

# RE PRÆ SEN TANT

---

En guide til dig, der er valgt til at tale  
og handle på fællesskabets vegne

# INDHOLD

Forord.....	3
Om guiden.....	4
<b>Hvad vil det sige at være repræsentant? .....</b>	<b>5</b>
Du er valgt eller udpeget af nogen – og det giver dig legitimitet .....	6
Din opgave som repræsentant.....	7
Som repræsentant har du fået et mandat.....	8
Du taler ud fra noget fælles – ikke kun dig selv.....	10
Hvem deler du ansvaret med?.....	11
Øvelse: Min personlige rettesnor .....	12
<b>Indadtil i dit fællesskab.....</b>	<b>13</b>
Hold forbindelsen til dem, du repræsenterer.....	14
Sådan gør du i praksis.....	15
Det skal du være opmærksom på, når du bringer noget videre .....	17
Find en god måde at samle input på.....	19
At være synlig i foreningen.....	20
Når rollen bliver svær .....	21
Øvelse: Sådan kan medlemmer kontakte mig .....	23
<b>Udadtil over for omverdenen.....</b>	<b>24</b>
Din rolle udadtil er at få jeres budskaber ud.....	25
Når du bliver inviteret.....	26
Når du skal forberede dig, før du deltager.....	28
Når du deltager .....	31
Når du bliver i tvivl om dit mandat undervejs.....	34
Når du ikke kan eller skal svare .....	36
En sidste pointe: Vend tilbage til fællesskabet – og del succeserne .....	37
<b>Gode råd til alle, der understøtter repræsentanter .....</b>	<b>38</b>
En stærk repræsentant bliver sjældent stærk alene.....	39
Sådan kan I støtte jeres repræsentanter.....	40
Undgå at gøre én person til hele organisationen.....	41
Byg bro mellem nye og erfarne.....	43

# FORORD

Hvis du sidder med den her guide, er det sandsynligvis, fordi du er blevet valgt, spurgt eller har sagt ja til at være repræsentant for et fællesskab eller en organisation.

Det er ikke en lille ting.

At repræsentere andre er en central del af demokratiet. Som repræsentant er du med til at give andre en stemme i rum, hvor de ellers ikke var blevet hørt. Og du er med til at sikre, at ungdommens stemmer ikke reduceres til enkeltstående oplevelser, men bliver til kvalificerede bidrag, der er samlet og afstemt i fællesskab. Dét er en vigtig opgave – og det gør en forskel for både demokratiet og dem, du repræsenterer.

Men det er også helt naturligt, hvis du indimellem bliver i tvivl om, hvordan du griber det an.

For hvordan ved man, om man repræsenterer andre godt nok? Hvad gør man, hvis man ikke er sikker på,

hvad gruppen mener? Og hvordan taler man på vegne af flere – uden at føle, at man skal kunne svare på alt?

Vi har i DUF lavet denne guide for at gøre det mere overskueligt at være repræsentant – uanset om du er ny eller har prøvet det før.

Du får ikke svar på alt. Men forhåbentlig får du noget, der kan inspirere dig på vejen og gøre dig klogere på, hvordan du repræsenterer andre på en måde, der er troværdig og forankret i det fællesskab, du taler på vegne af.

God læselyst – og tak fordi du tager ansvar for fællesskabet og engagerer dig.

**ANNELINE LARSEN**  
FORPERSON I DUF

# OM GUIDEN

Guiden er skrevet med foreningslivet i tankerne, så vi bruger ord som *medlemmer*, *organisation* og *bestyrelse*. Hos jer kan det hedde noget andet, for eksempel hvis I er et elevråd, studenterråd, ungdomsråd eller en klub.



## Hvem er guiden til?

Den er især til dig, der er valgt eller udpeget til at repræsentere andre i et demokratisk fællesskab. Det kan være, at du er forperson, sidder i en bestyrelse eller et råd – eller har fået ansvar for at tale på vegne af din forening i en bestemt sammenhæng.

Dele af guiden er også relevante for dem, der skal støtte dig i rollen. Del den derfor gerne med dem, du sparrer med undervejs.

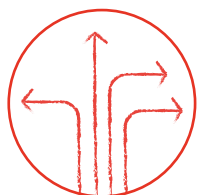


## Det får du med

Undervejs peger guiden på nogle af de ting, der kan være vigtige at vide, afklare og være opmærksom på — både for dig som repræsentant og for den organisation, du er en del af.

Guiden begynder med en introduktion til, hvad det vil sige at repræsentere andre. Derefter udfolder den to sider af rollen: at være repræsentant indadtil i fællesskabet og udadtil i mødet med omverdenen.

Til sidst er der gode råd til dem, der er omkring dig i din organisation. Selvom du har en særlig rolle, står du nemlig ikke alene.



## Sådan kan du bruge guiden

Du kan læse guiden fra start til slut eller bruge den som opslagsværk, når du står i en konkret situation og har brug for inspiration.

Undervejs finder du små øvelser og refleksionsspørgsmål, som du kan bruge sammen med andre i din forening til at tale om, hvordan I plejer at gøre hos jer.

**HVAD VIL  
DET SIGE  
AT VÆRE  
REPRÆ-  
SENTANT?**

**Rolle, ansvar og mandat  
– kort fortalt**

# DU ER VALGT ELLER UDPEGET AF NOGEN – OG DET GIVER DIG LEGITIMITET

Når du repræsenterer andre, taler og handler du på vegne af et fællesskab — ikke kun på vegne af dig selv. Det kan være en klasse, en forening, en klub eller en anden gruppe, du selv er en del af.

Måske er du demokratisk valgt, for eksempel af medlemmerne på en generalforsamling. Eller måske er du udpeget af nogen, der har ansvar for at vælge repræsentanter på gruppens vegne.

Det er dét, der giver dig legitimitet i rollen: at nogen har peget på netop dig.

At være repræsentant handler nemlig ikke kun om, at du selv har lyst til at tage ordet.

Det handler om, at andre har sagt ja til, at du gør det på deres vegne.

## Der er flere måder at være repræsentant på

Sidder du for eksempel i en bestyrelse, er du ofte med til at sætte retningen for foreningens arbejde og udvikling, træffe beslutninger og nogle gange også repræsentere den udadtil.

Andre gange er rollen mere afgrænset. Måske er du som frivillig blevet bedt om at deltage i en paneldebat på en konference. Her har du ikke nødvendigvis ansvar for foreningens samlede retning, men du repræsenterer stadig dit fællesskab.

### Godt at huske

Det at være repræsentant er en læreproces. Ingen forventer, at du kan det hele, og verden går ikke under, hvis du en gang imellem træder ved siden af. Så sig ja til muligheder, kast dig ud i det, og giv dig selv lov til at prøve dig frem.

# DIN OPGAVE SOM REPRÆSENTANT

## Du er gruppens talerør

Uanset om dit ansvar er bredt eller afgrænset, har du fået en særlig opgave: at bringe fælles perspektiver og holdninger videre, så de bliver hørt dér, hvor beslutninger bliver truffet, eller hvor andre lytter med.

Du er med andre ord et talerør for dit fællesskab i de rum, hvor ikke alle kan være til stede. Her er du med til at tydeliggøre, hvad der er vigtigt for jer, og arbejde for jeres fælles interesser.

Hvis du for eksempel taler med din bestyrelse, en beslutningstager eller en samarbejdspartner, er in opgave at forsøge at opnå det bedst mulige resultat for jer som et samlet fællesskab.

