona med fokus på sammenhold, trivsel og fritidsliv.</li> <li>• Hvordan vi organisatorisk og aktivitetsmæssigt kan ruste DUI til fremtidige kriser, samt hvordan vi sikrer trivsel blandt børn i udfordrende tider.</li> </ul> <p>Drøftelsen gav gode input til fremtidige strategiske overvejelser og tiltag.</p>
--	--	--

8.	17:30	<p><b><u>Proces for nyt målprogram v./ CHK</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planlægning af processen for at udvikle et nyt målprogram, der sikrer bred involvering fra hele organisationen.</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Claes præsenterede en plan for udviklingen af et nyt målprogram, der skal sikre en langsigtet strategi med både kort- og langsigtede mål for DUI.</p> <p><b>Introduktion til målprogrammet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formål:</b> At skabe en tydelig og langsigtet strategi for organisationen.</li> <li>• <b>Programstruktur:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Opdelt i fire søjler: <i>Tå' del, Se på mig, Vi kan godt selv, Kom og vær med.</i></li> </ul> </li> <li>• <b>Fyrtårnsindsats:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Den Demokratiske Legeplads</i> er valgt som fyrtårnet, der skal være et centralt omdrejningspunkt for målprogrammet.</li> </ul> </li> <li>• <b>Evaluering:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Resultatmål: Fokus på målbare fremskridt.</li> <li>○ Virkningsmål: Langsigtede effekter.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Proces for det nye målprogram</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Datamodning (2025-2026):</b> Dataindsamling og design af målprogrammet.</li> <li>• <b>Landsmødet 2026:</b> Godkendelse af mål og design.</li> <li>• <b>Brugerdrevet evaluering (2027-2028):</b> Involvering af børn og unge.</li> <li>• <b>Evaluering:</b> Status præsenteres ved landsmøderne i 2030, 2032 og 2034, med mulighed for justering undervejs.</li> <li>• <b>Slutevaluering:</b> Ved landsmødet i 2036.</li> </ul> <p><b>Aktiviteter i processen</b></p>




		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>JUBI-lejr:</b> Workshops og dialog med børn og unge for at samle input.</li> <li>• <b>Regionale høringer:</b> Afdelinger inddrages gennem møder og dialog for at sikre bred forankring.</li> </ul> <p><b>Drøftelser i HB</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HB besluttede at tænke arbejdet med målprogrammet ind i arbejdsgrupperne for afdelingsudvikling og programmerne.</li> <li>• Forslag om at inkludere målsætninger for antal brugere af <i>VORES-DUI</i> som en del af 2025-målene blev fremhævet.</li> <li>• Der var enighed om, at et langsigtet målprogram skal være fleksibelt, så der kan justeres undervejs. Landsmøderne blev aftalt som et godt sted til dette.</li> </ul> <p><b>Beslutning:</b> Hovedbestyrelsen godkendte processen for det nye målprogram.</p>
9	18:00	<p><b><u>Præsentation og godkendelse af budget 2025 v./ CHK</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hovedbestyrelsen godkendte rammebudgettet for 2025 på mødet i maj. Siden da er der foretaget justeringer baseret på ændringer i både forventede indtægter og udgifter. Det reviderede budget er nu mere detaljeret end rammebudgettet og fremlægges til Hovedbestyrelsens godkendelse.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 3. Revideret budget for 2025</li> </ul>
		<p><b><u>Referat:</u></b></p> <p>Claes præsenterede det reviderede budget for 2025 med udgangspunkt i ændringer, der er sket siden rammebudgettet blev godkendt af hovedbestyrelsen den 11. juni 2024.</p> <p><b>Baggrund og budgetprincipper</b> De tre principper vedtaget på HB-mødet i juni blev genfortalt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Fundraising:</b> Eksterne midler skal søges til aktiviteter.</li> <li>2. <b>Prioritering af frie midler:</b> Fokus på at styrke sekretariatets kapacitet.</li> <li>3. <b>Organisationsændringer:</b> Styrke landsforbundets grundservice, sekretariatets støtte til afdelinger og DUI's kommunikation.</li> </ol>

