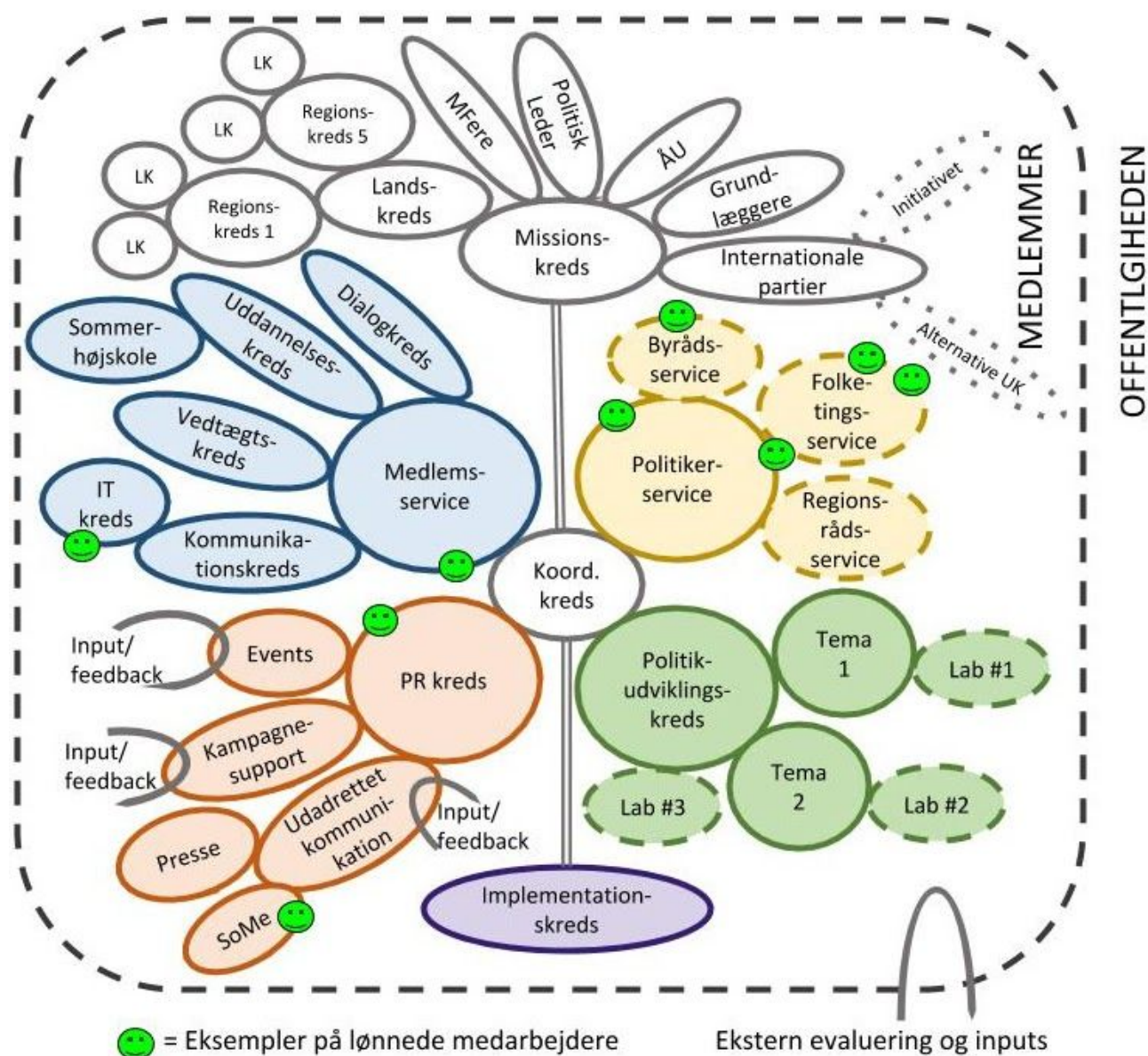


# Alternativet som opgavedrevet organisation

– oplæg til en mulig ny struktur og samarbejdsform

Dette er et oplæg til en grundlæggende ny struktur og samarbejdsform for Alternativet som vi vil bede landsmødet om opbakning til. Men inden da beder vi om alle de afklarende spørgsmål og al den feedback vi kan få, så oplægget kan blive endnu bedre og så kvalificeret som muligt inden landsmødet.