## Tænk dig selv som en brobygger

Som repræsentant bygger du bro mellem fællesskabet og dem, der skal høre, forstå eller beslutte noget — både internt i jeres egen gruppe og i mødet med omverdenen.

Det kræver, at du kan lytte til forskellige perspektiver i fællesskabet (også dem, der ikke ligner dine egne) og formidle dem videre på en måde, der er tydelig og troværdig.

I en forening kan det handle om at løfte konkrete erfaringer frem fra andre medlemmer eller om at sætte ord på noget, der er fælles. Ofte vil du derfor tale og handle ud fra det, I som gruppe er blevet enige om eller står for.

Men rollen går også den anden vej.

Når der sker noget vigtigt, når der træffes beslutninger, eller når der opstår nye muligheder eller udfordringer, som påvirker fællesskabet, er det også en del af din opgave at vende tilbage til dem, du repræsenterer, og fortælle, hvad der er sket.

# SOM REPRÆSENTANT HAR DU FÅET ET MANDAT

Når du repræsenterer andre, gør du det ikke bare ud fra, hvad du selv synes. Du har fået et mandat.

Det betyder, at nogen har sagt: *“Du har vores opbakning til at repræsentere os – men inden for nogle bestemte rammer.”*

Mandatet siger derfor noget om **dit handlerum** og forventningerne til dig i din rolle. Det kan dække over:

- ▶ hvad du må udtale dig om
- ▶ hvor langt du kan gå på fællesskabets vegne
- ▶ hvornår du skal vende noget med andre først

Et mandat er **ikke nødvendigvis ubegrænset**.

Lad os sige, at en forening udpeger dig til et eksternt råd. Så har du mandat til at tale på foreningens vegne dér, men kun i det omfang organisationen faktisk har givet dig det. Du kan for eksempel godt have mandat til at deltage i diskussioner og komme med input, uden at du har mandat til at sige ja til noget på fællesskabets vegne.

Eller måske sidder du i en hovedbestyrelse og er med til at sætte de overordnede principper for foreningens arbejde, men uden at kunne bestemme, hvordan jeres lokalforening fører dem ud i livet.

## Hvor langt rækker dit mandat?

Som repræsentant er det vigtigt at vide, hvad du har opbakning til at sige og gøre – og hvor grænsen går. Det gør, at du kan forvalte dit mandat ansvarligt.

Nogle gange er dit mandat tydeligt beskrevet i vedtægter, forretningsordener eller andre politiske papirer.

Andre gange bygger det på mundtlige aftaler og en fælles afklaring af rollen, opgaven og forventningerne til dig som repræsentant.

Hvis noget er uklart, så tal med dem, du deler ansvaret med, eller dem, der har udpeget dig.

Det kan også give mening at orientere sig i, hvordan tidligere repræsentanter har grebet rollen an, for at få en fornemmelse af, hvad der normalt forventes.



# DU TALER UD FRA NOGET FÆLLES – IKKE KUN DIG SELV

Dit ansvar bygger på, at nogen har vist dig tillid og forventer, at du forsøger at repræsentere fællesskabet loyalt og ansvarligt.

Derfor er det også vigtigt at kunne skelne mellem dine egne meninger og det, fællesskabet mener eller har besluttet.

Nogle gange vil du opleve, at du personligt mener én ting, mens fællesskabet mener noget andet. Det er helt normalt. Men husk at være tro mod de beslutninger eller den retning, fællesskabet har lagt fast – også selvom du selv ville have valgt anderledes.

## Må du så aldrig selv mene noget?

Det korte svar er: Jo.

Som repræsentant skal du som udgangspunkt sætte fællesskabet først, medmindre andet er aftalt – men du har også din egen stemme. Den vil altid være en del af det, du bringer med ind i et rum.

At være repræsentant betyder ikke, at du skal skjule, hvem du er. Det afgørende er at være ærlig om, hvilket perspektiv du taler ud fra.

**I stedet for at tænke:** *“Nu må jeg aldrig sige, hvad jeg selv mener”*

**Så tænk:** *“Nu har jeg ansvar for at være tydelig om, hvornår jeg taler som mig selv – og hvornår jeg taler som repræsentant.”*

Samtidigt handler det om balance. Det bliver først et problem, hvis din personlige holdning konsekvent fylder mere end fællesskabets, eller du bruger din stemme til at fremme noget, medlemmerne ikke har taget stilling til eller er uenige i.

# HVEM DELER DU ANSVARET MED?

Som repræsentant står du ikke nødvendigvis alene.

Der vil ofte være andre, du deler ansvaret med, eller som du kan gå til, hvis du bliver i tvivl eller står i en svær situation. Det er en god idé at finde ud af, hvem det er.

Hvem du kan trække på, afhænger af din organisation og den rolle, du har. I en forening kan det for eksempel være:

- ▶ Bestyrelsen
- ▶ En forperson eller næstforperson
- ▶ Udvalg og arbejdsgrupper
- ▶ Et sekretariat eller en ansat

## Godt at huske

Du vil næsten altid dele ansvaret med andre i samme rolle, for eksempel den valgte ledelse i din lokalforening eller hovedorganisation. Det er en fordel at gøre aktivt brug af hinanden: Tal løbende sammen, vend dilemmaer, og afstem, hvad der giver mening at gøre og sige i forskellige situationer. Det gør det lettere at holde retningen og repræsentere foreningen godt.

## Stop op og tænk over

Hvem repræsenterer jeg helt konkret?

I hvilke situationer taler jeg på vegne af andre, og hvornår taler jeg som mig selv?

Hvad gør mig tryk i rollen? Og hvornår har jeg brug for støtte?

Hvem kan jeg sparre med, når jeg bliver i tvivl?

# ØVELSE

## MIN PERSONLIGE RETTESNOR

Når du repræsenterer andre, kan det være en hjælp at have en personlig rettesnor. Den kan minde dig om, hvilken slags repræsentant du gerne vil være. Denne øvelse handler om at give dig selv et øjeblik til at tænke over netop det.



### Prøv det her:

Sæt dig alene et roligt sted med et stykke papir eller en notesbog i cirka 10 minutter

Skriv en eller to sætninger, der beskriver, hvordan du gerne vil være som repræsentant. Prøv for eksempel at færdiggøre sætningen: *"Når jeg taler på vegne af andre, vil jeg gerne være kendt for at være én, der..."*

Der findes ikke et rigtigt eller forkert svar.

Du kan med fordel gemme dine sætninger og vende tilbage til dem senere. Måske opdager du med tiden, at din måde at være repræsentant på udvikler sig.



### Du kan også overveje:

Er der noget, jeg vil gøre anderledes næste gang, jeg repræsenterer andre?

## INDAD TIL I DIT FÆLLESSKAB

Når du forvalter dit mandat overfor foreningens medlemmer

# HOLD FOR- BINDELSEN TIL DEM, DU REPRÆ- SENTERER

At repræsentere indadtil handler om at være bindeled mellem medlemmerne og de beslutninger, der bliver truffet i jeres fællesskab.

Du er medlemmernes stemme dér, hvor de ikke selv er til stede. Det kan være i en bestyrelse eller andre steder, hvor der bliver planlagt, prioriteret og besluttet noget på vegne af foreningen.

Din opgave er at sørge for, at beslutninger ikke fjerner sig fra det fællesskab, de handler om.

