

Vidensopsamling fra stormøde for bestyrelsesmedlemmer

3. og 4. september 2016

Her finder du en vidensopsamling fra nogle af de workshops der blev holdt hen over stormødet for bestyrelsesmedlemmer i Albertslund d. 3.-4. september 2016.

Dokumentet er mest af alt tænkt som et opslagsværk, som I kan slå op i, når der er et emne I har brug for hjælp til eller ønsker ideer til. Brug indholdsfortegnelsen til at finde hen til der I vil og læs de dele I har lyst til. Brug også de links til workshopholderens AlleOs profiler til at komme i kontakt med dem.

I samme ombæring vil vi gerne slå et slag for [håndbogen](#). Håndbogen er et sted, hvor du mere eller mindre kan finde svar på alt, eller i hvert fald på rigtig rigtig rigtig mange ting. Håndbogen er et værktøj som ligger på AlleOs. Det skabes af os alle sammen til os alle. Så hvis du har noget at kunne byde ind med, som andre kan få gavn af, så gør endelig det. Send det til handbook@alternativet.dk.

Indholdsfortegnelse

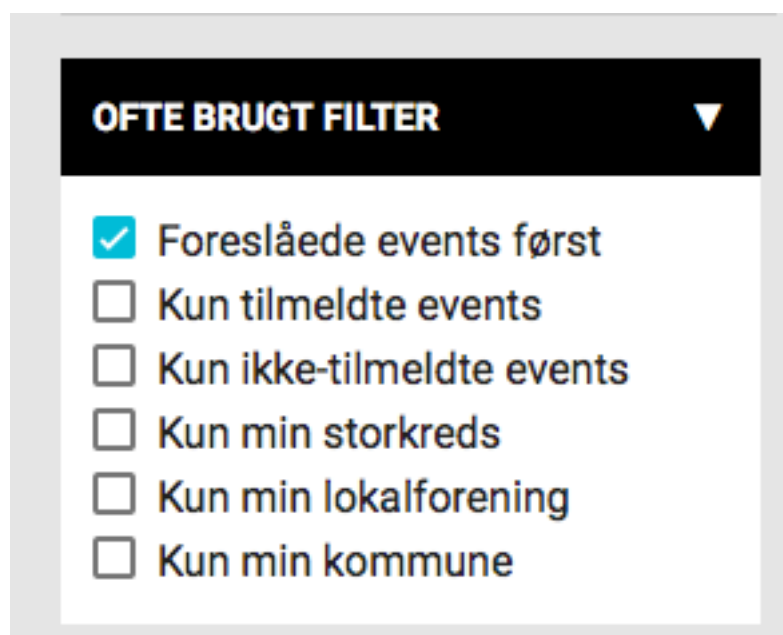
Alternativets Digitale værktøjer.....	2
Ledelse og sparring med frivillige	4
Facebook	6
Kommunikation	8
Gør det fedt at være frivillig,.....	9
Modeller til valg af kandidater,	11
Pressehåndtering,	12
Mobilisering af frivillige	15
Det gode møde.....	20
Forstå det lokalpolitiske maskineri,	21

Alternativets Digitale værktøjer, [v. Thomas Titanium](#), [Tor Blaabjerg](#), [Noah Sturis](#) og [Dea Busk](#), Landssekretariatet

Vidensopsamler: [Tina Brixen](#), suppleant hovedbestyrelsen

Kalenderen

Kalenderen er en ny funktion på AlleOs, når du trykker på den kan du vælge, hvordan du gerne vil se den. Automatisk er den sat op til Foreslåede events først, det betyder, at den viser events der er relevant for dig først, bl.a. dem der foregår i dit lokalområde.



Har kan du vælge, hvad du vil se.

[Opret event](#)

Kalenderen på AlleOs tager over fra den kalender, vi kender fra hjemmesiden. Hvis man har brug for hjælp kan man trykke på knappen Hjælp, så kommer man videre til en side, der beskriver hvordan man opretter en event (i frivillighåndbogen under bestyrelsesarbejde).

[Ændring af bestyrelsen](#)

For at ændre bestyrelsen skal man have administratorrettigheder til AlleOs. Det har man automatisk, hvis man er registeret som forperson, næstforperson eller kasserer. Under bestyrelsens team har man mulighed for at rette de enkelte medlemmers roller eller tilføje og fjerne medlemmer. Hvis man har brug for at give flere medlemmer af bestyrelsen adgang til at kunne f.eks. eksportere medlemslister, skal man give dem rollen medlemsansvarlig eller tovholder.

Nyhedsbrev i Dialog

Vi bruger [Markdown](#) til nyhedsbrevene i Dialog. Det system bruger genveje til at formatere teksten, hvilke er gode til kende, hvis I vil peppe jeres nyhedsbrev lidt op. Efter nyhedsbrevet er udsendt kan det gå op til 15 min. inden det ligger i medlemmernes indbakke.

Hjælp generelt kan fås ved at skive til support@alternativet.dk

Ledelse og sparring med frivillige, v. [Nilas Bay-Foged](#), redaktør på Håndbogen, bestyrelsesmedlem hovedbestyrelsen

Vidensopsamler: [Tina Brixen](#), suppleant hovedbestyrelsen

Perspektivet

Det findes tre perspektiver omkring ledelse af frivillige - altså tre perspektiver på den kultur, som man ønsker i organisationen.

- Det instruerende - veldefinerede opgaver (det er rigtig godt til at inkludere mennesker og det er måske en god måde at få folk i gang, hvis man er kommet for at lave kaffe så bliver man hængende og gør mere)
- Det passive - spejderen har patruljere - initiativet ligger hos den enkelte gruppe.
- Det faciliterende - vi hjælper hinanden med at komme i gang, stort ejerskab, ansvarsfølelse, gode ambassadører, kræver ledelse kompetencer, tager tid. Feedback, invitere folk ind.

Det anbefales at man som organisation læner sig op ad ét af perspektiverne. Alternativet læner sig - som Nilas ser det - primært op ad et faciliterende perspektiv. Læs mere om fordele og ulemper i Håndbogen på AlleOs.