Oplægget er et forsøg på som organisation at spørge om hvad hvert medlem brænder for, hvilke opgaver vi som fællesskab skal have løst, og hvordan vi bedst løser dem, frem for at spørge hvor medlemmerne bor, og hvordan vi involverer dem.



## Nye navne for eksisterende fora:

- Lokalforening > Lokalkreds (LK)
- Storkreds > Regionskreds
- Hovedbestyrelsen > Landskreds, Missionskreds, Koordinationskreds
- Daglig organisatorisk ledelse (DOL)/Fællesledelse > Koordinationskreds
- Politisk Forum > Politikudviklingskreds
- Vedtægtsudvalget > Vedtægtskreds
- Dialogrådet > Dialogkreds
- Landssekretariatet > Lønnede medarbejdere iht. organisationens behov

## Ændret repræsentation:

- Et medlems bosted bestemmer ikke længere dets repræsentation.
- Der er dog regional repræsentation til Landskredsen.
- Én person kan besidde pladser og roller i flere kredse ad gangen, fx både i en lokalkreds og i Event-kredsen.
- Mandat og domæne (ens autonome ansvars- og handlerum) følger kredstilhørsforhold og ens rolle, ikke ens position.
- Der er ikke længere valg ved landsmøder eller årsmøder.
- MFere har ikke født medlemskab af Politikudviklingskredsen, men vil være medlemmer efter kompetencer og interesse, evt involveret på udvalgte tidspunkter efter behov.
- Hovedbestyrelsens opgaver bliver delt ud på flere kredse, som hver varetager bestemte områder af hovedbestyrelsens hidtidige domæne.

## Baggrund

Vi ser Alternativets nuværende situation som et resultat af en mangelfuld organisation som ønskede at inkludere alle, men ikke evnede det, og derfor ofte endte med det modsatte. Med en kaotisk organisation hvor vores alles længsel efter konkret bæredygtig omstilling i vid udstrækning blev væk i konflikt, mistillid og træghed.

Men det er på ingen måde usandt at flere ved mere. Vi kan blot ikke inddrage hinanden og frembringe den viden hvis ikke vi har en tydelig og struktureret måde at gøre det på. Vores intentioner er kun så meget værd som de resultater de fører til. Til gengæld kan vi være en inspiration for hele verden hvis vi kan lære at skabe en organisation som både er inkluderende, klog, omsorgsfuld, kreativ og handlekraftig.

Netop en sådan organisation har været Alternativets udgangspunkt fra starten af. Vores hensigt er derfor at skabe Alternativet så vidt muligt i det billede som vores formål, manifest og grundkoncept beskriver.

I vores formål er det udtrykt således:

*“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.”*

I vores manifest er det beskrevet sådan her:

*“Alternativet er en politisk idé om personlig frihed, social værdighed og levende, bæredygtige fællesskaber. Et håb. En drøm. En længsel efter mening, betydning og medmenneskelige relationer.”*

Måske allerklarest er det i grundkonceptet fra 2013 hvor idéen til Alternativet er formuleret på denne måde:

*“Idé: At skabe et generøst, handlingsorienteret internationalt parti med særligt fokus på seriøs bæredygtig omstilling, hverdagsdemokrati og fællesskabets og den enkeltes entreprenante skaberkraft. Et parti der har modet til at forestille sig en radikalt anderledes fremtid.”*

Dette betyder i vores øjne at Alternativet først og fremmest er et fællesskab for personer som ønsker at tage den bæredygtige omstilling i egne hænder. Alternativet er i vores øjne ikke først og fremmest et parti, men et handlingsfællesskab for samfundsentreprenører hvor vi sammen kan sætte projekter i søen og få dem til at vokse og gøre en forskel for verden på større skala end vi kan hver for sig. Vi kan starte virksomheder, kooperativer, NGOer, foreninger, klubber, netværk og bevægelser. Vi kan tage lederskab på klimabevægelsen ved at være generøse over for de organisationer som i forvejen gør en kæmpe forskel, ved at hjælpe dem uden at bede om noget til gengæld – uden at vores navn skal nævnes.

