

ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG ORGANISERING OG PRINCIPPER FOR BESLUTNINGSPROCESSER I ALTERNATIVET

KORT VERSION

Genskab den alternative virkelyst
og sammenhængskraft

Af Kathrine Lauritzen og Mark Desholm





KÆRE MEDLEM

Dette er en kort version af en rapport om Alternativets organisation.

Hovedbestyrelsen har gennem 2019/20 arbejdet intensivt med organisations- og ledelsesudvikling. En del af det arbejde er resulteret i denne rapport for bedre at forstå organisationen. Rapporten er lavet af Mark Desholm og Kathrine Lauritzen. Den indeholder en lang række overvejelser om muligheder og veje at gå organisatorisk.

Tanken er, at det er den nye Hovedbestyrelse, der efter landsmødet 2020 tager stilling til udmøntningen af den videre proces. HB har modtaget rapporten, ligesom den øvrige organisation og forholder sig åbent til indholdet og mulighederne. Rapporten fremlægges på landsmødet 2020. Det er HB's holdning at Alternativet er en organisation, der ønsker at eksperimentere og være nysgerrige – også med organisationsarbejdet.

➤ [Læs den fulde rapport](#)

Resumé af organisationsrapport

Alternativet har nu igennem en årrække udviklet sig fra en idé og frem til at være en landsdækkende politisk organisation med repræsentation i Folketinget og en bred vifte af politiske og organisatoriske organer. Den organisatoriske udvikling har foregået i organiske diskrete skridt uden en større masterplan fra starten af.

Der har længe været et udbredt ønske iblandt mange dele af Alternativet om at få gentænkt vores organisation og den måde vi foretager beslutninger i vores forskellige grupper og udvalg. Den nye situation efter folketingsvalget i 2019 og valget til ny politisk leder her i 2020 kalder også på en trimning af vores organisation, ikke mindst fordi midlerne er blevet mindre.

Projektets vision

Projektets overordnede vision var at sikre, at vores organisationsopbygning og beslutninger i Alternativet reelt lever op til vores fælles Å-dna og værdier. Projektet skulle resultere i flere scenarier for vores organisationsopbygning og anbefalinger til vores politikudvikling og beslutningsprocesser.

Indsigter og forslag fra interviews

Der er mange gode og indsigtfulde kommentarer og forslag fra i alt ni interviews. Vi har inddelt i følgende fire overordnede temaer: organisering, beslutningsprocesser, ledelse og politik. Her følger de vigtigste og mest fremtrædende indsigter, forslag og citater fra de ni interviews.

Organisering

- Vi skal være mere organiseret og mindre uorganiseret (alle skal kunne se repræsentationslinjen fra toppen og ned til en selv).
- Vi mangler struktur og professionalismisme.
- Organisationen Å kan med fordel slankes (via digitalisering – Zoom – og ud med tunge foreningsopgaver) – vi har færre ressourcer nu.
- Der eksisterer en angst for strukturer (frygt for begrænsninger og ønske om frihed).
- Måske et koordinerende og samlet ledelsesorgan (organisatorisk, parlamentarisk og politisk).



- Den lokale repræsentation i HB er godt.
- Vi er gode til at sætte ting i gang, men dårlige til at følge op.
- Netværksorganisering med udvalg og koordinationsudvalg bør afprøves.
- Vi kunne med fordel øge fokus på bevægelsesdelen af Å.
- Organisering af en aktivistgruppe i Alternativet.
- Faglige/tematiske baggrundsgrupper til de folkevalgte.
- Mere synergi imellem: 1) de forskellige folkevalgte og 2) det politiske, organisatoriske og parlamentariske.
- Tingene spiller, når Landssekretariatet fungerer godt.
- Vi mangler netværk imellem folk (med fordel digitale).
- Dialog virker ikke optimalt.

Beslutningsprocesser

- Vi er dårlige til at træffe beslutninger – vi tør ikke.
- Flere urafstemninger (landsmødet og især digitalt).
- Alle kan ikke være enige i alt.
- Principper og processer fra sociokrati kan være godt for Alternativet – men vi skal ikke være en sociokratiske organisation.