Den enkelte opgave eller projekt, og de forskellige roller, som vi udfylder, kan sagtens være fx 'instruerende', selvom organisationens perspektiv er 'faciliterende'.

- Eksempel: Hvis der afholdes et arrangement, så er det rigtig smart at bede folk hjælpe til med konkrete opgaver - forberede kaffe/te, være bordværter eller tage billeder af dagen. Med et faciliterende perspektiv er 'ledelsen' ikke slut, når opgaven er løst. Opgaven er veldefineret med (mere eller mindre) klare instrukser, men 'ledelsen' handler også om, at vi giver nye frivillige mulighed for både at bidrage OG få indblik i, hvordan et arrangement løber af stablen - og herfra kan vi hjælpe hinanden videre. Denne del kræver mere end blot at sige start, slut og 'tak for veludført arbejde'.

Input fra deltagerne:

- Der er brug for nogle skeletter, som vi kan bygge omkring, for vi er som organisation klar til at arbejde i den kultur.
- Hvordan håndterer vi forskellene på landsplan i forhold til mentalitet?
- Kan man være faciliterende fra starten?
- Vi er en organisation der hacker processer

Ledelse

Med reference til Dee Hock-modellen, som Uffe præsenterede.

Nilas har gjort modellen simplere, og inddeler den i 4 x 25%. 'Ledelse nedad' opdeles i 20+5, hvor de 20% handler om at være tilstede med dem, man arbejder med. I en organisation, hvor relationerne er det allervigtigste, er det vigtigt, at vi skaber mulighed for alt det uformelle - alt det, som man måske ikke lige får proppet ind i en mail eller et møde.

Ansvar og iværksom kultur: Det handler også om, hvordan vi tager ansvar hver især og sammen med andre. Vi skal lære os selv og hinanden, at vi godt må tage ansvaret - og det tager tid at komme dertil, at alle forstår og kan navigere i noget, der er så åbent, fladt og demokratisk.

Engagementstrappen og motivation

Hvilke typer af engagement har frivillige?

- Tilskuere
- Deltagere
- Medudviklere
- Initiativtagere

Forskellige mennesker er motiveret af forskellige ting, og det er en genvej, når vi husker, at vi kun sjældent er drevet af samme type engagement og motivation.

Folk kan typisk være motiveret af en eller flere af disse ting:

- Indgå i et fællesskab
- At skabe resultater
- Det højere formål
- Ejerskab og ansvar
- At lære noget nyt / at få noget på sit CV

HUSK: Snak med hinanden og bliv ved med at have samtalen omkring hvad det er, der driver jer!

Læs mere på: www.alleos.alternativet.dk/handbook

Facebook, v. [Bjarke Serrikslev](#), Facebookansvarlig i Landssekretariatet

Videosopsamler: [Astrid Carl](#), bestyrelsesmedlem, hovedbestyrelsen

LS har historisk set brugt FB som talerør for Alternativets synspunkter, og som inspiration for hvordan man omsætter Alternativets værdier og politik i praksis. FB har også en effekt i forhold til en community-feeling, og det er en styrke idet vi dermed kan ramme bredt over landet i ét go.

Hvis man laver en FB gruppe for en lokalforening, skal man dedikere tid til den, og bruge den aktivt, løbende. FBs algoritme betyder, at man ryger langt ned på newsfeeden, hvis man ikke er aktiv hele tiden. Endvidere betyder FBs algoritme, at hvis man først én gang har brugt penge på at booste et opslag i en side/gruppe, justerer algoritmen dine kommende opslag i samme gruppe, hvis du ikke booster det. Derfor "klapper fælden", hvis du først én gang har brugt midler på at booste opslag i en gruppe, idet du fremover bliver straffet på synlighed, hvis du ikke betaler. LS bruger ikke penge på FB annoncering.

FB algoritmen kan ikke lide YouTube film. Hvis man bare deler YT film, ryger synligheden også langt ned – det er nødvendigt at tage den person, der har delt filmen eller selv skrive en ledsagetekst.

Forskellen på grupper og sider er, at grupper som oftest er lukkede, da man ønsker at undgå at spamme sine venner med de opslag, man laver. I grupper kan alle lave opslag, og diskutere emner med hinanden på eget initiativ. FB sider er envejskommunikation, idet det kun er administratorer der kan slå noget op, som abonnenter kan kommentere på. Hvis man ønsker at lave et opslag på en side, er det nødvendigt at administratoren godkender det, inden det kan ses.

Dragør lokalforening har en FB side, som bruges meget.

Hvis der er aggressive mennesker i en tråd på FB, kan man håndtere dem konstruktivt ved at være nysgerrig udforskende på deres synspunkter: "fortæl lidt mere om hvorfor du tænker det"?

I forbindelse med kommunalvalget kan vi bruge FB sider aktivt. Hvis man **på en computer** (ikke telefonen) går ind fra en lokalforenings FB *side* og liker forskellige bæredygtige, økologiske etc. virksomheder i lokalområdet gennem den. Dermed kan brugerne se, at der er værdimæssige forbindelser mellem forskellige lokale aktører og Å. Man kan f.eks. også like borgmesterens diverse opslag osv.

Når man har en side, hvor man skriver forskellige opslag, er det ret givende for debatten at afslutte det enkelte spørgsmål med "dette tænker vi – hvad tænker I"?

Det er meget væsentligt, at vi overholder vores debatdogmer, da de er så vigtig en del af vores DNA. Det er vigtigt, at man ikke irttesætter andre med, at de ikke

overholder debatdogmerne – man skal bare selv være det gode eksempel, og trække sig fra debatten, hvis man ikke kan svare på en debatdogme-rigtig måde.

Kommunikation v/ [Cristine Gliese](#), kommunikationschef i Landssekretariatet

Vidensopsamler: [Gitte Haslebo](#), næstforperson hovedbestyrelsen

Kommunikation i Alternativet er kompleks, fordi vi har mange platforme. Wiki er dog ved at blive udfaset. Vi er i gang med en ny website og planen er at den kommer på plads i starten af oktober. Der får alle storkredse og lokalforeninger deres egen underside under den fælles hjemmeside. Meget bliver meget nemmere, når I får jeres helt egen side. Den kommunikationsansvarlige i bestyrelsen kan lægge ting op. Det skal være nemt, fx sådan at den spiller sammen med AlleOs, så man kun udfylder ét sted, og så ryger informationerne automatisk ind på jeres egen side. Referater vil kunne lægges på jeres egen side.

