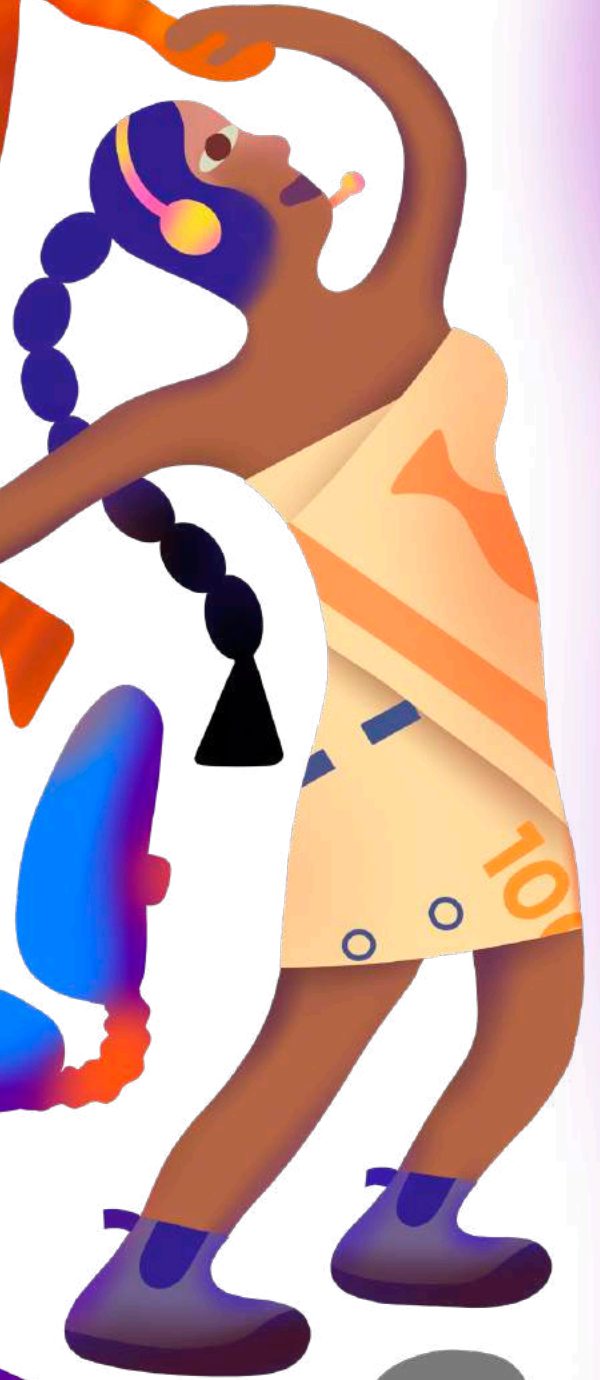
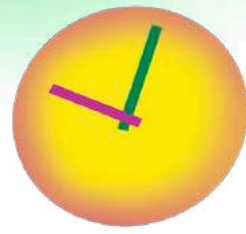


KOO PE R R A T T I V E R F O R D I



HER ER ET MAGASIN OM KOOPERATIVER



TAK

Kæmpe tak til LOGIK & CO. og elev-organisationerne EEO, DGS og LH for at hjælpe os med at sammensætte en megasej gruppe unge, som har hjulpet os med at udvikle magasinet:

Maria Bøge Blenstrup (LH)
 Thor Behrmann (LH)
 Esben Rønde Andersen (LH)
 Simon Rasmussen (EEO)
 Leif Andersen (EEO)
 Kristoffer Elverkilde (DGS)
 Muhammad Alyassiri (DGS)
 Lars Ahlmark (DGS)
 Sibilla Molinari (LOGIK & CO.)
 Frida Ravn (LOGIK & CO.)

Tak til de bedste lærlinge for at være prøvekaniner på vores workshop:

Magnus Jensen (JORTON A/S)
 Simone Baagø Stokholm (DCM malerfirma)
 Emilie Engstrøm (DCM malerfirma)
 Michael Vincent (DCM malerfirma)
 Markus Vestergård (DCM malerfirma)
 Freja Kobberø (DCM malerfirma)
 Rasmus Mathiasen (Hustømmerne)
 Adis Ismajilovic (Ri Statsautoriseret Revisionsaktieselskab)
 Christina Birch Simonsen (Malergården i Fredericia)
 Camilla Kassentoft Nielsen (Malergården i Fredericia)
 Nanna Sundahl (Malergården i Fredericia)
 Julie Freja Holm Matthiassen (Malergården i Fredericia)

Tak til Merkur Andelskasse, KnowledgeWorker, Spidsroden, Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk, By-Expressen, CPH Food Space, Analyse & Tal og LOGIK & CO. for at dele ud af jeres erfaringer.

Tak til Kooperationen og Uffe Bech for sparring.
 Tak til Laura Silke, Katrine Möbius og Klara Graah for at forstå vores visioner og ukonkrete idéer.

Og selvfølgelig tak til Arbejderbevægelsens Kooperative Finansieringsfond og Forlaget Columbus Fond for økonomisk støtte.

Forord	04
Ordforklaring	05
Hvad er et kooperativ egentlig?	06
Indblik i et kooperativ: Log Ladies	08
Kooperativernes storhedstid og forfald	12
Et vildt bud på en kooperativ fremtid	16
Et opgør med den stereotype iværksætter	18
Sådan starter du et kooperativ	20
Kooperative grundsten	23
Test: Hvilken type kooperativist er du?	26
Indblik i et kooperativ: CoopCycle	28
Hvorfor skal nogen bestemme over mig?	32
Hvem leder hvem?	33
Hvordan træffer man beslutninger?	36
De skiftede lederen ud med WoW, orker og tanks	38
Økonomi i et kooperativ: Hvordan deler man pengene?	40
Argumenter for kooperativer	42
Hey, lad os tale om omsorg	43
Omsorgsmanifest	44
Indblik i et kooperativ: Andelsgaarde	46
Køb kooperativt	50
Skeptisk?	53
Kooperativ lejlighedssang	54
Indblik i et kooperativ: Polypoly	56
Inspiration	60
Klar på mere?	62
Kolofon	64

FORORD

Her er en simpel, men vild idé: Lad os demokratisere det sted, vi går på arbejde

Det her magasin er til dig, der er ung. Det er et magasin til dig, som om nogle år skal ud på arbejdsmarkedet og – forhåbentlig – stille spørgsmål ved den måde, vi har indrettet os på. I dag er det sådan, at det er de få, der leder og bestemmer over de mange. Godt nok hylder vi de demokratiske principper, når vi fx går til folketingsvalg, men i virksomheder og på arbejdsmarkedet generelt har vi lært at leve med, at andre bestemmer over os. Vi sætter nærmest ikke engang spørgsmålstejn ved konceptet. Selvfølgelig har de fleste indflydelse i en eller anden udstrækning og får lov at bestemme lidt, men ikke over de mest grundlæggende ting. Er du fx nogensinde som ungarbejder blevet involveret i spørgsmål som ”Hvor skal virksomheden bevæge sig hen strategisk?” og ”Hvad skal virksomheden gøre med overskuddet?” Sikkert ikke. Og det vilde og ret tankevækkende er, at det er der nok heller ikke ret mange fuldtidsmedarbejdere, der er, selvom de bruger halvdelen af deres vågne timer på arbejdspladsen. Men det er fedt – og vigtigt – at være med til at bestemme og forme den verden og det arbejdsmarked, vi allesammen er en del af.

Hvis du spørger os i Flexwerker, er der mange potentialer i at gøre vores arbejdsmarked mere demokratisk. Potentialer som mere lighed, mere samfundsansvar, flere meningsfulde jobs og bedre arbejdsvilkår. Det er potentialer, som kooperativerne kan være med til at forløse. Derfor har vi lavet et magasin om kooperativer, hvor vi udfolder nogle af de allerfedeste ting ved at gøre tingene på en anden måde. Det er et magasin, der vil genoplive andelstanken, genfortælle idéen om kooperativet og inspirere dig, der snart skal ud på arbejdsmarkedet, til at blive en fællesskabsorienteret og demokratisk iværksætter.

For du har sikkert bemærket det: Iværksætterier fylder mere og mere på skoleskemaet, men det gør den kooperative og demokratiske tanke til gengæld ikke. Sørgeligt. Ofte bliver der også – fx i medierne – tegnet et gammeldags og stereotyp billede af iværksætteren: en ung gut, der satser alt og går benhårdt efter at skalere virksomheden op og sælge den, når den er på toppen. Det skal der selvfølgelig være plads til, men iværksætterier kan også se ud på tusind andre måder.

Det ved vi i Flexwerker, fordi vi selv har prøvet det. Vi er fem kvinder, der har stiftet et medarbejderjet kooperativ, og som i dag driver en forretning, der bygger på værdier som demokrati og samfundsansvar. Vi skal ikke ”vækste” og skalere, men tjene penge nok og have gode, meningsfulde arbejdsliv, samtidig med at vi forsøger at løse nogle samfundsmæssige problemstillinger, som vi synes er vigtige. Det har været en lang og kringlet vej at nå frem til den kooperative model, og sommetider har vi tænkt: Hvad hvis vi var stødt på de kooperative muligheder, allerede mens vi var under uddannelse? Hvad hvis vi havde mødt iværksættere, som lignede os selv, og som vi kunne spejle os i? Derfor har vi har lavet dette magasin.

Vi håber, du kan lide det.

Kærlig hilsen
Flexwerker

KOOPERATIVER AT IV:

I dette magasin læner vi os op ad den internationale definition af kooperativer – *cooperatives* – og vi bruger derfor ordet *kooperativ* om alle former for kooperativer, både de medarbejderejede, de brugerejede og de producentejede. I Danmark bliver ordet *kooperativ* ofte kun brugt til at omtale de medarbejderejede kooperativer. Det har historiske rødder og hænger sammen med, at andelsbevægelsen og arbejderbevægelsen var to adskilte bevægelser. Arbejderbevægelsen havde hang til ordet *kooperativ*, og mange forbinder det derfor med dem. Men altså grundlæggende er det jo fuldstændig det samme: virksomheder, som baserer sig på demokratiske principper.

**Demokratisk virksomhed, kooperativ virksomhed,
andelsselskab, andelsvirksomhed, andelsforening
= foretagende, der ejes og drives i fællesskab.**

HVAD ER ET KOOPERATIV EGENTLIG?

Et kooperativ er en virksomhed.
Ret meget som alle mulige andre
virksomheder – og så alligevel
helt anderledes.

KOOPERATIVER ER ANDERLEDES, FORDI:



Kooperativer er demokratiske

Alle kooperativer har en gruppe medlemmer, som i fællesskab ejer kooperativet. Det gør de ud fra en række demokratiske principper, og derfor er demokrati et helt vildt vigtigt begreb, når man taler om kooperativer. Det mest grundlæggende demokratiske princip er, at alle medlemmerne har samme indflydelse, uanset hvor stor en andel af kooperativet de ejer. Princippet er det samme som i vores folkestyre og kan formuleres sådan her: ét hoved, én stemme. I modsætning til de fleste ikkekooperative virksomheder bestemmer man altså ikke mere i et kooperativ, selvom man har skudt virkelig mange penge ind i virksomheden og ejer en stor del af den. Et medlem har stadig kun én stemme.



Kooperativer bygger på fællesskaber

I modsætning til ikkekooperative virksomheder, der typisk enten har en enkelt ejer eller ejes af aktionærer eller investorer, der gerne vil gøre en god forretning og derfor sætter penge i virksomheden, er kooperativer ejet af medarbejdere eller medlemmer, der tager aktivt del i kooperativet. Ejerne, som kan være virksomhedens medarbejdere, kunder eller producenter, kalder man for medlemmer, og en vigtig del af et kooperativs formål er at skabe værdi for sine medlemmer. Og altså ikke kun økonomisk værdi – det kan også handle om at skabe gode arbejdspladser eller at sørge for fx fødevarer af god kvalitet.



Medarbejderne ejer virksomheden

Når et kooperativs medlemmer består af medarbejdere, taler man om et medarbejderejet kooperativ. Her både ejer og driver medarbejderne virksomheden. De bestemmer, hvad den skal tjene penge på, hvor meget de vil arbejde og hvordan. De bestemmer også, hvem der skal være leder, hvis der overhovedet skal være en leder, for medarbejderne kan vælge at lede virksomheden i fællesskab, de kan lade lederrollen gå på tur, splitte den op, prøve en model af i en periode og så gøre noget andet. Det er op til medarbejderne at finde ud af, hvordan de skaber en arbejdsplads, hvor det er meningsfuldt og rart at gå på arbejde. Et af de vigtigste formål for et medarbejderejet kooperativ er nemlig at sikre deres medlemmer gode arbejdsliv.

Forbrugerne ejer virksomheden

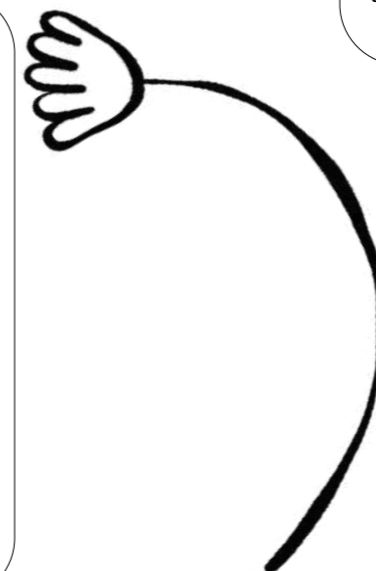
Når en virksomhed er ejet af kunderne, taler man om et forbrugerejet kooperativ, og verdens første kooperativ var faktisk et forbrugerejet et af slagsen. Det var en slags supermarked, som nogle fattige arbejdere stiftede for at sørge for ordentlige fødevarer til rimelige priser. Det kunne de gøre, fordi der ikke var en ejer, der skulle tjene penge på forretningen – ejerne var nemlig kunderne. Ret godt tænkt, må man sige! Siden er der kommet mange forbrugerejede kooperativer til – du kender nok Coop, altså dem, der bl.a. har SuperBrugsen og Fakta. Der er også mange kooperative forsyningsselskaber, altså dem, der leverer el, vand, varme osv., og du har helt sikkert også hørt om andelsboligforeninger. Idéen med de forbrugerejede kooperativer er, at de søger for gode priser og ordentlig kvalitet til deres medlemmer.

Producenterne ejer virksomheden

Du kender nok mejeriet Thise, men vidste du, at det er ejet af de landmænd, der leverer mælk til mejeriet? Den er god nok. Thise er et eksempel på det, man kalder et producentejet kooperativ, og det er altså, som navnet antyder, et kooperativ, der er ejet af producenter i fællesskab. I Danmark er der en stærk tradition for den slags kooperativer i landbruget og på fødevarerområdet, og det giver god mening, for det er helt vildt smart, at fx mælkeproducenter går sammen om at eje de mejerier, hvor deres mælk bliver til smør, yoghurt osv. På den måde slipper de nemlig for at stå alene med store udgifter til egne forarbejdningsmaskiner, lønninger osv., men kan deles om det. Supersimpelt og ret genialt!

Overskuddet bliver i virksomheden

Kooperativer skal tjene penge ligesom alle andre virksomheder. Ingen penge, ingen virksomhed, heller ikke en kooperativ en af slagsen. Men fordi der i et kooperativ ikke står investorer eller aktionærer i kulissen og venter på at indkassere en del af overskuddet, kan pengene blive i virksomheden, gå til medlemmerne eller til almennyttige initiativer uden for virksomheden, fx projekter i lokalsamfundet. Kooperativer forpligter sig nemlig på at bidrage til det samfund, de er en del af.



Kooperativer er værdibaserede

Yes, kooperativer skal tjene penge, men kooperativer er drevet af mere end profit. De er værdibaserede og bygger på nogle principper om, hvordan de skal drives. Der er i alt syv principper i den kooperative bevægelse, som bl.a. handler om, at et kooperativ skal være medlemsejet og demokratisk ledet, at et eventuelt overskud skal fordeles mellem kooperativets medlemmer, og at medlemmerne skal tilbydes uddannelse, så de kan bidrage til at udvikle virksomheden og samfundet i det hele taget. Overvej lige, hvor anderledes en verden vi ville have, hvis alle virksomheder forpligtede sig på den slags principper ...



” Det er megafedt,
at der *ikke* er
nogen, der
bestemmer
over os, men at
vi bestemmer
sammen

INDBLIK I ET KOOPERATIV: LOG LADIES



Navn:	Log Ladies.
Antal medejere:	5.
Branche:	Byggebranchen.
Lande:	Danmark.
Selskabsform:	F.m.b.a.
Finansiering:	Private kunder og fondsmidler.
Stiftelsesår:	2019.

Log Ladies er en tømrer- og snedkervirksomhed, der både laver almindelige byggeopgaver og prøver at skabe en mere mangfoldig og inkluderende byggebranche. Byggebranchen er nemlig totalt overrendt af cismænd, og det er både smadderægerligt for branchen selv og for de kvinder, transpersoner og nonbinære, der prøver kræfter med den.¹ Læs om det problem, som Log Ladies arbejder med, om løsningen, og hvorfor de har valgt at blive et medarbejderejet kooperativ.



Vi har interviewet: **Laura Klakk (tv.).**
 Rolle: **Håndværker og underviser.**
 Uddannelse: **Snedker.**

Problemet

”Det problem, Log Ladies arbejder med, er, at der i byggebranchen hovedsageligt er repræsenteret ét køn, og det er en ciskønnet mand. Andelen af kvinder, der laver håndværk, er lige omkring 4 procent, og kønsminoriteter er endnu dårligere repræsenteret. Konsekvenserne ved at have ét køn så kraftigt repræsenteret er, at de underrepræsenterede køn kommer til at ligge under for en humor, der er grov, og de bliver ofte udsat for en sexism, der er opslidende og skadelig. I virkeligheden er konsekvensen, at du hele tiden er i en slags kamp, når du er på arbejde.