Ledelse

- Der eksisterer en angst/aversion omkring ledelse i Å (frygt for begrænsning og ønske om frihed).
- Strukturer og uddelegeret ansvar giver ro (men husk rum til autonomi/selvledelse).
- Ingen topstyring tak!.
- Der skal være bedre samarbejde imellem de folkevalgte, POFO, HB og Sekretariatet.
- Mere klare mandater (roller, funktioner og beslutningskompetencer).
- Vi er generelt konfliktsky i Alternativet.
- Der forekommer mange dræbende magtkampe i

Alternativet.

- Faglige kompetencer er vigtige for Alternativet.
- Vi bør generelt have større fokus på ledelse i Å – udvikle Å's ledelsesdogmer.
- Dialogrådet er vigtigt, men er aldrig rigtig kommet op at flyve.

Politik

- Holde fast i Alternativets fundament (de seks værdier, debatdogmerne og manifest).
- Vi har masser af god politik – vi skal bare evaluere og justere den systematisk.
- Vi skal være ordentlige og systemkritiske.

Overvejelser og muligheder om Hovedbestyrelsen

- Formuler tydelige rolle og ansvarsbeskrivelser for HB-medlemmerne.
- Få bundet de politiske og organisatoriske dele af Alternativet sammen igen, ved at skabe et Forretningsudvalg (FU), bestående af DOL fra HB og daglig politisk ledelse (DPL).

Overvejelser og muligheder om Politisk Forum (POFO)

- For at løse op for problemstillingen omkring vedtagelse af ny politik kan man overveje, om ikke man skulle gøre POFO til et politik-kvalificerende udvalg og overlade beslutningerne af vores politik til medlemmerne igennem urafstemninger.
- Udarbejd klare rollebeskrivelser for POFO og POFO's medlemmer.
- Styrk samarbejdet mellem MF'erne og POFO ved at etablerer et fast feedback-loop.
- Man kunne også overveje, om ikke POFO lige så godt kunne være et udvalg under HB, så disse to organer ikke behøver at kæmpe om magten i Alternativet. Det ville simplificere det eksisterende setup og rykke os tættere på visionen om 'et Alternativ'.
- Overvej at lave om i sammensætningen af POFO, så man fjerner kredsrepræsentationen fra ligningen og erstatter det med repræsentanter for hver politikområdet, som man ser det i ÅU.
- Sidst; Det er lidt uklart hvad funktionen af POFO's ledelsesudvalg er. Agendaen for POFO's møder burde være rimelig fast og dermed bør behovet for ledelsesbeslutninger ikke være stort. Man kunne skifte navnet til at være et koordinationsudvalg, som



alene er ansvarlig for indkaldelse til og afvikling af møderne.

Overvejelser og muligheder om storkredse og lokalforeninger

- HB bør stille de værktøjer og software til rådighed, som alle kredse og lokalforeninger har brug for at lette arbejdet lokalt. Det kunne også indbefatte at udarbejde og tilbyd relevante kurser i løsning af opgaver som går på tværs. Det kunne være et fælles økonomistyringsprogram og tilhørende kursus, kursus i kampagneafvikling, i facilitering, udarbejdelse af guides til afholdelse af årsmøder, osv. HB kunne med fordel spørge ud i organisationen, om nogen ønsker at påtage sig opgaven med netop dette. I øvrigt findes meget materiale allerede og skal måske bare samles og deles.
- Der kom også et spændende forslag på bordet omkring oprettelse af ikke bare en organisatorisk forperson i hver storkreds og lokalforening, men også en politisk ordfører. Inspirationen til dette tiltag kommer tilsyneladende fra Alternativets Unge (ÅU), som netop kører parløb, når det kommer til de øverste ledelsesposter. Man kan jo sige, at konceptet ville skabe ligevægt imellem den politiske og organisatoriske magt i Alternativet – og det ville også være totalt sejt, hvis Å kunne lære lidt af ÅU her.
- En mulighed er at "nedlægge" vores lokalforeninger, og i stedet dyrke lokale netværksgrupper, der kunne organiseres på en anden og mere moderne måde – for eksempel via netværksorganisering (se scenarie 3 nedenfor). Men i efteråret var der nedsat en arbejdsgruppe, der netop har foreslået, at lokalforeninger skal laves om til netværk uden krav om regnskaber og bestyrelsesarbejde. Der er lagt op til en frivillige ordning, om de enkelte lokalforeninger ville omdannes til netværk eller forblive en forening.
- I den yderste konsekvens kunne vi ligeledes nedlægge vores storkredse, hvis vi ikke synes, at vi har den fornødne kapacitet i form af økonomiske midler og/eller frivilligkræfter til at understøtte dem, og så i stedet oprette regionskredse. Dette ville halvere antallet af organisatoriske enheder.
- I det hele taget skal der mere gang i vores græsrodder, som skal inspireres til at afholde politiske arbejdsdage med indhold og gæstetalere, til politisk aktivisme og generelt til lokale aktiviteter der kan afhjælpe/modvirke de globale kriser, som vi befinder os midt i. Det kan gøres ved at tænke i forskellige typer af netværksgrupper (se afsnit om Reorganiseringskomponenter).

