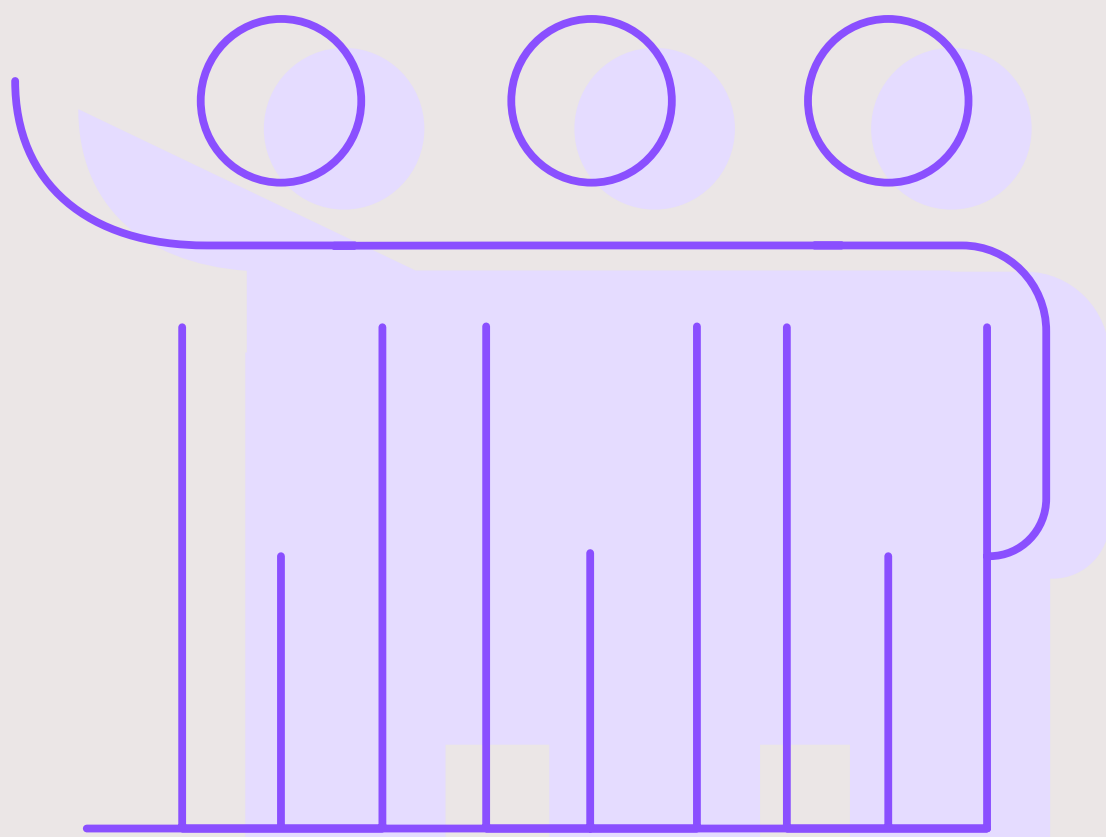
