

Lav en samværspolitik der styrker kulturen

I denne artikel kan du blive klogere på, hvad en samværspolitik er for en størrelse, samt hvordan I kan lave en samværspolitik I jeres organisation.

Hvad er formålet med en samværspolitik?

Som foreninger har vi et ansvar for at skabe rammerne for et åbent og trygt fællesskab, og en samværspolitik er et af de vigtigste redskaber til dette. Samværspolitikken definerer jeres grænser for acceptabel opførsel, og giver jer mulighed for at sætte ind overfor grænseoverskridende adfærd. I processen med at udarbejde en samværspolitik og løbende opdatere den, kan I sig selv starte en samtale, der gør foreningen til et tryggere og bedre sted at være. Og arbejdet med at udarbejde en politik signalerer over for medlemmerne, at foreningen tager medlemmernes samvær og trivsel alvorligt, og at I tager ansvar for at skabe de bedst mulige rammer for en god samværskultur.

Hvad er en samværspolitik?

En samværspolitik er de regler og rammer foreningen sætter op for fællesskabet. Det er en måde at forebygge potentielle misforståelser, forventningsafstemme mellem ansatte og frivillige, sikre medlemsbeskyttelse og forebygge overgreb på børn og unge. Når vi i DUF bruger begrebet samværspolitik, dækker det over retningslinjer for samvær, samværspolitik, spilleregler eller kodeks for samvær.

Der findes ikke ét enkelt svar på en samværspolitik, som vil passe til alle DUFs medlemsorganisationer. Det er vigtigt at samværspolitikken i foreningen bliver udarbejdet og bearbejdet i dialog mellem foreningens børn, unge og voksne. Det er vigtigt, at medlemmerne er med til at drøfte spillereglerne for samværet i foreningen. På den måde kan I få sat ord og billeder

på, hvad jeres medlemmer opfatter som krænkende opførsel og godt samvær. Du kan læse mere om at skabe en god proces i organisationen længere nede i artiklen.

Hvordan kan en samværspolitik se ud?

En samværspolitik vil se forskellig ud i forskellige organisationer. Form og indhold vil afhænge af, hvilken organisationen er, og hvilke målgrupper og aktiviteter organisationen beskæftiger sig med.

I nogle organisationer giver det mening at opstille konkrete retningslinjer for opførsel i organisationen. Her går samværspolitikken langt i at definere, hvor grænserne for det gode samvær går. Ved denne model skal man være opmærksom på, at der ligger et stort ansvar i at definere grænser på andres vegne. Jo mere specifikke I bliver i at definere hvor grænserne går, desto mindre rum for individuel forskellighed er der tilbage. De to hensyn kan sagtens kombineres, men det er vigtigt at være opmærksom på.

I andre organisationer kan samværspolitikken understrege, at organisationen ikke tolererer nogen former for diskrimination, overgreb eller krænkelser, og at I lader det enkelte medlems definition på hvad vedkommende oplever som grænseoverskridende definere, hvornår der er brud på samværspolitikken. Ved denne model skal man være opmærksom på, at det kræver en ekstra indsats at sikre, at den individuelle definitionsret bliver noget positivt for organisationen og ikke til hinder for at sige fra overfor oplevelser, eftersom det skaber usikkerhed for den enkelte. Dette kan gøres gennem aktivt at synliggøre samværspolitikken til arrangementer og i andre relevante sammenhænge, så det bliver et levende dokument i organisationen. Derudover skal I være opmærksomme på, at det bliver ekstra vigtigt at have tydelige procedurer for håndteringen af

eventuelle sager, hvor der er klarhed om, hvordan man som medlem i organisationen skal reagere, hvis man oplever noget ubehageligt eller grænseoverskridende.