Vi kan også være et parti. Vi har brug for et parti. Vi har brug for dygtige politikere. Men som Venstre er opstået på baggrund af højskolebevægelsen og andelsbevægelsen, og som Socialdemokratiet er opstået på baggrund af arbejderbevægelsen, så er det ikke vores politik eller vores folketingskandidaters evner der betyder om vi kan skabe den varige og markante systemændring som kan gøre Danmark og verden omkring os sandt bæredygtige, som kan gøre Danmark til det bedste land for verden. Det er bevægelser, folkebevægelser, der skaber den slags forandringer. Alternativet er ikke bevægelsen, ligesom arbejderbevægelsen ikke var en socialdemokratisk bevægelse, men Alternativet har været og kan igen blive et særdeles vigtigt handlingsfællesskab i denne bevægelse. Og det er et fællesskab vi alle længes efter.

Vi er gået i stå i vores tunge organisation og i vores manglende evne til at fokusere på det fælles formål. Vi er endt i den samme egobaserede offermentalitet som hele det politiske billede styrer efter. En mentalitet hvor vi søger efter syndebukke der kan holde os andre uden for skyld, frem for at lede efter handlemuligheder der kan gøre det muligt for os – uanset hvilken smerte, utålmodighed, vrede og frygt vi bærer på – at arbejde sammen om at sikre vores overlevelse her på planeten og skabe den verden som vi i vores hjerter ved er mulig.

## Beskrivelse

Vi har derfor brug for en grundlæggende anden organisation. En organisation som er mere i tråd med grundidéen bag Alternativet.

I grundkonceptet står om Alternativets struktur følgende:

*“Med afsæt i den juridiske og forretningsmæssige model udvikles der en beslutnings- og ledelsesstruktur, der gør Alternativet både konsistent og sammenhængende og samtidig fleksibel, transparent og spontan. Det skal være tydeligt for alle, hvad der er til diskussion og hvad der ikke er til diskussion.*

*Hvad der ikke er til diskussion er eksempelvis det overordnede formål med Alternativet, vores værdigrundlag, identitet og grundkoncept. Den lokale organisationsstruktur og organiseringen af det daglige arbejde kan derimod ændre sig over tid, helt afhængig af de lokale behov og den politiske, sociale og kulturelle kontekst, Alternativets aktivister og medarbejdere skal agere i.*

*Alternativet skal være eksempel på den forandring vi ønsker i samfundet som sådan. Derfor er det vigtigt at Alternativet selv bliver et laboratorium for udvikling af nye organisationsformer, ledelsesstil, beslutningsprocesser og transparent kommunikation.”*

Vores bud på en ændret organisering bygger dels på nye kooperative selvstyremetoder som er anvendt af virksomheder, NGOer, bevægelser og bofællesskaber verden over, dels på det kredsstyre som vi havde i Danmark frem til demokratiets indførelse i 1849. Det var et styre som byggede på samtykkebaserede beslutningsfora helt fra nationalt niveau på Landstinget og ned til de enkelte landsbyting. Det var et styre med radikalt større lokalt selvstyre end vi har i dag, og med en beslutningsproces som inddrog alle medlemmer af tinget - ikke blot de 51 procent.

Det er desuden et styre som er dybt forbundet med menneskets natur og med naturens egen organiske organiseringsform. Derfor kan variationer over dette styre findes overalt i verden. Mest berømt er nok 'Langhusstyret' hos

Haudenosauneestammen i Nordamerika, af de franske kolonialister kaldt Iroquois. Styret, som minder meget om det danske kredsstyre, på nær at det her er kvinderne der repræsenterer hver familie, inspirerede både Benjamin Franklin og Jean Jacques Rousseau og dermed både den amerikanske og den franske revolution.

I moderne agile (dvs adrætte/smidige)<sup>1</sup> virksomheder er dette naturlige organiske styre med inspiration i kybernetikken blevet udviklet til flere konkrete modeller som organiserer samtykkebaserede kredse (eller cirkler) à 4 til 10 personer i en cirkelstruktur med en dobbeltkædet forbindelse mellem hver kreds.

Sideløbende er der udviklet en trin-for-trin samtykkemodel for hvordan et møde ledes på den måde som bedst frembringer kredsens kollektive intelligens og fører kredsen frem til handling. Metoden bygger på at flere ved mere, netop fordi de har en metode til at frembringe denne merviden. Det er en metode som inddrager kritik og indvendinger som kilde til forbedringer frem for at behandle dem som forhindringer .

