



Regionsledelsens besvarelse af "Hedensted-forslagene" fra generalforsamlingen 2023

Hedensted Y's Mens Club fremsendte den 17. april 2023 et forslag til behandling på generalforsamlingen i Skjern om, at Regionsledelsen skulle gennemarbejde tre konkrete forslag og fremlægge resultatet af dette arbejde på generalforsamlingen i Roskilde 2024.

Forslagene var formuleret således:

1. *Der kan for alle medlemmer af regions og distriktsledelsen opnås genvalg – gælder således også for RD regionsleder og DG distrikts guvernør.*
2. *Med reference til Regionsledelsen foreslår vi ansættelse af en generalsekretær til støtte for ovennævnte ledelseslag og de enkelte tjenesteledere.*
3. *Skattefradrag skal, af det enkelte medlem, opnås på alle bidrag der indbetales efter gældende regler til en regions skattefradragkonto – regionen fordeler herefter summen mellem de enkelte regionsprojekter.*

Regionsledelsen tiltrådte forslagene og erklærede, at ville påtage sig opgaven. Forslaget blev herefter godkendt enstemmigt på generalforsamlingen i Skjern 2023.

Regionsledelsen 2023-24 besluttede at nedsætte et ad hoc-udvalg (Hedensted-udvalget) bestående af RDEE Kristian Helms, PRD Erling Birkebæk, DG Niels Hejslet, DG Svend Erik Nielsen og medlem af Hedensted Y's Mens Club, Sekretær Lars Christensen.

Hedensted-udvalget inddrog – udover de konkrete spørgsmål – følgende begrundelse i Hedensted klubbens forslag:

"Vi er overbeviste om, at med den stadig stigende kompleksitet, med person dataforordning og økonomiske forhold etc., der kun vil blive øget i fremtiden, er det tid til, at Regionsledelsen foretager en dybdegående analyse af, hvordan ledelsen fremtidig kan tiltrække engagerede og kompetente medlemmer, der kan støtte klubber i ind og udland."



Hedensted-udvalgets ambitioner var store, og mange synsvinkler blev belyst og debatteret. Hedensted-udvalget kom dybt ned i materien både i forhold til den tre forslag, men også i forhold til Regionsledelse og Distriktsstruktur. Det blev til fire rapporter, som dannede grundlag for drøftelser i Regionsrådet den 26.-27. januar 2024 og en efterfølgende behandling i Regionsrådet.

Resultatet af Hedensted-udvalgets og Regionsledelsens arbejde kan opsummeres således:

Ad: 1. Der kan for alle medlemmer af regions og distriktsledelsen opnås genvalg – gælder således også for RD regionsleder og DG distrikts guvernør.

De nugældende love og vedtægter åbner allerede en begrænset mulighed for genvalg. § 11 omtaler RD-regionslederen og § 19 nævner DG-distriktslederen.

Som det fremgår af vejledning VR 403, er det en smule komplekst med genvalg på topposterne. Dels bryder det med rotationsprincippet, og det kræves, at Regionsledelsen på forhånd fastsætter regler for valget af alle fire ledelsesposter.

Imidlertid deler Regionsledelsen det synspunkt, at der kan være et behov for, at genvalg kan finde sted i større grad end nu. Derfor er genvalgsproblematikken også et centralt element i de overvejelser om en ny Ledelsesstruktur, som forslagene fra Hedensted YMC også har givet anledning til.

Ad. 2. Med reference til Regionsledelsen foreslår vi ansættelse af en generalsekretær til støtte for ovennævnte ledelseslag og de enkelte tjenesteledere.

Forslaget om en generalsekretær er ment som en støtte til organisationens ledere. Regionsledelsen har allerede to sekretærer samt en Regionsskatmester. Den service, som de giver ledelsen, sker på næsten alle tidspunkter, og uanset, om der er travlt eller stille. De er frivillige og ulønnede, og de er Y's Men.

Direkte effekter

Med ansættelsen af en generalsekretær som øverste daglige leder, eller med en anden tilpasset funktion, kan man forvente, at den valgte ledelse vil få flere kræfter til det administrative og udviklingsmæssige arbejde. Værdien heraf vil naturligvis afhænge af såvel den ansattes kompetencer som af parternes evne til at udnytte de muligheder, dette giver i tillæg til de frivillige kræfter, der allerede er tilknyttet ledelsen.



Økonomi og finansiering

En lønnet generalsekretær vil – afhængig af ansættelsesgraden og eventuelle kontorfaciliteter – forøge Regions Danmarks omkostninger. Hvis man tænker sig en fuldtidsansættelse (hvilket næppe vil være relevant) skønnes det, at regionskontingentet vil blive fordoblet. Alternativt vil man, som påpeget af Hedensted-udvalget kunne finansiere en del gennem frivillige, fradragsberettigede gaver fra medlemmerne.

Udgifterne kan evt. også finansieres med tilskud fra klubberne, der så vil kunne anvende indsamlede midler til formålet. Det kan forsvares i et vist omfang, men det betyder, at vi lægger et uønsket dræn ind i de indsamlede midler, som er tiltænkt børne og ungdomsorganisationer og forskellige velgørende formål i ind og udland.

Endelig kan man tænke sig et muligt samarbejde med en anden organisation (f.eks. i K-familien) om deltidsaftale eller om lokaler, eller at der søges om støtte fra fonde og andre eksterne midler, men der er ikke identificeret nogen oplagt kilde til en sådan finansiering.