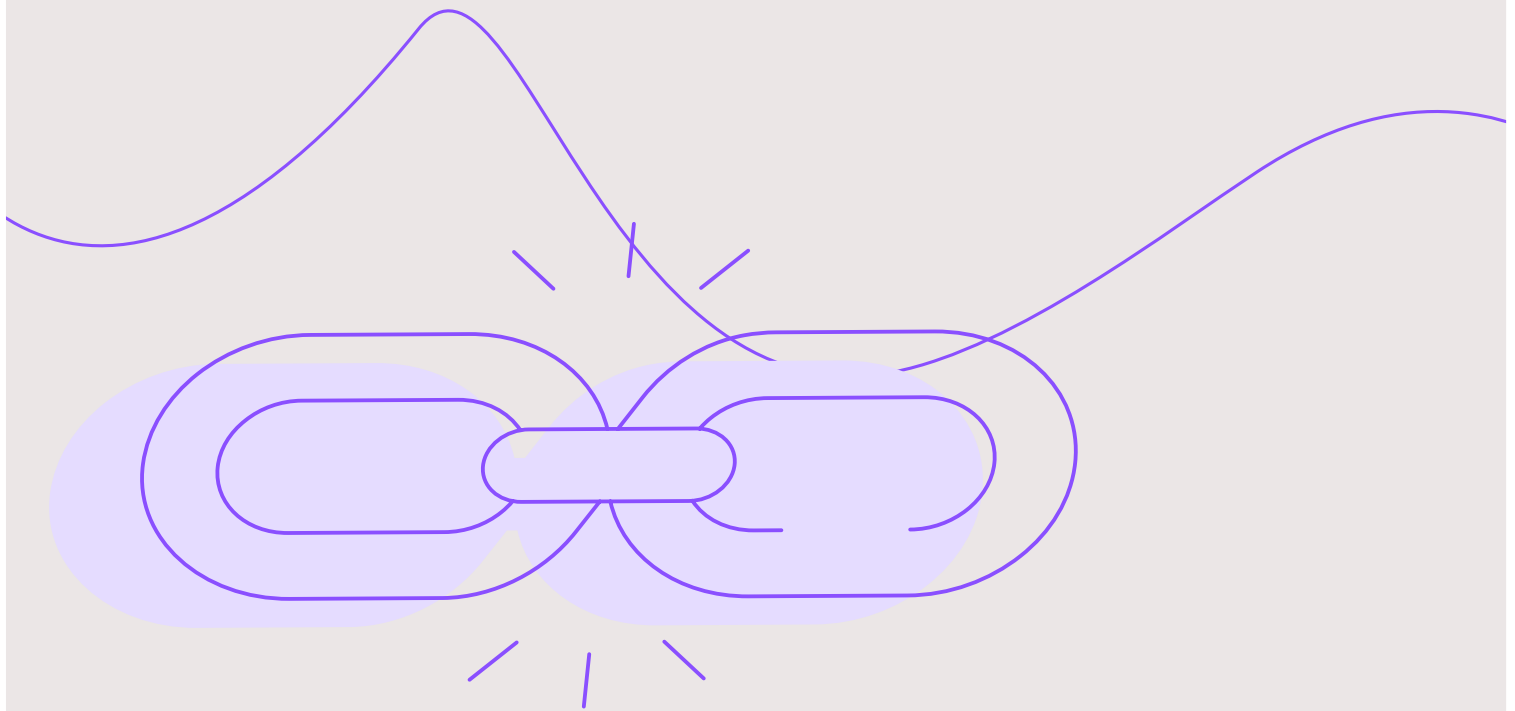