For nogle repræsentanter fylder denne del af rollen særligt meget. Det gælder især, hvis du har organisatorisk ansvar og er med til at sætte retning for foreningen. Her handler repræsentation ikke kun om at tale på vegne af fællesskabet, men også om at være med til at udvikle det på en måde, der hænger sammen med medlemmernes virkelighed.

Uanset din rolle er det en vigtig del af repræsentantarbejdet at **være i kontakt med dem, du repræsenterer.**

# SÅDAN GØR DU I PRAKSIS

En god måde at forstå rollen på er med tre trin:

**Lyt – bring videre – vend tilbage**

## 1. Lyt til dem, du repræsenterer

Du behøver ikke kende alles holdninger i detaljer, og du kan ikke altid vide præcis, hvad alle mener. Men du skal have en fornemmelse af, hvad der fylder, hvilke hensyn og spørgsmål der er vigtige, og hvad der kendetegner netop jeres fællesskab.

Det handler om at være i kontakt med medlemmerne. At lytte både til det, folk siger direkte, og det, du selv lægger mærke til: Hvilke emner dukker op igen og igen? Hvor opstår der modstand eller tvivl? Hvad virker vigtigt for mange?

Samtidigt er det godt at kende til det, fællesskabet allerede har besluttet. Mange organisationer har værdier, officielle holdninger, principprogrammer eller formålsbeskrivelser, som er blevet til gennem fælles processer. De siger også noget om, hvad fællesskabet står for, og de kan dermed være et vigtigt pejlemærke i dit arbejde.

## 2. Bring noget videre

Når du bringer noget videre, tager du perspektiver fra fællesskabet med ind i de rum, hvor du repræsenterer andre.

I en forening kan det for eksempel betyde, at du formidler medlemmers ønsker ind i en bestyrelsesdrøftelse og arbejder for, at de bliver afspejlet i beslutninger. Det kan også være, at du peger på, hvordan en beslutning vil få konsekvenser for frivillige – eller minder andre om erfaringer og behov, som ellers let bliver overset.

I nogle tilfælde handler det også om at sige fra, hvis noget ikke er i tråd med tidligere beslutninger eller organisationens formål.

Se næste side →

### 3. Vend tilbage bagefter

Når noget er blevet drøftet eller besluttet, er det vigtigt, at du vender tilbage til dem, du repræsenterer. Fortæl, hvad der er sket, og hvad du tog med videre, og hjælp med at gøre beslutninger forståelige: hvorfor blev de taget, og hvad betyder de?

Du behøver ikke at dele alle detaljer. Men medlemmerne skal kunne mærke, at deres perspektiver ikke bare forsvinder, når de ikke selv sidder med i rummet. Det styrker både tilliden til dig og medlemmernes følelse af at blive repræsenteret.

Det er også her, du opdager, hvad dine handlinger sætter i gang. Måske møder du opbakning. Måske møder du kritik. Måske opdager du, at noget, du troede der var bred enighed om, faktisk skal drøftes mere. Det er en del af rollen. Når du er åben om, hvad du laver, får andre mulighed for at reagere, stille spørgsmål og supplere med nye perspektiver. Det kan alt sammen være med til at justere dit billede af, hvad der rører sig.

#### De tre trin hænger sammen

Hvis du ikke lytter, risikerer du at tale mest ud fra din egen mavefølelse. Hvis du ikke bringer noget videre, bliver medlemmernes perspektiver ikke en del af beslutningerne. Og hvis du ikke vender tilbage, kan medlemmerne ikke se, hvordan deres stemmer faktisk bliver taget med.

## DET SKAL DU VÆRE OPMÆRKSOM PÅ, NÅR DU BRINGER NOGET VIDERE

### Lyt efter mønstre – og læg mærke til vigtige forskelle

Det, du får med fra medlemmerne, er sjældent færdige svar. Nogle gange kommer de med deres umiddelbare reaktioner, oplevelser eller små kommentarer snarere end klare holdninger. Her kan det være en hjælp at spørge nysgerrigt ind og prøve at finde ind til, hvad der egentlig er på spil. Der kan gemme sig vigtige pointer i det, der ikke bliver sagt direkte.

Du vil også opleve, at medlemmernes input kan pege i forskellige retninger. Nogle er uenige, nogle perspektiver fylder mere end andre, og ofte hører du kun fra en del af fællesskabet. Men selv når folk siger noget forskelligt, kan de godt pege på de samme underliggende behov eller frustrationer.

Det er derfor en god idé at lytte efter mønstre:

- ▶ Hvad går igen og fylder på tværs?
- ▶ Hvad ligger bag det, folk siger?
- ▶ Hvad er medlemmerne grundlæggende enige om – selv hvis de diskuterer detaljerne?

- ▶ Hvilke behov eller input går igen, selvom de bliver udtrykt forskelligt?

Nogle gange er din opgave at samle det, du hører, og finde frem til det, der er fælles. På den måde bliver du lidt som en oversætter: Du skal ikke gengive alt, hvad medlemmerne siger ord for ord, men prøve at forstå det, der går igen, så du kan gøre det forståeligt for andre.

Andre gange er der tydelige uenigheder. Hvis medlemmer oplever den samme sag meget forskelligt, kan det være vigtigt at vise netop dét, fordi det giver et mere retvisende billede af jeres fællesskab. Her handler det ikke om at samle alt til én fælles retning, men om at gøre forskellene tydelige og sige: *"Nogle oplever det sådan her, mens andre oplever det helt anderledes"*.

## Det kan være nødvendigt at prioritere i det, du tager med videre

Når du er i kontakt med medlemmerne, vil du også høre mange ting – du opsnapper måske idéer, bekymringer, ønsker, frustrationer, uenigheder eller forslag. Nogle gange vil du også få flere input, end du har brug for. Det kan betyde, at du må prioritere og skal vurdere, hvad der giver mening at bringe med videre ind i de rum, hvor du repræsenterer andre.

Når du skal gøre det, kan du spørge dig selv:

- ▶ Hvad har betydning for mange?
- ▶ Hvad er relevant i den situation, jeg står i lige nu (for eksempel hvis du har brug for input til en specifik sag)?
- ▶ Hvilke perspektiver risikerer at blive glemt, hvis jeg ikke tager dem med?
- ▶ Er der noget, der går imod organisationens værdier eller tidligere beslutninger?

Nogle gange handler det om at finde det, der går igen. Andre gange handler det om at løfte et perspektiv frem, som ellers risikerer at blive overset. Og nogle gange må du prioritere, fordi du har fået mere input, end der er plads til at bringe videre på én gang.

## Pas på at du (ubevidst) kun hører det, du selv er enig i

En fælde, som man hurtigt kan ryge i, er, at man ubevidst lægger mest mærke til de perspektiver, man selv genkender eller er enig i. Det er ofte sådan hjernen fungerer. Men det kan gøre, at man overser noget, der også er vigtigt.

Du kan modvirke det ved at lægge mærke til, hvem du oftest lytter til – og om der er nogen, du sjældent hører fra.

# FIND EN GOD MÅDE AT SAMLE INPUT PÅ

At være i kontakt med det fællesskab, du repræsenterer, betyder ikke, at du skal tale med alle. Det handler om løbende at være nysgerrig og at skabe rum for input, når det er relevant.

Der findes ikke én rigtig måde at inddrage medlemmer på.

Nogle organisationer bruger formelle møder, høringer og faste processer. Andre bygger mere på uformelle samtaler og på løbende at være opmærksom på, hvad der rører sig. Det vigtigste er, at du finder en måde at samle perspektiver op på, som passer til jeres fællesskab.