		<p><b>Ændringer i budgettet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indtægter:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ DUF-indtægter stiger fra <b>2.622 mio. kr.</b> til <b>2.985 mio. kr.</b></li> <li>○ Fondsindtægter forventes at stige fra <b>650.000 kr.</b> til <b>850.000 kr.</b></li> </ul> </li> <li>• <b>Omkostninger:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Personaleomkostninger stiger fra <b>2.85 mio. kr.</b> til <b>3.23 mio. kr.</b></li> <li>○ Møde- og internationale aktiviteter stiger med <b>35.000 kr.</b></li> </ul> </li> <li>• Målet er stadig et budget i balance.</li> </ul> <p><b>Drøftelser og beslutninger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der blev fremsat et forslag om at hæve DUI's kontingentbidrag til ABN, hvis dette bliver et tema på det kommende ABN-møde. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hovedbestyrelsen gav DUI's repræsentanter mandat til at acceptere en forhøjelse, hvis det bliver aktuelt, forventeligt i størrelsesordenen <b>10.000 svenske kroner.</b></li> </ul> </li> <li>• Efter gennemgang og drøftelser blev det reviderede budget for 2025 enstemmigt godkendt af hovedbestyrelsen.</li> </ul> <p><b>Beslutning:</b>  Det reviderede budget for 2025 blev godkendt med de opdaterede ændringer, og mandat blev givet til DUI's repræsentanter i ABN til at håndtere en eventuel kontingentforhøjelse.</p>
<b>10.</b>	<b>18:15</b>	<b><u>Sang og afrunding på dagens program v./ AU</u></b>
	<b>19:00</b>	<p><b><u>Middag, hygge og socialt samvær</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vi spiser på restaurant Riz Raz</li> </ul>

### Søndag den 24. november

<b>11.</b>	<b>09:00</b>	<b><u>Opstart og gennemgang af dagens program v./ AU</u></b>
------------	--------------	--