DEMOKRATISK ORGANISERING

STYRK SAMMENHÆNGSKRAFTEN I JERES
ORGANISATION





DEMOKRATISK ORGANISATION

FÅ STYR PÅ JERES ORGANISERING OG STYRK DEMOKRATIET OG SAMMENHÆNGSKRAFTEN

De første skridt til mere demokrati og sammenhængskraft

I store, landsdækkende organisationer kan det somme tider føles som om, at der langt mellem de lokale foreninger og det nationale lag. Det kan være en udfordring for foreningen, hvis man oplever, at der ikke er en gensidig forståelse på tværs af organisationen for, hvordan de forskellige lag hænger sammen og understøtter hinanden.

I denne artikel giver vi et bud på, hvordan I kan tage de første skridt til at styrke sammenhængskraften i jeres organisation.

Hvorfor beskæftige sig med organisering?

Mange ungdomsforeninger har både nationale og lokale bestyrelser – og måske også udvalg, projektgrupper og regionale bestyrelser. Men hvordan kan det egentlig være? Hvordan påvirker de forskellige organisatoriske lag hinanden, og hvordan hjælpes de ad med at opnå foreningens formål? Som bestyrelsesmedlem i en forening er det en god idé at forholde sig til ovenstående spørgsmål.

Fordele ved at tale om organisering

At forstå sammenhængskraften på tværs af organisatoriske lag har flere fordele:

#1

Sammenhængskraften styrker det **bæredygtige engagement** i foreningen. Viden om resten af organisationen gør det lettere for medlemmer at bevæge sig rundt i organisationen afhængig af, hvad de er optaget af. Læs mere om *dynamiske frivilligrejser* [her](#).

#2

En stærk sammenhængskraft på tværs af organisatoriske lag **forebygger konflikter og træghed** i organisationen.

#3

Sammenhængskraften understøtter **et gennemskueligt og åbent samarbejde** på tværs af lagene, som er en vigtig del af den demokratiske organisering.

#4

Det er en vigtig del af den **demokratiske dannelse og deltagelse** hos medlemmerne, at de forstår, at de er en del af en større organisation, og kan se, hvilken rolle de spiller i den.

Hvad kan være andre fordele i netop jeres organisation?

"Det er godt, når man føler, at man er en del af noget større. Hvis man har en forståelse af, at man har en organisation i ryggen, og man kæmper sammen og fejrer sammen."

Frivillig leder

"På stormødet finder man ud af, at foreningen har en holdning til ting, og man opdager hele maskineriet. Det er dér, man finder ud af, at det er en organisering man gerne vil være med i,."

Frivillig på stormøde

"For mig er landsforeningen underordnet ift. det, jeg laver. Det er aktiviteten, jeg er der for. Demokratisk føler jeg ikke, jeg har været en del af foreningen overhovedet. Selve organisationen kunne for min skyld godt skiftes ud, og jeg ville stadig deltage på samme måde som nu."

Frivillig på sommerlejr

HVAD ER DEMOKRATISK ORGANISERING?

HVAD, HVORDAN OG HVORFOR BYGGER MAN EN DEMOKRATISK ORGANISATION?

Organisering

At *organisere* handler om, hvordan man koordinerer i et større fællesskab. Vi organiserer os, når vi går sammen om et fælles formål. Alle foreninger drives af bestemte formål. For at nævne et par eksempler:

- Danske Skoleelever er gået sammen for at sikre bedre vilkår for grundskole-elever
- KFUM-spejderne har organiseret sig for at udvikle spejdere til at tage ansvar for sig selv, andre, naturen og samfundet
- SUMH har organiseret sig om at forbedre livet for unge med handicap og give dem en stemme i den offentlige debat.

Sådan kunne man fortsætte med alle formålsbestemte foreninger, som er samlet i og udenfor DUF.

Vi organiserer os også, når vi inddeler os i forskellige, mindre enheder inden for den samme organisation. For eksempel er kommuner og regioner to forskellige mindre enheder under staten Danmark.