Når man træder ind på grundforløbet til tømrer, murer – stort set alle håndværksfag undtagen malerfaget – så er det domineret af cisdrenge og -mænd. Det faktum gør forskellige ting ved rummet. Det er bl.a. svært at være kvinde, transperson eller nonbinær. Det er ikke, fordi man ikke kan blive kammerater med gutterne i klassen, men vi er opflasket på en måde, hvor vi bliver kønsopdelt fra start – faktisk lige fra vi er født – så man bliver hurtigt *the odd one out*.

Jeg ved fra mig selv og fra de andre i Log Ladies, at man skulle tage mod til sig for at starte som snedker eller tømrer. I Log Ladies er vi allesammen startet som håndværkere, efter at vi har lavet noget andet først. Flere af os i Log Ladies har været på gymnasiet, startet på universitetet eller på en professionsbachelor, før vi startede på teknisk skole. Jeg startede selv som 21-årig, selvom man allerede kan starte som 16-årig. En af grundene til, at jeg startede så sent, var, at der var dårlig repræsentation af kvinder og kønsminoriteter i faget. Jeg havde aldrig mødt nogen, jeg kunne spejle mig i. Jeg var heller ikke blevet præsenteret for snedkerfaget i min folkeskole eller på min efterskole.



Da jeg fandt ud af, at jeg gerne ville arbejde med hænderne, valgte jeg med vilje snedker- og ikke tømreruddannelsen. Jeg kunne nemlig se, at der var flere kvinder i snedkerfaget. Jeg orkede ikke en hverdag med porno og fodbold, sådan helt fordomsagtigt. Jeg orkede ikke at stå op og skulle have det sådan: Puha, nu bliver det udmattende, og mine grænser bliver overskredet. At man hele tiden skal sige: Kan vi ikke godt få en anden tone?

Konsekvenserne af det her problem bliver også mangel på håndværkere. Vi lokker på ingen måde kvinder og kønsminoriteter ind i de her fag, hvis kulturen ikke bliver bedre. Så det er et tab af kompetencer og mennesker til at drive faget videre.”

Løsningen

”Bare det at Log Ladies findes – at der findes en tømrervirksomhed, som består af kvinder og nonbinære – dét er en del af løsningen. Det lyder lidt selvfødt, men alvorlig talt: Det er vigtigt, at der er andre køn, der tilbyder byggeopgaver og tager ud og ordner helt almindelige tømrer- og snedkeropgaver – laver sommerhuse, ordner en terrasse eller et køkken. Det rykker ved nogle fordomme, fordi kvinder og kønsminoriteter er så dårligt repræsenteret. Det er bare anderledes at se tre kvinder eller kønsminoriteter, der laver en byggeopgave. Vi taler selvfølgelig ikke om vores køn, når vi er på den slags opgaver – så laver vi bare vores arbejde.

¹ Cis er en forstavelse til ord, der betegner noget omkring ciskønnede. Ciskønnede er personer, der er blevet tildelt et køn ved fødslen, som de er tilfredse med og identificerer sig med, modsat eksempelvis transkønnede. Kilde: LGBT+ Danmark

Vi arbejder også med andre ting end klassiske byggeopgaver. Vi laver nemlig byggeworkshops, der introducerer til byggefaget, og som er med til at skabe den repræsentation på folkeskoler og efterskoler, som vi selv manglede. Det er en stor beslutning at vælge fag og uddannelse. Det er ikke noget, man bare gør. Derfor er det vigtigt at få en introduktion til forskellige uddannelser, så der måske bliver tændt en gnist. Det, vi konkret gør, det er at tage ud på folkeskoler og efterskoler og introducere piger, transpersoner og nonbinære til byggefaget. Også dem, der slet ikke troede, at de var interesserede i at bygge. Måske tænker de alligevel efter 2-3 år, at det kunne være en mulighed. Sådan er det også, når man skal ud at rejse i sit sabbatår eller på et andet tidspunkt: Man bliver præsenteret for et fedt sted, og når man så selv skal afsted på en rejse nogle år efter, så dukker stedet op igen som en mulighed.”

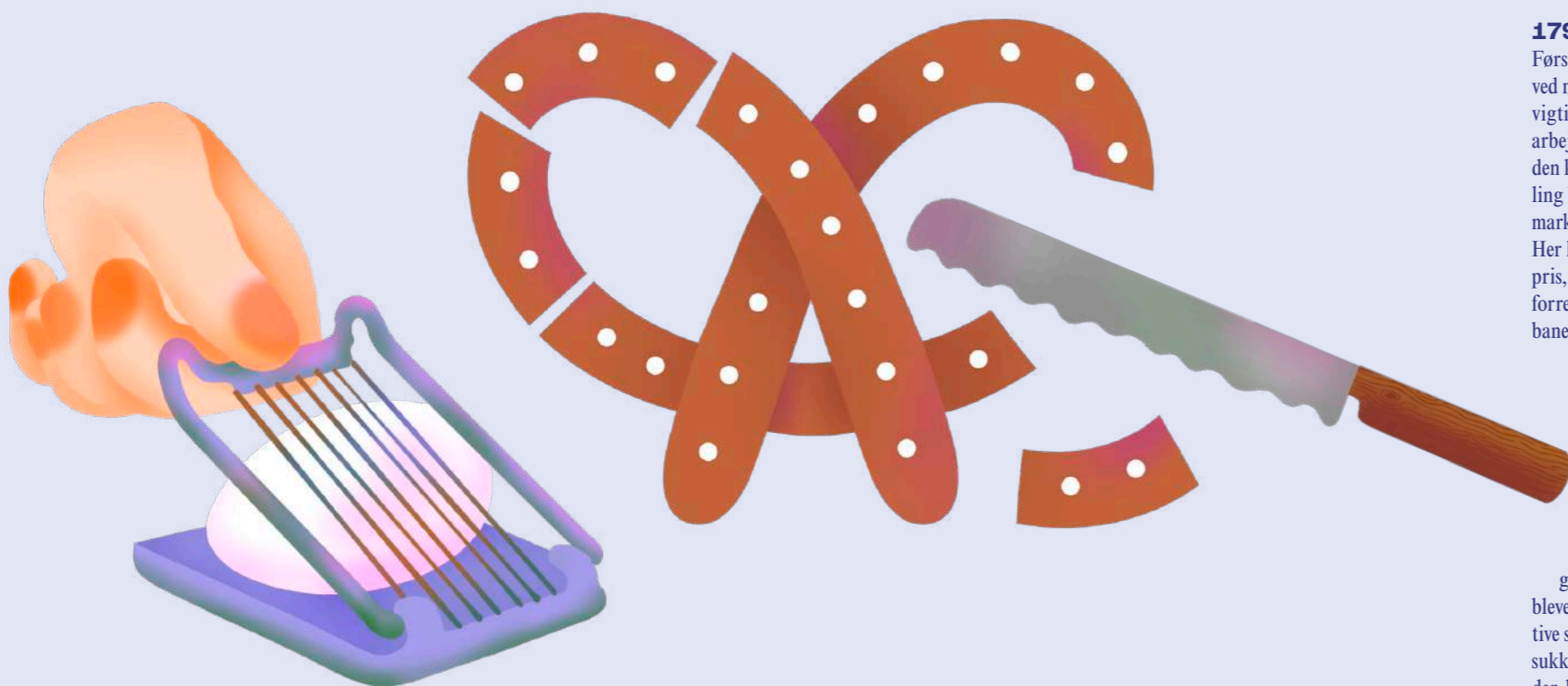
Det kooperative potentiale

”Vi har valgt at være en demokratisk og medarbejderejet virksomhed, fordi vi synes, ansvaret skal fordeles på en måde, hvor magten udlignes, og vi alle fortsat er lige. Det er megafedt, at der ikke er nogen, der bestemmer over os, men at vi bestemmer sammen. Vi synes også, det er megavigtigt, at lønnen er lige, for på den måde at sige, at alt arbejde er vigtigt arbejde.

Hos os laver vi ikke allesammen det samme. Vi kan allesammen bygge og holde workshops, men alle de andre poster – økonomi, PR, at svare på mails, lave opgavetilbud – de opgaver går på tur mellem os. Det er en måde at sikre, at én medarbejder ikke lige pludselig er blevet vigtigere end de andre og ikke kan undværes. Det er en måde, hvor vi holder fast i vores ideal om antihierarki.

Jeg tror, vi har haft brug for at lave Log Ladies for at bestemme selv. Der er flere i Log Ladies, som har arbejdet i andre kooperativer, men vi ville gerne have mere indflydelse. En af tingene, vi gerne vil have indflydelse på, er spørgsmålet ”Hvordan kan arbejdet passe ind i vores liv?” i stedet for ”Hvordan kan vores liv passe ind i arbejdet?” Det spørgsmål prøver vi at svare på igennem den kooperative model, hvor vi selv skal finde svarene, i stedet for at have en chef eller en ledelse, der udstikker en masse regler.”

Kooperativernes storhedstid og forfald



En rimelig præcis tidslinje og en ret vild fremtidsprognose

I små 100 år, cirka fra 1880 til 1960, voksede den kooperative idé i Danmark sig stærkere og stærkere, men siden da er det gået ned ad bakke. Følg kooperativernes storhedstid, deres forfald, og drøm med på et vildt og fantastisk fremtidigt comeback.

Optakten til den kooperative tidsalder

Okay, vi tager lige en tur forbi 1800-tallet. En tid præget af fattigdom og høj arbejdsløshed. Industrialiseringen går særlig stærkt i Europa, og det er her, de første kooperative tanker om, hvordan man kan skabe bedre vilkår for de fattige arbejdere, opstår.

1797:

Først skal vi et smut forbi en visionær fabriksejer ved navn Robert Owen, som gør sig nogle mega-vigtige tanker om vilkår og rettigheder for arbejderne. Tankerne får kolossal betydning for den kooperative bevægelse. Owen sætter handling bag sine idéer ved bl.a. at etablere et supermarked i forlængelse af den fabrik, han ejer. Her kan arbejderne handle til indkøbspris, for der er ingen, der skal tjene på forretningen. Smart og fuldstændig banebrydende.

1844:

Så er det nu: Verdens første kooperativ ser dagens lys! En brugsforening aka en slags supermarked, som kunderne ejer i fællesskab, åbner i Rochdale i England. Bag brugsforeningen står en gruppe fattige arbejdere, som er blevet inspireret af Owens tanker. Det kooperative supermarked sælger basisvarer som mel, sukker og lys til indkøbspris. Alle, som handler der, kan melde sig ind i kooperativet for 1 pund og dermed blive medejere og få stemmeret. Det gælder også kvinder og fattige – og det er helt vildt på det her tidspunkt! Senere kommer der både flere varer og mange flere butikker til.

1866:

Idéerne fra Rochdale er nået til Danmark. I Thisted åbner Danmarks første brugsforening under navnet Thisted Kjøbstads Arbejderforening. Den bliver Danmarks første levedygtige kooperative dagligvarebutik. Det er præsten H.C. Sonne, der har taget initiativ til brugsen. Han har nemlig indset, at de fattige arbejdere har brug for mad og drikke, før de kan koncentrere sig om Guds ord.



1882:

Danmarks første andelsmejeri bliver stiftet. Ikke mange år efter følger andelslagerierne og Dansk Andels-Ægexport, DANÆG. Andelsfrøet er sæet i landbruget.

1885:

Det første kooperative bageri åbner, og flere følger. Fællesbagerierne, som de bliver kaldt, bliver en stor succes, fordi de holder brødpriserne nede, samtidig med at bagerne får højere løn. Win-win, som man siger. Men arbejderbevægelsen, som står bag, er endnu ikke overbevist om, at kooperativer er en god idé.

1896:

Der er nu omkring 1.000 brugsforeninger i Danmark, primært på landet, og de slår sig sammen i Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (FDB) for at stå stærkere mod de private købmænd.

1899:

En næsten fire måneder lang konflikt er i gang, og da den er på sit højeste, er 40.000 arbejdere udelukket fra at arbejde, hvilket betyder, at de står uden løn til at betale regningerne. Selvorganisering i kooperativer bliver en måde at organisere sig og betale regningerne på.



1900-1940'erne: Den kooperative tidsalder

Den kooperative storhedstid begynder i starten af 1900-tallet. Både fagbevægelsen og Socialdemokratiet er til at starte med skeptiske over for den kooperative model. De er bange for, at den skal gøre arbejderne til kapitalister og ødelægge målet om en socialistisk stat. Da de begynder at forstå modellen som et værktøj til at organisere arbejderne, ser de kooperativernes potentiale. I første halvdel af 1900-tallet skyder en hel masse kooperativer op, og på sit højdepunkt udgør den kooperative bevægelse omkring 1/4 af dansk økonomi.

1902:
Bryggeriet Stjernen ser dagens lys. Kooperative øl til arbejderne.

1903:
Arbejdernes Livsforsikringsselskab bliver til.

1912:
Arbejdernes Andelsboligforening bliver til.

1915:
Den første andelskasse åbner i Outrup i Vestjylland.

1916:
Brugsforeninger i hovedstaden samler sig i Hovedstadens Brugsforening.

1916-1919:
1. verdenskrig sætter pres på forsyningen af kul og koks fra England. Det fører til stiftelsen af kooperativet Arbejderkul. Arbejderkul bliver en millionforretning og medvirker til, at arbejderbevægelsens våde drøm om en arbejderbank bliver en realitet med åbningen af Arbejdernes Landsbank i 1919. Banken skal sørge for billigere lån til arbejderne og tilbyde en hjælpende hånd i tilfælde af konflikter mellem arbejdere og arbejdsgivere.

1922:

Det Kooperative Fællesforbund bliver stiftet. Efter mange års skepsis i arbejderbevægelsen er det en ret stor ting. Arbejderbevægelsen har indtil nu haft to strenge: Socialdemokratiet og fagbevægelsen. Nu får bevægelsen en tredje streng: Det Kooperative Fællesforbund. I dag hedder de Kooperationen.

1929:

Dansk Kooperativ Assurance, et forsikrings-selskab til arbejderne, stiftes.

1930'erne:

Stor fremgang i brugsforeningerne. Medlemstallet stiger fra 39.000 til 85.000.

1950'erne – 1990'erne: Kooperativernes forfald

2. verdenskrig er slut, og det er knappe tider. En hel del kooperativer lukker og slukker pga. økonomiske vanskeligheder, andre bliver solgt til private ejere. Den kooperative storhedstid er forbi, og en spirende kritik af kooperativerne opstår både fra ejere og ledere i arbejderbevægelsen, som ikke mener, at den kooperative ejerform får virksomhederne til at yde deres optimale. Samtidig begynder flere og flere kooperativer at slække på de kooperative principper for at tiltrække investorer, og det rammer troværdigheden.

1964:

Bryggeriet Stjernen lukker pga. hård konkurrence fra de store bryggerier.

1967:

Arbejdernes Kødforsynings otte butikker sælges.

1972:

Jydske Murer- og Entreprenørforening, JME, lukker.

1972:

Hovedstadens Brugsforeninger fusionerer med FDB.

1975:

Arbejderkul lukker og slukker.

1980:

Arbejdernes Fællesbageri lukker.

1980'erne:

Fagbevægelsen vil gerne have mere ud af deres investeringer og afskaffer udbyttebegrænsningen, noget, som ellers har adskilt kooperativer fra almindelige privatejede virksomheder. Kooperativernes troværdighed begynder at dale.

1990'erne:

Der har været en række møgsager op gennem 80'erne, der i korte træk har handlet om nepotisme og vel det, man kalder korruption. De fortsætter i 90'erne.

1996:

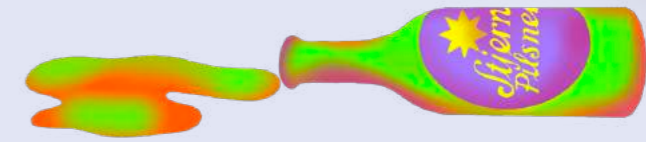
Oven på de mange møgsager ophæver Socialdemokratiet båndet til Kooperationen.

1996:

Mejeriet Enigheden lukker.

1999:

K-D Data, en kooperativ techvirksomhed, bliver solgt til Mærsk.



2010-2020: En spæd start til et kooperativt comeback?

00'erne byder på en global finanskriser, og i 10'erne begynder det for alvor at gå op for den danske befolkning – og omverdenen generelt – at klimakrisen er ægte. Den grønne omstilling skal ske prompte. Kriser kalder på kooperativer, og derfor ser vi – måske – en spæd start til et kooperativt comeback.

2007:

Københavns Fødevarerfællesskab stiftes, fuldstændig i tråd med de gamle brugsforeningstraditioner og med særligt fokus på økologi og samarbejde med lokale landmænd.

2010'erne:

Akademikere laver også kooperativer: KnowledgeWorker og Analyse & Tal etableres, og IT-branchen ser nye kooperativer, fx Rabotnik og Teal Medical.

2018:

Stiftelsen af Andelsgaarde, der vil gøre landbruget forbrugerejet.