Du kan for eksempel:

- ▶ **Spørge medlemmer** direkte om, hvad der optager dem lige nu — i en besked, et opslag eller når du fanger dem i foreningen.
- ▶ **Samarbejde med andre repræsentanter.** I kan have forskellige indgange til medlemmerne, og ved at dele jeres indtryk kan I få et bredere billede af, hvad der rører sig.
- ▶ **Bede om input fra udvalg eller frivilligrupper** og sætte det på dagsordenen til et møde.
- ▶ **Invitere til en åben drøftelse**, hvis en sag fylder meget, for eksempel via en workshop eller et dialogmøde.
- ▶ **Gøre det til en fælles opgave**, hvor lokale ledere hjælper med at spørge videre i de dele af foreningen, de selv er tæt på.

**Et godt råd** er også at lytte efter i de uformelle rum i foreningen – når du er til arrangementer, i pauser, i uformelle samtaler eller på sociale medier. Nogle gange kommer de vigtigste input ikke, når du direkte spørger "hvad mener I?", men når du er opmærksom på de små kommentarer, frustrationer og idéer, der opstår naturligt.

# AT VÆRE SYNLIG I FORENINGEN

## Ved medlemmerne, hvordan de kan gå til dig?

Det er ikke sikkert, at alle ved, at du er deres repræsentant – eller hvad det egentlig betyder. Derfor kan det være nødvendigt at sige det højt.

Folk skal gerne vide, hvad de kan komme til dig med, og hvornår og hvordan de kan få fat på dig. For det er nemlig ikke kun dig, der skal opsøge medlemmerne – de har også selv et ansvar for at tage initiativ. Det er derfor mindst lige så vigtigt at gøre det nemt for dem at gå til dig, hvis de har spørgsmål, input eller bekymringer.

## Vær åben om, hvad du laver

Når du har fået et mandat fra andre, har du også et ansvar for at vise, hvordan du bruger det. Derfor er det vigtigt, at folk kan følge med i, hvad du laver på deres vegne.

Det handler **ikke om at orientere om alt** hele tiden.

Men det betyder, at du indimellem skal fortælle lidt om, hvad du går og laver som repræsentant. Det kan du gøre ved at dele, hvad du er optaget af lige nu, eller hvor du har arbejdet for at få noget igennem og bragt jeres fælles perspektiver videre.

Når du gør det, bliver det mere synligt, hvordan du forvalter den tillid, du har fået. Det er blandt andet derfor bestyrelsens beretning er et vigtigt punkt på generalforsamlinger.

Det behøver dog ikke være stort eller formelt hver gang. Nogle gange er det nok med en kort infomail, en opdatering på et møde eller en uformel snak med dem, du er tæt på i foreningen.

Du kan også overveje at åbne op for din egen proces ved at dele, hvad du er i tvivl om, og hvor du har brug for input. Det gør det lettere for andre at byde ind og se sig selv som en del af arbejdet, ikke kun som modtagere af information.

# NÅR ROLLEN BLIVER SVÆR

## Hvordan håndterer man kritik eller modstand?

Det kan være sårbart at stille sig frem på vegne af andre. Mange medlemmer har en stærk tilknytning til deres forening og kan dermed også have stærke holdninger til, hvordan den bør udvikle sig. Derfor er det næsten uundgåeligt, at du indimellem vil møde uenighed eller kritik.

Det betyder ikke nødvendigvis, at du har gjort noget forkert. Tværtimod er det ofte et tegn på et levende demokrati.

## Forsøg at være i uenighederne sammen

Du behøver ikke kunne løse alt på stedet. Nogle gange er det vigtigste bare at lytte, anerkende det, du hører, og være tydelig om, hvad du eventuelt tager med videre til andre i organisationen.

Det kan også være en god idé at sige højt, hvad du selv har indflydelse på, og hvad du ikke kan ændre alene. Det er med til at afstemme, hvad alle kan forvente.

Andre gange er din rolle at hjælpe med at oversætte og forklare, hvorfor en beslutning blev, som den gjorde. Kritik opstår ikke kun, fordi folk er uenige. Den kan også opstå, hvis beslutninger føles langt væk eller er uklare. Når du møder kritik, kan det derfor være en hjælp at stoppe op og prøve at forstå, hvad den egentlig handler om:

- ▶ Føler nogen sig overset og oplever, at de ikke er blevet hørt?
- ▶ Er noget uklart eller blevet misforstået?
- ▶ Eller er der tale om en reel uenighed om organisationens retning?

## Adskil kritikken fra dig som person

Kritik kan også handle om de roller, vi giver hinanden i en organisation. Som repræsentant kan du blive mødt med forestillinger om, at du "vil bestemme" eller "vil have magt", når du faktisk bare prøver at tage ansvar. Det kan være en reaktion på din rolle eller de beslutninger, du er en del af – ikke på dig som person. Det er vigtigt at skelne mellem de to.

Og vigtigst: Du må gerne bede om støtte fra andre i foreningen. Du skal ikke stå alene med svære situationer.

## Når du er repræsentant 24/7

Nogle gange kan det føles, som om man er repræsentant hele tiden. Folk skriver måske sent, tager fat i dig til arrangementer eller kommer med input, når du egentlig bare havde tænkt dig at være med som dig selv. Eller måske står du en dag i supermarkedet og møder en frivillig, der gerne vil luften en frustration eller spørge dig om noget, fordi de ser dig som en, der kan tage det videre.

Det kan være et tegn på tillid, og at du rent faktisk lykkes med at være synlig. Men det kan også være hårdt altid at skulle være "på" som repræsentant.

## Du må gerne sætte grænser

Det er godt at være imødekommende, men det er også okay at have grænser og at finde måder at håndtere henvendelser på, som er bæredygtige for dig. Du behøver ikke være tilgængelig hele tiden, og du behøver ikke tage alle samtaler i det øjeblik, de opstår.

Det er okay at sætte grænser, når andre henvender sig til dig på tidspunkter, hvor du ikke selv føler, at du er "i rollen".

### Det kan du sige:

*"Det vil jeg gerne høre mere om, men ikke lige nu."*

*"Skriv det gerne til mig, så tager jeg det med videre."*

*"Det er vigtigt, men jeg har brug for at vende tilbage på det senere."*

*"Lad os tage den ordentligt, når der er tid."*



# ØVELSE

## SÅDAN KAN MEDLEMMER KONTAKTE MIG

Du kan bruge denne øvelse til at overveje, hvordan du foretrækker at blive kontaktet – enten generelt i foreningen eller i en konkret sammenhæng, for eksempel i bestyrelsen eller af udvalgsmedlemmer.

Reflekter for dig selv, eller tag snakken sammen med dine medrepræsentanter, en ansat eller andre, du samarbejder med (det er en god måde at koordinere, hvordan du/l er tilgængelige).

Skriv eventuelt et par stikord ned, så du kan huske det, der er vigtigt for dig.

**1.**

**Sådan vil jeg helst kontaktes**

*For eksempel via telefon / min frivilligmail / når vi ses til arrangementer*

**2.**

**Hvornår og hvordan vil jeg ikke kontaktes**

*For eksempel ikke via mine private sociale medier / ikke sent om aftenen*

**3.**

**Sådan gør jeg det tydeligt, hvordan man kan kontakte mig**

*For eksempel sig det højt til møder / lave et opslag / skrive det på hjemmesiden*

**4.**

**Det kan jeg konkret sige eller skrive**

*For eksempel: "I er altid velkomne til at skrive til mig på mail – jeg svarer som regel inden for et par dage."*

*Eller: "Skriv helst ikke til mine private profiler – brug i stedet..."*

# UDADTIL OVER FOR OMVERDENEN

Når du repræsenterer foreningen  
i pressen, paneler, til eksterne  
møder eller på sociale medier

## DIN ROLLE UDADTIL ER AT FÅ JERES BUDSKABER UD

For nogle repræsentanter er det en vigtig del af rollen at repræsentere fællesskabet i mødet med omverdenen og i den offentlige debat.