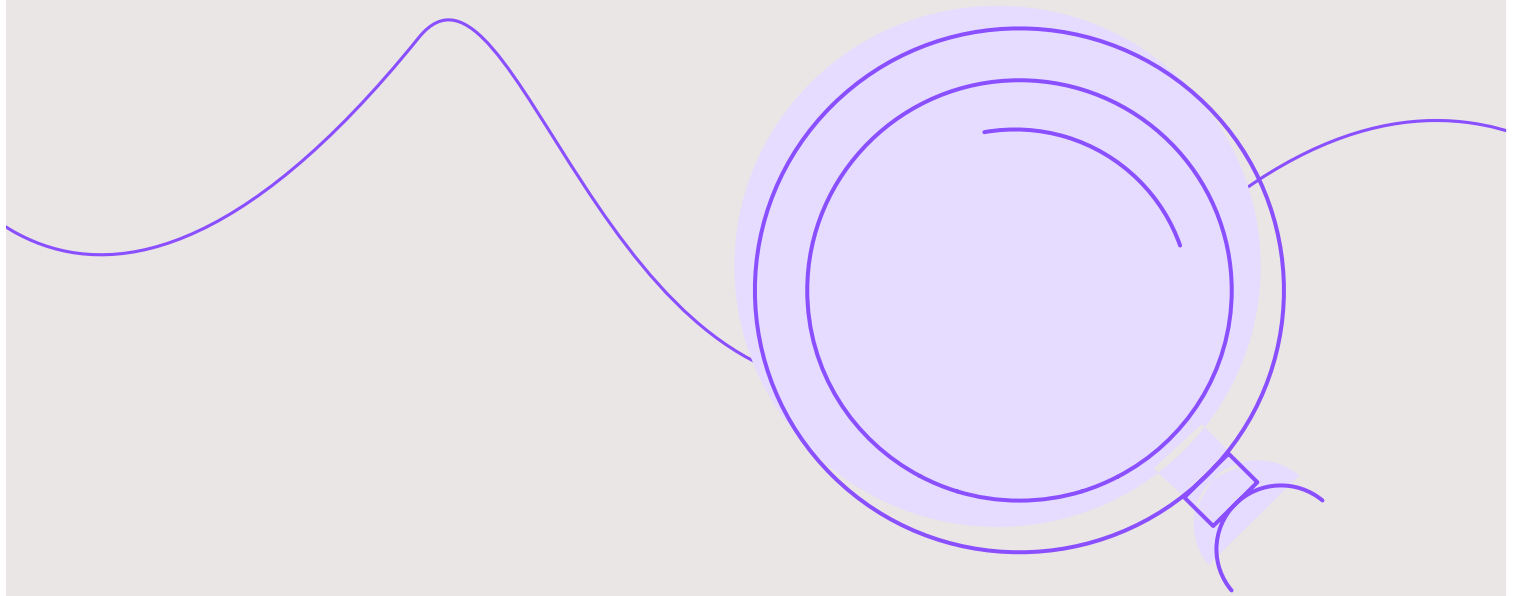
Vi organiserer os på en måde, som vi tror bedst understøtter vores formål.

Det er en helt essentiel del af at være en formålsbestemt forening, at den måde, man organiserer sig på, understøtter ens formål.

Hvad er en demokratisk organisation?

Der findes ikke én definition på, hvad det vil sige at være en demokratisk organisation. Når man siger "demokratisk", kan man overordnet skelne mellem to sider, der på mange måder er gensidigt afhængige: demokratisk *livsform* og demokratisk *styreform*. Begge skal være til stede og understøtte hinanden før der er tale om et egentligt demokratisk fællesskab.

I denne artikel fokuserer vi på, hvordan *organiseringen* af et fællesskab er med til at understøtte foreningens demokrati; både som styreform og livsform..



STYREFORM OG LIVSFORM

Når vi taler om demokrati, kan vi inddele det i to forskellige former, nemlig demokrati som styreform og livsform.

Demokrati som styreform henviser til de formelle måder, vi laver regler og træffer beslutninger på. I demokratiske foreninger handler det om, at medlemmerne har ret til at træffe beslutninger og vælge repræsentanter ved formelle valg (fx på en generalforsamling), og at denne ret er nedskrevet i vedtægterne.

Demokrati som livsform refererer til en bestemt måde at være i verden på, der bygger på respekten for det enkelte menneske. I demokratiske foreninger handler det om, hvorvidt medlemmer møder hinanden, omverdenen og er sammen som fællesskab på en ligeværdig måde.

SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- Hvordan kan I se demokrati som styreform i jeres forening?
- Hvordan kan I se demokrati som livsform i jeres forening?
- Hvordan understøtter de forskellige former for demokrati hinanden?