2018:

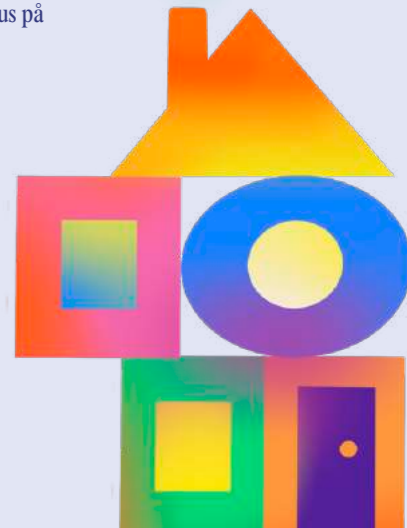
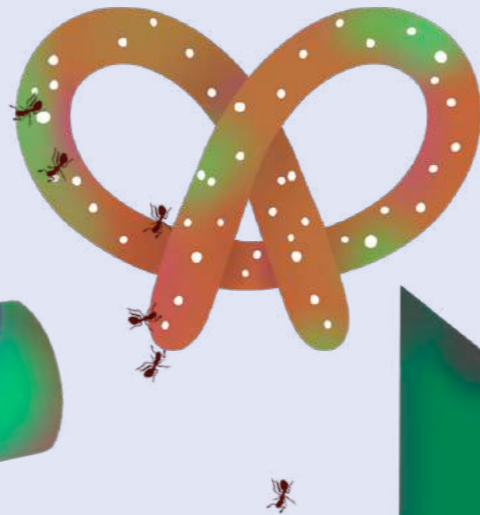
Demokratisk Erhverv stiftes – en tænketank for kooperativer og andelstankegang.

2020-2022:

Der bliver udgivet bøger, der taler kooperativerne op, fx *Medejer*, *Kooperativ håndbog* og *Nordisk socialisme*. Nye kooperativer ser dagens lys: Komposit, FIXRS, Log Ladies og flere andre. Energiselskabet SEAS skifter navn til Andel. Something's going on. Er den kooperative bevægelse på vej mod en ny storhedstid?

KILDER

Fra andelssamfundets barndom, 1983, Thomas Rørdam
Nordisk socialisme, 2021, Pelle Dragsted
Det kooperative alternativ – arbejderkooperationen i Danmark 1852-2012, 2012, Henning Grellie
Medejer, 2020, Andreas Pinstrup Jørgensen

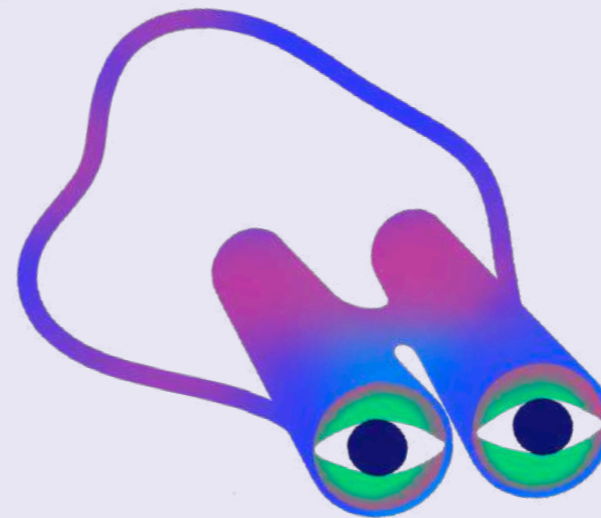


Der er i virkeligheden *vildt* meget, der kunne være en del af den kooperative bevægelse, og som vi kunne eje sammen, men som vi ikke gør. Vi kunne fx eje vores sociale medier. Tænk, hvis vi sammen ejede Twitter!

Eller hvis vi ejede de virksomheder, som laver vores telefoner, vores computere, vores mad ... Mulighederne er uendelige!

ET VILDT BUD

PÅ EN KOOPERATIV FREM TID



2023: Mikrobryggerierne slår sig sammen i en kooperativ forening, der giver dem muskler, så de kan konkurrere med Tuborg, Carlsberg, Heineken osv.

2024: Der nedsættes et ministerium, der skal arbejde aktivt med den kooperative dagsorden og finde kooperative løsninger på den voksende stresspidemi og meningsløshedskrise.

2025: Greta Thunberg melder sig aktivt ind i den kooperative bevægelse, og lige pludselig sidder mennesker verden over og googler kooperativer.

2026: Vestas vil være et kooperativ, fordi Greta siger det!

2027: CBS begynder at undervise i faget kooperativt iværksætteri, og på handelsskolerne snakker alle pludselig om demokratisk iværksætteri.

2030: DR1 laver et modsvar til *Løvens Hule*, der hedder *COOPERATE OR DIE*, som viser, at det sagtens kan være en god idé at investere i kooperativer – så længe man er med på den lange bane og ikke bare er ude efter et quick exit.

2033: Danmarks første kooperative universitet ser dagens lys. Det Frie Universitet, kalder de sig. Psst ... de er allerede nu in the making.

2035: Flere kooperative finansieringsfonde ser dagens lys.

2036: Greta Thunberg har lobbyet IKEA til at starte en transition til at blive et medarbejderejet kooperativ. IKEA slår det stort op – det er jo god PR!

2040: Kooperativer boomer især inden for techbranchen. Det sociale medie BeYOU-forREAL stiftes af 12 unge kooperative iværksættere. Verdens første SoMe-kooperativ <3

2042: Hele deleøkonomibranchen med delebiler, delelejligheder og deletøj bliver nu ægte demokratisk, da der er kommet kooperative alternativer til fx GoMore, LetsGo og GreenMobility.

2045: Novo Nordisk i transition til at blive forbrugerejet. Dem, der køber medicinen, skal eje virksomheden.

2050: CoopCycle overtager Wolt. Den kooperative cykelbudsplatform, der er startet i Frankrig, men eksisterer i flere lande, opkøber Wolt og demokratiserer lortet. Slut med horrible arbejdsforhold.

2055: Andelsgaarde ejer nu 30 procent af det danske landbrug og buldrer derudad.

2060: Det bliver politisk vedtaget, at man vil demokratisere arbejdsmarkedet. Målet er, at 80 procent af det private arbejdsmarked skal ledes demokratisk i 2080.

Cooperate or die

Et opgør med den stereotype iværksætter og de blå skjorter



Der er en meget ensidig fortælling om iværksætteren i Danmark. Én, der er risikovillig. Én, der går all-in. Én, der ikke har tid til familien. Én, der arbejder hele tiden. Én, der primært er vækstororienteret. Én, der har gået på CBS, er iført blå skjorte og ja, er mand. Og det er dumt, for der går masser af kompetencer, talent og gode idéer til spilde, hvis det kun er risikovillige mænd i blå skjorter, der springer ud som iværksættere. Lad os gøre op med den stereotype iværksætter og prøve at sætte ord på en ny iværksættertype, der er mere fællesskabsorienteret, tager mere samfundsansvar og foretrækker demokratiske beslutningsprocesser.

Steve Jobs, Elon Musk, Bill Gates, Jeff Bezos. Du kender dem sikkert godt, ansigterne på henholdsvis Apple, Tesla, Microsoft og Amazon. Eller med andre ord: vor tids helte. Der er nemlig en enorm heltedyrkelse af iværksætteren, der når toppen og står i spidsen for et milliardforetagende. Men der er ingen af vor tids "helte", der har nået toppen uden at stå på skuldrene af tusindvis af medarbejders hårde indsats eller arbejdere i det globale syd, som de underbetaler. Vi skal væk fra logikken om den ene iværksætter som heltene, der klarede skærene helt alene, og i stedet forstå, at iværksætteri er en fælles indsats, som kan tage sig ud på alle mulige måder, og som godt kan rime på demokrati og lige vilkår.

Mette Søgaard Nielsen og Kim Klyver, der forsker i iværksætteri ved Syddansk Universitet, forklarer i en artikel, at især én logik er dominerende i medierne. Her fremstilles iværksætteren som en hårdtarbejdende type, som prædiker, at "succes er proportionalt med antallet af arbejdstimer". De to forskere tilføjer, at "alt på et bræt", "all-in" og "24/7" er mærkater, der klistres på iværksætteren. Denne logik bakkes op af bl.a. politikere, når de taler om de "ægte iværksættere".¹

Medierne tegner altså et stereotypet billede af iværksætteren, men betyder det så meget? Det korte svar er JA. Fortællingen om den evigt arbejdende all-in-type, der fokuserer på vækst, vækst og atter vækst, appellerer langt fra til alle. Det bliver tydeligt, når vi ser på, hvem der faktisk springer ud som iværksættere i Danmark. Det gør nemlig – surprise, surprise – klart flest mænd. Faktisk ligger Danmark helt i bund, når det kommer til kvindelige iværksættere, og kun 1 procent af investeringer i startups går til kvinder. Mod 5 procent i USA, som vi ellers ikke ligefrem regner som et foregangsland, når det kommer til ligestilling.² Av! Men i virkeligheden er det ikke spor underligt eller overraskende, for selvfølgelig har det en betydning, hvilke iværksætterhistorier og -logikker medierne præsenterer os for.

Der er brug for et opgør med den stereotype forståelse af iværksætteren, hvis vi skal have et mere mangfoldigt Iværksætterdanmark. Og det skal vi, for det er spild af talent, hvis kun en bestemt type mand tør kaste sig ud i iværksætterlivet. Der er brug for mange slags iværksættere, fordi der er brug for mange slags idéer og perspektiver på samfundet og de problemer, vi står over for. Og altså mon ikke menstruationskoppen og bæredygtige bind havde set dagens lys, længe før det faktisk var tilfældet, hvis der havde været lige så mange kvindelige iværksættere som mandlige?

Kooperative virksomheder kan være en kilde til inspiration for en ny fortælling om iværksætteren. For som kooperativ iværksætter skal der andet og mere til end store egoer og vækstfantasier, ikke at de ikke kan være der, men de skal kunne eksistere side om side med og også kunne vige for samarbejde, demokratiske beslutningsprocesser og samfundsansvar. Kooperativer er nemlig ingenting uden fællesskab, og i et kooperativ går gode arbejdsforhold forud for vækst og ekspansion. Og ærlig talt, ville det ikke være ret befriende, hvis man i *Løvens Hule* blev bedømt på andre parametre end skalerbarhed og vækstpotentiale? Hvis man fx blev vurderet på, hvor god en arbejdsplads man skaber, om man kan holde fri uden dårlig samvittighed, eller i hvor høj grad ens virksomhed bidrager positivt til samfundet?

Et kooperativt *take* på iværksætteren vil også betyde, at vi bevæger os væk fra fortællingen om, at iværksætteri er en større bedrift, hvis man har været alene om den, og at iværksætteren, der gør det hele selv, er en større helt end dem, der starter noget i fællesskab. Så ja, et kæmpe ønske om mere mangfoldige billeder af iværksætteren herfra – aka fra alle os i Flexwerker.

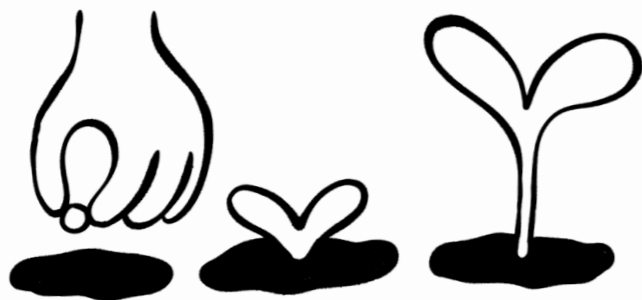
¹ Nielsen, Mette Søgaard & Kim Klyver (2020): "Iværksætterhelte: Drages vi af det irrelevante?". Kan findes på sdu.dk

² Nielsen, Torben Orla (4.3.2021): "IGDK: Flere kvindelige iværksættere er en gevinst for samfundet". Kan findes på mm.dk

SÅDAN STARTER

DU

ET



KOOPERATIV

Hvis du er der, hvor du gerne vil starte et kooperativ, så er du kommet til det helt rette sted. Her får du en guide til, hvordan du kommer i gang.



2. DRØMMEN

Find jeres motivation: Kooperativer er formålsdrevne og forpligter sig på at bidrage til samfundet, men det kan man gøre på alle mulige måder. Hvad driver jer? Hvor vil I gerne sætte et aftryk? Tag en masse lange og gode snakke om, hvorfor I er sat i verden.

Skab en god arbejdsplads: Ofte kører man som iværksætter 110 km i timen uden at se sig tilbage. Nogle lykkes, men mange brænder ud. Derfor er det afgørende at være bevidst om, hvordan I vil skabe en rar arbejdsplads. Hvor mange timer vil I arbejde? Hvilke rammer kan I skabe, så alle har det godt? De bløde værdier er dem, der muliggør alt det andet arbejde.

Skab en fælles fortælling: Et kooperativ kan ikke fungere, hvis nogen kører solo. Derfor skal I arbejde på jeres fælles fortælling. En god metode til at skubbe samtalen i gang er at lave en hjemmeside til kooperativet – det tvinger jer nemlig til at formulere jeres fælles fortælling på skrift.

Demokrati er besværligt, men ...

Kooperativt iværksætteri adskiller sig fra andre former for iværksætteri ved at basere sig på demokratiske principper. Derfor er det nødvendigt, at man fra start arbejder meget aktivt med formål, beslutningsprocesser, roller og samarbejdsmetoder – ud over de mere almindelige ting som forretningsudvikling, salg og markedsføring. For demokrati er besværligt – men hvis det fungerer, er det også ret magisk og kan give dig et arbejdsliv med indflydelse og mening.

1. HOLDET

Sæt et godt hold: Find nogle, du samarbejder godt med, og som du kan lide at være sammen med. I kommer til at tilbringe mange timer sammen, så det er vigtigt, at der er god energi fra start.

Dyrk jeres samarbejde: Find ud af, hvordan I vil samarbejde. Vil I styre virksomheden kollektivt, vil I vælge en leder, vil I have faste roller i kooperativet, eller vil I lade opgaver gå på rundede? Find inspiration på side 32-35.

Træf beslutninger: Der skal stort set hele tiden træffes beslutninger. Vil I træffe dem i fællesskab, vil I uddelegere beslutningerne, vil I stemme? Prøv jer frem, og find ud af, hvad der er rigtigt for jer. Se beslutningsmodeller på side 36-37.



3. PRODUKTET

Bliv skarpe på jeres produkt: Et kooperativ er ikke et kooperativ uden et produkt eller en ydelse. Med andre ord: I skal have noget, I kan sælge. Hvad er I gode til, hvad kan I godt lide at lave, og hvordan kan det omformes til ydelser og forretningsidéer, som nogle vil købe? Rigtig meget af jeres energi skal lægges her.



Kend jeres målgruppe: Det er vigtigt at vide, hvem I gerne vil sælge til. En god idé er altid at tale med nogle, som repræsenterer målgruppen, og teste idéen eller produktet af på dem. Jo bedre I kender jeres målgruppe, jo bedre kan I tilpasse jeres produkt og målrette jeres markedsføring.

Udforsk salgskanaler: Hvordan kommer I ud over stepperne med at fortælle verden om jeres produkt? Salg er svært, og det samme er prissætning. Men jo mere man prøver, jo klogere bliver man.

4. JURAEN

Vælg en selskabsform: Vælg den selskabsform, som I synes passer til jer og den måde, I gerne vil køre jeres virksomhed på. Se eksempler på selskabsformer til højre.



Formulér vedtægter: Det er i vedtægterne, at I definerer jeres formål i jurasprog og sørger for at få de kooperative principper forankret. Det er også her, I skriver, hvordan I udøver demokratiet – på en årlig generalforsamling fx eller på fællesmøder i det daglige. I kan også fastsætte retningslinjer for, hvad I vil gøre med jeres overskud. Det er en god idé at få hjælp af en jurist, som kender til det kooperative område.

Registrer jer: Registrer jeres virksomhed hos Erhvervsstyrelsen, og voila, så er I simpelthen i gang.*

***Disclaimer:** De fleste af guidens punkter er dynamiske. Det betyder, at det er noget, I hele tiden skal være opmærksomme på og arbejde med i jeres kooperativ. Fx bliver I løbende klogere på jeres samarbejde, jo mere I arbejder sammen. I kommer til at fejle, og der kommer helt sikkert også til at opstå konflikter. Det er helt naturligt og kan gøre jeres virksomhed stærkere, hvis I er villige til at lære af det. På samme måde kan jeres produkt og jeres målgruppe ændre sig løbende.

Selskabsformer

Modsat mange steder i udlandet har vi i Danmark ikke en særskilt selskabsform, som dækker de kooperative virksomheder. Det gør det en smule vanskeligt at være kooperativ iværksætter, for hvilken selskabsform er den rigtige at vælge? Juraen er lidt kringlet, og der er mange ting at tage stilling til, fx om man vil have en bestyrelse.

De mest anvendte selskabsformer til kooperativer er

A.m.b.a.

Andelselskab med begrænset ansvar

Eksempler

Thise Mejeri
Coop
Slowburn Brewing Co-op

F.m.b.a

Forening med begrænset ansvar

Eksempler:

Analyse og Tal
Elev- og Studenterkooperativet
Forenet Kredit

Fond

Fonde bliver sommetider også anvendt af kooperativer. Fonde er selvejende institutioner, der administrerer kooperativets penge ud fra et defineret formål (fundats). Det smarte ved en fond er, at pengene bliver i fonden og er bundet til formålet. Man kan altså ikke løbende lave om på, hvordan pengene skal bruges, og man kan heller ikke få penge med sig, hvis man ikke længere er en del af kooperativet. Med en fond bliver kooperative penge på kooperative hænder. Men en fond er per definition ikke demokratisk, da den styres efter fundatsen.

Problemet med fonde er desuden, at man ikke kan stifte dem uden at have en ret stor formue, så det er ikke en oplagt mulighed for nye iværksættere. Nogle kooperative virksomheder har med tiden valgt at transitionere til en fond, fx en medarbejderfond.

Eksempler:

LOGIK & CO.
Hustømmerne
DCM malerfirma.

Kooperative grundsten

Der er en stærk og stolt tradition for kooperativer inden for håndværksfagene, hvor malere, tømrere og mange flere er gået sammen om at skabe virksomheder baseret på fællesskab og demokratisk ejerskab. Den tradition skal nye generationer føre videre og udvikle i nye retninger, hvis kooperativerne skal overleve. Derfor inviterede vi i Flexwerker en gruppe lærlinge til en workshop, hvor de skulle skabe fremtidens kooperativer.