Der kommer en fælles kalender på AlleOs, så vi både kan få informationer om alt det, der foregår, og koordinere, så begivenheder ikke kommer til at ligge oven i hinanden.

Som det er i dag er det meget uoverskueligt, hvordan man bedst kommunikerer med medlemmerne. Nogle har fx ikke en Facebookside, men vil have e-mails, mens andre ikke vil spammes af e-mails. Der vil være forskellige erfaringer mht. om e-mails og telefonsamtaler motiverer medlemmer til at deltage. Det er en god idé at ringe nye medlemmer op. Det betyder også meget, hvordan man taler med dem. Tænk også i, at det ikke kun gælder om, at informationer fra bestyrelsen bliver læst, men også at der bliver bygget relationer op mellem medlemmerne indbyrdes. Det vil stimulere til at deltage.

Når den nye website kommer, så ejer man sin egen side. Sådan er det ikke på Facebook, hvor det er Facebook, der ejer den.

Som kommunikationsansvarlig kan man lige så gode vænne sig til, at man altid vil få kritik fra nogle. Det bliver aldrig sådan, at alle er tilfredse.

I skal vælge jeres kommunikationsformer ud fra, hvor jeres kompetencer ligger. Tænk på en kombinationsmodel, hvor Facebook bruges som trafikskaber til at guide folk ind på website og AlleOs.

Der var forskellige erfaringer med åbne bestyrelsesmøder, hvor ikke-medlemmer nogle steder er velkomne, men andre steder er forbeholdt medlemmer af Å.

Det vil understøtte kommunikationen, hvis I laver et årshjul/drejebog i bestyrelsen og gør den visuelt tilgængelig. Den kan I løbende bruge til at finde ud, hvilke begivenheder der giver mest effekt.

Hvordan får man adgang til MF'ernes kalender? Det kan man ikke få. Man må henvende sig på Christiansborg.

Cristine: I er altid velkomne til at henvende jer til mig med spørgsmål. Jeg kommer også gerne ud og laver et minikursus.

Gør det fedt at være frivillig, v. [Josefine Lykkegaard](#), tovholder i Ungenetværket

Vidensopsamler: [Astrid Carl](#), bestyrelsesmedlem hovedbestyrelsen og [Anders Hansen](#), næstforperson Hedensted

Hvordan oplevede du det første gang, du følte dig rigtig velkommen som frivillig?

- Vi fortalte hvad vi glædede os allermest til omkring KV17, og hvad vi var allermest bange for. Der var en god kollektiv tryghed i gruppen, som gav mod og tillid.
- En invitation til at bidrage til konkret, praktisk arbejde trods man var total uerfaren. Det at møde tillid til at man kunne tage ansvar var meget engagerende.
- At blive mødt med empati og en lyttende attitude overfor ens synspunkter i fht. dagens tema.
- Det betyder meget, hvilken person, der er den allerførste Å person man møder. At man møder den rigtige spirit. At man bliver spurgt om "hvor ligger dit hjerte – hvad er DIN hjertesag"?
- Man skal føle sig klar.
- At møde op som ikke-medlem til et POLA og fornemme at der var et værdimæssigt fællesskab. Vedkommende ville gerne være mødt med en aktiv imødekommenhed, hvor Å personen stod til rådighed for spørgsmål og nysgerrighed.
- Værdifællesskabet, adgangen til MF'eren, at få muskler og kunne gøre noget.
- Opdage et værdifællesskab til et lokalt kaffemøde (inden etablering af lokalforeningen), hvor det også blev synliggjort, hvilke politiske holdninger folk havde.
- Da der blev ringet rundt til medlemmerne inden man skulle mødes allerallerførste gang, og man opdagede at der var det store værdi og politiske fællesskab, blev man helt forløst og følte sig hjemme.
- At blive mødt med velvilje, når man stillede op til bestyrelsen, selvom man var et nyt medlem af Å.

Gennemgående temaer: at man tager godt imod nye medlemmer, fordi de fleste på et eller andet niveau er lidt skræmt over at møde en stor flok nye mennesker. Så det er vigtigt at have en mental hold-i-hånden-kammerat, man kan stille sig hen ved siden af, og føle at man kender, og som kan hjælpe en med at finde rundt i netværket afhængig af de faglige/politiske interesser man har.

Fællesskab i bestyrelser og lokalforeningen er vigtigt, og man skal helst have det hyggeligt og sjovt med hinanden. Det er vigtigt, at vi har fokus på at vores fællesskab betyder, at man er tryk ved hinanden.

Hvordan sikrer man sig ude i lokalforeningerne at nye og gamle medlemmer bliver ved med at dukke op?

I Vordingborg mødes man hver anden uge til Aktivitetsmøder, hvor man drøfter, hvad man skal lave mellem aktivitetsmøderne. Der etableres arbejdsgrupper, hvor medlemmerne får ejerskab og dermed tager ansvar. Alle dem, der står i AlleOs som "ønsker at være frivillig" har forpersonen ringet til, og spurgt "hvad har du lyst til, får du nyhedsbrevene, er du klar over hvad der sker"? Så den personlige relation er meget vigtig.

Man skal hjælpe dem i gang, som har lyst til at lave noget aktivistisk, hvis de ikke selv løber med det.

Debat om hvor tit man mødes i bestyrelserne, og der var generel enighed om, at det ikke må være sjældnere end en gang månedligt. Der er mange, der mødes hyppigere, særligt i en opstartsfase.

Husk der er mulighed for at lave alle mulige aktiviteter, som ikke er direkte politiske i fht. byråd, men som er rettet mod borgere.

På AlleOs ligger en Frivillighåndbog, som fungerer som vidensdeling mellem os alle. Husk det sociale aspekt, for vores fællesskab er vigtigt. Man kan faktisk vælge en person i bestyrelsen, som har funktionen "fællesskaber", som er den, der er ansvarlig for at huske hele bestyrelsen på at spise søndagsbrunch, drikke fredagsøl etc.