DEMOKRATI OG FÆLLESSKAB I UNGDOMSRÅDENE

CASE: HVORDAN DEMOKRATI SOM STYRE- OG LIVSFORM UDSPILLER SIG I VIRKELIGHEDEN

Forståelsen af demokrati som både en livs- og styreform kan virke abstrakt og svær at omsætte til praksis. I ungdomsråd bliver denne sondring konkret gennem engagementet i både politiske og kulturelle aktiviteter. Casen her viser, hvordan demokrati kan leves og praktiseres i fællesskaber, hvor både formelle beslutninger og uformelt engagement spiller en rolle.

I netværket af ungdomsråd (NAU) og de kommunale ungdomsråd mødes to spor: det politiske og det kulturelle. Mange ungdomsråd engagerer sig i begge dele – ofte samtidig. Det spænder fra **politiske** aktiviteter som at skrive høringsvar og arrangere ungdomspolitiske konferencer til **kulturelle** aktiviteter såsom fællesspisning eller minifestivaler. Fælles for aktiviteterne er, at de alle er udtryk for demokrati i praksis. Som NAU understreger i deres principprogram: *"Uanset formen er al deltagelse demokratiserende, og netop dette skal vi som samfund omfavne."* Der er altså også demokrati i de aktiviteter, vi måske ikke normalt ville forbinde med demokrati.

Ideen bag ungdomsrådene er, at en sund demokratisk kultur kræver, at man har muligheden for at engagere sig og søge indflydelse - både i sin egen hverdag og i det omgivende samfund. Dermed kan selv en lokal fest arrangeret af et ungdomsråd være en demokratisk handling. *"Det er engagement at gøre noget for andre, og at holde en fest er at gøre noget for andre – og det er demokratisk, fordi man gør noget i fællesskab,"* siger Sofus, tidligere forperson for NAU.

De politiske og kulturelle aktiviteter og deres samspil afspejler demokratiet både som styreform og som livsform. Som styreform er ungdomsrådene formelle organer, hvor unge kan organisere sig, træffe beslutninger og repræsentere deres interesser i kommunen. Som livsform handler det om at møde hinanden i øjenhøjde, skabe fællesskaber og være en aktiv del af samfundet på lige fod. *De to spor spiller sammen i en vekselvirkning, hvor det kulturelle og det politiske forstærker hinanden.* På den måde kan unge gennem deltagelse i ungdomsrådene engagere sig demokratisk – ikke kun i klassiske, formelle, demokratiske processer, men også gennem kreative og inkluderende fællesskaber.

Netværket af Ungdomsråd (NAU) er en tværpolitisk interesse- og paraplyorganisation for alle danske ungdomsråd og -huse. NAU består af 45 ungdomsråd og -huse, fordelt over hele Danmark.

De organisatoriske lag

Alle DUFs medlemsorganisationer har et nationalt lag, der består af en landsledelse, og et lokalt lag, der består af mindst fem lokalafdelinger med hver deres bestyrelse fordelt i landet. Derudover har nogen et regionalt lag (mellem det nationale og det lokale lag), mens andre har faste udvalg som en del af deres organisationsstruktur. Måske har din forening et lag, vi ikke har nævnt her?

Der findes ikke én opskrift på, hvordan man organiserer sig demokratisk.

To ting, der er vigtige at overveje, når man skal organisere sig demokratisk, er:

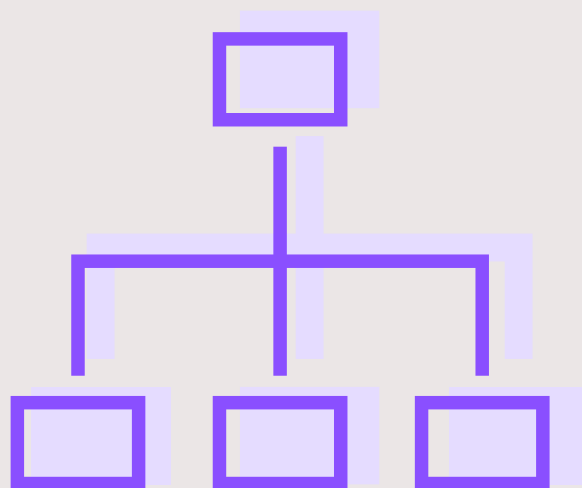
1. Understøtter organiseringen vores overordnede formål?
2. Understøtter organiseringen medlemmernes mulighed for at få indflydelse og medbestemmelse?