På workshoppen præsenterede vi lærlingene for nogle af de allervigtigste kooperative byggesten – værdier, arbejdsmiljø, beslutningsmodeller, penge og samfundsansvar – og opfordrede dem til at tænke stort og vildt, når de i grupper skulle beslutte, hvordan de gerne vil have fremtidens kooperativer og deres egne arbejdsliv til at se ud.

Faglighed

Samarbejde

Lighed

Værdier

Værdier er de tanker, drømme, idealer og holdninger, som kooperativer bygger på. Grupperne skulle derfor blive enige om tre værdier og formulere en fælles drom. Lidt fluffy, men megavigtigt!

En gruppe fandt frem til **samarbejde, lighed og faglighed**. En anden gruppe kom frem til **arbejdsglæde for den enkelte** og samarbejde om **en fælles sag**. Smukt.

FA INDBLIK I, HVAD DE KOM FREM TIL, PÅ DE NESTE SIDER.

Penge

Kooperativer er mere end flotte ord og smukke værdier – det er også business og ægte penge, som skal fordeles mellem mennesker. Men hvordan? Det skulle grupperne tage stilling til. Skal nogle have mere i løn end andre? Og hvis de skal, hvad berettiger så til en høj løn? Ansvar, erfaring, effektivitet eller noget helt fjerde?

Én gruppe sagde **enhedsløn**. Der er behov for alle, og alles arbejde er lige meget værd, så det eneste logiske er, at alle får det samme i løn. Old-school kooperativt og ret så progressivt.

En anden gruppe udviklede et mere **klassisk lønhierarki**, hvor ledelsen får den største pose penge, og hvor erfaring og uddannelse belønnes økonomisk, men hvor dem, der tjener mest, aldrig må få mere end dobbelt så meget som dem, der tjener mindst.



Arbejds miljø

De fleste bruger virkelig mange timer på deres arbejdsplads hver dag. Det bliver til virkelig mange timer på et år. Og på et helt liv, oh shit. Så det er vigtigt at have det godt på sit arbejde. Derfor bad vi grupperne om at lave et manifest over arbejdsmiljøet i deres kooperativ.

I en gruppe blev de enige om følgende: **nej tak til stress** og fuld tid over lang tid, men ja tak til meningsfuldt arbejde og tid til kærlighed. En anden gruppe sagde **nej tak til social dumping og overarbejde**, men ja til 37 timer og en høj arbejdsmoral.



Beslutninger

Demokrati er krævende! Vi præsenterede grupperne for en række scenarier og bad dem tage stilling til, hvordan de ville træffe en beslutning ud fra forskellige beslutningsmodeller. Læs mere på side 36-37.

1. Kaffe! For nogle en bagatel, for andre en gigantisk passion. Gruppen blev enige om følgende: Vi nedsætter **et udvalg**, som diskuterer sagen og træffer en beslutning.

2. Uh, potentielt konfliktfyldt. Gruppens løsning: Vi stemmer om det. Alle medarbejdere har én stemme hver, og **flertallet bestemmer**.

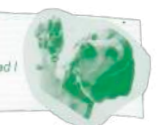
1.

Der skal indkøbes medarbejderkaffe, men hvem bestemmer hvilket mærke det skal være og hvor meget det må koste?



2.

I får tilbudt en opgave, som strider imod Kooperativets værdier. Tager I opgaven? Nogen synes pengene vejer tungest, andre synes ikke i kan gå på kompromis med, hvad I står for. Hvordan træffer I den svære beslutning?



Samfundsansvar

Kooperativerne har stort potentiale i forhold til at være med til at løse samfundsproblemer, fordi de er styrede af andre ting end kun penge. Grupperne skulle derfor overveje, hvilke problemer deres fiktive kooperativ kunne være med til at løse.

En gruppe lærlinge skabte – med saks og limstift – en medarbejderejet restaurant baseret på lokale sæsonvarer. Deres take på at bidrage positivt til samfundet var: Restauranten tilbyder **gode arbejdsforhold** for den enkelte medarbejder, samtidig med at medejerne presser på for **bedre vilkår i branchen**. De lokale råvarer er en lille grøn brik i et stort puslespil af **bæredygtige løsninger**. Og hey, mange bække små, som man siger.



Hvordan ved jeg, om kooperativer er noget for mig? Tag testen, og find ud af, hvor du ligger på skalaen fra nej tak til all-in.

Test dig selv: Hvilken slags kooperativist er du?

Når jeg hører ordet kooperativ, tænker jeg på:

- Pas. Aner ikke, hvad det er. (2)
- Jeg tænker mest på mine bedste-forældres gård. Jeg kan nærmest lugte stalden og køerne og mælken, der blev solgt til det lokale andelsmejeri i Varde. (3)
- Mmm, det er sød musik i mine ører. Jeg tænker på fællesskab og samarbejde og bæredygtighed og ligeløn og diversitet osv. (1)
- Ad. Jeg tænker på hippier og rundkreds og betonsocialisme. (5)
- Jeg tænker straks på, om de er konkurrencedygtige, sådan nogle kooperativer. (4)

Hvordan vil du beskrive dig selv som forbruger?

- Jeg tænker egentlig ikke så meget over mit forbrug. (2)
- Jeg handler efter mottoet jo billigere, jo bedre. (5)
- Jeg er en meget etisk forbruger. Jeg overvejer nøje, hvor jeg handler, og hvilken rejse produktet har haft, inden det lander hjemme hos mig: klimafodspor, produktionsforhold osv. (1)
- Jeg kan bedst lide at handle lokalt, fx i den lokale brugs eller på grøntmarkedet. (3)
- Jeg går meget op i, at der er sammenhæng mellem pris og kvalitet. (4)

Hvad motiverer dig?

- At genopfinde gamle og glemte traditioner. (3)
- At kunne leve i nuet. (2)
- Penge og prestige. (5)
- Relationer, medbestemmelse, at gøre en forskel. (1)
- Gode argumenter og saglighed. (4)

Kan du se dig selv som soloiværksætter?

- Shit nej, det skal jeg ikke have noget at gøre med. Jeg ville blive ensom, hvis jeg skulle starte noget alene, og jeg tror heller ikke, det ville blive lige så godt. (1)
- Statistisk set er det vel en mulighed. (4)

- Øhm, jeg ved knap nok, hvad jeg skal i morgen. Jeg får det ærlig talt lidt pres af det spørgsmål. (2)

- Yeees! Jeg drømmer om en iværksætterkarriere i Jesper Buch-ligaen. (5)

- Hmm, det tror jeg ikke. I gamle dage fandt man ud af, at det var smartere at gå sammen med andre. Det var dengang med andelsbevægelsen. Og jeg tror sådan set stadig, det er smartere end at være soloiværksætter. (3)

Du støder på et problem på dit arbejde eller på din uddannelse – hvad gør du?

- Jeg spørger straks mine venner eller kollegaer til råds. (1)
- Jeg ringer til min kloge bedstemor. (3)
- Jeg forsøger at bryde problemet ned i mindre dele og tager en del ad gangen. (2)
- Jeg prøver at løse det selv. Generelt tror jeg ret meget på mine egne evner. (5)
- Jeg ser, om jeg kan finde nogle facts, der kan understøtte en mulig løsning. (4)

Hvad er vigtigt for dig i dit fremtidige arbejdsliv?

- Ét ord: dollars. (5)
- Det har jeg ikke overvejet. Måske gode relationer til mine kollegaer. (2)
- Det er vigtigt for mig, at jeg kan få lov at arbejde med tal og evidens. (4)
- Det er vigtigt for mig, at der er en mening med mit arbejde, og at jeg sammen med andre kan være med til at skabe forandring. (1)
- At føre traditioner videre. Det har vi altid gjort i min familie. (3)

Score: Læg dine point sammen



6–10

All-in-kooperativisten

Du er den fødte kooperativist. Du er som en svamp for alt, der har med fællesskab, demokrati og organisering at gøre. Imens du læser denne tekst, er du sikkert allerede i gang med at gruble over det kooperative potentiale: Hvad ville der ske, hvis vores sociale medier var ejet af fællesskabet i stedet for én stenrig dude? Hvad hvis kooperativer er et vigtigt led i den grønne omstilling? Og whaaaaat, er feministisk ledelse en ting? Du kan ikke få nok, og det er bare et spørgsmål om tid, før du går all-in og stifter dit eget kooperativ. Sammen med andre, of course.

11–15

Baby steps-kooperativisten

I teorien synes du, at demokratiske virksomheder lyder som en god idé, men du er usikker på, om det er noget for dig. Du er vant til et uddannelses-system, hvor du bliver målt og vejet på dine præstationer alene, så tanken om fællesskabsbaseret iværksætteri ligger dig en smule fjernt. Samtidig er du træt af at forholde dig til, hvad du vil på den anden side af din ungdomsuddannelse. Du prøver at lægge fremtidsbeslutningerne lidt på is og tager én dag ad gangen. Måske kan du godt overbevises om at blive mere kooperativ i dit forbrug og fx blive medlem af Coop, men du tænker også: Er det ikke lidt dyrt og besværligt? Som sagt: baby steps.



16–20

Den nostalgiske kooperativist

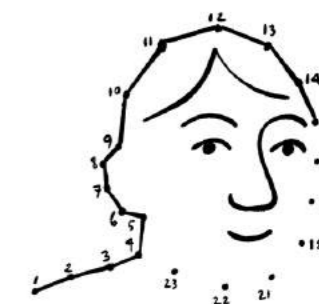
Hvis dine bedsteforældre og dine bedsteforældres bedsteforældre kunne se en mening i at stifte kooperativer, så kan du også. Der er tænkt mange kloge tanker i tidligere tider, og du elsker at dykke ned i historien og lære af de ældre generationer. Du er nostalgiker med stort N, og de argumenter, der imponerer dig mest, er, hvad andelsbevægelsen og de gamle arbejderkooperativer har udrettet. Du synes, at demokrati er godt, men kollektiv ledelse er måske lige en tand for woke for dig.



21–25

Den talfikserede kooperativist

Du tænker: Ja ja, demokrati i arbejdet er fint nok, men er kooperativer nu også produktive? Du kan sagtens se dig selv starte noget sammen med andre på demokratiske vilkår, men tallene skal være på plads, og så er den ikke længere. Du synes, det lyder logisk – som sund fornuft – at vi får mere arbejdsglæde og engagerer os mere i vores arbejde, jo mere indflydelse vi får. Men igen: Show me the numbers! Det eneste, der overbeviser dig, er de hårde facts.



26–30

Den skeptiske kooperativist

Det bliver et nej tak fra din side. Du er på ingen måde tiltrukket af idéen om kooperativer, for har vi virkelig brug for mere demokrati i arbejdet? Vi er i forvejen et af de lande i verden med allermest demokrati. Du forestiller dig en iværksætterrejse a la *Løvens Hule*, og ingen skal stå i vejen for, at du kommer til tops og bliver chef i din egen business. Hvis du skal have ansatte, skal de netop være ansatte og ikke medejere. Du tror nemlig på, at en stærk og passioneret leder motiverer mere end demokrati og indflydelse.



” Alt det ’there is no alternative’-shit, det passer jo ikke.

Selvfølger
er der et
alternativ.

Navn: **CoopCycle.**
 Antal medlemmer: **17 underkooperativer.**
 Branche: **Det, man vil kalde et producentejet kooperativ.**
 Lande: **Cykeludbringning.**
 Selskabsform: **Kooperativer i 10 lande. Herunder Frankrig, Spanien, Tyskland, England, Danmark, Mexico.**
 Finansiering: **Nonprofitforening, men i transition til en europæisk kooperativ selskabsform.**
 Stiftelsesår: **Finansieret gennem medlemmerne. 2017.**

INDBLIK I ET KOOPERATIV: COOPCYCLE

Det startede med at være en lidt urealistisk og filosofisk utopi om at forbedre arbejdsvilkårene for cykelbude, der arbejder som selvstændige kurerer uden ret til løn under sygdom, arbejdsskadeforsikring, feriepenge osv. Spørgsmål om, hvorfor cykelbudene ikke selv kan eje den platform, som de arbejder gennem, og hvorfor cykelbudene ikke selv får del i det overskud, de genererer, satte gang i idéen om en fællesejet app. CoopCycle, kom appen til at hedde. Adrien Claude er med til at udvikle det internationale samarbejde omkring CoopCycle, som ejes af 17 medarbejderejede kooperativer i 10 lande. Her fortæller han om problemet, løsningen og det kooperative potentiale, som CoopCycle arbejder med.



Det danske kooperativ By-Expressen har kørt testkørsel for CoopCycle. Fotos af Mads Madsen

Problemet

”Det største og mest presserende problem, som vi gerne vil løse, er arbejdsvilkårene for cykelbude. Når du er cykelbud og fx bringer takeaway ud til folk, så er du sidste led i forsyningskæden. Og det er sådan, at dem, der er sidste led i en forsyningskæde, ofte har de dårligste og de mest usikre arbejdsvilkår. Man får ikke en ordentlig løn, man får ikke løn under sygdom, pension, feriepenge, arbejdsskadeforsikring osv.¹ Det er egentlig ret uretfærdigt, synes vi, for samtidig med at der er en masse rettigheder, der forsvinder, arbejder man vildt hårdt.

I CoopCycle prøver vi også at svare på et andet problem. Og det er selvfølgelig klimaforandringerne. Transport af varer har et stort CO2-impact, som er udgjort af en hel masse forskellige faktorer, men en af dem er transport i byerne. Vi har allerede et fantastisk redskab til det problem, som er totalt lowtech: cyklen. Det vil ikke hjælpe på hele klimaproblemet, men vi mener, at cykeludbringning er en del af svaret på klimaudfordringerne.”

Løsningen

”I starten var idéen bare en utopi, der handlede om at gå sammen på tværs af landegrænser og tænke og reflektere over, hvilke løsninger og muligheder der er for at forbedre livet for cykelbude. På møderne begyndte vi at arbejde med idéen om open software. Altså en app, der er gratis og tilgængelig for alle cykelbude, der arbejder i et kooperativ. De lokale cykelbuds-kooperativer rundt omkring i verden kan ansøge om at blive medlem hos os og kan derefter bruge vores software, altså CoopCycle-appen.

Vi har interviewet: **Adrien Claude, koordinator af det internationale samarbejde i CoopCycle. Adrien er desuden medstifter af et cykelkooperativ i Alperne.**

Jeg er ikke sikker på, at en app er hele løsningen på det her problem med dårlige arbejdsvilkår, men samtidig er appen fuldstændig nødvendig, for at du kan lave det stykke arbejde, der efterspørges, som cykelbud. Hvis du ikke har en app, så kan du ikke arbejde. Og der er meget lille chance for, at du selv kan udvikle appen, og at den bliver god nok til, at nogle vil bruge den. Så idéen er simpelthen at dele omkostningerne ved at have mange kooperativer, der går sammen om at udvikle et fælles redskab. At udvikle appen har været vores hovedopgave, siden vi begyndte for 4-5 år siden. I dag har vi 17 kooperativer, der er medlemmer af CoopCycle. De betaler 2,5 procent af det overskud, de har tjent ind gennem appen, til CoopCycle. Og de skal minimum betale 500 euro om året.

Det er først nu, at os, der står bag udviklingen af CoopCycle og virksomhedsdriften i CoopCycle, begynder at få løn for det arbejde, vi laver. De kooperativer, der er medlemmer af CoopCycle, har selv været små, og de skulle selv bygge en forretning op og tjene penge, så de har ikke kunnet give særlige store bidrag. Nu har CoopCycle flere og større medlemmer, og det betyder også, at vi tjener flere penge.”

Foto: Emma Missale



Det kooperative potentiale

”Da vi fandt på idéen med at lave en app med open software, var der stadig en hel masse dilemmaer, der skulle findes løsninger på. Bl.a. dilemmaet med, at cykelbude altid er sidste led. Svaret på dilemmaet blev, at vi cykelbude skulle være medejere, altså chef og ansat. På den måde er vi både det første og det sidste led i kæden. Vi er selvfølgelig stadig det sidste led i en større kæde, men måske kan det også blive anderledes i fremtiden, hvis man begynder at tænke mere kooperativt i kæderne før cykelbudene, fx i restaurationsbranchen og hos supermarkederne.

Vi har ikke samme spilleregler som de andre platforme på markedet, vi har fx ingen investorer i ryggen, og derfor er det også svært for os at overtage markedet. Men det, CoopCycle-projektet viser verden, er, at man kan gøre tingene på en anden måde. Dem, der siger alt det 'there is no alternative'-shit, det passer jo ikke. Selvfølgelig er der et alternativ. Så længe CoopCycle eksisterer, er vi et modsvar til vækstkapitalismen. Vi viser en anden vej.

Vi ved ikke, hvor langt vi kommer, men idéen med den kooperative filosofi er, at vi går efter den sociale forandring af økonomien, og det er måske ønsketænkning, men der findes et fransk kooperativt motto fra starten af 1900-tallet, der siger: 'Den utopiske vogn når nok aldrig helt til sin destination, men uden destinationen havde vi ikke startet rejsen.'”

¹ Du har sikkert set dem på cykelstierne. I Danmark er fx Wolt og Hungry kendt for at bruge selvstændige kurerer. Det betyder, at budene ikke er ansatte, men arbejder selvstændigt og derfor går glip af helt almindelige lønmodtagerrettigheder som fx løn under sygdom, arbejdsskadeforsikring, feriepenge m.m. På den måde sparer Wolt og Hungry og andre virksomheder, der bruger samme model, en masse penge.

Nu skal vi snakke om ledelse. Det er nemlig en ret vigtig ting, når vi har med kooperativer at gøre. På de fleste arbejdspladser er det sådan, at der er en eller flere ledere, som bestemmer over dig. Lederen eller lederne er øverst i hierarkiet – sommetider med nogle aktionærer allerøverst. Men i kooperativer er det anderledes. Her er det i sidste ende medlemmerne – medarbejderne, forbrugerne eller producenterne – der bestemmer, for det er jo dem, der ejer virksomheden sammen.