Det kan for eksempel være i et interview, en paneldebat, et møde med politikere eller samarbejdspartnere, et debatindlæg eller på sociale medier.

Nogle gange er det aftalt på forhånd, at du deltager som repræsentant for jeres organisation. Andre gange opstår rollen mere spontant. Det kan

være til en konference, en reception eller i en pause, hvor nogen spørger: "Hvad mener I egentlig om det her?".

I de situationer bliver du organisationens ansigt udadtil – og din opgave er at gøre jeres budskaber tydelige, forklare jeres perspektiver og stå på mål for det, I arbejder for.

Derfor er det vigtigt at være skarp på, hvad du repræsenterer, hvad du har mandat til, og hvor dine grænser går.



# NÅR DU BLIVER INVITERET

## Afklar med dem, der inviterer dig

Som organisation modtager man ofte henvendelser og invitationer udefra. Når det sker, er det vigtigt at forstå, hvad det egentlig er, du bliver inviteret ind i. Spørg på forhånd ind til rammerne, dagsordenen og forventningerne til dig for at undgå misforståelser.

Arrangører kan have forskellige forventninger til din deltagelse. Måske håber de, du bidrager med noget andet end det, du selv ønsker eller kan (for eksempel hvis de håber, du deler din personlige historie, eller at du taler på vegne af "alle unge").

## SÅDAN AFSTEMMER DU FORVENTNINGER, FØR DU SIGER JA

1.

### Find ud af, hvad de forventer af dig

Er arrangørernes forventninger realistiske? Spørg ind til, hvorfor de har inviteret dig og din organisation, og hvad de håber, du kan bidrage med. Ellers risikerer du at stå i en situation, hvor andre forventer noget andet, end det du faktisk er sendt for.

2.

### Sig højt, hvem du repræsenterer

Vær tydelig om, hvilken gruppe, organisation eller medlemskreds du taler på vegne af, og hvad din rolle er. Du repræsenterer ikke nødvendigvis alle unge, men de medlemmer eller det fællesskab, du har mandat fra.

3.

### Fortæl, hvad du kan bidrage med

Det er en fordel at være ærlig om, hvad du faktisk kan tale ind i. Det kan være jeres medlemmers erfaringer, organisationens officielle holdninger eller bestemte perspektiver fra jeres arbejde og foreningsliv.

## Er jeg den rigtige til at tage afsted?

Når du er blevet klogere på rammerne, kan det være godt at stoppe op og overveje: Har jeg faktisk noget relevant at bidrage med her? Er vores organisation den rette til at repræsentere det, arrangørerne efterspørger?

Nogle gange viser det sig at være en oplagt mulighed at få bragt netop jeres perspektiver i spil.

Andre gange vil du opdage, at det faktisk ikke giver mening at sige ja til at deltage. Det kan være, fordi emnet ikke ligger tæt nok på det, I arbejder med, fordi arrangørerne forventer, at I repræsenterer en anden gruppe, end den I faktisk gør.

I de situationer kan det være bedre at takke nej eller foreslå en anden person eller organisation. Det handler om at repræsentere ærligt og bruge jeres kræfter klogt.

# CASE

## SKAL VORES FORENING OVERHOVEDET DELTAGE?

Forestil dig, at jeres organisation bliver inviteret til en workshop om et emne, hvor arrangørerne gerne vil høre "unges perspektiv".

Men måske repræsenterer I kun en meget lille del af den gruppe, de egentlig gerne vil høre fra. Eller måske har I ikke nok erfaringer eller viden om lige præcis det område, der er i fokus.

I forklarer arrangørerne, hvilke unge jeres organisation faktisk repræsenterer. Alligevel vil de meget gerne have jer med.

Så står I med et valg: I kan deltage og forsøge at bidrage til samtalen. Eller I kan sige nej og pege på nogen, der rammer emnet og målgruppen bedre.

### Stop op og tænk over:

Hvornår giver det mening at sige ja til en invitation?

Og hvornår er det bedre at sige nej?

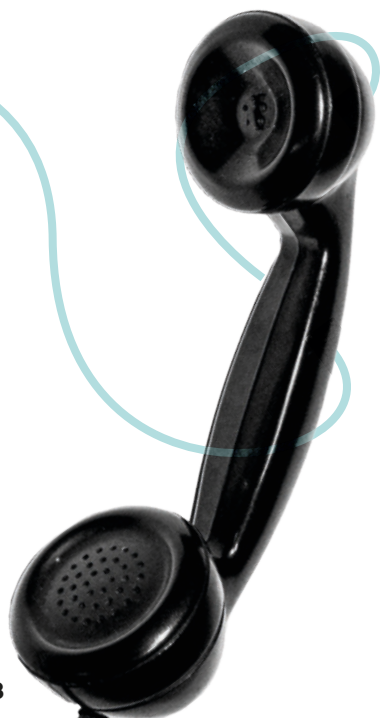
Hvad gør I, hvis andre forventer, at I repræsenterer en anden eller bredere gruppe, end I faktisk gør?

# NÅR DU SKAL FORBEREDE DIG, FØR DU DELTAGER

## Find gerne nogen at sparre med om budskabet

Du behøver ikke forberede dig alene. Inden du deltager i en debat, et møde eller et samarbejde, kan det være en god idé at vende det med nogen, der kender organisationen godt.

Sammen kan I blive skarpere på, hvad I gerne vil have ud af deltagelsen, og hvad der er vigtigt at få sagt.



### I kan for eksempel tale om:

- ▶ Hvad håber vi at få ud af at deltage?
- ▶ Hvilke hovedpointer er vigtigst at få frem?
- ▶ Har vi allerede en holdning til emnet eller anbefalinger?
- ▶ Står der noget i vores vedtægter, værdisæt eller principprogram, der er relevant?
- ▶ Hvilke erfaringer eller perspektiver fra medlemmerne er vigtige at tage med?
- ▶ Hvordan kan vi koble vores pointer tydeligt til den konkrete sag, så andre kan forstå og handle på dem?
- ▶ Er der noget, vi skal være særligt opmærksomme på?

### Hvis I før har stået i noget lignende, kan I også se tilbage:

- ▶ Hvordan greb vi det an sidst?
- ▶ Hvad virkede?
- ▶ Og hvad vil vi gøre anderledes denne gang?

## Afklar internt dit mandat, hvis du er i tvivl

Når du tager en ny opgave på dig, er det en god idé at overveje, hvilken type situation du er på vej ind i og hvad du har mandat til at sige, foreslå eller beslutte i netop den sammenhæng.

Nogle gange kan det være rart at forventningsafstemme med dit bagland, før du går ind i noget nyt. Det gør det lettere at navigere undervejs — både når alt går som planlagt, og når noget uventet opstår.

Hvad du skal have afklaret, afhænger af, om du skal:

### ...i debat, interviewes eller deltage i en offentlig samtale

Her handler det ofte om, hvad du kan sige på vegne af organisationen, hvilke budskaber du skal være særligt tydelig om, og hvor grænsen går mellem dine egne holdninger og det, du siger som repræsentant.