		 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sang fra DUI-sangbogen.</li> <li>○ Korte refleksioner og feed-back på gårsdagens program</li> <li>○ Gennemgang af dagens program</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Ann bød godmorgen, åbnede mødet og gennemgik dagens program. Herefter blev der taget en runde med refleksioner fra gårsdagens program.</p> <p>Hovedbestyrelsen fremhævede velkomsten og introduktionen til "Vores-DUI" som gode, og gruppearbejdet blev rost for klar retning og aktiv deltagelse. Sekretariatet fik stor ros for deres forberedelse og sammenhold.</p> <p>Forbedringspunkter inkluderede kortere indslag, flere pauser eller energizers, samt opmærksomhed på koncentration og bordplacering. Fortsættelse af Teambuilding blev foreslået som en del af næste møde.</p>
12.	09:15	<p><b><u>Fordeling af ansvarsområder v./ AU</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fordeling af ansvarsområder blandt HB-medlemmerne, herunder eventuel kontaktpersonordning for afdelingerne.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 4. Oversigt over netværk og arbejdsgrupper</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Under dette punkt blev der gennemgået en oversigt over eksisterende netværk og arbejdsgrupper (bilag 4), samt drøftet og besluttet en række ændringer og nye initiativer for at styrke hovedbestyrelsens arbejde.</p> <p><b><u>Ændringer i eksisterende udvalg og grupper</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nedlagte udvalg:</b> Aktivitetsudvalget og uddannelsesudvalget blev nedlagt.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>LUU og LBU:</b> Fortsætter på standby, indtil fremtidens børnedemokratiske tilgang og metode i DUI er klar.</li><li>• Hovedbestyrelsen besatte posterne i de eksisterende udvalg, netværk og bestyrelser.</li></ul> <p><b>Nye arbejdsgrupper</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Programgruppen</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Deltagere: Ann, Ulla og Simon.</li><li>○ Formål: Sikre implementeringen af <i>Den Demokratiske Legeplads</i> og udarbejde det nye målprogram. Gruppen skal også planlægge og koordinere udrulningen af fyrtårnsprojekterne i hele organisationen og udvikle værktøjer, der støtter afdelingerne i at arbejde med målprogrammet.</li></ul></li><li><b>2. Afdelingsgruppen</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Deltagere: Ann, Marianne, Peter og Simone.</li><li>○ Formål: Styrke lokalafdelingerne gennem nye initiativer, fx bedre årsmøder, rekruttering og fastholdelse af medlemmer og frivillige, samt fremme videndeling og samarbejde mellem afdelinger.</li></ul></li><li><b>3. Arbejdsgruppen for vedtægter og medlemskaber</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Deltagere: Harun, Jan Ankler, Morten Lyager, Jens Jørn og Lene Hastrup.</li><li>○ Formål: Revidere vedtægterne og udvikle en tidssvarende kontingentmodel, der kan præsenteres på næste landsmøde.</li></ul></li><li><b>4. Arbejdsgruppen for børne-, ungedemokrati og seniorinddragelse</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Deltagere: Marianne, Ulla og Peter.</li><li>○ Formål: Udvikle metoder, der giver børn og unge større indflydelse, samt skabe nye roller og aktiviteter for tidligere DUI'ere (seniorer) til fortsat engagement.</li></ul></li></ol> <p><b>Integration af opfølgingspunkter fra landsmødet</b> De 13 opfølgingspunkter fra landsmødet (fra punkt 6) vil blive indarbejdet i arbejdsgruppernes arbejde.</p> <p><b>Kontaktpersonordning for afdelinger</b> Hovedbestyrelsen besluttede at etablere en ny kontaktpersonordning, hvor HB-medlemmerne opdeles i små teams, som får ansvar for løbende kontakt til afdelingerne.</p>
--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sekretariatet:</b> Udarbejder et udspil til implementering af ordningen.</li> <li>• <b>Tidsplan:</b> Målet er at få kontaktpersonerne i spil allerede ved afdelingernes årsmøder i 2025.</li> </ul> <p><b>Yderligere beslutninger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De fraværende HB-medlemmer skal placeres i relevante grupper.</li> <li>• Repræsentanter fra afdelinger vil blive inviteret ind i arbejdsgrupperne for at sikre bred inddragelse.</li> <li>• Hver arbejdsgruppe vil udarbejde en arbejdsplan, som bliver en del af den strategiske opfølgning.</li> </ul>
13.	10:30	<p><b><u>Opdatering og godkendelse af forretningsorden for HB v./ MH</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gennemgang og tilpasning af HB's forretningsorden, så den stemmer overens med den nye strategi.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 5. Forslag til forretningsorden for perioden 2024-2026</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Ann præsenterede de foreslåede ændringer i HB's forretningsorden for perioden 2024-2026, som er tilpasset den nye strategi.</p> <p><b>Større ændringer:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sekretariatschefen i formandskabet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sekretariatschefen bliver fremover en fast del af formandskabet med stemmeret.</li> </ul> </li> <li>2. <b>Afsnit 13 – Deadlines:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der er foretaget justeringer for at præcisere tidsfrister og sikre en smidig proces for indsendelse af materialer.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Beslutning:</b> Hovedbestyrelsen godkendte forretningsordenen for perioden 2024-2026.</p>
14.	11:00	<p><b><u>Godkendelse af referat fra landsmødet v./ CHK</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formelt punkt for endelig godkendelse af landsmødereferatet.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 6. Udkast til referat fra DUI's Landsmøde 2024</li> </ul>
		<p><b><u>Referat:</u></b></p> <p>Landsmødereferatet blev fremlagt som et formelt punkt til endelig godkendelse.</p> <p>Der var ingen kommentarer til referatet, og det blev enstemmigt godkendt af hovedbestyrelsen.</p>
15.	11:30	<p><b><u>Årshjul og mødeplan v./ CHK</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planlægning af årshjul og mødeplan for HB, inklusive overvejelser om en udlandstur og placering af fysiske møder. Sekretariatet præsenterer et udkast til årshjul, som danner udgangspunkt for drøftelsen.</li> </ul> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 7. HB møder i landsmødeperioden</li> </ul>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Ann og Claes præsenterede et udkast til årshjul og mødekalender for HB, som blev drøftet på baggrund af bilag 7: "HB møder i landsmødeperioden". Følgende beslutninger og tilkendegivelser blev vedtaget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Opbakning til mødekalenderen:</b> Der var bred opbakning til det foreslåede mødeformat og kalenderen.</li> <li>• <b>Fysiske møder:</b> Det blev besluttet, at der afholdes omkring tre fysiske møder årligt. Disse planlægges ude i afdelingerne, hvor det er muligt, så møderne kan kombineres med besøg i afdelingerne.</li> <li>• <b>Studietur:</b> Det blev besluttet, at HB-mødet i september kombineres med en studietur til udlandet.</li> <li>• <b>Weekendmøder:</b> For at sikre konsistens blev det besluttet, at weekendmøder lægges i lige uger.</li> <li>• <b>Teams-møder:</b> Teams-møder afholdes på hverdage efter kl. 19. Dagene vil variere fra gang til gang for at sikre fleksibilitet for deltagerne.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kalenderinvitationer:</b> Sekretariatet udsender kalenderinvitationer baseret på ovenstående kriterier. Hvert medlem skal aktivt acceptere eller afvise invitationerne, så der er overblik over, hvem der kan deltage på de planlagte tidspunkter.</li> </ul> <p><b>HB's tilgang til afdelingernes årsmøder</b></p> <p>Der blev også drøftet HB-medlemmernes rolle i forbindelse med afdelingernes årsmøder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det blev fremhævet, at det fungerer godt at komme som et team på to personer.</li> <li>• Sekretariatet udarbejder et forslag til fordeling af afdelinger blandt HB-medlemmerne. Fordelingen vil tage hensyn til køn, alder og eventuelt forskellige frivilligtyper for at skabe en balanceret repræsentation.</li> <li>• HB besluttede at være proaktive over for afdelinger, der ikke inviterer dem til årsmøder, ved at tage initiativ til selv at deltage.</li> <li>• Simone tilkendegav, at hun er villig til at tage en større del af årsmøderne, mens formandskabet vil tage færre på grund af deres øvrige opgaver.</li> </ul>
<p>16</p>		<p><b><u>Godkendelse af Forretningsgange 2024 v./ CHK</u></b></p> <p>Hovedbestyrelsen skal godkende de opdaterede forretningsgange for 2024. Dokumentet indeholder justeringer, der afspejler aktuelle behov og praksis i organisationens administration og kontrol. Ændringerne er indarbejdet med henblik på at sikre en effektiv og betryggende styring af organisationens midler og struktur.</p> <p><b><u>Se følgende bilag:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bilag 8. Forretningsgange 2024</li> </ul>
		<p><b><u>Referat:</u></b></p> <p>Ann præsenterede de opdaterede forretningsgange for 2024 og indledte med at understrege, at dokumentet har gennemgået en omfattende gennemskrivning, da det ikke var blevet opdateret i mange år. Hun fremhævede, at ændringerne er indarbejdet for at afspejle aktuelle behov og praksis i organisationens administration og kontrol, med fokus på at sikre en effektiv og betryggende styring af organisationens midler og struktur.</p>