Afhængigt af hvilket kooperativ man er, kan man gribe ledelsen an på alle mulige forskellige måder. Man kan vælge en leder eller vælge en bestyrelse, som så ansætter en leder, eller man kan lede kollektivt. Hvis medlemmerne (igen: medarbejderne, forbrugerne eller producenterne) er utilfredse, kan de vælge, at kooperativet skal ledes på en anden måde, og på den måde bygger ledelsen af kooperativet altid på en demokratisk proces. Særligt i de medarbejderejede kooperativer er der tradition for at gribe ledelsen an på alternative måder.

På de kommende sider har vi samlet en række forskellige perspektiver på, hvordan man kan gribe ledelse an, når det er fællesskabet – og ikke få personer – som sætter kursen.

**Hvad er mulighederne?
Hvad er godt?
Hvad er svært?**

HVORFOR SKAL NOGEN



BESTEMME OVER MIG?



Flexworkers kontor, Christianshavn, København

”

Hver mandag sætter vi os sammen og træffer væsentlige beslutninger om vores virksomhed. Fx hvornår vi vil arbejde og holde fri, hvilke projekter vi gerne vil arbejde med, og hvad vi skal have i løn. Det giver stor frihed, når der ikke er én, der bestemmer over alle andre.

**Edin Lind Ikanović, partner,
Analyse & Tal, konsulentfirma**

Jeg er den øverste direktør for vores bæredygtige bank, og det giver mig jo ret til at bestemme rigtig meget. Men som demokratisk bank er det vores kunder, andels haverne, der ejer os. Det betyder, at de beslutninger, vi træffer i Merkur, altid skal være til kundernes bedste, og at vi ikke skal tænke på at gøre aktionærer udefra rigere.

**Charlotte Skovgaard, administrerende direktør,
Merkur Andelskasse**

”

Den måde, vi leder og tager beslutninger på i vores kooperativ, er simpel. De folk, der har flest timer i butikken, tager de hurtige beslutninger, fx: Skal vi indføre en ny vare, eller skal der rykkes rundt på varer? Ellers skriver vi til hinanden og spørger hinanden til råds. Men når der skal træffes større beslutninger, indkalder vi alle kooperativister til møde. Det kan fx være, hvis vi skal have en ny kooperativist.

**Tania Rasmussen, medejer,
Spidsroden, butik**



Spidsroden, Nørrebro, København

Hvem leder hvem?

” Jeg er daglig leder, fordi de andre har valgt mig, og fordi det fungerer bedre i hverdagen, at én har chefkasketten på. Men den dag de begynder at behandle mig som en leder, så skrider jeg.

**Balder Johansen, daglig leder,
LOGIK & CO., tømrerfirma**

Sav hos LOGIK & CO., Nørrebro, København



Jeg er produktionsplanlægger og fungerer på overfladen som daglig leder, men forskellen hos os er, at vi hjælper hinanden med at løse problemer, og at jeg aldrig står alene med ansvaret for at få hverdagen til at hænge sammen. Vi har altid hinandens ryg – selv når det er svært. Hos os er fællesskabet det vigtigste.

**Lis Kristensen, medejer,
Eks-Skolens Grafisk Design
& Tryk, grafisk bureau**

I By-Expressen arbejder vi i grupper. Gruppernes ledere mødes en gang om ugen for at opdatere hinanden og for at diskutere emner, som går på tværs af arbejdsgrupperne. Når vi fx skal have nye cykeltrøjer, så mødes både arbejdsgruppen Team, Marketing og Finance, fordi de ved noget om behovet, designet og budgettet. Arbejdsgruppens ledere er demokratisk valgt på en årlig generalforsamling og fungerer mest af alt som koordinatører, der holder overblik og sørger for, at vigtige ting bliver gjort til tiden. Men beslutningerne, dem træffer vi i fællesskab inden for arbejdsgrupperne.

**Johannes Killisperger, medejer,
By-Expressen, kurerfirma**

” Hos os har vi ingen leder, og på magisk vis får vi alligevel arbejdet. Det er megamotiverende, at vi alle har lige meget at sige. Det giver en kæmpe gejst i hverdagen. Det betyder dog ikke, at vi altid beslutter alting i fællesskab. Vi har forskellige ansvarsområder, og nogle beslutninger er for små til at bruge tid på at diskutere dem sammen. Vi stoler på hinanden og kan altid spørge hinanden til råds. Større beslutninger træffer vi på vores fællesmøde, som vi holder cirka hver 14. dag.

**Maja Louise Sørensen, medejer,
Flexwerker, konsulentfirma**

Vi er et demokratisk vidensfællesskab baseret på ligeværdigt medejerskab. Vi skaber vores eget arbejdsliv sammen, men som direktør er det mit ansvar at sørge for, at alle medarbejderne har det godt. Det er heldigvis ikke så svært, da det er dem, der får udbetalt hele overskuddet.

**Frederik Petersen, direktør, KnowledgeWorker
konsulentfirma**



Trykfarve hos Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk, grafisk bureau, Nørrebro, København



Flexwerkers kontor, Christianshavn, København

” I CPH Food Space er vi mange forskellige andelshavere. For os er et kooperativ en virksomhed, der bidrager til at ligestille mennesker. Kunsten at lede et kooperativ består i at gå forrest og inspirere og samtidig holde sig tilbage og skabe plads til, at andre kan udfolde sig. Derfor arbejder vi i bestyrelsen rigtig meget med, hvordan vi klæder alle andelshavere på til at tage værtskabet for vores fælles virksomhed. Når alle, som er en del af virksomheden, kan invitere indenfor til lige netop det, som gavner dem i deres arbejde, så er vi ligestillede.

**Mia Maja Hansson,
bestyrelsesformand, CPH Food Space
A.m.b.a. madinnovationshus og kontor-
fællesskab for madiværksættere**

Hvordan træffer man beslutninger ...

I kooperative virksomheder, er der ikke én leder, der bestemmer over alle andre. Men når alle i princippet bestemmer, hvordan træffer man så beslutninger? Well, det er der ikke noget entydigt svar på, for det kommer helt an på kooperativet og på beslutningen.



Nogle kooperativer vælger en person, der i hverdagen har lederkasketten på og kan træffe beslutninger i dagligdagen, ligesom vi i vores repræsentative demokrati vælger nogle politikere til at lede på vores allesammens vegne. I andre kooperativer leder medarbejdere i fællesskab, og andre gør noget helt tredje eller fjerde.

Her er der forskellige beslutningsmodeller, man kan vælge imellem, alt efter om der er tale om en stor beslutning, der vedrører mange, en lille beslutning, der vedrører få, eller noget derimellem. Det er fx ikke sikkert, at man skal bruge samme beslutningsmodel, når menuen til julefrokosten skal besluttes, som når der mangler penge i virksomheden og nogen skal fyres ... Yes, beslutninger kan gøre ondt.



... når alle i princippet bestemmer?



Lederen bestemmer

Der vælges en leder, som bestemmer i hverdagen. Hvis alle er tilfredse med lederens måde at lede på, kan de vælge samme person igen, hvis ikke kan de vælge en anden.



Flertallet bestemmer

Beslutninger foregår via afstemning. Alle har én stemme, og flertallet bestemmer. Forud for afstemningen skal alle oplyses om konsekvenserne ved de forskellige beslutningsmuligheder.



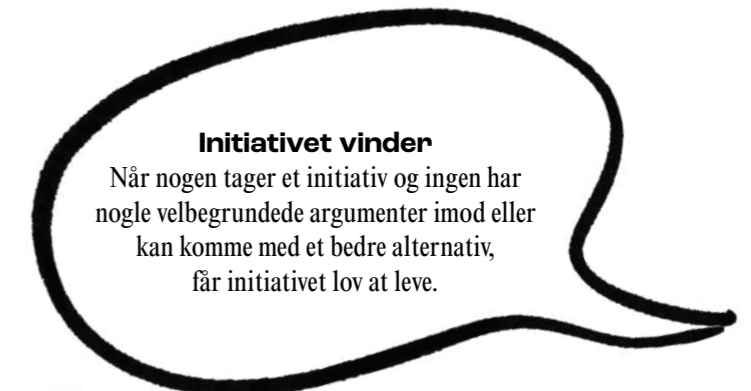
Viden og faglighed bestemmer

Den eller de personer, der ved mest om sagen, får lov at bestemme.



Alle bliver enige

Alle skal nå til enighed, før der kan træffes en beslutning. Møder, snak, snak og mere snak, indtil alle er enige.



Initiativet vinder

Når nogen tager et initiativ og ingen har nogle velbegrundede argumenter imod eller kan komme med et bedre alternativ, får initiativet lov at leve.



Udvalgte medarbejdere bestemmer

Der nedsættes et udvalg, som diskuterer sagen, indhenter viden, hvis det er nødvendigt, og træffer en beslutning.



I kooperativet Teal Medical vil de et andet arbejdsliv end det typiske. Et arbejdsliv baseret på venskab og tillid og med plads til gaming og sleepovers på kontoret og til at holde tidligt fri, hvis hjernen er stegt. Og så har de fravalgt en leder, og i en periode strukturerede de deres samarbejde med inspiration fra de roller, der findes i computerspillet World of Warcraft.

Alle roller er i spil for at bekæmpe den store boss. World of Warcraft Classic, Molten Core. World of Warcraft®. © 2021 Blizzard Entertainment, Inc. All rights reserved.

De skiftede lederen ud med WoW, orker og tanks og skabte et anderledes arbejdsliv

”Grundessensen af World of Warcraft er samarbejde. Du spiller og spiller, og til sidst, når du er blevet god, så skal du ud og arbejde sammen med en hel masse andre for at kunne klare de rigtig store boss. Og hvis man fx arbejder 40 mennesker sammen, så er det bare supervigtigt, at man er godt struktureret, og der er rollefordelingen helt vildt vigtig.”

Sådan beskriver Sigurd Carlsen, som er medejer af Teal Medical, World of Warcraft – et spil, der har en særlig betydning for kooperativets ejere.

Kooperativet Teal Medical, som er et IT-kooperativ, blev startet af 6-7 gode venner, der også spillede WoW sammen, og derfor var det helt naturligt for dem at hente inspiration i spillet, da de skulle organisere sig i virksomheden.

”Det gav bare mening at tage de roller, man har i spillet, og bruge dem som navne for de roller, vi skulle have i firmaet,” siger Sigurd og forklarer, at WoW er bygget op om tre forskellige roller, der alle er helt afgørende, hvis man skal vinde. Der er tank-rollerne, som er dem, der står forrest i spillet og er med til at definere slagets gang, og som alle andre skal følge for at overleve. I Teal Medical er tank-rollerne dem, der har overblikket og er med

Navn:	Teal Medical.
Antal medejere:	3.
Branche:	IT.
Lande:	Danmark.
Selskabsform:	ApS.
Finansiering:	Private kunder.
Stiftelsesår:	2017.

til at lave strategien og sætte den retning for virksomheden, som alle skal styre efter. Ud over tank-rollerne er der DPS’erne – DPS står for damage per second – det er dem, der tilfører fjenden skade. I Teal Medical er DPS’erne dem, der står for salg, og dem, der faktisk udfører det arbejde, som virksomheden tjener penge på. Og så er der support-roller, som i spillet er dem, der sørger for at holde liv i de andre spillere, så de kan udføre deres opgaver. I Teal Medical er supporterne lig med administrationen, altså dem, der understøtter de andres arbejde. De står for alt fra hjemmeside, regnskab og udbetaling af løn til toiletpapir og en fredagsbar i ny og næ.

WoW-rollerne er et sjovt og personligt *take* på organisering og ledelse, og det passer godt til Teal Medical, for her vil vennerne, som er lig med medejerne, gerne gøre tingene på deres egen måde. Da de startede, var det vigtigere for dem at have det sjovt sammen end at gå ud og tjene en hel masse penge og blive sindssygt stressede af at skulle arbejde virkelig mange timer i døgnet som ansat i en stor virksomhed.

Sigurd fortæller, hvordan de med kooperativet skabte en arbejdsplads, der var en slags fortsættelse af studielivet og

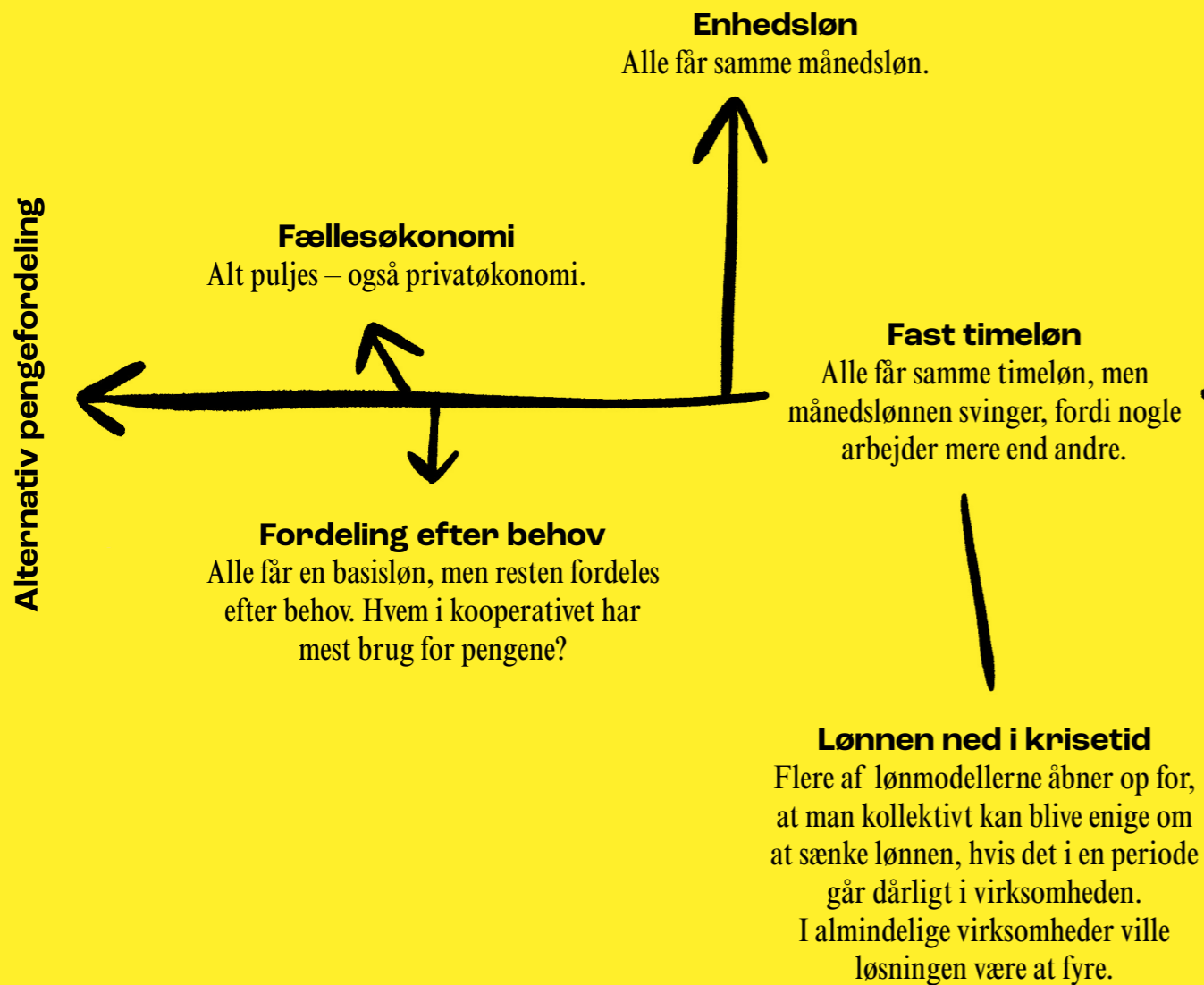
et blidt møde med det arbejdsmarked, som pressede mange af deres jævnaldrende.

”Det er fedt at være i et kontormiljø, hvor alle er enige om, at det også skal være rigtig sjovt, så vi har haft mange sjove aftener, hvor vi bare har siddet efter arbejde og er begyndt at drikke øl, og så har vi nogle gange fortsat til kl. 4, hvor alle bare crasher på madrasser på kontoret. Det har været fantastisk.”

Siden er det hele blevet mere seriøst, men de holder fast i at være en alternativ arbejdsplads. Fx dyrker de crossfit sammen om morgenen, og der er også stadig plads til en omgang gaming på kontoret en gang imellem, hvis man ikke kan arbejde mere, fortæller Sigurd:

”Vi er meget store modstandere af, at man sidder og lader, som om man arbejder. Det er faktisk den største forskel på os og mange andre arbejdspladser. Hvis du kan mærke, at din hjerne bare er helt stegt, måske fordi du er træt, måske fordi du har siddet med en helt vildt krævende opgave, så skal man ikke sidde bare for at sidde og ligne, at man laver noget. Så må man hellere melde ud, at man har brug for at lave noget andet, fx gå en tur, gå tidligt hjem eller spille lidt PlayStation. Den kultur holder vi virkelig fast i.”

Økonomi i et kooperativ:



Friheden til selv at bestemme over sit arbejdsliv åbner op for andre måder at lønne på end de mest almindelige. Her er et udpluk.

Hvordan deler man pengene?



ARGUMENTER FOR KOOPERATIVER

1. MERE DEMOKRATI

Vi tilbringer uanede mængder af tid på vores arbejde, men ofte har vi ikke særlig meget indflydelse på vores arbejde. Mærkeligt! Især når vi hylder og lovpriser demokratiet så meget, som vi gør. Man kan måske sige, at vi lever i et deltid-demokrati: Når vi går på arbejde, går vi ind i et udemokratisk rum, som vi så forlader igen, når vi tager hjem. Men hvis du går på arbejde i et medarbejderejet kooperativ, har du demokrati på fuld tid.