Denne artikel kan hjælpe bestyrelser både nationalt, regionalt og lokalt til at få øje på, hvorfor netop jeres organisering er meningsfuld ift. at fremme foreningens formål og sikre indflydelse og medbestemmelse for medlemmerne.

Hvorfor have flere lag?

DUFs medlemsorganisationer baserer sig på lokale aktiviteter rundt om i landet. Man organiserer sig med lokale bestyrelser for at sikre, at beslutninger kan træffes så tæt på de lokale medlemmer og aktiviteter som muligt.

Samtidig kan det være værdifuldt at være en del af en fælles sammenlutning, fx en lands- eller paraplyorganisation. Når man er flere sammen, har man typisk en stærkere stemme, og fordi man er flere, kan man typisk opnå mere.



Ovenfor ses et eksempel på et klassisk **organisationsdiagram**. Diagrammet viser to organisatoriske lag. Det kan f.eks. være en landsorganisation (øverst) og lokalafdelinger (nederst).

LOKAL AUTONOMI

Autonomi betyder retten til at styre og bestemme om sig selv. Når vi taler om autonomi i en organisationskontekst, handler det typisk om, hvor mange beslutninger de forskellige lag i organisationen kan træffe uafhængigt af landsorganisationen.

Autonomi hos lokalafdelingerne og andre organisatoriske lag kan variere meget fra organisation til organisation. Autonomi kan ses som et kontinuum, som man kan have i højere eller lavere grad.

- En høj grad af autonomi betyder, at de lokale afdelinger selv kan træffe mange beslutninger uden indblanding fra landsledelsen.
- En lav grad af autonomi betyder, at landsledelsen er mere styrende og træffer flere beslutninger på vegne af lokalafdelingerne.

I skemaet nedenfor har vi givet eksempler på nogle af de fordele og ulemper, der kan være ved hver ende af kontinuummet.

Det ene er ikke automatisk bedre eller mere demokratisk end det andet. Det er dog vigtigt at være bevidst om, hvorfor man har den grad af autonomi, man har, i sin organisation.

SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- På hvilke områder har de forskellige lag i jeres organisation hhv. høj og lav grad af autonomi?
- Hvilke fordele og ulemper har det?

Autonomi	Fordele	Ulemper
Høj	Potentiale for større ejerskab og indflydelse for medlemmer lokalt	Potentielt utydelig kobling mellem landsorganisation og lokale lag
Lav	Potentiale for større ensrettethed og sammenhængskraft på tværs af organisatoriske lag	Potentielt topstyring og mindre grad af ejerskab for medlemmer lokalt

ØVELSE: TEGN JERES FORENING

BLIV KLOG PÅ JERES ORGANISATIONS-STRUKTUR OG STYRK SAMMENHÆNGSKRAFTEN



1 – 1,5 time



2 – 25 personer



Bestyrelses-
møde eller
lignende



Tavle/flipchart,
papir til alle og
tuscher

Hvem?

Bestyrelser (lokalt, regionalt og nationalt) eller forretningsudvalg.

Vælg gerne en facilitator der kan styre øvelsen hos jer.

Hvornår?

Alle tidspunkter, men fx i starten af et bestyrelsesrul. Kan med fordel gentages en gang om året.

Hvorfor?

Øvelsen skal hjælpe med at skabe et fælles sprog og øge sammenhængskraften i organisationen på tværs af forskellige lag, og hjælpe bestyrelser med at få øje på styrker og svagheder ved organisationsstrukturen.

