

SÅDAN ENGAGERER VI UNGE I MEDLEMSDEMOKRATIET: **10** ANBEFALINGER



BLIV MEDEJER AF FREMTIDEN

Demokratisk TalentLab



TÆNKETANKEN

Demokratisk Erhverv

PROBLEMET



Unge er underrepræsenterede i demokratiske virksomheders og andre foreningers beslutningslokaler.



En hel generations stemme bliver dermed ikke hørt, og en generations demokratiske engagement og dannelse er på spil.



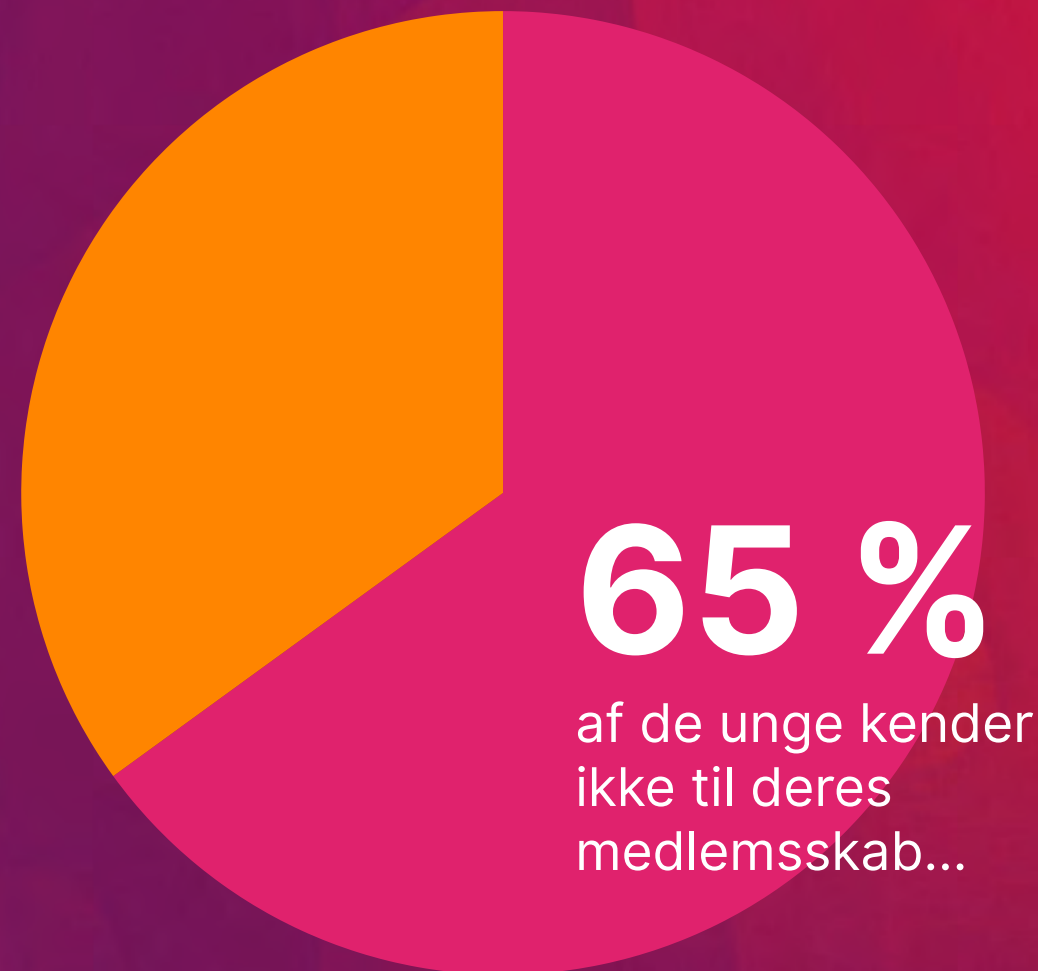
Men langt de fleste **Demokratiske virksomheder** vil gerne have flere unge engageret, og **de unge** mener selv, det er vigtigt, og de står klar. **Så hvad går galt?**

Denne publikation giver ti virksomme anbefalinger til den demokratiske virksomhed eller forening, der ønsker at bringe en ny generation ind i beslutningslokalerne.