Vær nysgerrig på hvordan andre lokalforeninger gør det. Lær hinanden at kende i bestyrelserne, og fortæl også om de private ting, der er svære, og kan spille ind på hvornår man kan løse opgaver for foreningen. Og husk: Pas på jer selv og pas på hinanden.

Modeller til valg af kandidater, v. [Esben Sloth](#), kandidatudvikler i Landssekretariatet

Opsamling: [Anders Hansen](#), næstforperson Hedensted

Der eksperimenteres landet over med mange forskellige bestyrelsesmodeller, f.eks. at stille op som par.

Et stort diskussionsemne på workshopen var hvad man gør, når mange i en bestyrelse også ønsker at opstille som kandidater til byrådet eller folketinget. I små lokalforeninger, vil landsvedtægternes regel om at man ikke kan være opstillet til en tillidspost samtidig med at man er forperson, næstforperson eller kasserer i lokalforeningen eller bydelsforeningen, give problemer. Der er ikke andre aktive at trække på. Baggrunden for reglen i vedtægterne er, at det kan være vanskeligt tidsmæssigt både at passe bestyrelsesarbejdet samtidigt med at man er kandidat.

Opfordringen er at gå ud og aktivere nogle andre medlemmer. Hvis forpersonen, næstforpersonen eller kasserer bliver valgt som kandidat, giver det måske et skub til, at andre medlemmer melder sig på banen. Men det er en udfordring for mange lokalforeninger.

Pressehåndtering, v/ [Magnus Harald Haslebo](#), pressechef i Alternativet

Vidensopsamler: [Gitte Haslebo](#), næstforperson Hovedbestyrelsen

Magnus: Jeg vil give to eksempler på, hvordan begivenheder i medieverdenen kan udspille sig.

I forbindelse med afstemningen om retsforbeholdet kom Uffe i et interview til at sætte 'forbeholdet' i flertal og altså sige 'forbeholdene'. Det fik journalister til at ringe rundt til vores 69 folketingskandidater. Nilas Bay-Foged er én af de første, der bliver ringet op af Politiken, og han fortæller straks mig om det. Derfor skriver jeg ud til alle og forklarer, at det kun er retsforbeholdet, Uffe har udtalt sig om. I denne e-mail forklarer jeg sagens sammenhæng og skriver også, at Politiken er en klaphat. Politiken henvender sig for at få e-mailen - muligvis for at kunne lave en historie om central styring. Jeg siger ja, at de gerne må bruge den, men kun under den forudsætning, at de bragte den i dens fulde længde. Det sagde de ja til, men bragte den ikke, nok fordi jeg omtalte, hvor idiotisk jeg anså Politikens opførsel for. Historien faldt til jorden.

Et andet uforudsigeligt forløb var, da vi ville lancere en iværksætterpakke. Alt var klart med pressemeddelelse, kronik, SoMe-strategi, osv. Mandag aften i ugen for lanceringen blev vi af TV2 gjort opmærksomme på, at Mohammad Sabah Ahmad var blevet valgt til Folketingskandidat i Østjylland. Det betød, at jeg de følgende 2-3 dage dagligt modtog mellem 150 og 200 henvendelser fra journalister med spørgsmål til, hvorfor vi dog havde valgt en "ekstremist" til Folketingskandidat. På Borgen kendte vi intet til valget i Østjylland, hvilket var uheldigt. Den sag kom til at overskygge iværksætterpakken, men jeg er glad for, at vi tog kampen med medierne, fordi jeg anser det for demokratisk vigtigt, at enhver kan stille op så længe denne har udstået en evt. straf. Og det gælder da bestemt også muslimer, hvilket ikke lod til at være en indstilling, særligt mange andre delte.

Jeg fortæller disse anekdoter for at give jer et lille indblik i, hvor hurtigt det kan gå, hvor meget selv små hændelser ude i bevægelsen hurtigt kan betyde for os på Christiansborg, fordi vi er fokuspunkt for journalisternes arbejde. Et lille blik ind bag kulisserne.

Spørgsmål fra en deltager: "Hvad gør man, hvis en journalist ringer?"

Man skal for det første lave en aftale. Man skal ikke kaste sig ud i at besvare spørgsmål, før man har en aftale. Denne skal blandt andet gå ud på, at man får sine citater til tjek. Man kan også skaffe sig betænkningstid ved at sige, at man lige står i noget, men kan ringe tilbage om ½ time. I skal ikke lade jer presse. Skaf jer tid til at overveje, om det er et emne, der har værdi for Alternativet, og om det er et emne,

som I kan udtale jer om. Hvis ikke, så tak nej. Eller sig, at det har jeg ingen kommentarer til. Især, hvis det er uklart, hvad det er for en historie, journalisten vil bygge op – jo mindre de vil fortælle, jo mere skal jeres alarmklokker ringe. Det er også godt at forberede sig ved at have fordelt politiske emner indbyrdes blandt kandidater efter viden og interesser.

Hvordan bruger vi Facebook?

Det er godt at bruge billeder og film. Film bliver delt mere på Facebook. Lav en optagelse på 1 min., hvor I taler Alternativet op.

”Hvad gør man, hvis kandidater udtaler sig forskelligt om samme emne?”

Altså uenighed er jo fint, men det kan hurtigt give slinger – især, fordi journalisterne gerne går specifikt efter slinger. Derfor er det en klar opfordring, at I finder fælles fodslag i de sager, I forventer vil fylde lokalt. Det skal gerne håndteres lokalt, men brug os endelig. I kan altid ringe til mig.

I kan blive udsat for en rundringning, hvor journalister ønsker baggrundsinformationer. Spørg, hvad er det, I gerne vil vide. I nogle tilfælde vender journalisten så ikke tilbage. Det kan være svært at gennemskue, hvad svarene skal bruges til. Og spørgsmål kan simpelthen være for dumme, såsom ”Er du holdt op med at slå din kone?” Husk, at I ikke er forpligtet til at svare.

Der er forskel på de nationale medier og de lokale aviser. Det er nemmere at få et samarbejde med de lokale. Byg gerne relationer op til bestemte journalister lige så snart, der er kandidater.