Introduktion

Det er et kontinuerligt arbejde for en forening at sikre, at medlemmerne forstår, hvordan de hører sammen, gavner og er gensidigt afhængige af hinanden på tværs af organisatoriske lag.

Som bestyrelse bør man forholde sig til, hvordan foreningens forskellige lag (fx nationale, regionale og lokale bestyrelser, udvalgs-, arbejds- og projektgrupper el.lign.) hører sammen og får gensidig glæde af hinanden.

På næste side tager vi jer igennem øvelsen i fire trin.



#1 Tegn jeres organisation

Tid: 10-15 minutter

Materialer: Alle deltagere får et stykke blankt papir og noget at skrive med.

Øvelse: Alle skal (individuel) tegne, hvordan organisationen er opbygget og hænger sammen. Husk at tegne alle relevante organisatoriske lag og relationer. I bestemmer selv udtryk, former og farver – der er ikke nogen rigtig eller forkert måde at gøre det på.

#2 Del med sidemakker

Tid: 10 minutter

Materialer: Jeres tegninger

Øvelse: Tal med sidemakker om, hvad du har tegnet. Sammenlign jeres tegninger.

Overvej:

- Hvordan er de ens?
- Hvordan adskiller de sig?
- Hvad skyldes det?

Facilitator note: Det er vigtigt, at der er plads til at udfordre og udforske hinandens synspunkter, hvis der er forskelle. Det er netop i mødet med forskellene, at I bliver klogere på, hvordan I selv og andre ser organisationen.

#3 Tegn i fællesskab jeres organisation

Tid: 30-40 minutter

Materialer: Tavle eller et stort stykke papir

Øvelse: Nu skal I i fællesskab tegne organisationens forskellige lag og hvordan de hænger sammen. Én person er facilitator, og tegner på tavlen ud fra alles input. Husk! Der er ikke nogen rigtig eller forkert måde at tegne organisationen på.

1 Tegn ét lag (fx generalforsamling, lokalafdeling, bestyrelse) ad gangen.

2 Spørg for hvert organisatorisk lag I tilføjer:

- Hvordan hænger dette lag sammen med de andre på tegningen?
- Hvad tilfører de hinanden?

3 Illustrér relationerne på tegningen med pile og stikord (rekruttering, indflydelse, ejerskab, understøtter formål, understøtter demokratisk styreform, repræsentation, viden, fællesskab, tilhørsforhold, samarbejde, uddelegering og så videre).

4 Fortsæt med at tilføje organisatoriske lag, pile og stikord til I ikke kan tilføje mere. Det vigtige er ikke, at tegningen er "rigtig", men at I har en meningsfuld samtale, mens I laver den.

#4 Refleksion

Tid: 10-25 minutter

Materialer: Ingen

Øvelse: Tag en snak i fællesskab

Overvej:

- Hvad får I øje på ovenpå snakken?
 - Hvor er relationerne stærkest/tydeligst?
 - Hvor er de svagest/mest uklare?
 - Hvad betyder det for sammenhængskraften i organisationen?
- Er der noget, I får lyst til at gøre på en ny eller anderledes måde ovenpå dagens snak? Hvordan kan I komme videre med det?
- Er der noget, I får særligt lyst til at blive ved med at gøre, som fungerer godt?

Slut af med at samle op på de vigtigste pointer og handlingspunkter og aftal, hvordan I vil gå videre med det, I er kommet frem til.

Husk!

Det er en stor opgave at arbejde med at sikre sammenhængskraft i landsdækkende organisationer.

I har taget et vigtigt første skridt ved at tage snakken og lave øvelsen her.

Den bevidsthed, I får igennem øvelsen, er i sig selv med til at sprede ringe i resten af organisationen og synliggøre sammenhængen på tværs af organisatoriske lag.