2. MERE SAMFUNDSANSVAR

Kooperativer forpligter sig på at bidrage til en bæredygtig udvikling af de samfund, de indgår i. At tage samfundsansvar er nemlig ét af de syv principper, som man siger ja til, når man joiner den kooperative bevægelse. Nogle af de andre principper er uddannelse og oplysning, samarbejde mellem kooperativer og ligeværdigt medlemskab. Og med alle de kriser, vores samfund er havnet i, fx klimakrise, stresskrise, meningsløshedskrise, kunne det være ret fedt med lidt mere samfundsansvar.

3. MERE LIGHED

I kooperativer bliver indflydelsen og magten fordelt på flere. Der er et stort demokratisk potentiale i, at flere er med til at træffe beslutninger i vores samfund. Og der er et potentiale i forhold til at rette op på den skævhed, der eksisterer i, hvem der tjener meget, og hvem der tjener lidt.

4. MERE SOLIDARITET

Kooperativer klarer sig bedre gennem kriser. Det viser eksempler fra både coronapandemien og finanskrisen i 00'erne. Det handler bl.a. om, at kooperativer kan investere mere langsigtet og *bufte sig selv op*, fordi de ikke skal skabe kortsigtet profit til investorer. Det handler også om, at man som medejer af et kooperativ ofte vil være villig til solidarisk at sænke lønnen i en periode, indtil økonomien er på rette kurs igen. Det er nemlig en selv – som medejer – der får gavn af at holde en kriseperiode ud, og ikke en lille ledelse eller nogle eksterne investorer.

5. MERE FÆLLESSKAB

Kooperativer handler basalt set om at gøre ting sammen i stedet for at stå alene. Og hvorfor i det hele taget gøre tingene alene? Det er sjovere at samarbejde. Desuden kan visionen og projektet blive større, hvis man er flere. Der er ofte også en kvalitetssikring af det arbejde, der bliver udført, når det har været igennem flere hænder og øjne.



HEY, LAD OS TALE OM

OMSORG

Omsorg handler kort og godt om at bekymre sig om, hvordan andre mennesker har det. Og hør her, det har alt at gøre med at gå på arbejde. På arbejdspladser sørger vi for, at folk ikke kommer til skade. Vi sørger for, at der er ordentlige forhold på byggepladserne, at koncertvagterne har høreværn på, og at dem, der arbejder på et kontor, har gode stole at sidde på. Men i virkeligheden er den mest udbredte arbejdsskade i EU stress.¹

Og det er her, omsorg kommer ind i billedet. For på samme måde som vi forebygger ulykker, skal vi sørge for, at folk ikke får det skod mentalt, når de går på arbejde – eller når de er under uddannelse for den sags skyld. For allerede her begynder præstationspresset og de tårnhøje forventninger.

Undersøgelser viser, at unge i dag – både de såkaldte millennials og Generation Z – vil et andet arbejdsmarked. De er drevet af mening, af formål og af fællesskaber.² De er bekymrede for samfundsudviklingen og har virkelig ringe tiltro til, at virksomhederne bidrager positivt til at vende den – både når det kommer til klima, ulighed og diskrimination.³ I en af undersøgelserne svarer 45 procent af de 18-26-årige, at de føler sig stressede næsten hele tiden.⁴ Det er et ret uhyggeligt tal! Og – surprise, surprise – stressen forårsages bl.a. af arbejde.

I kooperativer kan man selv bestemme, hvordan ens arbejdsliv skal være. Og i Flexwerker vil vi et andet arbejdsliv, så vi har bestemt os for, at omsorg skal med os på arbejde. Vi har bestemt, at vi ikke gider drive rovdrift på os selv eller på andre. I hverdagen – med stramme deadlines og høje ambitioner – kan det sommetider være svært at huske. Derfor har vi lavet et manifest, som skal minde os om at yde omsorg. Lige nu er det nærmest radikalt, men vi har på fornemmeren, at det bare er et spørgsmål om tid, før det er jordens mest mainstream manifest. Og så er der jo ikke længere brug for det.

But until then – find vores omsorgsmanifest på næste side.

¹ Stress er dog ikke officielt anerkendt som en arbejdsskade. Se nærmere i artiklen "Stress den mest udbredte arbejdsskade" på: fho.dk
² Væksthus for ledelse (2022): "Ledelse af unge – indsigter, råd og inspiration til ledelse af de unge og kommende generationer af medarbejdere." Kan findes på: lederweb.dk
³ Deloitte (2021): "2021 Millennial & Gen Z Survey – A call for accountability and action, Denmark." Kan findes på: deloitte.com
⁴ Samme kilde som note 3.

Omsorgsmanifest

Arbejdsmarkedet er i stykker. Det gør os udbændte, udpinte og udkørte. På samme måde som vi udvinder alt for mange ressourcer fra jorden, overforbruger vi også os selv. Men det kan vi altså ikke blive ved med. Vi skal øve os i at gøre noget andet, også selvom det kan være svært.

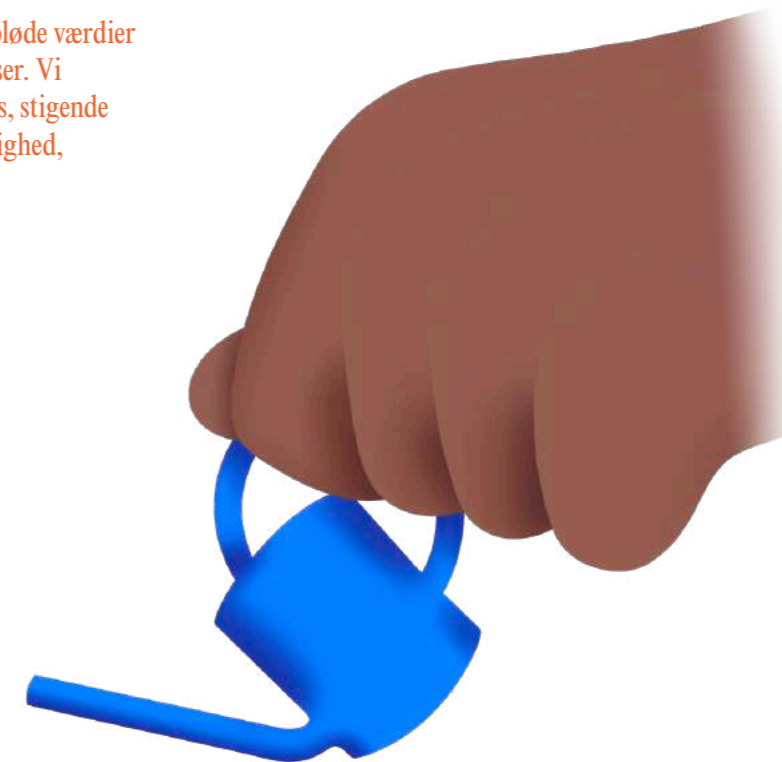
Vi har været langsomme til at fatte det: **Omsorg er ikke et tegn på svaghed.** At udvise omsorg og passe på os selv og hinanden er ikke svagt eller skrøbeligt, det er stærkt.



Omsorg er pissenødvendigt. Der er brug for bløde værdier og bløde albuer, hvis vi skal overleve tidens kriser. Vi nævner i flæng: depression, udbændthed, stress, stigende temperaturer, stigende vandstande, racisme, ulighed, umenneskelige menneskesyn.

Omsorg er en skærende kontrast til alle vores indøvede tilgange til arbejdet. Tilgange, der lærer os at modarbejde kroppens signaler om træthed og udmattelse. Tilgange, der får os til at modstå lysten til at gøre alle de unyttige ting i livet: spille klaver, **drikke en øl i solen**, binge-watche Netflix.

Omsorg er at aflære os logikker om, hvilket tempo og med hvilken hårdhed arbejde skal udføres. Konkurrence er sjovt i leg og sport, men vi orker ikke at hoppe med på en aggressiv konkurrencementalitet i arbejdslivet. Den muliggør nemlig **dårlige arbejdsvilkår**.



Misforstå os ikke: Omsorg er ikke det samme som ambitionsløshed. Vi kan godt lide at fortabe os i arbejdet og i de sager, vi er optagede af. Og det kan sommetider være nødvendigt at klemme ballerne sammen – bare ikke i alt for lang tid ad gangen. Det vil vi ikke, for vi bliver syge af det.

Omsorg er at give plads til hele mennesket, til sårbarhed, til livets op- og nedture, til at have en personlighed og til at have et liv. Omsorg er ikke noget, der skal gøre os bedre til at arbejde. Den skal give os **plads til at være mennesker**, også når vi er på arbejde.

Omsorg er mange lavpraktiske ting, fx at holde møder om, hvordan vi har det, og at spise frokost sammen midt på dagen. Vi tager lure i hængekøjen, hvis vi er trætte, forsøger at hylde det arbejde, som sjældent hylde (rengøring, opvask, rugbrødsarbejde), og vi øver os i at **prioritere fritid, fridage og ferier** højere end arbejdet.

Omsorg er en øvelse i at vælge det vigtige, og det kan sommetider være at tage hjem, når man er træt. Omsorg er vitterligt bare at være god ved sig selv og ved andre. **Det er slet ikke så radikalt – are we right?**

” Det er fucking
vigtigt, det her:
Vi må forstå
vores landbrugs-
historie for
at kunne
omstille
landbruget

INDBLIK I ET KOOPERATIV: ANDELSGAARDE

Navn: **Andelsgaarde.**
 Antal medlemmer: **2.600.**
 Branche: **Landbrug.**
 Lande: **Danmark.**
 Selskabsform: **Forening.**
 Finansiering: **Medlemsfinansieret.**
 Det koster 150 kr. om
 måneden at være medlem.
 Stiftelsesår: **2018.**





Landbruget er i krise – på mere en én måde – mener Andelsgaarde, og derfor er de gået i gang med at købe jord op og gøre den andels-ejet. Det betyder, at selvom du bor i en lejlighed i byen, så kan du sagtens være medejer af en gård på landet og være med til at skabe konkrete løsninger på klima- og biodiversitetskrisen. Sarah Hellebek, der er med i bestyrelsen hos Andelsgaarde, fortæller om det problem, Andelsgaarde arbejder med, om løsningen og det kooperative potentiale.

Problemet

”Problemet er landbrugets udvikling – og nu er der nok nogle, der får lyst til at gabe, men jeg insisterer på, at det er fucking vigtigt, det her: Vi må forstå vores landbrugshistorie for at kunne

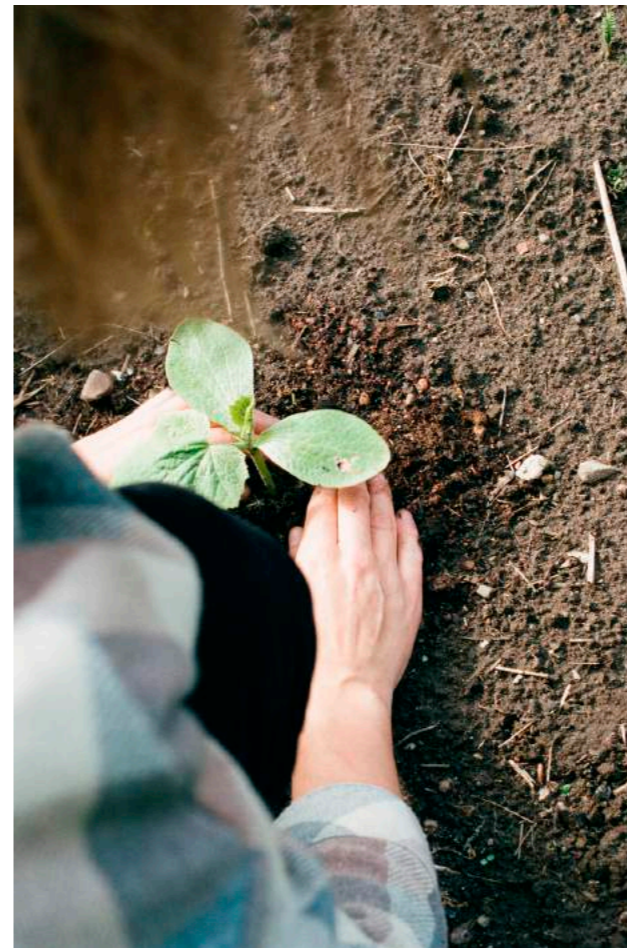
omstille landbruget. Så nu skal folk hænge i. Vi har siden 2. verdenskrig set en helt vild udvikling af det danske landbrug i retning af mere industrialisering og specialisering. Kort fortalt vil det sige, at hvor vi før havde Morten Korchlandbrug, hvor den enkelte gård havde forskellige dyr og forskellige afgrøder i produktionen til at forsyne sit lokalområde, så er dansk landbrug i dag domineret af animalsk produktion, der primært eksporteres. Det er 80 procent af vores landbrugsarealer, der bliver brugt til at dyrke foder til dyrene. Så når man kører igennem det danske land, ser man kæmpestore marker med monokulturer – dvs. den samme afgrøde – og denne produktion er afhængig af meget store maskiner. Jeg tror, de færreste er klar over, at der i Danmark produceres over 30 millioner svin om året. Det er cirka fem gange så mange svin, som der er indbyggere i vores land. I min optik har landbruget udviklet sig i en helt forkert retning, der accelererer biodiversitetskrisen og klimakrisen. Derfor må vi omstille det.

En anden problematisk udvikling er, at det er færre og færre mennesker, der ejer mere og mere land. De mindre landbrugsbedrifter bliver opkøbt af de største, og på den måde bliver ejerskabet til vores landbrugsland koncentreret på færre hænder. Det mener vi i Andelsgaarde, er problematisk ud fra et demokratisk perspektiv. Men det betyder også, at det er umuligt for de fleste nyuddannede unge at få et lån til at købe en gård, fordi landbrugsbedrifterne er blevet så kolossalt store og dermed meget kapitalkrævende. Den udvikling, jeg skitserer, betyder, at den nye generation af unge mennesker, der brænder for at komme ud

og gøre en forskel i landbruget, få jord under neglene og producere mad til mennesker i stedet for foder til dyr, ikke har en mulighed for at komme i gang med at drive et landbrug. Det mener vi i Andelsgaarde, at vi bliver nødt til at løse. Men det er vigtigt, at vi ikke peger fingre ad landmændene, for de knokler dag ud og dag ind for at få deres produktion til at hænge sammen og er nærmest taget til gidsel af bankerne og landbrugsstøttesystemet.”

Løsningen

”I Andelsgaarde løser vi problemerne skridt for skridt ved at købe jorden op. Det er meget tilfredsstillende at se, at når vi går sammen mange mennesker, altså alle os, der er medlemmer af Andelsgaarde og betaler 150 kr. om måneden, så kan vi sammen købe jorden op. På den jord, vi opkøber, lader vi noget areal være til gavn for biodiversiteten. Her rejser vi skov eller laver naturpleje. På resten af arealerne laver vi bæredygtig landbrugsdrift. Idéen på gårdene er, at unge landmænd eller jordbrugere, som jeg foretrækker at kalde dem, skal dyrke mad til mennesker. Forpagterne dyrker efter regenerative principper, så de laver minimal jordbearbejdning og dermed øger mikrolivet i jorden og styrker jordens frugtbarhed.



Vi har interviewet: **Sarah Hellebek.**
 Rolle: **Bestyrelsesmedlem i Andelsgaarde, desuden lærer på Krogerup Højskole i faget *Jorden Kalder*, medstifter af Den Grønne Ungdomsbevægelse og initiativtager til Den Regenerative Jordbrugsskole.**
 Uddannelse: **Sarah er ved at tage en kandidat i klimaforandringer på Københavns Universitet.**

Det, der er spændende ved den her model, er, at den er enorm skalerbar. I Andelsgaarde har vi købt tre gårde, og foreningen blev etableret i 2018. Når en gård er etableret med landbrugsdrift, naturpleje og gårdfaciliteter til forpagtere og medlemmer, så kan vi bruge penge på at købe nye gårde og mere jord. På den måde kan vi blive ved med at købe land op for at omstille til bæredygtig produktion og sikre en ny generation af unge adgang til jord. I dag ejer vi cirka 35 hektarer, så det er en spæd begyndelse, når man sammenligner med de store landbrugsbedrifter. Men vi skal jo starte et sted, og jeg ser et enormt potentiale på den lange bane.

Forpagterne er de jordbrugere, der arbejder og er ansvarlige for landbrugsproduktionen på de gårde, som foreningen Andelsgaarde ejer. Forpagterne laver deres egen virksomhed og får den til at køre rundt. Vi lader sådan set bare nogle unge mennesker komme ind og etablere en virksomhed på den jord, vi ejer i fællesskab.”

Det kooperative potentiale

”Med de kriser, som det danske landbrug befinder sig i lige nu, kan jeg ikke se andre retfærdige løsninger, end at vi er nødt til at demokratisere vores landbrug. Min frygt er, at det bliver udenlandske kapitalfonde, der kommer og køber vores landbrugsjord op. Vi er nødt til at tage ansvar for landbrugsproduktionen i fællesskab. I virkeligheden genopliver vi bare andelstanken, som er opstået på landet og i relation til landbruget. Grundtanken er, at hvert medlem har én stemme. Derfor er det vigtigt for alle i samfundet at tage del i denne omstilling. For sunde og næringsrige fødevarer er jo en fundamental del af vores liv. I dag er vi over 2.500 medlemmer, og om 10 år drømmer jeg om, at vi har 10 gårde, og at der er endnu flere unge, der har fået mulighed for at blive forpagtere gennem Andelsgaarde.”