Hvis du møder op til et fysisk medlemsmøde i en demokratisk virksomhed, er det næsten

DOBBELT SÅ SANDSYNLIGT

at du møder **en over 60 år**, som det er, at du møder **en under 40 år**.



DATAGRUNDLAG

Anbefalingerne er resultatet af to års praksis- og vidensarbejde i regi af projektet **Demokratisk TalentLab**, der skal klæde unge på til at forny og engagere sig i **demokratiske virksomheders medlemsdemokrati**.

Projektet har på kort tid skabt en solid vidensbase gennem en bred vifte af aktiviteter, samarbejder og undersøgelser. Betegnelsen 'unge' refererer i denne publikation primært til aldersgruppen 18–35 år.

Datagrundlaget består blandt andet af:

- ✓ **To befolkningssurveys** med fokus på unges motivation og engagement i demokratiske virksomheder
- ✓ **Knap to års netværk og uddannelsesforløb** med deltagelse af cirka 100 unge
- ✓ **Afholdelse af oplæg, events og workshops** med over 750 unge deltagere
- ✓ **Et mentorforløb** hvor 17 unge samarbejdede med 20 virksomheder
- ✓ **Kvalitative interviews** med 20 demokratiske virksomheder

HVORFOR BØR UNGE ENGAGERES I MEDLEMSDEMOKRATIET?

Unge i demokratiske beslutningsrum styrker demokrati og forretning



De styrker demokratiet ved:

- At sikre det langsigtede demokratiske generationsskifte i danske virksomheder og foreninger.
- At øge stabilitet, mangfoldighed og kvalitet i medlemsdemokratiet.
- At styrke den generelle demokratiske dialog, dannelse og kompetence i Danmark.



De styrker forretningen ved:

- At sikre adgang til den stærkeste talentmasse og de stærkeste kompetencer i beslutningsrummene.
- At sikre stærk forbindelse til de yngre generationer, som er fremtidens forbrugere, arbejdstagere og trendsættere.
- At øge følelsen af medejerskab og repræsentation blandt medlemmerne.





DE VIGTIGSTE BARRIERER FOR UNGES ENGAGEMENT



Unge mangler viden og kendskab til medlemsdemokratiet, hvilket betyder, at potentialet for deltagelse ofte forbliver uudnyttet.



Unge oplever, at deres perspektiver tilsidesættes, hvilket understreger behovet for anerkendelse og målrettet inddragelse.



Unge savner tid i hverdagen og engagerer sig intenst, men i kortere perioder, hvilket kalder på mere fleksible og projektbaserede måder at invitere dem ind i demokratiet på.



Unge efterspørger digitale deltagelsesmuligheder og kommunikationskanaler, men virksomhederne prioriterer dette lavt.

10 ANBEFALINGER TIL ØGET UNGEENGAGEMENT

På de følgende sider gennemgår vi ti anbefalinger til at øge unges engagement i medlemsdemokratiet. Anbefalingerne er fordelt i tre kategorier, som omhandler henholdsvis rekruttering, digitalisering og indflydelse.



Vis vej ind i demokratiet:

Målrettet kommunikation og rekruttering

☐ **Anbefaling 1:** Brug simpelt sprog og skab let adgang

☐ **Anbefaling 2:** Giv stafetten videre, og skab plads til nye stemmer

☐ **Anbefaling 3:** Gør organisationens unge til demokratiambassadører

☐ **Anbefaling 4:** Gør demokratisk mangfoldighed til en strategisk styrke for forretningen

Kom ind i den digitale tidsalder

Nye og fleksible deltagelsesformer

☐ **Anbefaling 5:** Brug livestreams, online afstemninger og interaktive platforme

☐ **Anbefaling 6:** Skab større fleksibilitet

☐ **Anbefaling 7:** Vær til stede, hvor de unge er

Drop børnebordet

Giv de valgte unge-repræsentanter reel indflydelse

☐ **Anbefaling 8:** Ryk unge fra advisory-boards til beslutningsdygtige udvalg

☐ **Anbefaling 9:** Skab en tryk opstart for nyvalgte

☐ **Anbefaling 10:** Spørg de unge selv, hvad der virker

Vis vejen ind i demokratiet: *Målrettet kommunikation og rekruttering*

Anbefaling 1: Brug simpelt sprog og skab let adgang

Hvis demokratiet skal blomstre, skal det være nemt for alle at finde og forstå de vigtigste informationer. Information om ejerskabsstruktur, generalforsamlinger, hvordan man stiller op til bestyrelse eller repræsentantskab eller hvor og hvordan man læser et budget, bør være tydeligt præsenteret i uformelt sprog og let at finde. F.eks. på virksomhedens hjemmeside – ikke gemt i tunge vedtægter eller utilgængelige dokumenter.