Overvejelser og muligheder om de folkevalgte

- Skab og faciliter netværksmøder mellem de folke-

valgte. Her vil de kunne høste af hinandens erfaringer, og hjælpe hinanden med konkrete problemstillinger. Vi ved alle at de folkevalgte har en hektisk hverdag, så det vil være nødvendigt, at sekretariatet facilitere et sådan netværk, der jo oplagt kunne bruge Zoom som mødeplatform. Et månedligt møde ville helt sikkert være givet godt ud.

- Endelig som også nævnt ovenfor, så er det på tide, at vi får etableret dels nogle hjælpegrupper for vores folkevalgte politikere. Man kunne forestille sig to slags grupper med hver deres formål.
 - Den ene vil være en baggrundsgruppe dedikeret til den pågældende politiker, som hjælper med alt tværpolitisk som måtte dukke op. De ville hjælpe med at gennemlæse lovforslag og finde relevant viden og tage stilling til, hvordan der skal responderes. Baggrundsgrupperne vil have en tæt kontakt til græsrodsgrupperne (se nedenfor) afhængigt af politikområdet. Det er essentielt at samarbejdet med den pågældende folkevalgte og baggrundsgruppen fungerer uden de store gnidninger og at dette samarbejde opleves som en hjælp og aflastning for den folkevalgte og er med til at højne kvaliteten og kvantiteten i de forslag som stilles.
 - Den anden (eller de andre) er græsrodsgrupper pr. politikområde, som en folkevalgt enten direkte eller via sin baggrundsgruppe ville kunne række ud til, for at få input og ideer til, hvordan Alternativet politik konkret skal forvaltes inden for det specifikke politikområde. I græsrodsgrupperne kunne de Alternativister som enten har en stor interesse inden for området og/eller en stor faglighed kunne mødes og sikre, at Alternativets praktiske politik til hver en tid er i tråd med den seneste forskning og de seneste indsigter for området. Både MF'ere og byrådder kunne trække på de samme baggrundsgrupper, og her vil Zoom igen være en oplagt kommunikationsplatform, så vi kan trække på alle relevante kræfter fra hele landet. Græsrodsgrupperne vil skabe tæt kontakt til fagkræfter inden for deres område, og de kunne også være idé- og rugekasse for politikudvikling inden for de enkelte fagområder, og de kunne være faciliterende i forhold til diverse POLA'er

Overvejelser og muligheder om Dialogrådet

- Man kunne overveje, at rådet påtog sig en mere proaktiv rolle, så de, i stedet for at vente på at en konflikt opstår og på at blive kontaktet i den forbindelse, fik en mere uddannende rolle. Dvs. tog ud til de forskellige netværk og grupper og fortalte om konflikthåndtering og på den måde medvirkede til at højne bevidstheden om, hvad der skaber konflikter.



Organisationskomponenter

Der har altid været et stort ønske i Alternativet om, at organiserer sig anderledes.

Hovedbestyrelsen **Must do**:

- Tydeliggør at HB-medlemmer fra kredsene repræsenterer kredsene, hvor de diskuterer kommende HB møder/beslutninger i deres storkredsbestyrelse. På den måde sikres den organisatoriske sammenhængskraft ud i kredsene.
- Etabler et forretningsudvalg (FU) bestående af DPL, DOL samt Sekretariatschefen og Pressechefen. Dette FU skal fungere som øverste koordinerende enhed for Alternativet.
- I kølvandet på etableringen af FU, bør der ligeledes etableres et udvidet FU, hvor ÅU's FU sidder med.