En måde, vi bruger debatdogmerne på, er, at vi lytter efter de 10%, hvor vi er enige med andre partier og taler ud fra det.

Kritik af andre partiers politik er dumt, for når vi gentager/omtaler den, så forstærker vi deres synspunkter. Vi skal vende det om og tale mest om vores egen politik.

Ofte er det netop journalistens eller politikerens hensigt at provokere i en debat. Hvis vi lader os provokere, taber vi.

Tænk på, at 7% lige nu vil stemme på Alternativet, mens 80% formentlig ikke engang kender vores politik og ikke er venligt stemte over for os. De 80% læser formentlig sjældent mere end overskriften på artikler om os, hvorfor vi skal være varsomme og kløgtige.

Nogle gange laver journalister flere optagelser af et interview, hvor de hver gang forsøger at presse til en skarpere udtalelse. Det gjorde de fx med René Gade under

valget i interviewet, der omhandlede gratis flytransport. De blev ved med at tage skuddet om, indtil de fik ham til at sige, hvad de ville have ham til.

I sager som den om citronmåner vender vi den til noget sjovt. Så bliver det os, der ejer sagen.

”Jeg havde et indlæg på Facebook om regeringens 2015 plan, hvor jeg skrev, at den mere lignede en 1925 plan. Måske skal jeg ikke det?”

Det kan du godt, fordi selvfølgelig må vi gerne kritisere, bare det ikke bliver perfidt og brokkerøvsagtigt. Det vigtigste er, at vi lynhurtigt kommer frem til, hvad Alternativet mener.

”Hvad med referater fra bestyrelsesmøder? Vi er uenige om, hvorvidt der skal stå, hvem der mener hvad, når vi er uenige?”

Det er vigtigt, at bestyrelsen melder selve beslutningen ud. Hvis man skriver særstandpunkter, er der risiko for at komme længere op ad konfliktrampen, hvor gamle udsagn tages op og diskussionen kører på inkonsistens. Vi skal altid tænke i at nedtrappe konflikter. Værdien ’gennemsigtighed’ er ikke en, vi skal bruge 100%. Underligt nok er det den eneste værdi, hvor nogle taler for, at den altid skal gælde. Dette synspunkt fremføres fx ikke i forhold til ’humor’. Ingen vil argumentere for, at vi altid og hele tiden skal være sjove. Gennemsigtighed skal balanceres i forhold til andre værdier.

Husk, at man ikke behøver at mene noget om alt. Måske er der noget, vi ikke skal mene noget om.

Mobilisering af frivillige, v. [Rasmus Bahnsen](#), initiativtager til ”Mød Alternativet”

Vidensopsamler: [Tina Brixen](#), suppleant hovedbestyrelsen

Introduktion til workshop

Relationer binder vores bevægelse sammen og giver os kraft til at handle i fællesskab. Det er gennem de historier vi fortæller, at vi lærer hinanden at kende og samtidig danner vores personlige fortællinger og historien om os og *nu* rammen om vores politiske projekt og giver det styrke og retning.

Fortællinger formidler værdier og værdier vækker følelser. Tænk bare på, hvordan Uffe Elbæk gennem anekdoter og historier tilfører vores politiske projekt mening og retning. Det er historien om os; historien om, hvordan vores seks kerneværdier er truede - ikke er repræsenteret i samfundet og dets institutioner. Dét inkarnerer vores politiske projekt: at der er et misforhold mellem den verden vi ser og den verden vi ønsker. Derved har vi som ledere, i en social bevægelse som Alternativet, mulighed for gennem historier at appellere til følelser, som kan indgyde håb og motivere til handling.

Mere inspiration i Marshall Ganz teori om '[Story of self us now](#)'

Input fra deltagerne:

- Vi skal huske både at have fat i medlemmer og dem der har stemt på os.
- Man behøver ikke at være aktiv, fordi man er medlem.
- Man kan godt ringe rundt til alle og invitere til f.eks. en ekstraordinær generalforsamling.

Hvad er det for en platform vi står på?

Som repræsentant for og tillidsvalgt i Alternativet er det en fordel at have vores fundament grundigt inde på kroppen. Genbesøg manifestet, debatdogmerne og værdierne. Lav nogle gode personlige profiler og brug frivillighåndbogen på AlleOs. Derudover er det i prioriteret rækkefølge relevant at læse følgende:

1. [Principprogrammet](#) - Danmark det bedste land for verden og Ny Politisk Kultur.
2. [Alternativets historie](#) - Læs også gerne Uffes 'grundkoncept', som der linkes til lidt nede i teksten.
3. [Landsvedtægter](#) - særligt de første kapitler og i særdeleshed vores formålsparaf.
4. [Strategipapirer](#) - så I er opdateret på de seneste visioner fra hovedbestyrelsen.
5. [Drejebog for velkomstmøder](#) - hvor I kan finde inspiration til at afholde introarrangementer mv.

Hvordan husker man værdierne?

Hygge + M:

Humor

Ydmyghed

Generøsitet

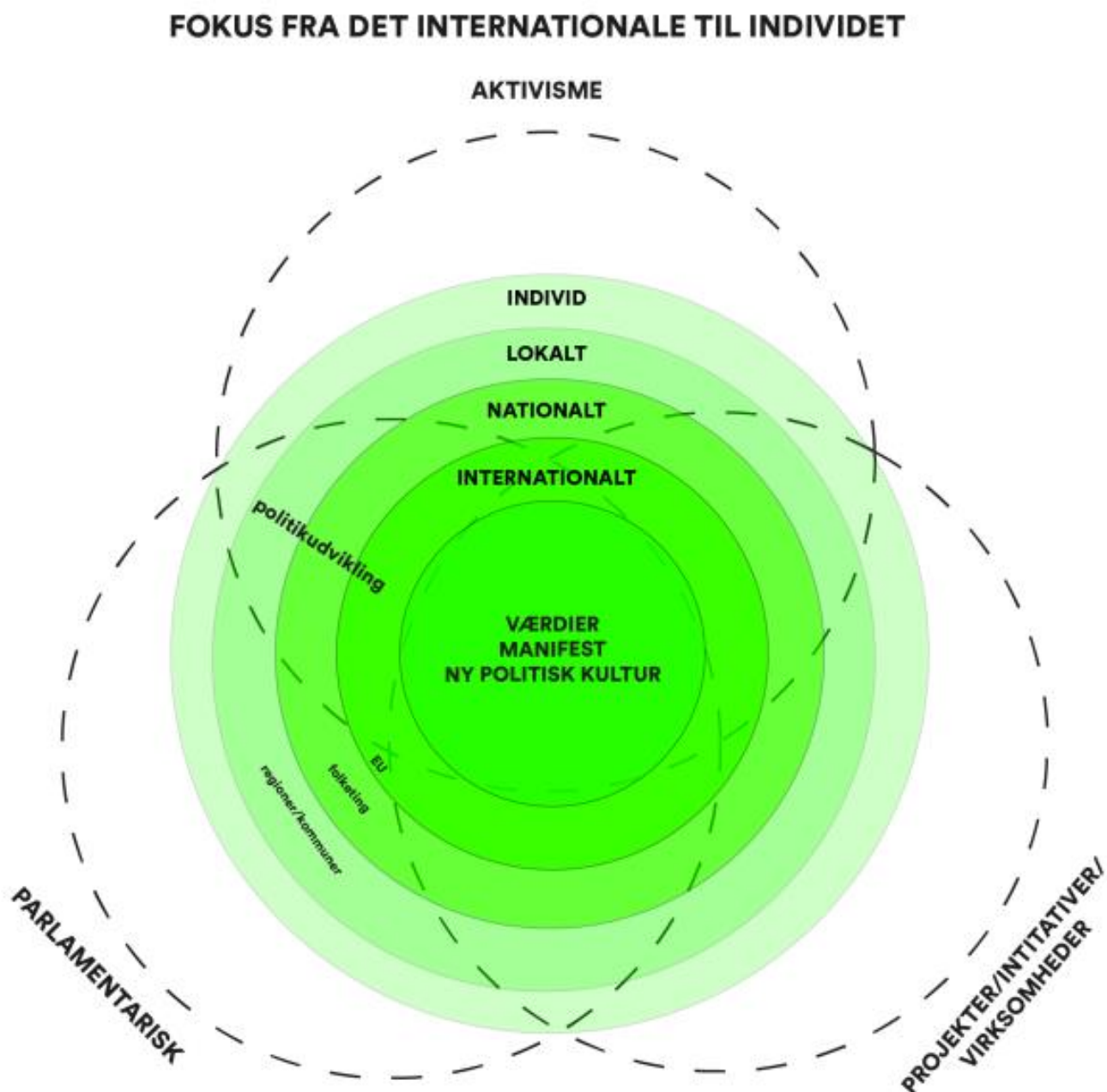
Gennemsigtighed

Empati

+

Mod

Værktøj 1. Alternativets blomst



Det er en vigtig pointe, at vores medlemmer har vidt forskellige grunde til at være med i Alternativet. De ligger placeret alle mulige forskellige steder i 'blomsten'; nogen kommer pga. en international sag, andre er optaget af det parlamentariske og andre igen pga. aktivistiske tiltag. Husk vores formålsparagraf:

"Alternativet er en international politisk 4. sektor organisation og et parti, hvis formål er at arbejde for en seriøs bæredygtig omstilling. Den bæredygtige omstilling skal både løses videnskabeligt, teknologisk, økonomisk, politisk m.m., men også humanitært gennem dybere empatisk kontakt til os selv og hinanden. Derfor vil Alternativet fremme levende demokratiske og bæredygtige fællesskaber, hvor det enkelte menneske alene eller sammen med andre har mulighed for at udforske og udfolde sit talent, sine drømme og ambitioner til gavn for sig selv og verden."

Det er relevant at overveje, hvad der driver det enkelte medlem, hvis man gerne vil have dem aktiveret som frivillig. Vi kan nemt komme til at tale forbi hinanden, fordi vi er med i Alternativet af forskellige årsager.

Læs mere om Alternativets kulturmodel i '[Strategi for udvikling af alternativets organisation](#)'.

Øvelse: Personlige fortællinger - Hvorfor er jeg med i alternativet på 2 min

Lav grupper af 3 personer.

Hver person får 2 min. til at beskrive, hvorfor vedkommende er medlem af alternativet.

Derefter 2 min. hvor alle tre har en skal om der er noget i det der bliver sagt der resonerer hos de andre to.

Derefter skift til den næste.

12 min. i alt.

Afslut med at lade et par stykker dele de vigtigste punkter fra deres snak.

Note: Det er en god øvelse at lave i alle mulige sammenhænge; intromøder, bestyrelsesmøder, politiske laboratorier osv. osv. Dels lærer man hinanden at kende (relationsopbygning), dels oplever mange at finde motivation i sin personlige fortælling om, hvorfor de er aktive i/sympatiserer med Alternativet.

Værktøj 2 – at have bevidsthed om 3 niveauer i fortællinger om Alternativet

De tre niveauer:

1. Historien om mig

Historien om mig kommunikerer de værdier, der har været dit kald til at påtage dig en lederrolle i Alternativet. Vi har alle en overbevisende historie at fortælle, så fortæl den igen og igen. Og gør det så vidt muligt fra hjertet hver gang <3

2. Historien om os

En historie om os indrammer i et narrativ de fælles værdier, der er kernen i vores fællesskab. Værdier som er truede, men som samtidig er en kilde til håb. Historien om os udgøres af fortællinger om begivenheder, der involverer specifikke personer, øjeblikke, ord, mv.

3. Historien om nu

Historien om nu kommunikerer en påtrængende udfordring og fokuserer altså på noget, som udfordrer vores fællesskab her og nu, og kræver handling med det samme. Historien bringer os sammen om at handle med det samme. Den er en kilde til håb og anviser en tydelig vej, man kan gå, hvis man vil handle sammen med os.

Tænk over, hvordan du kan bruge alle 3 niveauer i arbejdet med at mobilisere frivillige til forskellige opgaver.