Vis vejen ind i demokratiet: *Målrettet kommunikation og rekruttering*

Anbefaling 2: Giv stafetten videre og skab plads til nye stemmer

Det kan være svært at erkende, når tiden er inde til at give pladsen videre. Men hvis unge kræfter skal have reel mulighed for at træde ind, og et bæredygtigt generationsskifte skal lykkes, må nogen tage det modige skridt og træde tilbage. Det vælger nogle organisationer at adressere ved at have et loft over, hvor mange perioder man kan sidde i repræsentantskab og bestyrelse. Andre har nedfældede mål om, at man skal have et bestemt antal medlemmer under 30/40 år. Som noget helt tredje tilbyder nogle organisationer et positivt alternativ, hvor afgangende medlemsvalgte kan engagere sig. Sørg desuden for at institutionalisere en måde, hvorpå folk i organisationen kan ”prikke” unge på skulderen og anbefale dem at stille op eller engagere sig. På den måde viser virksomheden i praksis, at unges perspektiver er en vigtig del af demokratiet.

Vis vejen ind i demokratiet: *Målrettet kommunikation og rekruttering*

Anbefaling 3: Gør organisationens unge til demokratiambassadører

Når unge ser jævnaldrende i ledende roller, engagerede fællesskaber eller aktivt bidragende til beslutningsprocesser, bliver det lettere at spejle sig og se mulighederne for egen deltagelse. Sørg for, at unge stemmer er synlige i organisationens kommunikation – både på hjemmesider, i kampagner og ikke mindst på sociale medier, hvor mange unge henter information og inspiration. Når unge ser sig selv i fortællingerne om organisationen, bliver det lettere at engagere sig og tage del i demokratiet.



Vis vejen ind i demokratiet: *Målrettet kommunikation og rekruttering*

Anbefaling 4: Gør demokratisk mangfoldighed til en strategisk styrke for forretningen

Bestyrelsesposter besættes ofte gennem uformelle netværk. Ubevidst søger vi mod dem, vi deler erfaringer og perspektiver med. Det føles trygt, men hvis bestyrelsen skal træffe beslutninger, der rækker ud over egen spejling, kræver det opmærksomhed. Kig jer omkring: Mangler der nogen? Kan I finde et medlem, som ikke ligner jer — i alder, baggrund, køn eller erfaring? Gør det til en strategisk opgave at rekruttere og engagere unge og andre underrepræsenterede — ikke som en tilfældig indsats, men som en integreret del af organisationens udvikling og forretning. Forankr og sørg for, at arbejdet prioriteres ved at skrive mangfoldighed ind i vedtægter, strategi eller politiske papirer.

Kom ind i den digitale tidsalder: *Nye og fleksible deltagelsesformer*

Anbefaling 5: Brug livestreams, online afstemninger og interaktive platforme

Demokratiske virksomheder har århundreders traditioner, men unges forventninger kræver nye, digitale måder at deltage på. Overvej at livestream generalforsamlinger og medlemsmøder, så det er muligt at deltage, selv om man ikke fysisk kan være til stede. Variér med digitale afstemninger, så flere kan være med til at træffe beslutninger, og gør brug af interaktive platforme, hvor medlemmer kan stille spørgsmål, debattere og komme med forslag i realtid. På den måde åbner I demokratiet for flere og gør deltagelse lettere og mere tilgængeligt. Det fysiske og digitale må gå hånd i hånd.





Kom ind i den digitale tidsalder: *Nye og fleksible deltagelsesformer*

Anbefaling 6: Skab større fleksibilitet

Et stærkt demokrati kræver, at alle kan være med – også dem, der jonglerer studier, job eller familieliv. Tilpas møder, tidspunkter og arbejdsbyrder, så engagementet bliver muligt for flere. Hold f.eks. møder uden for arbejdstid, gør plads til unge med børn eller sørg for børnepasning og giv plads til kortvarigt engagement, så praktiske og økonomiske barrierer ikke spænder ben. Når rammerne er fleksible, vokser både deltagelsen og demokratiet.

