

Den regenerativa demokratis principer

Några tankar kring föreningsdemokrati från Byakademin

Det är ingen hemlighet att Föreningsverige har stora problem. Överallt talas om slitningar i kooperativa förskolor, bostadsrättsföreningar, folkrörelser och sorgligt nog även politiska partier. Föreningar som startat med stor livskraft förändras till grupper där få vill sitta i styrelsen, medlemmar uteblir från mötena och eldsjälar håller det hela uppe på demokratiskt tvivelaktiga grunder medan valberedningen sliter sitt hår i förtvivlan. Kraften och andan i det gamla folkrörelselandet vacklar. **Och när basen vacklar förlorar också hela systemet i legitimitet. Den stora samhällsdemokratin kräver många små oppositionella grupper där medlemmarna förstår innebörden av ett kollektivt "vi" och där makt förbinds med ansvar.**

Ett demokratiskt beslut grundar sig alltid på en stadga (konstitution, grundläggande överenskommelse). Det betyder att deltagarna i en grupp först måste komma överens om hur den ska fatta gemensamma beslut för att därefter kunna fatta beslut i sak. Begreppet demokrati är dock synnerligen urvattnat. Det används ofta för att beteckna gillande av personer som är goda lyssnare eller allmänt gillande av det som är bra. Och begreppet medlemskap är kidnappat och ofta reducerat till detsamma som stamkund på Julia eller annan varuhuskedja.

Den allmänna medvetenheten om demokratis väsen är begränsad. Däremot anser sig många kunna hantera demokratiskt arbete eftersom de känner tekniken att fatta beslut. Detta fenomen, när den djupare förståelsen för stadgans tillkomst och betydelse saknas, kan betecknas som omedveten inkompetens och utgör kanske demokratis största hot. Den som inte är medveten om sin inkompetens kan heller inte utvecklas. Demokratin har omvandlats till en konvention, mönster man ärvt men inte medvetet reflekterat över.

1. Behörighetsprocess - medvetandefasen

För att skapa medvetenhet kring hur ett kollektivt "vi" kan skapas iscensätter vi behörighetsprocesser där grupper insiktsvägen under handledning upprättar sig egen inre auktoritet. I denna process förflyttar sig gruppen från omedveten inkompetens till medveten inkompetens och möjliggör därmed utveckling. Sådana processer var sannolikt naturliga och vanliga i föreningsdemokratis barndom när demokrati var något nytt som skulle utforskas och det var en självklarhet att man inte visste vad det var.

Det är vanligt att en ny grupp av människor som träffas ganska snart går in i rangordning. Gruppen skapar sig en hierarki för att bli trygg och funktionell. Individerna går in i positioner som de är latenta för, positioner de lärt sig från andra auktoritära miljöer som familj, skola och arbetsliv. Men snart blir de som valt underordning missnöjda med sin begränsade makt och de som valt överordning vill inte bära hela ansvaret själva. Alla önskar en utjämning, att alla ska dela makt och ansvar i en rättvis ordning. Det är där och då tanken på demokrati gror. Det är där viljan att ställa sig i ögonhöjd med andra uppstår. Det är då vi blir fullvärdiga medlemmar och medborgare.

2. Tilliten i främsta rummet – att ställa föreningsdemokratin på fötter

När de tre stora folkrörelserna var som störst i början av 1900-talet samlade de cirka 200 000 medlemmar vardera. Det byggdes fria församlingar, nykterhetsloger och arbetarkommuner runt om i landet, symboliserade av egna offentligheter i form av bönhus, folketshus och loger.

Ur dessa rörelser rekryterades många av den tidens riksdagsmän. Det producerades starka lokala civilsamhällen i rörelserna och tilliten till den egna förmågan och samhället i stort växte sig stark. Tillit är ett samhälles mest grundläggande resurs och kanske var just tillitsproduktionen den viktigaste aspekten av demokratirörelserna, sett i backspeglin. Men tillit är en färskvara som förbrukas och därför ständigt måste återskapas.

Det finns två typer av demokratisk organisering, dels den ideella och dels den ekonomiska men just tillitsproduktionen berörs sällan som en medveten ambition i demokratiskt arbete eller i stadgar. Senare tiders forskning har emellertid pekat just på betydelsen av denna aspekt (R. Putnam, B. Rothstein).

”Tillit till medmänniskorna, uppfattningen om andras laglydighet, hederlighet och allmänna hygglighet är avgörande för samhällets sätt att fungera. Bristande tillit leder lätt till att man inte samarbetar för det gemensamma bästa, trots att aktörerna inser att alla förlorar på detta. Misstron mot andra leder ofta till så kallade sociala fällor som kan få förödande konsekvenser för aktörerna själva” (citat från Bokus presentation av Rothsteins bok). Jämför detta med allmänningen där människor går samman i självorganisering och löser ekvationen människors behov och naturens bärkraft.