		<p>Under præsentationen fremhævede Ann specifikt følgende punkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er nu tilføjet en bestemmelse om, at DUI's repræsentanter i styregrupper for eksternt finansierede projekter fremover kan modtage honorar for deres arbejde. Dette arbejde ligger uden for det, man kan forvente som en almindelig opgave, og honoraret vil blive finansieret af den eksterne bevilling, ikke af DUI's egne midler.</li> <li>• Det blev nævnt, at hovedbestyrelsen i den kommende periode skal drøfte generel honorering af frivillige i organisationen.</li> <li>• Fremover vil der skulle søges om honorar for deltagelse i styregrupper for eksternt finansierede projekter, hvilket skal sikre gennemsigtighed og klar finansiering.</li> </ul> <p><b>Beslutning</b> Hovedbestyrelsen godkendte de opdaterede forretningsgange for 2024, herunder også transportgodtgørelse som, var eftersendt som bilag til punktet.</p>
15.	12:00	<u>Eventuelt</u>
		<p><b><u>REFERAT</u></b></p> <p>Formandskabet informerede om, at de vil indstille Claes til CISU's bevillingsudvalg, som i øjeblikket søger nye medlemmer. Hovedbestyrelsen udtrykte opbakning til indstillingen.</p>
16	12:15	<u>Afslutning og tak for denne gang v./ AU</u>
	12:30	<b>FROKOST</b>