Hedensted-udvalget vurderede i sine rapporter, at det ikke vil være realistisk at finansiere en permanent ansættelse af en generalsekretær gennem kontingenter, gaver eller ekstern støtte, og Regionsledelsen er enig i den vurdering.

Frivillighed

Hedensted-udvalget og Regionsledelsen lægger stor vægt på frivilligheden som et fundament for Region Danmark. Som påpeget af Hedensted klubben, er der en stadig stigende kompleksitet i de opgaver, der skal løses i en organisation af Regionens størrelse, men samtidig sker der også en udvikling i de kompetencer, medlemmerne kommer til organisationen med. Vurderingen er derfor, at alle opgaver fortsat kan håndteres af frivillige, sådan som det sker i dag.

Man kan argumentere for, at en generalsekretær vil kunne bidrage til at forstærke det frivillige arbejde, nemlig hvis dennes fokus bliver på koordinering og opbakning heraf på regions- eller distriktsniveau. Med ansættelsen af en generalsekretær er der imidlertid også risiko for, at viljen og lysten til at påtage sig frivilligt arbejde vil blive negativt påvirket, når de berørte aktiviteter alternativt kunne foretages af den ansatte person. I givet fald må der laves klare arbejds- og kompetencebeskrivelser vedrørende hvilke opgaver, der kan udføres med betalt arbejdskraft, og hvilke, der fortsat skal udføres af frivillige.



Der er forskellige holdninger til, hvordan udviklingen bevæger sig mht frivillighed. Nogle argumenterer for, at moderne mennesker ikke mere har lyst til at engagere sig fast i frivilligt arbejde, mens andre mener, at samfundet netop i disse år bevæger sig bort fra at være meget ego-centreret til i højere grad at værdsætte fællesskabet. Ingen af disse holdninger behøver at være korrekt, og måske er holdningen til frivilligt arbejde bare varierende over tid.

Alternativer til ansættelse af generalsekretær

Hedensted-udvalget arbejdede en del med alternative måder at fremme ledelsens kapacitet og kompetence-sammensætning på. Man nåede frem til, at det p.t. vil være mere hensigtsmæssigt at foretage en ændring i ledelsesstrukturen ved at udvide ledelsesgruppen. Alternative scenarier blev præsenteret for Regionsledelse og -Råd.

I ad hoc-udvalgets rapport er der desuden peget på muligheden af at honorere eller ansætte en sekretær, og der peges på, at der tidligere har været en vis symbolsk aflønning af kassererposten.

Det kan i den forbindelse nævnes, at Lions Danmark, der som organisation kan sammenlignes med Y's Men Region Danmark, har to halvtidsansatte kontormedhjælpere til at varetage bogføring og medlemsadministration mv. Her holder man, bortset fra disse poster, fast i en stor frivilligindsats på alle ledelsesniveauer, for som formanden for Lions Danmark udtrykker det: Hvis vi bevæger os væk fra det og udbetaler honorar, hvor stopper det så? Lions har et årligt kontingent, der er næsten dobbelt så højt som Y's Men Region Danmark, og de har næsten dobbelt så mange danske medlemmer som Y's Men. Hertil kommer, at den procentvise medlemstilbagegang over de seneste år har været væsentligt større end i Y's Men Region Danmark.

Hvis de store frivillige indsatser, vi i dag nyder godt af, ikke fremover vil kunne opretholdes, kan det således også i vores organisation blive nødvendigt med betaling for mange praktiske opgaver, og udgiften hertil må komme oveni omkostningerne til en eventuel generalsekretær.

Konklusion

Det er ledelsens vurdering, at spørgsmålet om ansættelse af en generalsekretær bør udsættes i forventning om, at det indtil videre vil være muligt at drive organisationen med frivillige kræfter. På den baggrund foreslår Regionsledelsen, at vi i første omgang går en anden vej og foreslår en ændring af ledelsesstrukturen med henblik på at etablere en stærkere og mere handlekraftig ledelse. Det vil vi vende tilbage til under et senere punkt på dagsordenen.



Ad 3. Skattefradrag skal, af det enkelte medlem, opnås på alle bidrag der indbetales efter gældende regler til en regions skattefradragskonto – regionen fordeler herefter summen mellem de enkelte regionsprojekter.

Hedensted-udvalget indstillede, at det skal være muligt at give gaver med skattefradrag til alle projekter i regi af Region Danmark, og begrundede det med, at vi i givet fald vil kunne opleve en større indbetaling af private gaver end i dag. Regionens nuværende skattefradragskonto, kan i princippet anvendes til flere projekter. Provenuet fra de private indbetalinger på denne konto, tildeles i dag et enkelt skattefradragsprojekt men kan alternativt fordeles forholdsmæssigt på alle igangværende regionsprojekter.

Regionsledelsen har dog ikke planer om at ændre reglerne nu, hvor et nyt skattefradragsprojekt er igangsat, men Hedensted YMC's indstilling vil blive inddraget i forbindelse med udvælgelse af nye projekter senere i år.

Hedensted-udvalget foreslog ydermere, at det skal være muligt at donere til alternative enkeltprojekter med skattefradrag. Det vil nok være teknisk muligt, men det vil være forbundet med et stort og tungt administrativt arbejde med de muligheder, der er til rådighed i dag.

Regionsledelsen