Byakademien har satt tillit som främsta ändamål i sina stadgar, förts därefter att tillvarata medlemmarnas ekonomiska intressen. När man sätter tilliten främst får medlemmarna ett nytt perspektiv på sina möten. Föreningsdemokratin ges en ny explicit innebörd som stimulerar tankeverksamheten kring föreningens djupare innebörd. Det innebär att varje beslut och varje aktivitet måste vägas mot frågan om detta främjar tilliten. Det blir omöjligt att hasta fram ett beslut. Besluten måste underordnas tillitsproduktionen.

3. Alla alltid på mötena

Daghemmet Ior på Söder i Stockholm utvecklades från ett trefamiljsystem till ett föräldrakooperativ med start 1977. Den grundläggande principen var att alla föräldrar valdes in i styrelsen och att alla skulle vara med på alla möten (§ 4). Om man fick förhinder skulle man ställa in mötet och ordna ett nytt. *Underordning genom uteblivelse omöjliggjordes.*

Demokratin var väl fungerande fram till 2010 då föräldrarna beslöt att man inte behövde gå på alla möten. Därmed blev kooperativet ganska snart en traditionell icke fungerande föreningsdemokrati med motsättningar mellan styrelse och medlemmar.

Iors tradition att alla skulle vara med på alla möten grundades när det var sex föräldrar som ledde verksamheten. Denna kultur fortlevde in i kooperativet. **Principen om att delta på alla möten handlade inte bara om en ren fysisk närvaro, utan även om intellektuell och psykologisk närvaro.** Det förverkligades till exempel genom delning i början och slutet av mötet. **Senare i processen infördes principen att alla alltid explicit tog ställning i alla frågor (§ 10 och 14 i stadgarna).** Det utarbetades rutiner för att ta in och släppa ifrån sig medlemmar och barn. **Kooperativets demokrati fungerade väl under 33 år trots ständiga byten av medlemmar. De medvetna förhållningssätten gjorde**

gruppen till *ett eget subjekt* med stark gruppkänsla, vilket ledde till att organisationen var mycket starkare än dess medlemmar.

Det är välkänt att när det tillkommer eller avgår individer ur en grupp har man att göra med ett helt nytt subjekt, en helt ny grupp. När medlemmar hela tiden tillkommer eller avgår utvecklas gruppen sällan till ett starkt psykologiskt subjekt utan blir istället en tummelplats för dem som väljer underordning och önskar ledarskap av någon annan, till exempel genom framkallande av eldsjälur. Ledaren är som bekant de leddas fånge (Kjellqvist).

Iors beslut att alla skulle vara med på alla möten grundade sig inte på någon teori utan på insikten att det blev bäst när alla deltog i samtliga beslut. Enligt psykodynamisk teoribildning kring grupper genomgår en grupp samma utveckling som en människa (Bion). Därför måste gruppen för att utvecklas vara så enhetlig som möjligt över tiden för att mogna. Annars förblir den bara ett litet barn med det lilla barnets behov av yttre auktoritet. Målet blir att den psykologiska gruppen ska mogna och komma i samklang med den formella juridiska demokratin. En grupp behöver bygga en stark kultur för att kunna ta emot nya medlemmar utan att förlora sin själ. Och nya medlemmar behövs för att hålla konventionen stängd. Förändring som tillstånd måste byggas in.

En styrelse måste värdera sig egen mognadsnivå och styrka för att kunna avgöra om den är mogen att ta in nya medlemmar (§ 4).

4. Årliga rekonstituerande processer

En organisation behöver input i form av nya medlemmar och det är naturligt att medlemmar avslutar sin gärning i gruppen. Ett bra sätt att ta in nya medlemmar är att årligen rekonstituera organisationen. Det betyder att alla medlemmar till exempel på årsmötet tar upp sin grundläggande överenskommelse om hur de ska fatta beslut och gör en ny, förutsättningslös, prövning tillsammans med de nya medlemmarna. Då läggs grunden för maximal legitimitet i de beslut som ska fattas (§ 15, punkt 13).

Rörelsen har svaren

Vän av ordning undrar direkt hur många man kan vara i en sådan demokrati och om detta verkligen innebär demokrati vad ska vi då kalla det system vi har idag. På den frågan ska vi definitivt inte svara. Vi ska nu ägna oss åt att bilda de första organisationerna på ovanstående principer. Då sätter vi oss i rörelse och praktiken kommer senare att ge svaren. **Ett grundantagande är dock att den stora samhällsdemokratin förnyas när medborgarna förankras i en levande lokal demokrati med hjälp av sådana principer som formulerats här.**

Källor:

Kjellqvist, Else-Britt. Ledaren på den inre scenen – psykoanalytiska perspektiv på grupper och ledarskap. Carlsson 2004.

Putnam, Robert D. Den fungerande demokratin, om medborgarandans rötter. SNS förlag

Rothstein, Bo. Sociala fallor och tillitens problem. SNS förlag 2002

Boalt Boetius, Jern. Den svårfångade organisationen. Natur och kultur, Falun 1996.

<https://www.sns.se/wp-content/uploads/2016/08/provlas-den-fungerande-demokratin.pdf>