Øvelse En-til-en-samtaler

Lederskab i sociale bevægelser arbejder særligt med tre områder: 1) at opbygge relationer 2) at vedligeholde motivation og 3) at udvikle kreative strategier. Når I lokalt har fundet ud af, hvad der er det allermest presserende at handle på lige nu, er I klar til at mobilisere frivillige til opgaverne. Det kan effektivt gøres med en-til-en-samtaler, som kan gennemføres over telefon eller ansigt til ansigt ved bl.a. husmøder, introarrangementer, politiske laboratorier, ved bestyrelsesmøder mv.

En-til-en-samtaler indeholder ideelt set tre elementer. Men den slags samtaler kan gennemføres på mange måder, så brug de tre elementer som en inspiration. Det vigtigste er at være sig selv og hvordan lige netop du skaber empatisk kontakt til dine medmedlemmer i Alternativet, ved du bedst selv :) En samtale kan med andre ord vare lige fra 10 sek. til 10 timer.

De tre elementer er:

Relationen. Handler om at lære hinanden at kende, og dermed at dele noget af dig selv. En samtale er altid en ressource- og interesseudveksling, så du er nødt til at sætte dig selv på spil. Hvis du ikke har overskuddet skal du lade være.

Opgaven og kompetencen. Som frivilligleder har du det bedste overblik over, hvilke opgaver der er og hvad der er vigtigt at handle på lige nu. Derfor handler denne del om, at foretage et kompetence- og opgavematch. Hvad interesserer den frivillige sig for, hvilke kompetencer har vedkommende og hvilke opgaver passer bedst til den profil?

Forpligtelsen. En en-til-en-samtale slutter altid med et forpligtende fællesskab. Det er der, I ser hinanden i øjnene og aftaler hvad næste skridt er for den frivilliges engagement.

Input fra deltagerne:

Inspiration fra Obama – hvis der er et møde, få folk til at planlægge deres dag omkring det, f.eks. vi holder det lige ved siden af der, hvor du sætter børnene af til fodbold.

Design og adfærd - gør det nemt at være med.

Gør det nemmere at sige ja end nej.

'Vil du med, så kommer jeg forbi og henter dig på vejen' – Gør det nemt for folk

Men stik fingeren i jorden i forhold til om det er for tæt på folks grænser.

Acceptere hvad man har at arbejde med, i stedet for at lave en dårlig energi omkring det at nogen har brugt en aftale.

Det gode møde v. [Mads Ringblom](#), tidligere næstformand i Hovedbestyrelsen

Vidensopsamler: Mads Ringblom

Formålet med workshopen var at skabe grobund for bedre bestyrelsesmøder i Alternativet, for på den måde at gøre det lettere for de enkelte bestyrelser at løse deres opgave, samt at sikre at der bruges mindst muligt tid på ukonstruktive konflikter og frustrationer (og dermed er der mere tid til det politiske og aktivistiske.)

Workshopen bestod af lige dele oplæg fra facilitator Mads Ringblom om gode tips og værktøjer, erfaringsdeling deltagerne imellem og tid til refleksion.

Der blev blandt andet talt om konkrete udfordringer og det viste sig, at der var mange delte udfordringer bestyrelserne imellem. Der blev også talt om gode tips til planlægning, styring og opsamling på et møde. Og så blev der arbejdet med den konkrete metode Mødehuset og hvordan man kan bruge den til at reflektere over sin praksis.

Som facilitator synes jeg det var superspændende at der fra deltagerne kom mange interessante perspektiver, erfaringer og idéer til konkrete handlinger.

Oplæg såvel som refleksioner og idéer blev undervejs samlet op på papir og kan ses [her](#).

Du kan læse mere om det konkrete værktøj mødehuset [her](#).

Forstå det lokalpolitiske maskineri, v. [Mads Holdgaard](#), byrådsmedlem i Faaborg-Midtfyn

Vidensopsamler: [Astrid Carl](#), bestyrelsesmedlem hovedbestyrelsen

Mads ridsede kommunens mangeartede arbejdsopgaver op.

Når man er valgt til byrådet, har man typisk to udvalgsposter. Dette fastlægges i konstitueringen, som oftest foregår på valgnatten eller lige efterfølgende.

Derfor er det meget vigtigt, at man på forhånd har en strategi for, hvordan man vil agere på valgnatten i fht. konstituering, gerne en strategi for de forskellige scenarier omkring hvem, der bliver borgmester. På forhånd er det meget vigtigt at gøre op med sig selv, hvor høj en pris, man vil betale i fht. at få indflydelse.

Mads har ikke faglig baggrund for at sidde som formand for sundhedsudvalget. Han har sat sig i stolen på baggrund af sine holdninger.

Efteråret 2017 opretter LS en hotline, der kan hjælpe os dels med strategi og taktik, men også med erfarne forhandlere, der kan fortælle "hvordan det foregår".

Valgforbund kan være meget meningsfyldt for et parti som Alternativet, som står på vippen mellem nul – et – to mandater. Matematisk er der ingen forskel på om man går i valgforbund med nogle, der er større eller mindre end vi forventer at være.

Termen "teknisk valgforbund" er lidt "hul", idet vi jo aldrig vil kunne lade være med at have et "moralsk" samarbejde bagefter.

Vi behøver ikke at indgå valgforbund allerede nu. Det vil være ok at vente til maj med at træffe beslutning. Hav møder med hinanden, spørg mest muligt ind, undersøg hvordan de tænker, så I kan mærke, hvordan de er.

Hvis man bliver afkrævet, hvilken borgmester vi peger på inden valget, skal vi lægge os mest muligt mod midten (hvis vi spørger LS), fordi vi nok alligevel skal få et samarbejde hos Ø og SF. Dermed får vi dannet alliancer med flere. Vores vigtigste prioritet er grøn, dernæst social bæredygtighed.

Det er væsentligt at huske, at der er meget stor signalværdi overfor vælgerne i at indgå valgforbund. Hvis vi skal gøre tingene anderledes, er det måske et signal at undlade valgforbund, fordi det viser noget om, at man ønsker magt for enhver pris – og endvidere kan det afskrække vælgere, der under ingen omstændigheder vil sende stemmer i retning af det parti, man er i valgforbund med.