### ...give input eller finde løsninger sammen med andre

Her kan det være vigtigt at vide, hvad du må foreslå, hvor tydeligt du må lægge organisationen fast på noget, og om du må signalere opbakning til bestemte idéer, løsninger eller retninger.

### ... indgå i beslutningsrum

Her er det godt at vide, om du må sige ja til noget på stedet, hvor langt du kan gå i et kompromis, og hvornår du skal vende tilbage og spørge organisationen først.

Du kan bruge spørgsmålene på næste side som inspiration, når du skal forventningsafstemme og afklare dit mandat sammen med andre.

Ikke alle spørgsmål er relevante hver gang — brug dem, der giver mening i den situation, du står i.

# SPØRGSMÅL I KAN BRUGE TIL AT AFKLARE MANDATET SAMMEN

Må jeg udtale mig om en sag, vi ikke tidligere har taget stilling til, og hvor vi ikke har en officiel holdning endnu?

Hvad må jeg foreslå? Må jeg komme med nye forslag på stedet — eller kun præsentere det, vi allerede har besluttet?

Er der noget, jeg altid skal vende med bestyrelsen eller andre først?

Er der noget, jeg bestemt ikke skal love eller lægge organisationen fast på?

Må jeg indgå kompromiser, og hvor langt må jeg gå?

Er jeg bundet af en bestemt linje, eller må jeg selv vurdere, hvad der giver mening at sige, så længe det er i tråd med vores værdier og mål?

## NÅR DU DELTAGER

### Forstår andre din rolle?

Det kan ske, at andre glemmer eller ikke forstår, at du ikke bare taler ud fra dig selv, men på vegne af en gruppe. Når du deltager i møder eller arrangementer, kan det derfor være nødvendigt at gentage, at du er repræsentant.

Når du er tydelig om det, bliver det også lettere at tage det, du siger, alvorligt. Du bidrager nemlig ikke bare med en enkelt personlig mening, men med perspektiver, erfaringer og holdninger, der bygger på noget fælles. Brug derfor gerne formuleringer, som viser, at du netop taler ud fra noget fælles – uden at påstå, at alle mener eller oplever præcis det samme.

### Det kan du sige:

*"Flere af os oplever ..."*

*"Mange af vores medlemmer fortæller, at ..."*

*"I vores organisation er der et ønske om..."*

*"Jeg møder ofte medlemmer, som peger på..."*

### Vær tydelig om, hvem du repræsenterer

Som ung kan du hurtigt blive set som talsperson for "alle unge" og blive bedt om at udtale dig om alt muligt, der handler om unge — også emner, der ligger uden for det, du faktisk repræsenterer og ved noget om. Men unge er selvfølgelig lige så forskellige som andre befolkningsgrupper, og mener og oplever langt fra altid det samme.

Derfor må du gerne udfordre det, hvis nogen prøver at gøre dig til repræsentant for alle unge. Tal i stedet ud fra det fællesskab, du rent faktisk ved noget om.

### Det kan du sige:

*"Nu kan jeg jo ikke svare på vegne af alle unge, men jeg kan fortælle, hvad der fylder hos vores medlemmer. Her oplever vi, at..."*

*"Jeg ved ikke, hvad alle unge mener, men i vores organisation er det vigtigt, at..."*

## Må du godt dele dine egne personlige oplevelser?

Ja. Det er helt normalt, at du som repræsentant selv deler mange af de erfaringer som dem, du repræsenterer. Eller måske er dit engagement netop opstået, fordi du selv er berørt af det, I kæmper for.

Du kan med fordel bruge dine egne erfaringer, hvis de snakker ind i noget større. På den måde kan du bruge dine egne erfaringer som løftestang til at sige noget mere generelt på vegne af den gruppe, du repræsenterer.

Eksempel: Din egen oplevelse med bureaukrati som foreningsleder afspejler udfordringer, som flere i organisationen kender til. Her kan du bruge den erfaring til at konkretisere noget, der ellers kan være abstrakt.

Det bliver først problematisk, hvis du kommer til at gøre din egen oplevelse til alles oplevelse. Du skal altså passe på med at sige "vi", hvis du ikke ved, om andre faktisk deler det, du selv har oplevet.

En god tommelfingerregel er derfor: Brug gerne dine egne oplevelser som eksempel eller indgang til at illustrere noget fælles.

### Det kan du sige:

*"Flere medlemmer fortæller, at de oplever det her. Det kan jeg også selv genkende."*

*"Jeg har selv oplevet det her, og det ved jeg, at flere andre også har."*



## At holde fast i det vigtige uden at lukke samtalen

Hvis du deltager i en sammenhæng, hvor flere aktører skal samarbejde, beslutte noget sammen eller indgå aftaler, er du der formentligt, fordi I som forening har noget på spil. Det kan være nogle konkrete input eller kæpheste, som I gerne vil have afspejlet i det, der skal besluttes.

I så fald er det vigtigt, at du kan forklare, hvad der er kernen for jer – og være nysgerrig på, hvordan det kan blive tænkt ind i fælles løsninger.

Når flere aktører med forskellige interesser skal nå frem til noget fælles, kræver det dog ofte fleksibilitet fra alle parter. Derfor er det vigtigt også at gå ind i samtalen med vilje til at lytte, stille spørgsmål og arbejde konstruktivt for at finde frem til løsninger, som alle kan nikke ja til.



## Noget er måske ikke til diskussion.

Det kan være jeres værdier, principper eller beslutninger fra medlemmerne. Her er det okay at stå fast og være klar om, hvad I ikke kan gå på kompromis med.

### Men det er sjældent alt eller intet.

Du behøver ikke nødvendigvis at kæmpe for hver detalje. Hvor kan I for eksempel gå andre i møde? Og hvad kan I godt se jer selv i – også selvom det er noget andet end det, I selv har tænkt?

Det er godt at være fleksibel, så længe retningen stadig giver mening for jeres forening. Så er du med til at vise, hvor I står – uden at lukke samtalen. Det øger chancen for at præge noget.

### Det kan du sige:

*"Hvordan tænker I, at det her hænger sammen med unges indflydelse?"*

*"Kan I se en løsning, der også imødekommer vores bekymring om...?"*

*"Hvis vi skal vurdere det fra vores ståsted, så er nøglespørgsmålet..."*

*"Det her er vigtigt for os, men jeg vil gerne tale om, hvordan vi kan komme derhen."*

# NÅR DU BLIVER I TVIVL OM DIT MANDAT UNDERVEJS

Selv hvis du forbereder dig godt på forhånd, kan du stå i situationer, hvor du bliver i tvivl om, hvad du må sige eller gøre. Måske udvikler en samtale eller forhandling sig i en retning, du ikke havde regnet med. Måske opstår der et kompromis, du ikke var forberedt på.

Tvivl kan være et tegn på, at sagen er vigtig, at du har brug for flere perspektiver eller at beslutningen ikke skal tages alene. Nogle gange er det rigtige derfor at stoppe op og vende tilbage til organisationen, før du siger eller gør noget.

## Brug din egen dømmekraft ansvarligt

Andre gange er du nødsaget til at handle, før du har mulighed for at vende det med andre. I de situationer kan det være en del af din rolle at bruge din egen dømmekraft (hvis du har fået mandat til det).