KØB KOOPERATIVT

Synes du, alt det med kooperativer lyder meget fedt, men er du ikke helt klar til at blive kooperativ iværksætter liiiige nu? Fortvivl ikke, du kan sagtens blive kooperativist alligevel. Her er, hvad du kan gøre på en helt almindelig hverdag.

Kl. 7.00: Du er lige væltet ud af sengen og slet ikke klar til at starte en ny dag. Kun én ting kan hjælpe: kaffe! Skal den være kooperativ? Her er en mulighed:

Just Coffee. Kafferisteri i Roskilde, som godt nok ikke selv er et kooperativ, men som køber kaffe fra kooperativer, der arbejder for at passe på naturen og sikre ordentlige forhold for kaffebønderne i bl.a. Afrika og Syd- og Mellemamerika – noget, der ellers ikke er en selvfølge i kaffeindustrien overhovedet!

Kl. 7.45: Du hopper på cyklen, afsted til skole. Men shit altså, kæden hopper af for 10. gang i denne uge. Gearene virker i øvrigt heller ikke mere, sadlen er løs, og der kommer en mærkelig lyd fra et sted, du tror er cyklens hjerte. Det er tid til et seriøst gennemsyn, måske endda en ny cykel. Kooperativ løsning for dig, der bor i eller i nærheden af København:

Københavns Cykelkooperativ. Rigtig sejt medarbejderejet foretagende på Nørrebro i København, der holder den cooperative fane højt og kører med enhedsløn. De kan både fikse din cykel og sælge dig en ny.



Kl. 10.10: Du har time. Tankerne flyver ... Skal, skal ikke købe ny cykel? Du tjekker netbank for at se, om du overhovedet har råd. Men hvor har du egentlig dine penge stående?

Demokratiske banker. Hvis du vil støtte den cooperative model, kan du vælge en andelskasse eller en anden bank, der bygger på demokratiske principper. Andelskasser har, som navnet antyder, deres udspring i andelsbevægelsen og er ejet af en række andels-havere, typisk kunder, som har indflydelse efter det gode gamle cooperative princip 'én person, én stemme'. Eksempler på andelskasser er Merkur Andelskasse, Fælleskassen og Andelskassen Oikos.

Kl. 11.30: Frikvarter! Og frokosttid. Madpakker er ikke altid det mest spændende, men måske hjælper det, hvis du kan spise dem med god kooperativ samvittighed. Du kan handle kooperativt til madpakken her:

Fødevarerfællesskaber. Det er altså ret genialt og helt tilbage til de cooperative rødder. Fødevarerfællesskaber findes i mange større byer, hvor folk danner indkøbsforeninger, så de i fællesskab kan få gode, økologiske madvarer direkte fra lokale producenter uden om diverse mellemlid. Eksempler på fødevarerfællesskaber er Københavns Fødevarerfællesskab, Roskilde Økologiske Fødevarerfællesskab, Lejre Økologiske Fødevarerfællesskab og Blakgården, som er et fødevarerfællesskab i Silkeborg.

Coop. Et af Danmarks største og mest kendte forbrugerejede kooperativer er Coop. Det er dem, der har SuperBrugsen, Dagli'-Brugsen, Kvickly, Fakta, Irma og Coop 365. For 200 kr. kan du blive medlem – og dermed medejer – af Coop, og som medlem kan du stille op til bestyrelsen og få indflydelse i din lokale Coop-butik. Du får også del i overskuddet gennem forskellige bonusordninger.

Kl. 15.00: Fri! Din bedste ven har fødselsdag i morgen, og du skal finde en gave. Hun skal have en bog, har du besluttet, og derfor skal du tjekke de her cooperative muligheder ud:

Forlaget Nemo. Et forlagskooperativ, der har udgivet en masse fede og vigtige bøger, man bliver klog af at læse. I 2021, efter 10 år, gik forlagets stiftere hver til sit, men man kan stadig finde seje udgivelser fra deres hånd. Og altså nu er der jo plads til mindst ét nyt forlagskooperativ i verden. Vi siger det bare ...

Fredensborg Boghandel. Kooperativ boghandel, der har eksisteret i mere end 100 år. Overskuddet går til at drive boghandlen og til at støtte lokale initiativer i Fredensborg. For 1.000 kr. kan du blive andelshaver, eller du kan give et andelsbevis i gave.

Kl. 15.45: Solen skinner. Du er gået sukkerkold. Her er din cooperative redning:

Spidsroden. De kalder sig selv Danmarks første, største og eneste 100 procent økologiske vegetariske butik, og så er de ovenikøbet et medarbejderejet kooperativ. Ud over en masse dejlige øko-vegetarvarer og lækre snacks kan du også købe en kop kaffe eller noget koldt og lækende, som du kan tage med ud på den grønne plet, der er nabo til butikken på Nørrebro i København.

KI. 17.00: Du låser dig ind derhjemme, smider tasken og møder dine forældre, som er i gang med en heftig diskussion om den forestående renovering af deres sommerhus. Hvor omfattende skal det være, og hvem skal stå for det? Du blander dig uden om det første, men kommer med et godt kooperativt indspark til det sidste. Der er nemlig ret mange kooperative håndværkerfirmaer at vælge imellem, fx:

Hustømmerne. Medarbejderejet tømrerfirma med baser i Aarhus, Aalborg, Kolding og Aabenraa, startet for mere end 100 år siden af en gruppe arbejdsløse tømrere, der besluttede sig for at ansætte sig selv.
LOGIK & CO. Københavnsk byggefirma, der tager de kooperative værdier megaseriøst. Det kommer bl.a. til udtryk gennem lige løn til alle medarbejdere, også den daglige leder, som i øvrigt bliver valgt af medarbejderne og et stort antal lærlinge.

KI. 17.15: Det har stået på din to-do-liste i noget tid, men nu skal det være. Du har en halv time, inden du skal ud ad døren – du kan godt lige nå at lave lidt research. Du skal flytte om et par måneder og har brug for en indboforsikring, og her kan du faktisk også vælge kooperativt, fx:

GF Forsikring: Rigtig fedt medlemsejet forsikringselskab med over 50 år på bagen. Selskabet er skabt til dig og ikke til aktionærer eller andre investorer, hvilket bl.a. betyder, at overskuddet bliver delt med dig som medlem aka forsikringstager. Det er da meget betryggende at vide, ikk'?

KI. 18.30: Du spiser aftensmad med et par venner. I vil gerne have fisk, men det er svært at finde ud af, hvad man kan spise uden at bidrage til overfiskeri og alverdens elendighed. Er du i Nordvestjylland, er der en totalt god løsning.

Thorupstrand Kystfiskerlaug. Virkelig sejt initiativ, der tæller ca. 20 familier, som har organiseret sig sammen i et kooperativ i kampen for bæredygtigt kystfiskeri og gode erhvervsfiskerliv. Ved at stå sammen formår de at holde på deres fangstrettigheder og forhindre, at de bliver opkøbt af såkaldte kvotekonger, der ikke tager samme miljøsønsyn som kystfiskerne.

KI. 20.00: Du bliver hængende hos dine venner og fejrer, at det snart er weekend. Skål på det og skål i kooperativt øl og sodavand:

Slowburn Brewing Co-op. Danmarks første medarbejderejede mikrobryggeri. Yay! Ud over at gå megameget op i at brygge lækre øl gør de sig helt vildt umage for at skabe en god og demokratisk arbejdsplads.

KI. 22.30: Du går i seng. Ikke flere kooperative indkøb eller overvejelser for i dag.



SOV GODT ♥

S K E P T I S K ?

På verdensplan findes der 3 mio. kooperativer.¹

10 % af verdens arbejdsstyrke er beskæftiget i kooperativer. Det svarer til 280 mio. mennesker.²

I Danmark arbejder hver 15. beskæftigede i en kooperativ virksomhed.³

12 % af verdens befolkning er medlem af et kooperativ.⁴

I Danmark er 1,7 mio. mennesker fx medlem af Coop, som de dermed ejer som forbrugere.

Der findes kooperativer i stort set alle sektorer og brancher. Måske har du hørt om andelsmejerier, men hvad med kunstnerkooperativer, skoler, elselskaber, bryggerier? Listen er nærmest uendelig ...

Forskning viser, at kooperativer gennemsnitligt er mere produktive end andre virksomheder. Forskningen er både lavet i Danmark, men særligt i udlandet, hvor der er rigtig mange kooperativer.⁵ På et menneskeligt plan er det vel egentlig ikke så underligt, at man yder mere, hvis man er glad for at gå på arbejde og har indflydelse på det, man laver ...

Undersøgelser viser, at medarbejdere i kooperativer trives bedre end medarbejdere i almindelige virksomheder.¹¹ Dette hænger formentlig sammen med, at medarbejderne her er mere engagerede og investerede i virksomheden.

Kooperativer har en bedre overlevelsesrate end andre opstartsvirksomheder. I Storbritannien overlever 72 % af alle kooperativer deres første fem leveår. Tallet for almindelige virksomheder er 43 %.⁶

Kooperativer klarer sig bedre igennem kriser. Det er senest blevet bevist under covid-19-pandemien i Storbritannien, hvor det var meget mindre sandsynligt (fire gange!) for kooperativer at gå konkurs eller ophøre sammenlignet med andre virksomheder.⁷

Også i Danmark er kooperativerne mere stabile end almindelige virksomheder. I perioden 2019 til sommeren 2021 gik 0,1 % af kooperative virksomheder i Danmark konkurs. Til sammenligning gik 1 % af almindelige virksomheder konkurs alene i 2019.⁸

Kooperativer kan også tjene penge. I Danmark står demokratiske virksomheder for 9,1 % af danske virksomheders samlede omsætning.⁹

Kooperativer er rigtig gode til at fremme ligestillingen mellem køn.¹⁰ Der er bl.a. gode eksempler fra det globale syd, hvor kooperativerne giver nye jobmuligheder til kvinder, som ellers ofte lægger al deres arbejdskraft i ulønnet arbejde, fx børnepassning, madlavning og rengøring i hjemmet.

En undersøgelse foretaget af en britisk forsker viser, at når man er med til at bestemme på sin arbejdsplads – som man jo er i et kooperativ – er man også mere tilbøjelig til at engagere sig i sit lokalsamfund og i politik.¹² Det må da siges at være en positiv demokratisk sideeffekt ved kooperativerne.

¹ World Cooperative Monitor, ica.coop

² Samme kilde som note 1.

³ Demokratisk Erhverv (2022): *Det erhvervsdemokratiske landskab – en kortlægning af demokratiske virksomheder i Danmark.*

⁴ Kan findes på: demokratiskerhverv.dk

⁵ Samme kilde som note 3.

⁶ Jørgensen, Andreas Pinstrup (2020):

Medejer – kunsten at overhale konkurrenter gennem demokratisk ejerskab, Gyldendal.

⁷ Co-operatives UK, *Quick Facts about Co-ops.*

⁸ Kan findes på: uk.coop

⁹ Co-operatives UK (2021), *The Co-op Economy.*

¹⁰ Kan findes på: uk.coop

¹¹ Samme kilde som note 3.

¹² Samme kilde som note 3.

¹⁰ ILO (2020): *Transforming Our World: A Cooperative 2030 – Cooperative Contributions to SDG 5*, COPAC. Kan findes på: ilo.org

¹¹ Samme kilde som note 5.

¹² Samme kilde som note 5.

Melodi: *Bamses fødselsdag*

Tekst: Flexwerker

1. Nu skal I høre om, hvordan der opstod andelstanker som voksede fra ingenting og til at slugte banker Og den sang bliver megalang Vi må heller' kom' i gang Hip hurra for fællessang om andelstankegang
2. Det startede i England med gode gamle Owen¹ han købte sig et spinderi, for han var kvik og vågen Arbejder', goddag goddag mad i maven ska' I ha' Hip hurra, en fælles brugs med sukker og ansjos²
3. Og stadigvæk i England, hvor arbejdsfolk er fattig' Der hører de om andelstanken – kan den være rigtig? Fælleseje vil de ha' vedtægter som DNA Hip hurra for Rochdales pagt³ principperne bli'r lagt
4. Et overset kapitel er jo ofte det om kvinder For typisk fremstår det, som om der kun findes mænd Men i Rochdale stemte de Mænd og kvinder, os og vi Hip hurra, og pengene De gik til kvinderne⁴

Kooperativ lejlighedsang

5. I Thisted sad en ensom præst, for ingen kom til bønnen For der var ikke overskud til Jesus, gudesønnen Så fik han en vaks idé Andelsbrugs, nu skal I se Hip hurra for Sonne-mand⁵ som started' andelsland
6. På samme tid i byen skabte andelstanken røre For arbejderbevægelsen vidst' ikk', hvad de sku' gøre Men så kom et bageri det ka' alle folk jo li' Hip hurra, de kom i gang og fik en tredje streng⁶
7. Og hen ad vejen blev en masse kooperativer grundlagt Med bolig, bank og bryggeri – bevægelsen blev opvakt Snart fik de et talerør Kooperationen fødtes der⁷ Fælles fodslag, det var godt Til kamp mod stort og småt
8. Så når vi frem til 60'erne⁸, og tør vi sig' skandale! For mange ko-ops lukker ned og får dårlig omtale Nepotisme, korrupsion grådighed og sensation Hip hurra for ikke noget Bevægelsen blev slået
9. Og spoler vi lidt længer' frem og ser mod andre lande, Så er der ko-ops overalt, mens Danmark træder vande Derfor skal du google nu: 'Mondragon',⁹ og så 'MoCU'¹⁰ Hip hurra, vi må i gang Her følger en opsang:
10. Vi burde puste liv i andelstanker og visioner Og skabe bedre arbejdsliv for mange millioner Ansvar, omsorg, klogtighed Mere bæredygtighed Hip hurra, vi starter her, Snart bli'r vi mange fler'
11. Hvad fremtiden den bringer, det kan ikke rigtig vides Men selv midt i en krisetid kan kooperativer trives¹¹ Klimakrise, præstation, Elon Musk på rumstation Hip hurra, vi får en trang til andelsopturssang

¹ Robert Owen (1771-1858), engelsk foregangsmand for den kooperative idé.
² Ansjos og ansjos – det var nærmere lys, mel og andre helt basale varer.
³ Rochdale er en by i England. Det var her, den første ægte forbrugerejede brugsforening blev til, initieret af en gruppe fattige vævere og senere andre arbejdere. De kaldte sig The Rochdale pioneers, og det var ikke helt off, for de formulerede nogle principper for den kooperative bevægelse, som stadig gælder den dag i dag.
⁴ Brugsforeningens overskud (dividende)

fik kvinderne udbetalt, fordi man mente, at mændene ville drikke pengene op. Vi er i 1844.
⁵ Præsten H.C. Sonne stiftede Thisted Brugsforening i 1866 sammen med en gruppe fattige arbejdere.
⁶ Første streng er Partiet (Socialdemokratiet), og anden streng er fagbevægelsen.
⁷ Kooperationen er arbejdsgiver- og interesseorganisation for kooperative og socialøkonomiske virksomheder i Danmark. De blev stiftet i 1922 – dengang

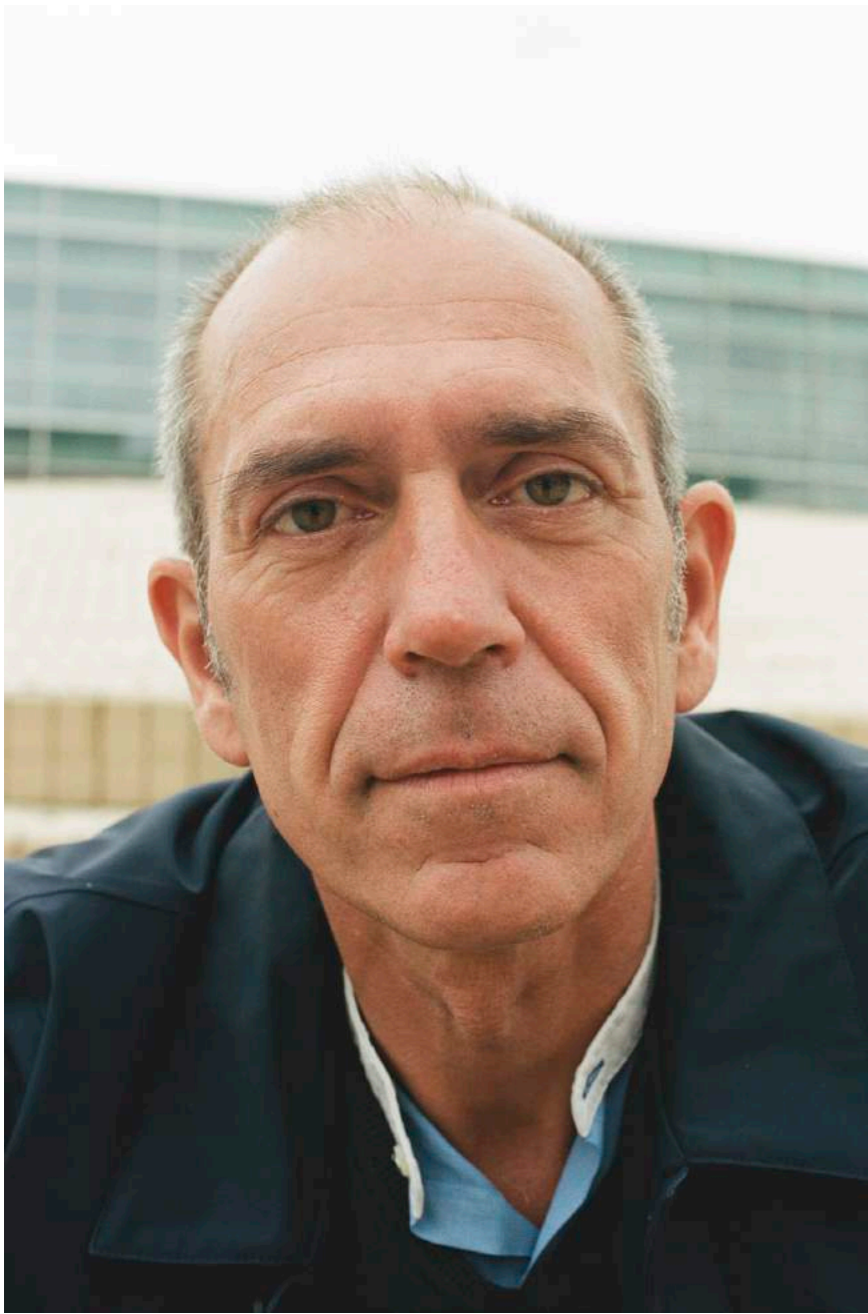
under navnet Det Kooperative Fællesforbund. Det var ret stort, fordi der hidtil havde været en del modstand mod kooperativer i arbejderbevægelsen.
⁸ Midt-1960'erne.
⁹ Mondragon er en kæmpe foderation af kooperativer i Baskerlandet.
¹⁰ MoCU er det kooperative universitet i Moshi, Tanzania.
¹¹ Kooperativerne klarer sig typisk bedre gennem kriser end andre virksomheder, og historisk set er mange kooperativer også født ud af en krisetid.