Indhold i en samværspolitik

En samværspolitik skal hjælpe jer som forening og skal være til tryghed for jeres medlemmer. Der skal være en positiv intention med at have en samværspolitik, og vi vil anbefale at indlede jeres samværspolitik med at motivere hvilken plads I ønsker at samværspolitikken skal have i organisationen, og hvilke ambitioner I har for kulturen hos jer. Det gør dokumentet mere vedkommende for medlemmer og viser hvordan og hvorfor, foreningen er et godt sted at være. Der er mange mulige tematikker som kan berøres i en samværspolitik, og jeres organisationskontekst afgør, hvad der giver mening for jer at arbejde med.

Eksempler på tematikker I kan inkludere i en samværspolitik er:

- Hvordan håndterer I kærestier
- Den gode festkultur
- Sprogbrug
- Overnatning og omklædning
- Nye medlemmer
- Forældresamarbejde

En samværspolitik bør også indeholde jeres refleksioner over, hvornår foreningens retningslinjer gælder. Gælder retningslinjerne i løbet af foreningens aktiviteter såvel som udenfor foreningen, når aktiviteterne ophører?

Hvordan laver man en samværspolitik?

At udvikle eller opdatere en samværspolitik er en kontinuerlig og vigtig proces i foreningen. Vi anbefaler, at I tager jer god tid og bruger anledningen til en god og inkluderende proces for organisationen. Det er godt givet ud, for i mange sammenhænge er selve processen med at udvikle

eller opdatere samværspolitikken dét, der gør en forskel for samværskulturen i foreningen.

Processen giver anledning til at drøfte, hvordan I vil have det sammen i foreningen, og hvordan I vil bidrage til at børn og unge kan være trygge i foreningsfællesskabet. Det er derfor DUFs klare anbefaling ikke at tænke på samværspolitikken som en opgave, der bare skal overstås og sættes et flueben ved, men at benytte anledningen til at skabe en god proces i organisationen.

Start med at overveje, hvem I gerne vil inkludere i processen. Hvem skal høres og hvem skal træffe beslutninger? Det er en god idé at inkludere personer med forskellige roller og baggrunde i organisationen, så I får en bredde af erfaringer med ind i processen. Samtidigt er det helt fair, og måske endda en rigtig god idé, at begrænse antallet af mennesker, der skal ind over processen i første omgang ellers kan det blive uoverskueligt. Måske skal I nedsætte en arbejdsgruppe med repræsentanter fra forskellige dele af organisationen? Måske skal bestyrelsen skrive et udkast som I sender til høring i nogle udvalgte lokalforeninger eller udvalg? Et godt råd kan være, at processen skal være åben i forhold til bredden i organisationen, men begrænset i forhold til antal. Inden I tager hul på processen, er det også vigtigt at I ved, hvem der i sidste ende skal vedtage politikken. Skal en eventuel arbejdsgruppe beslutte det endelige resultat eller skal bestyrelsen behandle samværspolitikken? Og beslut allerede tidligt i processen, hvordan I vil arbejde med at få samværspolitikken ud at leve både til nationale arrangementer og i lokalafdelingerne.

Ligesom ved andre styrende dokumenter i foreningslivet, er det en god idé at blive enige om, hvor ofte og af hvem, samværspolitikken skal opdateres og vedtages på nyt samt hvordan, I sikrer jer at alle medlemmer i organisationen får kendskab til samværspolitikken.

Eksempler på samværspolitikker fra DUFs medlemsorganisationer

Hvis I ønsker at søge inspiration hos nogle af de mange foreninger i DUF som har udviklet en samværspolitik, har vi samlet et lille udvalg fra forskellige typer af organisationer. Links er bragt med tilladelse fra organisationerne.

- [LMBUs vejledning](#) i forebyggelse og håndtering af seksuelle krænkelser.
- [KFUM og KFUKs samværspolitik](#)
- [Radikal Ungdoms samværspolitik](#)
- [FDFs samværspolitik](#)
- [Ung Mosaiks](#) ressourcesider for samvær.
- [DBSUs alkoholpolitik](#)
- [VUs samværspolitik](#)
- [4Hs samværspolitik](#)