Det betyder, at du skal vurdere, hvad der giver bedst mening ud fra dit kendskab til organisationen, jeres værdier og det mandat, du har fået. På den måde er dine beslutninger stadig forankret i noget fælles.

Derfor er det afgørende, at du løbende holder dig orienteret om, hvad der rører sig i organisationen, og opbygger en fornemmelse for fællesskabet over tid. Den fornemmelse bliver et vigtigt pejlemærke, når du skal handle hurtigt, selvstændigt eller står i en ny situation.

Det er også vigtigt at du kan forklare dine valg bagefter: hvilke hensyn du tog, og hvordan det hænger sammen med det, du ved om medlemmerne.

I praksis gør du altså nogle gange noget i situationen ud fra dit bedste skøn – men går så bagefter tilbage til baglandet og siger: *"Det her har jeg sagt. Er det okay eller skal jeg tilbage og brandslukke?"*.

## TRE PEJLEMÆRKER NÅR DER IKKE ER ET KLART SVAR

### 1.

#### Ret dig mod jeres værdier

Overvej: Hvad står vi for som organisation? Hvilke principper plejer vi at lægge vægt på? Hvad vil være i tråd med vores formål?

### 2.

#### Tænk på konsekvenserne

Dømmekraft handler ofte om at vælge det, der er bedst for fællesskabet. Overvej: Hvem bliver påvirket af beslutningen – nu og på længere sigt?

### 3.

#### Kan jeg forklare det bagefter?

Overvej: Vil jeg kunne forklare og stå på mål for beslutningen over for medlemmerne? Hvis svaret er ja, bruger du sandsynligvis din dømmekraft ansvarligt.

# CASE

## MÅ JEG SIGE JA TIL ET KOMPROMIS?

Din organisation deltager i arbejdet med en ny kommunal ungestrategi. Du er sendt afsted for at præsentere jeres forslag og deltage i en arbejdsgruppe.

Undervejs opstår der et kompromis:

Nogle af jeres forslag er med, men ikke alle. Mødelederen spørger nu, om deltagerne kan bakke op om kompromiset.

Nu bliver du i tvivl, om du har mandat til at sige ja – eller om det først skal vendes med bestyrelsen eller andre i organisationen.

Hvis du siger ja, kan det få betydning for organisationen.

Hvis du siger nej eller beder om tid, kan processen blive forsinket.

### Stop op og tænk over:

- ▶ Hvad ville du gøre i situationen?
- ▶ Hvad ville afgøre, om du kan sige ja til kompromiset?
- ▶ Hvornår ville du vælge at sige: *"Det skal jeg lige vende med min organisation først"*?

# NÅR DU IKKE KAN ELLER SKAL SVARE

## Hvordan man siger "det ved jeg ikke" professionelt

Du behøver ikke have svar på alt. Hvis du bliver spurgt om noget, du ikke kan svare på, er det mere troværdigt at være ærlig end at improvisere.

### Det kan du sige:

*"Det skal jeg lige vende med mit bagland/min bestyrelse."*

*"Det har vi ikke taget stilling til endnu, men jeg kan undersøge det."*

*"Det vil jeg gerne tjekke og få afklaret og derefter vende tilbage."*

*"Jeg har brug for at vende den internt først, før jeg kan udtale mig."*

*"Vi er stadig i proces, så jeg vil helst ikke konkludere for hurtigt. Må jeg vende tilbage?"*

*"Det har vi ikke afklaret endnu. Jeg kan dele vores erfaringer, men ikke love noget på foreningens vegne."*

## Når nogen vil have et hurtigt svar

Som repræsentant kan du opleve at blive kontaktet, fordi nogen gerne vil have jeres perspektiv hurtigt. Det kan være en journalist, en samarbejdspartner eller en politiker, der ringer og vil have en kommentar her og nu.

### Det er helt legitimt at bremse tempoet et øjeblik,

hvis I ikke har drøftet sagen internt endnu – også selv om andre presser på.

Nogle gange kan det være nok at købe dig selv lidt tid.

Du kan for eksempel sige, at det er en vigtig sag, og at du gerne vil svare ordentligt – men at du er midt i noget lige nu, og om du derfor må ringe tilbage om lidt.

Det giver dig mulighed for at tænke dig om, finde ud af, hvad du faktisk kan sige, eller vende situationen med nogen først.

## Du skylder ikke alle en forklaring – især online

Hos nogle repræsentanter foregår en del af det udadvendte arbejde på sociale medier, i kommentarspor eller i debatindlæg, hvor mange kan se med. Det kan føles anderledes end at tale i et mødelokale, fordi reaktionerne kan komme hurtigt og tonen kan være hård.

Hvis nogen henvender sig direkte til dig eller er kritiske i kommentarsporet, må du gerne vælge, hvad du vil svare på – og hvad du vil lade ligge.

Det er okay at:

- ▶ svare kort
- ▶ svare senere
- ▶ undlade at svare
- ▶ lukke en debat, der ikke føles tryk

Hvis det er vigtigt, at du læser kommentarsporet (nogle gange skal man bare lade være), så allier dig eventuelt med én, som kan læse dem for dig og være med til at sortere de ikke-konstruktive kommentarer fra.

# EN SIDSTE POINTE: VEND TILBAGE TIL FÆLLESSKABET – OG DEL SUCCESERNE

Det styrker fællesskabet, når du bygger bro tilbage efter møder, samarbejder, debatter eller offentlige udmeldinger. Det, du siger og gør udadtil, kan nemlig også få betydning indadtil. Det kan sætte nye samtaler i gang, skabe opmærksomhed om en sag eller give medlemmerne en oplevelse af, at deres perspektiver er blevet hørt.

Og når noget går godt, så husk også at dele succeserne. Hvis jeres organisation har bidraget til en vigtig debat eller været med i en vigtig proces, kan det være med til at skabe både stolthed, energi og motivation i fællesskabet.



# GODE RÅD TIL ALLE OMKRING REPRÆSEN- TANTER

For eksempel ledelsen, ansatte og andre med organisatorisk ansvar i foreningen

## EN STÆRK REPRÆSEN- TANT BLIVER SJÆLDENT STÆRK ALENE

Repræsentanter står ofte i en rolle, hvor de både skal være modige, tydelige og tilgængelige, samtidig med at de stadig er ved at lære rollen at kende. Selvom det er både sjovt og meningsfuldt at være repræsentant, kan det også for nogle føles som et stort ansvar.

Derfor er det vigtigt at huske: En repræsentant er en del af et fællesskab – og fællesskabet har også et ansvar for, at rollen er tryk og bæredygtig at stå i.

Det kræver en organisation, der tager medansvar for at sætte gode rammer og tilbyde støtte og sparring, når der er behov for det.

### Hvem har et særligt ansvar for at støtte?

Det er meget lettere at være repræsentant, når man mærker opbakning fra medlemmerne omkring en. Alle i jeres forening kan derfor gøre en forskel ved at vise interesse for repræsentanternes arbejde, hjælpe med input og anerkende den tid og energi, de lægger i opgaven.

Samtidig er det vigtigt, at nogle i organisationen tager et særligt ansvar for at sikre, at man som repræsentant ikke står alene. Det kan være bestyrelsen, en ansat eller andre nøglepersoner, som er tæt på repræsentanternes arbejde og kender organisationen godt.

Det afgørende er ikke, hvem der har rollen, men at ansvaret er tydeligt placeret, så alle ved, hvem de kan gå til for støtte eller sparring.

