

Den gode kultur i foreningen

I denne artikel sætter vi rammen for, hvordan I kan arbejde med at bygge og fastholde en god og tryk samværskultur i jeres forening.

Hvad mener vi med kultur?

Én definition af kultur er, at kultur er vaner og normer (dvs. uskrevne spilleregler). De vaner vi følger uden at tænke over det, de vaner vi bygger over tid, de vaner som binder os sammen i fællesskabet. Kulturen i en forening er derfor vigtig for, hvad vi gør, siger og forventer af hinanden – og hvordan vi som fællesskab vurderer bestemte handlinger. Kulturen har blandt andet afgørende betydning for, om grænseoverskridende adfærd opfattes som acceptabelt eller ej. Kulturen i en forening er også afgørende for, om det opleves som acceptabelt at gribe ind i en situation og sige fra overfor grænseoverskridende adfærd.

Kultur er dog aldrig en statisk ting, fordi både vaner og normer i et fællesskab kan ændre sig fx i takt med at der kommer nye mennesker til, som gør, siger og tænker på andre måder – eller at vi arbejder bevidst og målrettet på at skabe nye vaner og normer, der kan guide os i samværet med hinanden.

Kulturen afgør hvor let eller svært det er at sige fra

En anden vigtig pointe er, at mødet med en eksisterende kultur ofte påvirker vores handlerum. Mennesker er sociale væsener, og vi er afhængige af at være en del af et fællesskab. Vi vil derfor strække os langt for at blive eller forblive en del af et givent fællesskab. I [sin bog om seksuel chikane og metoo](#) peger psykolog Ditte Darko på, at dette forhold – at vi strækker os langt, fordi vi frygter eksklusion – blandt andet betyder:

- At vi kan komme til at udøve negative og krænkende handlinger, fordi vi oplever, at det er det, der skal til, for at blive accepteret og anerkendt i fællesskabet.
- At vi ikke tager medansvar for forebyggelse eller afhjælpning af seksuel chikane, fordi vi er bange for at fremstå anderledes, snerpede eller hysteriske.
- At vi ikke griber ind, når vi hører, mærker eller ser noget, som vi selv mener er grænseoverskridende, krænkende eller groft.
- At vi skal skabe en kultur, hvor der er tilstrækkeligt med tryghed til, at vi åbent kan tale om oplevelser, samarbejde og grænser, uden at blive sanktioneret direkte eller indirekte, fx via udelukkelse, hån eller latterliggørelse.

DUFs søsterorganisation i Norge – *Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner(LNU)* – gennemførte i 2018/2019 en bred undersøgelse blandt medlemmer i det norske foreningsliv. Undersøgelsen fandt to barrierer for at fortælle om ubehagelige oplevelser: frygten for at ikke blive troet på og frygten for at blive påført skyld. Det betyder altså, at hvis man er del af en kultur hvor en krænkende handling er fundet sted, er kulturen i foreningen afgørende for, om man ønsker at sige fra om oplevelsen eller ej.

Undersøgelsen understreger også, at der er større sandsynlighed for at sige fra om en krænkende handling, hvis organisationen er aktivt åben for at modtage varsler. Fra fundene i undersøgelsen kan vi udlede, at en organisation som har sager om krænkende handlinger ikke i sig selv er et tegn på en dårlig kultur. Det kan lige så godt være et tegn på en god kultur – en åbenhedskultur – hvor uhensigtsmæssig opførsel *kan* finde sted, men bliver taget på alvor og slået ned på.

Hvordan skaber vi den gode kultur?

Tydelighed omkring forventninger, vaner og værdier i foreningskulturen er derfor utroligt vigtigt. Denne tydelighed kommer gennem de åbne samtaler om, hvordan vi ønsker at have det sammen i netop vores fællesskab. Den kommer også gennem at formulere fælles målsætninger og retningslinjer for kulturen i foreningsfællesskabet. At lave en samværspolitik er en konkret måde at tage snakken om jeres kultur og formulere nogle fælles målsætninger og retningslinjer. Ikke mindst kommer denne tydelighed til udtryk gennem praktisk handling – og måden vi rent faktisk behandler hinanden på i fællesskabet. Her kan ledere og rollemodeller spille en særligt vigtig rolle i at påvirke kulturen i positiv retning.