POFO

Som det fremgik af forrige afsnit, lægger vi med implementeringen af Politiskudviklings- og vedtagelsesprocessen op til, at POFO's mandat ændres.

Herudover har vi nogle forslag til ændringer i sammensætningen af POFO:

Must do:

- Ændre POFO's mandat fra at være besluttende til at være indstillende. Medlemmer træffer beslutning om nye politiske visioner.
- Reducer størrelsen på Politisk forums ledelsesudvalg og omdøb det til "Koordinationsudvalg. Politisk forums ledelsesudvalg synes unødvendigt stort. Sæt i stedet afviklingen af POFO-møder på formel (udsendelse af materiale inden møde, afvikling af mødet og nedskrivning af konklusioner, etc.), og reducer størrelsen af udvalget og omdøb det til at være et Koordinationsudvalg. Med oplægget til beslutningsproces er der ikke brug for ledelse, men derimod koordination (som med fordel kunne understøttes af en dygtig sekretariatsmedarbejder) og kompetent mødefacilitering.

Omlægning af lokalforeninger til lokale netværk

Som tidligere nævnt, har den foregående nedsatte organisationsgruppe, lagt op til at lokalforening skal (kan) omlægges til lokale netværk. Den idé støtter vi fuldt ud.

Must do:

- Omlæg lokalforeninger til lokale netværk (for de lokalforeninger som ønsker det). Lad kredse varetage de foreningsrelaterede opgaver og lad det lokale netværk facilitere og bedrive den aktivisme, som vi alle mener er så vigtigt – ikke mindst for den grønne omstilling.

Konklusion

Der er masser af saft og kraft i Alternativet. I både interviews og i spørgeskemasvar, var det tydeligt, at der er en kæmpe uforløst virkelyst og skabertrang, som kalder på at blive brugt rigtigt. Der er en tørst efter at vende tilbage til at være en nytænkende, samskabende og kreativ organisation, hvor bevægelsen og partiet bliver hinandens legekammerater og forudsætninger.

Det betyder at der skal være en struktur med transparens i vores beslutningsprocesser, og at organisationen sammensættes på en måde, hvor den enkelte kan se sig selv og betydningen af egen rolle. Der skal være balance imellem initiativ, indflydelse og fællesskabet. Vi mener, at vi med **indførelsen af den forslåede beslutningsproces i afsnittet "Beslutningsprocesser i Alternativet" får skabt den balance.**

Herudover er vores anbefaling, at HB fokuserer på at implementere komponenterne nævnt i scenarie 1. Det vil bygge på det gode fundament, som allerede findes, uden at man skyller babyen ud med badevandet. Komponenterne i scenarie 2 vil være relevante at kigge på henover de næste år, når man har taget stilling til og set virkningen af scenarie 1's komponenter. Scenarie 3 er den markante ændring af Alternativets organisation. Vi mener ikke, at tiden er til at gå så radikalt til værks. Til gengæld er det vores overbevisning, at vi med trinene i scenarie 1, lægger an til at bane vejen for, at mere organiske og sociokratiske organisationsformer kan udvikle sig over tid i Alternativet – på bedste organiske vis.

Forslag til den videre færd

Vi foreslår følgende videre færd:

- Projektgruppen gennemgår af rapporten for Styregruppen.
- HB diskuterer indholdet og konklusionerne i nærværende rapport.
- HB beslutter hvad de ønsker at gå videre med (nogle beslutninger vil kræve vedtægtsændringer).
- Vedtægtsudvalget inddrages og udarbejder oplæg til de nødvendige vedtægtsændringer (hvor dette er krævet), baseret på HB's beslutning.
- Rapporten deles med alle som er interesserede (kan gøres med det samme).
- Et eller flere medlemmer af projektgruppen, laver en præsentationsvenlig udgave af rapporten og fortæller om den på årsmødet.
- Afhængigt af eventuelle vedtægtsbeslutninger på årsmødet, går HB i gang umiddelbart efter årsmødet med at implementere ændringerne.