Kom ind i den digitale tidsalder: *Nye og fleksible deltagelsesformer*

Anbefaling 7: Vær tilstede hvor de unge er

Mange unge bruger sociale medier, som deres primære kilde til information og fællesskab. Hvis I vil engagere næste generation af medlemmer, skal I være synlige (og relevante) dér, hvor de er. Brug f.eks. "takeovers", hvor man følger en ung person til et repræsentantskabsmøde, eller korte videoer med medlemmer, der fortæller, hvorfor de engagerer sig og hvad de brænder for. Vis, hvordan beslutninger træffes, og giv konkrete eksempler på, hvad man kan få indflydelse på, og hvilken forskel engagement faktisk kan gøre. Gør det nærværende og inspirerende, så flere kan se sig selv i det.



Drop børnebordet: *Giv de valgte ungerepræsentanter reel indflydelse*

Anbefaling 8: Ryk unge fra advisory-boards til beslutningsdygtige udvalg

Selvom youth advisory-boards kan have en positiv effekt og er blevet indført med de bedste intentioner, så risikerer de samtidig at skabe en følelse af at blive placeret ved “børnebordet” uden reel beslutningskraft. I stedet kan bestyrelser og repræsentantskaber lave forsøg, hvor de uddelegerer konkrete og betydningsfulde beslutninger — herunder økonomiske — til mindre udvalg bestående af unge. Lad evt. de unge selv beslutte, hvordan en given pulje skal prioriteres og anvendes. På den måde får unge ikke blot erfaring med ansvar og reel indflydelse, de bidrager samtidig til mere kvalificerede og fremtidssikrede beslutninger og er med til at forankre unges indflydelse i organisationen.

Drop børnebordet: *Giv de valgte ungerepræsentanter reel indflydelse*

Anbefaling 9: Skab en tryk opstart for nyvalgte

Ingen ved alt fra dag ét — heller ikke i bestyrelses- og repræsentantskabslokalet. Skab en kultur, hvor nyvalgte føler sig velkomne og godt klædt på til opgaven. Overvej mentorordninger, hvor erfarne (evt. afgående) bestyrelsesmedlemmer støtter de nye, eller introduktionsforløb, der giver indblik i strukturer og beslutningsgange. Giv unge mulighed for at styrke deres kompetencer gennem uddannelse og netværk sammen med andre unge, enten internt eller via eksterne netværk, kurser og bestyrelsesuddannelser. En god start øger både engagementet og styrker bestyrelsens arbejde.





Drop børnebordet: *Giv de valgte ungerepræsentanter reel indflydelse*

Anbefaling 10: Spørg de unge selv, hvad der virker

Unge ved bedst selv, hvad der motiverer dem til at engagere sig, og det varierer selvfølgelig meget på tværs af unge. Spørg aktivt jeres unge medlemmer, hvad de savner eller ønsker, f.eks. gennem surveys, åbne samtaler eller workshops. Ved at lytte viser I, at unges perspektiver tages alvorligt, og I får samtidig værdifulde input til fremtidens medlemsdemokrati.

LÆS MERE HER

Dele af datagrundlaget i denne publikation stammer fra Tænk tanken Demokratisk Erhvervs tidligere rapporter:

- Hvor er de unge i medlemsdemokratiet (TDE 2024)
- Kom tæt på medlemsdemokratiet i demokratiske virksomheder (TDE 2022)
- Danmarks Demokratiske virksomheder – en sektor i vækst (TDE 2024)

Besøg: www.talentlab.dk

SAMARBEJDSPARTNERE OG SPONSORERE

andel



SPORTS
GOODS
FONDEN



TUBØRG
FONDET



UNGDOMSBUREAUET



KONTAKT

Demokratisk TalentLab og Tænk tanken Demokratisk Erhverv

talentlab@demokratiskerhverv.dk
info@demokratiskerhverv.dk

www.talentlab.dk
www.demokratiskerhverv.dk

Med venlig hilsen

Signe Bøgelund Vahlun
Emma Bay Sønderbæk
Simon Nordentoft Møller
Andreas Pinstrup Jørgensen



BLIV MEDEJER AF FREMTIDEN

Demokratisk
TalentLab



TÆNK TANKEN

Demokratisk
Erhverv