Vi bygger dette oplæg først og fremmest på Den Sociokratiske Cirkelmetode som herhjemme er anvendt af blandt andet Permakultur Danmark, Landsforeningen for Økosamfund, Grobund, Friland, Børns Vilkår, Koncern IT og Danfoss. Internationalt er den anvendt af blandt andet Extinction Rebellion, Children's Parliament (med over 100.000 medlemmer som alle er børn), Global Ecovillage Network, partiet Wandel som var sammen med os i European Spring, og en lang række virksomheder, særligt kooperativer.

Her kan du se Jens Erik Raasted fra Urbania forklare hvordan Den Sociokratiske Cirkelmetode fungerer: [https://youtu.be/\\_J8-HMAoqjY](https://youtu.be/_J8-HMAoqjY)

Her nedenfor kan du se de overordnede principper for Alternativet som en aktivismestyret kredsorganisation, både for strukturen og for den samarbejdsform som kommer til udtryk i samtykkemodellens mødeform og mødeledelse.

---

<sup>1</sup> 'Agile' er en værdibaseret måde at drive en virksomhed på, som bygger på principperne i det agile manifest, der er udviklet i softwareindustrien i løbet af 00'erne. Se: [agilemanifesto.org](http://agilemanifesto.org)

## Principper for strukturen:

1. Alle funktioner varetages som udgangspunkt af frivillige aktivister.
2. Hvert medlem i en kreds har en rolle som er udviklet og godkendt af kredsen.
3. Hver kreds har et klart defineret formål og domæne (autonomt ansvars- og handlerum), der fremmer Alternativets visioner og politik inden for kredsens domæne.
4. Lønnede funktioner er som udgangspunkt kun supporterende.
5. Sekretariatet er ikke en kreds for sig, men et sted hvor ansatte mødes.
6. Den daglige ledelse i Koordinationskredsen er udelukkende koordinerende og uddelegerende.
7. Ledelsen foregår derfor ikke et centralt sted, men er opdelt efter emne og område i temabaserede kredse.
8. Alle kredse har et begrænset antal medlemmer, som udgangspunkt max 10.
9. Hver kreds er forbundet vertikalt med tilstødende kredse med to repræsentanter.
10. Udgangspunktet er at vi organiserer os i kredse - ikke i lokalforeninger.
11. Vi opfordrer medlemmer til at organisere sig efter interesse og kompetencer
12. Alle kan oprette en ny kreds og spørge en kreds om at blive forbundet.
13. Alle kan bede om at blive medlem af en eksisterende kreds.
14. Alle kan komme med forespørgsler, input og forslag til kredsen indenfor kredsen domæne.
15. Når en kreds får en anmodning, behandles og afgøres den i samtykke.
16. Inden en kreds kan gennemføre et initiativ inden for sit domæne, skal de initiativet vedrører eller påvirkes af, høres. En rolle i hver kreds har ansvar for dette.
17. Alle informationer i alle kredse er fuldt tilgængelige for medlemmer af Alternativet.
18. Eventuelle lokale kredse samles i fem Regionskredse og én Landskreds.
19. Det lange sigte for organisationen varetages af en Missionskreds.
20. Funktionerne i den nuværende hovedbestyrelses domæne er således delt ud på hhv Missionskredsen, Koordinationskredsen og Landskredsen således:
  - a. Missionskredsens formål er at sikre at Alternativet lever op til sit formål, herunder at iværksætte initiativer til udvikling.
  - b. Koordinationskredsens formål er at samle ad hoc opgaver op og uddelegere disse opgaver og domæner til emnespecifikke kredse. Dag-til-dag ledelsen ligger derfor primært hos de specifikke kredse.
  - c. Landskredsens formål er at varetage behovene for Regionskredsene og Lokalkredsene, herunder at opsamle og uddelegere opgaver inden for dette domæne.