# SÅDAN KAN I STØTTE JERES REPRÆSENTANTER

## Gør det tydeligt, at der er hjælp at hente

Noget af det mest beroligende er at vide, at hjælpen er inden for rækkevidde. Gør det klart, hvem man kan ringe eller skrive til, hvis der opstår tvivl eller svære situationer – og signalér, at det er helt okay at bruge den mulighed. Det er ikke et nederlag at spørge om hjælp.

## Hjælp med at afklare mandatet

Usikkerhed opstår ofte, når det er uklart, hvad man som repræsentant må sige eller gøre. Derfor kan det være en stor hjælp at afklare forventninger og mandat inden en ny opgave eller rolle: Hvad kan repræsentanten udtale sig om? Hvad er vedtaget? Hvad er åbent? Og hvad bør altid vendes med andre først?

## Sørg for sparring før en opgave

Før en opgave (for eksempel et interview, en debat eller et vigtigt møde) kan I hjælpe med sparring på budskaber og mulige spørgsmål. Hvis en repræsentant står i en længere proces eller en større opgave, kan det også være en god idé at samle en mindre sparringsgruppe, som vedkommende løbende kan vende overvejelser og dilemmaer med.

## Tilbyd debriefs

Når en opgave er overstået, kan der sidde meget tilbage: Nogle føler sig lettede – andre føler sig udmattede, i tvivl eller ramt af kritik. Især efter en svær, stor eller ny opgave kan det være gavnligt med en kort debrief: "Hvordan gik det?" og "Hvordan har du det?".

### TRE TING I KAN MINDE JERES REPRÆSENTANTER OM

1.

Du er valgt eller udpeget, fordi folk har tillid til dig – ikke fordi du skal være fejlfri.



2.

Tvivl er ofte et tegn på, at du tager rollen seriøst.



3.

Du repræsenterer fællesskabet, men du står ikke alene i det.

# UNDGÅ AT GØRE ÉN PERSON TIL HELE ORGANISATIONEN

## Del ansvaret imellem flere

Hvis den samme person altid skal stå frem, kan det hurtigt føles, som om hele organisationen afhænger af den ene. Det er et stort pres at lægge på et enkelt menneske. En vigtig del af at støtte en repræsentant er derfor også at hjælpe med at uddelegere.

Del taletid, opgaver og arrangementer mellem flere, når det giver mening. Og sørg for pauser og aflastning i travle perioder.

## Hjælp med at sortere i henvendelser udefra

Det kan føles som en ære at blive spurgt ofte, men det kan også være en belastning. Hvis jeres formelle repræsentanter bliver inviteret til mange arrangementer, kan det nogle gange give mening at hjælpe med at prioritere det vigtigste.

Når nogen inviterer jer, er det heller ikke altid givet, at det skal være for personen eller et bestyrelsesmedlem, der tager afsted.

Det afhænger af situationen.

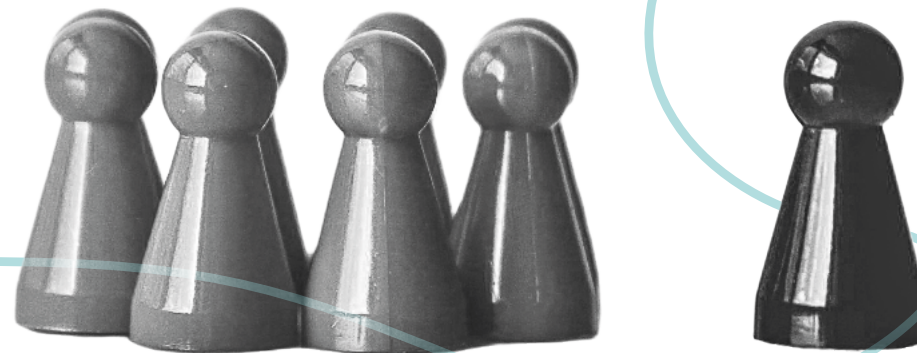
## Tænk derfor ikke altid:

*Hvem plejer at tage afsted?*

## Men snarere:

*Hvem giver bedst mening i netop denne situation?*

Det kræver, at I som forening vurderer invitationer bevidst i stedet for automatisk at sende den samme person hver gang.



## Behøver det at være nogen med mandat, vi sender afsted?

**Ikke altid.** Nogle invitationer kalder først og fremmest på en formel repræsentant, der har et tydeligt mandat til at tale på organisationens vegne og ved, hvad I står for. Det kan være i sammenhænge, hvor nogen forventer jeres officielle holdninger eller et beslutningsmandat.

I andre situationer er det ikke nødvendigvis en formel repræsentant, der er brug for. De kalder nærmere på én, der har lyst til at fortælle om deres egne personlige oplevelser med et bestemt emne, også selv om personen ikke er valgt eller udpeget som formel repræsentant.

Her behøver det måske ikke være en forperson. Det kan det være lige så relevant at sende en frivillig eller et aktivt medlem, der har personlige erfaringer med det emne, det handler om.

Samtidig er det værd at huske, at omverdenen ikke altid ser forskellen.

Selvom intentionen er, at den frivillige eller medlemmet deltager som én ung fra en målgruppe og kun taler ud fra egne oplevelser, så vil andre nogle gange tænke: "Det her er én fra foreningen, så det siger nok også noget generelt om de andre fra organisationen".

Derfor er det vigtigt at forklare arrangørerne, hvilken rolle personen deltager i – og klæde personen på til selv at være tydelig om det.

## BYG BRO MELLEM NYE OG ERFARNE

En sidste pointe er at huske at skabe rum for, at jeres repræsentanter kan udveksle erfaringer med hinanden. Nogle gange er de spørgsmål, der opstår – både i starten og senere – nemmere at vende med nogen, der selv kender rollen indefra.

Som organisation kan I hjælpe den dialog på vej. Det er især oplagt, når nye repræsentanter træder til og andre stopper, for eksempel efter en generalforsamling eller et valg. Her giver det mening at sætte tid af til at nye og erfarne kan dele erfaringer og lære af hinanden. Det kræver ofte, at nogen tager ansvar for at få det til at ske og faciliterer samtalen.

### Det kan give mening at tale om:

- ▶ Hvad er det bedste ved at være i rollen?
- ▶ Hvad er det sværeste ved at repræsentere andre?

▶ Hvad hjælper, når man bliver i tvivl eller er nervøs?

▶ Hvad har man hver især lært af at stå i rollen?

Det er også en god idé at holde kontakten til de repræsentanter, der træder ud af rollen, så deres erfaringer ikke forsvinder. De ligger ofte inde med værdifuld viden om både opgaven og jeres forening, der kan være guld værd for det næste hold.

I kan for eksempel invitere tidligere repræsentanter til at være sparringspartnere i den første tid eller lave en uformel "buddy-ordning", hvor nye kan række ud efter behov. Det kan gøre en stor forskel at kunne række ud til nogen, der har stået i det samme – én, der kan svare på spørgsmål, give et råd eller bare sige: "Det er helt normalt."

Det giver ikke kun nye et stærkere udgangspunkt. Det er også en måde at anerkende det engagement, tidligere repræsentanter har lagt. I sidste ende handler det om at skabe et fællesskab omkring rollen som repræsentant, hvor man løfter hinanden og tager ansvar sammen.



↑  
**FIND FLERE  
MATERIALER  
OM FORENINGS-  
DEMOKRATI  
HER**



**Dansk Ungdoms Fællesråd**

**Scherfigsvej 5  
2100 København Ø**

**Tlf.: +45 39 29 88 88**

**duf@duf.dk**