MOTION 7 | LÄNGDEN PÅ MANDATPERIOD

DHR står för allas lika värde och en för stark föreningsdemokrati. Något måste göras för att i högre grad kunna förbättra försörjningen av framtida förtroendevalda och för att öka medlemmarnas deltagande i lokalavdelningarnas aktiviteter och därigenom väcka deras intresse för styrelsearbete.

Som funktionärer i våra professioner inom DHR har vi noterat att underlaget till dagens styrelser är alltför skralt framför allt på lokal och distriktsnivå. Vi anser att det behövs effektivare verktyg i för att stimulera medlemmarnas deltagande i det dagliga arbetet.

Det är där DHR på förbundsnivå kommer in i sammanhanget att i högre grad bistå oss på lokal och distriktsnivå med att stötta och stödja verksamheten i syfte att trygga återväxten och att aktivera de mindre aktiva medlemmarna. Det är av största vikt att det sker en rotation i styrelserna på såväl distrikts- som på lokalavdelningsnivå.

Vi föreslår att Förbundsmötet beslutar:

Att det skrivs in i stadgarna att ledamöterna på lokalavdelningsnivå normalt får sitta 10 år i styrelsen och efter det skall omval endast ske i undantagsfall då alla andra möjligheter är uttömda. Med alla möjligheter skall vara uttömda menas att styrelsen bedriver ett aktivt arbete för att söka nya kandidater bland medlemmarna och genom andra kanaler såsom personer som är kända och kan tänka sig att ingå i styrelsen. Alternativt delta i de aktiviteter som avdelningen anordnar i syfte att känna sig att mera delaktiga i det viktiga arbete som bedrivs i lokalavdelningen

Att det skrivs in i stadgarna att styrelseordförande normalt ska få sitta 6 år och undantag endast skall ske om alla andra möjligheter är uttömda. Styrelsen eller i förekommande fall lokalavdelningens valberedning måste unisont arbeta för att hitta en ny ordförande genom ett aktivt rekryteringsarbete i tillsättningen av en ny styrelseordförande på årsstämman.

Att det skrivs in i stadgarna att styrelsens eller i förekommande fall av lokalavdelningens valberedningens rekryteringsarbete dokumenteras och att gör allt i dess makt för att få fram lämpliga kandidater.

För att kunna bedriva ett aktivt rekryteringsarbete skall det skrivas in i stadgarna att Styrelsen alternativt valberedningen går en utbildning styrelsearbete och i valberedningsarbetet.

På detta sätt skapas en större dynamik i rekryterings-och i styrelsearbetet. Det behövs en kombination av äldre och yngre funktionärer annars är risken är antingen att styrelsen består av för ålderstigna eller för unga ledamöter. En alltför homogen styrelse är ofördelaktig för medlemmarna. Oavsett sammansättningen av personer med olika förutsättningar utifrån kön, funktionsbegränsning, etnisk bakgrund.

Slutsatsen är att lagom är bäst, en mix av äldre och mera erfarna ledamöter som genom beprövade metoder kan bidra till styrelsearbetet och yngre med nya och pragmatiska idéer utifrån nydanande principer. Sammansättningen i styrelsen blir i det avseendet mycket mera fördelaktigt för lokalavdelningens medlemmar och styrelsearbetet går lättare.

Risken med för många äldre eller för många yngre är att fler faller ifrån bland de äldre och de yngre som gör andra prioriteringar i livet än föreningslivet. För att bevara och i bästa fall återstarta lokalavdelningar som är satta under förvaltning eller helt lags ned. Det är en svår uppgift att genomföra, men lättare att göra med rätt sammansättning i styrelsen.

Motionssvar 7

Förbundsstyrelsen har under mandatperioden uppmärksammat frågan om längden på mandatperioden. Med anledning av detta finns frågan redan med som förslag i förbundsstyrelsens förslag ärende 24b om ändring av stadgan.

Förbundsstyrelsen hänvisar till att denna motion hanteras i samband med förbundsstyrelsens förslag ärende 24b om ändring av stadgan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionens första att-sats.

att avslå motionens andra, tredje och fjärde att-sats. ●