At gå ind og fremstå som noget unikt og anderledes, er en stor fordel. Hvis man på forhånd har meldt sig ind i en blok, er man ikke et alternativ. Mads fortæller, at man på den måde har sat sig uden for indflydelse, da det er umådelig meget sværere at få sat aftryk, hvis man ikke er med, hvor beslutningerne træffes. Dette gælder generelt, men man skal altid fornemme lokalt, hvad der er mest favorabelt.

Når man har indgået valgforbund, har man på forhånd aftalt med sin partner, hvem der skal have hvilke udvalgsposter og formandsposter. Økonomien (den personlige aflønning af formænd for udvalg etc). spiller også ind på partiernes besætning/profilering.

Det er derfor vigtigt, at vi lokalt hurtigst muligt får et overblik over de udvalg, udvalgsposter, lokale kommunale virksomheder (forsyning, affald), så vi kan begynde at orientere os i landskabet.

I konstitueringen aftaler man de store linjer for den kommende byrådsperiode. Den borgmesterkandidat, der har udsigt til at blive borgmester, har depechen mht. at etablere en konstitueringsaftale. Dvs. de indkalder først deres nærmeste støtteparti. De udarbejder en skitse over, hvordan planen for de 4 år skal forløbe. Når den er klar, inviteres de sekundære partier til at bidrage til skitsen. Og derfor er det meget vigtigt, at vi er godt forberedt på, hvad det er vi vil for perioden.

I udvalgene er der månedlige møder (dvs. hver politiker har to udvalgmøder og et byrådsmøde hver måned).

Lang drøftelse af hvad der foregår på lukkede byrådspunkter. Typisk køb og salg af fast ejendom samt personsager på højt plan blandt embedsmændene. Bilag til lukkede punkter må ikke deles blandt ens politiske bagland, da det er fortroligt.

Når man får en sagsfremstilling til et udvalgmøde, skal den indledes med et resume og afsluttes med en indstilling, og man skal kunne nøjes med at læse dette, for at kunne tage stilling på baggrund af holdninger og ikke på baggrund af faglig viden. Sagerne starter altid i et fagudvalg (social/sundhed, teknik og miljø, kultur etc.), som altid er lukkede og hvor man ikke må referere fra. Derfra går sagen videre til økonomiudvalget, som behandler sagen. Derefter er det muligt at sagen afsluttes i byrådet. Det betyder, at alting er klappet af inden man når byrådsbehandlingen, og at det derfor ikke er dér, man har indflydelse.

Hvis den aktuelle borgmester inviterer til valgforbund for at sikre sin egen fremtid som borgmester i en ny periode, er det vigtigt, at vi sørger for, at der går noget retur. Det kan f.eks. være store mærkesager, hvis man ikke er specielt interesseret i udvalgsposter.

Mærkesagerne skal være baseret på værdier fremfor på faglige konkrete detaljer. F.eks. situationen: "hvad gør man med den lokale slagterigrund, nu hvor slagteriet lukker" i stedet for at tvinge sig selv ind i at give et konkret svar "det skal rives ned", skal man svare mere åbent "det skal vi have en borgerproces omkring". Undgå så vidt muligt at gå ind i konkrete småsager. Vi skal ikke vælges ind på baggrund af enkeltsager, men på baggrund af vores holdninger og værdier. For Å skal vi enten have formandspost for Teknik og Miljøudvalget eller formandspost for et af de kommunale forsyningsselskaber, hvis vi er med til at indgå en konstituering af en

borgmester. Og de grønne visioner skal være de bærende for en undersøgende samtale i forbindelse med et valgforbund.

Hvem afgør om vi går i valgforbund? Det er svært og komplekst, og det kunne være i Ås ånd at lave en flere-ved-mere-proces på det.

I Farum har de hver eneste torsdag åbent hus møde, hvor man drøfter stort og småt i forbindelse med kommende proces. På den måde kvalificeres bestyrelsen rigtig meget over et langt forløb, og måske er det i sidste ende bestyrelsen, der tager en beslutning – men måske er det ikke. Det ved de ikke endnu.

I Farum har bestyrelsen haft møde med borgmesteren og de Radikale, og de havde haft et rigtig givende og positivt møde, hvor de nåede at få fornemmelse af hinanden som mennesker, og fik set sider af hinanden, som nuancerer billedet.

I visionsspillet i workshopen i går gives et redskab til at lave polaer, f.eks. mod fagspecifikke grupper som SOSU'er, skolelærere eller andre, hvor vi kan inddrage fagpersonerne, der står midt i suppedasens viden, indsigt og holdninger. Det kunne også gøres som et §7, stk. 4 udvalg.

I kommunen arbejder man ud fra styrelsesvedtægten. Den kan kommunalbestyrelsen selv konfigurere. Det er den, der bestemmer, hvor mange fagudvalg man vil have. Det er fagudvalgene, der består af de folkevalgte politikere og som der ikke må refereres fra, hvorimod de åbne §7, stk 4 ad hoc udvalg både kan rumme borgere, erhvervsfolk og andre ikke-politikere.

Man kan ændre styrelsesvedtægten i løbet af byrådsperioden, og man kan nedsætte ad hoc udvalg løbende.

Hvordan kan vi gøre hverdagspolitiske tiltag, som spiller op mod byrådet og KV17-valget, som samtidig er et permanent drifts tiltag?

Det er væsentligt at man som lokalpolitiker ikke sagsbehandler/drifter på personaleniveau. Vi skal holde os på det politiske niveau, og i Alternativets ånd kan det meget fint ske gennem løbende borgerinddragelse og etableringen af stærke fællesskaber i kommunen. Vi skal prøve at inddrage de borgere, der aldrig plejer at træde frem, aldrig stemmer, ikke tror, at de har noget at bidrage til samfundet med. Det kan vi gøre ved at indtræde i en lytte-position fremfor en handle-position.

Det er også en overvejelse værd at sige, at man som politiker ikke vil lave regler på baggrund af enkeltsager. Man skal have modet til ikke at sige "vi fikser det", men i stedet at sige "vi lytter til problemerne og på baggrund af den viden vi får, laver vi en langsigtet plan for at agere generisk på problematikken".