## Principper for samarbejdsformen:

- Alle beslutninger tages i samtykke i hver kreds.
- Samtykke er defineret ved at man ikke har nogen indsigelser til et forslag.
- Al samtale i kredsen foregår i runder.
- Hvert møde i en kreds har følgende standard-dagsorden:
  - Indledning:
    - Check ind (hvad kommer jeg til mødet med, hvad fylder i mig lige nu)
    - Deltagere: hvem er til stede, mødeleder, referent
    - Varighed: hvor lang tid varer mødet
    - Referat: kommentarer/ændringer til referatet fra sidst
    - Meddelelser: korte orienteringspunkter
    - Næste møde: aftal næste mødetidspunkt
  - Dagsordenspunkter
  - Afslutning:
    - Check ud (hvad tager jeg med mig fra mødet, hvordan gik mødet)
- Dagsordenspunkter opdeles i tre kategorier:
  - Orientering
  - Undersøgelse/spænding
  - Forslag
- Hvert orienteringspunkt rummer:
  - En fremlæggelse af orienteringen
  - En runde til opklarende spørgsmål
- Hvert undersøgelsespunkt rummer:
  - En fremlæggelse af spændingen (hvad har stilleren brug for)
  - En runde til opklarende spørgsmål
  - En runde til feedback til stilleren
  - Evt. flere runder med feedback indtil stilleren har fået hvad hun skal bruge
- Hvert forslagspunkt rummer:
  - En fremlæggelse af forslaget (hvilket behov imødekommer det)
  - En runde til opklarende spørgsmål
  - En runde til korte reaktioner (hvad mener jeg om forslaget)
  - En runde til indsigelser imod forslaget
  - En runde for hver indsigelse til integration af indsigelsen i forslaget
  - En runde til samtykke

At alle beslutninger i en kreds træffes i samtykke, betyder også at ethvert personvalg til en rolle eller opgave foregår gennem samtykke. Det betyder at personer vælges efter deres kompetencer, og ikke efter hvor gode de er til at få et flertal bag sig.

Der er i øvrigt ikke nogen der bliver valgt på store forsamlinger - selvom man i en overgangsperiode i en vis udstrækning kan benytte samtykkemodellen for personvalg på større forsamlinger.

### Implementationsplan:

1. Vedtagelse af en hensigtserklæring om implementering af den nye struktur på landsmødet.
2. Nedsættelse af en Implementationskreds. Implementationskredsen faciliterer ændret mødeform for HB, PoFo og Christiansborg.
3. Udvikling af forslag til vedtægtsændringer der kan gøre den nye struktur mulig.
4. Iværksættelse af samtykkemodellen til personvalg på årsmøder og opstillingsmøder.
5. Start på udvikling af digital platform til vidensdeling mellem kredse og medlemmer opbygget som en spejling af organisationsstrukturen.
6. Fællesmøder til oplysning om den nye struktur.
7. Uddannelse i samtykkebaseret mødeform for bestyrelser og andre grupper.
8. Vedtagelse af vedtægtsændringer på landsmødet 2021.
9. Inklusion af ansatte i overgangen til ændrede funktioner i den nye struktur.
10. Opslåen af frivillige stillinger til at indgå i kredse efter behov, med og uden ansatte.
11. Aktivismedage med formål at nedsætte nye kredse.
12. Uddannelse af facilitatorer for kredsene.
13. Fortløbende support af kredsene fra Implementationskredsen



Vi håber at ovenstående er til lige så meget inspiration for jer som det har været for os at lave det.

Vi håber at I vil tage ivrigt del i dialogen på [dialog.alternativet.dk](https://dialog.alternativet.dk). Vi vil sørge for at være der så meget vi kan, frem til landsmødet. Linket er:

<https://dialog.alternativet.dk/t/alternativet-som-opgavedrevet-organisation-oplaeg-til-landsmode-2020/12602>

Del endelig oplægget med alle du kender, så vi kan bruge den kollektive intelligens til at kvalificere det og gøre det endnu bedre!

Med venlig hilsen

Thor Clasen Jonasen, Janni Pippilotta O. Kreikenbohm og Kåre Wangel

NB:

Vi vil gerne understrege, at vores forslag ikke er endeligt ift. hvilke opgavekredse vi har brug for. For eksempel er vi opmærksomme på at der i nærværende forslag ikke er en kreds til at varetage hvem der ikke må være med, altså kompetencen til at ekskludere. Det mener vi at vi har brug for en dialog om adskilt fra dette forslag. Der er brug for indspark til hvordan vi fremadrettet løfter den opgave, til hvem og hvordan beslutningskompetencen gives – ikke mindst – ud fra hvilke kriterier kan et medlem ekskluderes, og hvordan udpeges medlemmer til sådan en kreds, således at de nyder den legitimitet der er nødvendig for at kunne løse opgaven.