” Vi laver på en måde verdenshistoriens største ’tag-din-data-tilbage’-kup



Navn: **Polypoly.**
 Antal medlemmer: **1.000 på europæisk plan, 150 i Danmark.**
 Branche: **Tech.**
 Lande: **Tyskland, Danmark, Østrig, alle privatpersoner med EU-statsborgerskab kan bruge appen polyPod.**
 Selskabsform: **SCE. En europæisk andelsform, som gør det muligt for kooperativer at operere i hele EU uden at skulle foretage virksomhedsregistreringer i hvert enkelt medlemsland.**
 Finansiering: **Medlemmer og private investorer.**
 Stiftelsesår: **2019. Faktisk på den internationale Star Wars-dag: May the 4th be with you ...**

INDBLIK I ET KOOPERATIV: POLYPOLY



Det europæiske kooperativ Polypoly vil decentralisere vores data. De vil lave internettets infrastruktur om, så vores data ikke er på centrale servere, men i stedet på en app på vores telefoner. Vi skal selv kontrollere og bestemme over vores data, og vi skal kunne give firmaer lov til at bruge dem – mod betaling – men vi skal også kunne lade være. Til det formål har den kooperative model været den perfekte løsning. Jon Lund, direktør i Polypolys danske afdeling, fortæller om det problem, de arbejder med, om løsningen og det kooperative potentiale.

Problemet

”Problemet er, at vi har bygget en digital verden, der bygger på data, og det har vi gjort på en dum og udemokratisk måde. Det er uretfærdigt, at store virksomheder misbruger vores data, og at de tjener penge på det. Vi tænker, at man som minimum burde eje sine egne data, og så kan man efterfølgende tjene penge på dem, hvis det er det, man vil. I dag tager en masse

store techvirksomheder data fra os, og det er i virkeligheden data, der driver deres forretninger. Det vil vi gerne lave om på. Alle de milliarder af dollars, som store techvirksomheder i dag ejer, vil vi gerne have delt ud til mennesker i hele verden.

Faktisk er der en masse ting ved den måde, vi har bygget internettet op på, som bare ikke fungerer, og det er der ikke rigtig nogen, der har kunnet se før nu. I Polypoly synes vi, at en af de ting, man har gjort galt, er, at data er spredt alle mulige mærkelige steder – på servere i hele verden. Det er i virkeligheden en lidt syg idé. I Polypoly prøver vi at lave spillereglerne om – vi vil ændre datainfrastrukturen på internettet. Indtil nu har det været et tag-selv-bord med data for virksomhederne, men hvis de faktisk skulle spørge folk sådan rigtigt om lov til at bruge deres data og forklare til hvad, så ville data potentielt også blive brugt på en anden mere moralsk måde.”

Løsningen

”Vi laver på en måde verdenshistoriens største ’tag-din-data-tilbage’-kup. Det gør vi

igennem vores app polyPod, hvor man kan tage sine data tilbage fra Facebook, fra Google, fra Amazon, fra Instagram, fra TikTok og opbevare dataene på telefonen. Ikke noget med i skyen eller på nogle serverhoteller, men på hardwaren på den enkelte telefon. Jeg ejer min data, du ejer din data. Alt det, de store virksomheder ved om mig og dig, og som de tjener penge på, det ejer vi nu også selv. Vi kan ikke tage data, de allerede har, fra dem, men vi kan reclame vores data, og vi kan gøre sådan, at andre også kan gøre brug af vores data, hvis de vil betale. Og det tror vi, de vil. For med polyPod’en kan selv små butikker blive lige så datakloge som fx Amazon og blive meget bedre til at gætte, hvilke af deres varer de bedst kan sælge til os.

Det, polyPod’en gør, er at decentralisere data. I stedet for at jeg deler mine private oplysninger med 27.000 virksomheder, som gerne vil blive klogere på mig, så beholder jeg dataene hos mig selv. Hvis virksomheder eller organisationer gerne vil blive klogere på mig, så skal de sende en algoritme til mig, og så skal jeg – og teknologien på min smartphone – selv lave den analyse, der efterspørges. Det er lidt teknisk kompliceret, men man kan godt lave store analyser uden at dele sine data med andre. Det hedder federated computing og er supersmart.”



Vi har interviewet: **Jon Lund.**
Rolle: **Direktør i Polypoly Danmark.**
Uddannelse: **Statskundskab, Aarhus Universitet.**

Det kooperative potentiale

”For os var den kooperative model den perfekte organisationsmodel. Det var et helt naturligt valg, når det, vi arbejder for, er, at vi selv skal eje og bestemme over vores data. Samtidig er data kun noget værd, hvis vi er mange. Så vi bliver nødt til at pulje vores kræfter sammen og demokratisere datamarkedet i fællesskab. Den kooperative model er også med til at sikre os mod fjendtlige overtagelser, altså sikre, at vi ikke bare kan sælge os selv til Google eller nogle andre, når vi bliver hotte nok. Med den kooperative model skal vi nemlig stemme om den slags, og her gælder hovedreglen: ét medlem, én stemme. Hos Polypoly koster en andel 5 euro, og du kan sagtens købe fx 100 andele, men du har stadig kun én stemme. Man kan altså ikke købe sig til magt.

På mange måder kan man godt sammenligne Polypoly med det, der skete i Danmark i 1800-tallet. Dengang var der nogle få rige godsejere, der tjente størstedelen af pengene på mælk og smør, selvom det var bønderne, der leverede den, og som arbejdede hårdest. Dengang kom andels-tanken ind og lavede om på den struktur. Bønderne fandt ud af, at det var smartere at sælge mælken og smørret i fællesskab. Så de lavede de første andelsmejerier ved at gå sammen om at købe deres eget mejeri. Det første andelsmejeri kom i 1882, og så gik der 10 år, og så var næsten alt smør lavet på andelsmåde. Det var på en måde en slags revolution. Det er det samme, vi gør i dag i Polypoly, bare med nutidens vigtigste råstof – vores data. I dag er det ikke godsejere, men alle mulige store virksomheder, der synes, de skal eje vores data. Men det giver slet ikke mening – vi skal tjene penge på dataene selv.

Det er til gengæld virkelig svært at beregne, hvad vores data er værd, og hvad vi selv kan tjene på at eje den. Men med en masse forbehold, så tror vi, at man som enkeltperson på sigt kan tjene 2.000 kr. om måneden ved selv at opbevare, opdatere og analysere sine egne data. Det bruger virksomheder og organisationer nemlig virkelig mange penge på at gøre for os i dag, men måske skulle vi i stedet selv tage os af den ydelse og altså tjene pengene selv.”

INSPIRATION

Den kooperative bevægelse er en mangfoldig størrelse, og der findes kooperativer i alle mulige afskygninger verden over. Tag med på en tour de force i nogle af verdens kooperative afkroge, og bliv inspireret.

I Indien har man et ministerium for kooperativer

Der er god grund til, at man har et ministerium for kooperativer i Indien, selvom det er ret nyt og blev stiftet i 2021. Kooperativer spiller nemlig en stor rolle i Indien og bliver kaldt grundpillen i især landdistrikternes økonomi. Det betyder, at den kooperative organisering sikrer levebrød og indkomst til rigtig mange mennesker. Den kooperative bevægelse startede i Indien under den britiske koloniadministration og har fortsat sin udvikling siden Indiens uafhængighed i 1947. I dag er der omkring 854.000 kooperativer med 290 millioner medlemmer. Fuldstændig abstrakt tal, we know. Men alligevel vildt, ikk'?

Et alternativ til Uber: The Drivers Cooperative

The Drivers Cooperative er et chaufføreret taxakooperativ i New York City. Deres mission er ”at sætte en stopper for udnyttende forhold i taxaplatform-industrien ved at gøre chauffører til ejere af platformen”. The Drivers Cooperative mener, at konkurrenterne, fx Uber og Lyft, skubber chauffører ud i fattigdom ved at tage op mod 40 procent af den pris, en kunde betaler for en tur. De kritiserer også konkurrenternes forretningsmodeller, fordi de lægger en

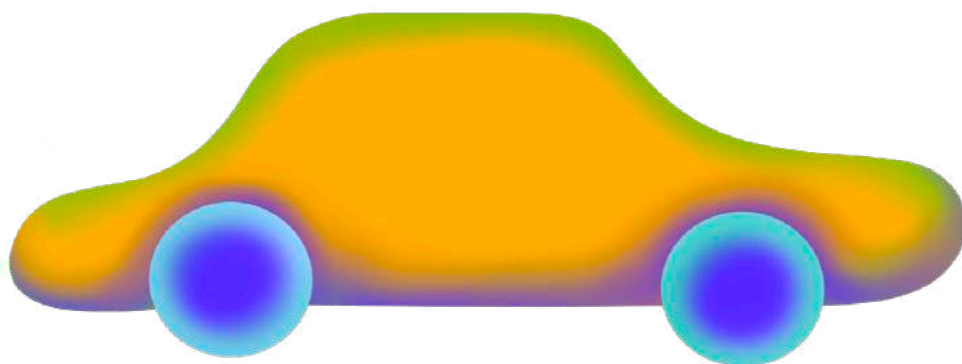
stor risiko over på chaufførerne, som selv står for alle de udgifter, der hører med, når man kører taxa: køb af bil, forsikringer og vedligeholdelse. The Drivers Cooperatives alternativ er simpelt: Lad os eje taxaplatformen selv og fordele overskuddet lige. Medlemmer af kooperativet tjener ifølge dem selv op til 8-10 procent mere på hver tur end chauffører, der kører for Uber og Lyft. I dag har The Drivers Cooperative cirka 5.000 chauffører i New York.

Er det muligt at være turist på den fede måde?

Det er svært – i 2022 – at være turist på den helt naive måde. Altså den der måde, hvor man bare tillader sig selv at flyve overalt, være lokal med de lokale – samtidig med at man amokshopper crappy turistgenstande, der formentlig ender i skraldespanden efter et par dage/uger/måneder. Den går ikke længere. De kriser, vi befinder os i, kalder på selvrefleksion og både individuelle og strukturelle løsninger. Kooperativet Fairbnb prøver at skabe et alternativ til den ufede turisme. De minder om Airbnb, men for hver reservation,

Et kæmpestort kooperativ: Mondragon Corporation

Mondragon Corporation er en sammenslutning af alle mulige kooperativer og er det, man på business-sprog kalder en koncern. Sammenslutningen af kooperativer ligger i Baskerlandet i det nordlige Spanien og er opkaldt efter den by, kooperativerne ligger i. Mondragon Corporation beskæftiger samlet i omegnen af 80.000 personer fordelt på 257 virksomheder. Det svarer til, at halvdelen af alle, der arbejder i byen, er beskæftiget i en demokratisk virksomhed. Der er en god grund til, at det er sådan i Mondragon. Der er nemlig en slags cirkulær kooperativ tankegang, hvor skoler og videregående uddannelser underviser i de kooperative tanker, i hvordan man er kooperativ iværksætter, og i hvordan man skaber og driver bæredygtige virksomheder, når man er et kooperativ. Det kooperative bliver simpelthen et helt naturligt valg, hvis man skal starte en virksomhed eller søge et arbejde.



man foretager sig hos dem, dirigerer man automatisk 50 procent af reservationsgebyrer til et lokalt velgørhedsprojekt. De lejligheder og værelser, man kan leje, er desuden udvalgt i forhold til lokal lovgivning og ud fra, om udlejeren har mere end én ekstra bolig. Især i storbyerne fører det nemlig meget let til boligmangel, hvis få ejer mange bopæle. Fairbnb er startet i Bologna, Italien.



Det kooperative universitet i Kenya

Et universitet, der vil være førende inden for kooperativ træning, uddannelse, forskning og innovation. Jeps! Sådan et findes i Kenya. På The Co-operative University of Kenya tilbyder de kooperativ uddannelse og træning, der bliver forsket i den kooperative bevægelse, og de forsøger at fremme udvikling og muligheder for kooperativ ledelse og demokratisk økonomi. Universitetet har cirka 6.000 studerende. Til sammenligning er der lidt under 10.000 studerende på Københavns Universitet – men der undervises slet ikke i kooperativt iværksætteri. Hvem vil med på udveksling?

Kooperativer – et redskab til mere ligestilling

Okay. Vi tager den lige igen: Nej, vi har stadig ikke reel ligestilling. Hverken i Danmark eller globalt. Det er stadig sådan, at sammenlignet med mænd, så tjener kvinder – generelt set – fortsat mindre i løn. Kvinder deltager oftere i ulønnet arbejde, og kvinder bliver oftere udelukket fra lønnet arbejde. De har desuden færre muligheder for at stige i graderne og avancere. Not fun at all. Men måske skulle vi kigge den kooperative vej for at udligne forholdet? En undersøgelse fra 2015 af ILO, International Labour Organization, dokumenterer, at kooperativer har en positiv virkning på kvinders inklusion på arbejdsmarkedet og på deres økonomiske aktiviteter generelt. Resultaterne tyder nemlig på, at kooperativer uddanner og giver kvinderne empowerment gennem samarbejde med hinanden og med civilsamfundet.

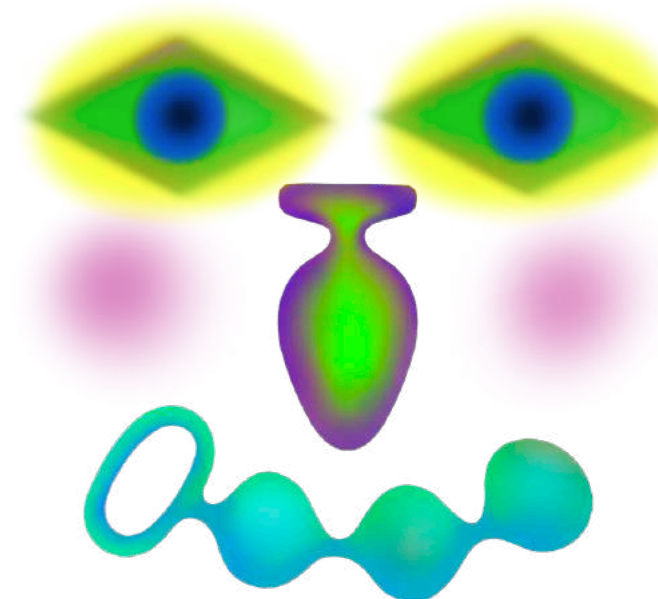
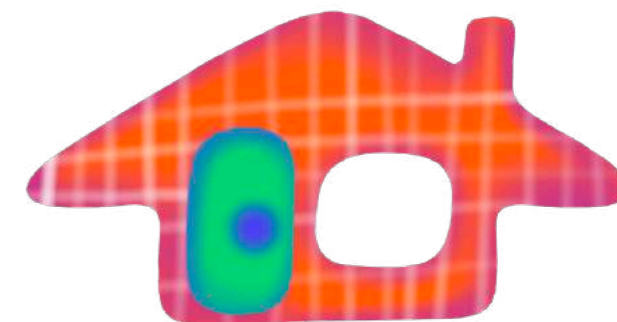
Brasilien – det mest kooperative land

Verdens kooperativer er blevet målt og vejte, og Brasilien viser sig at være klodens sværvægter, eller rettere sagt det land, der er mest kooperativt indstillet, ifølge Co-op News. Man har bl.a. målt på, hvor mange kooperativer der findes, og hvor positive befolkningerne er over for det kooperative tankegods. På andenpladsen har

vi Norge og på tredjepladsen Uruguay. Desuden er Canada, Spanien, Finland, Argentina, Island, Frankrig og Storbritannien med på top-10, men altså ikke Danmark. I Brasiliens findes fx Unimed, der er det største samarbejde mellem medicinske co-ops i verden. Unimed ejer fx 113 hospitaler samt akutpleje, laboratorier og ambulancer. I Danmark er hospitalsvæsenet statsejet og på den måde også demokratisk, så det er selvfølgelig lidt svært at sammenligne en til en.

En kinky, kropspositivistisk og kollektivtjet sexlegetøjsbutik

Kooperativet Fuck Yeah er en medarbejderejet sexlegetøjsbutik i Berlin. De sælger sexlegetøj uden giftige blødgøringsmidler, og de fleste er økologiske og alle produceret under rimelige arbejdsvilkår. Fuck Yeah arbejder også med seksualoplysning og -uddannelse. De afholder bl.a. workshops og laver oplæg, hvor de reflekterer over klassiske kønsbilleder, krops- og sexidealer, og så hjælper de med at kaste forældede idealer over bord. For Fuck Yeah er det vigtigt at sige, at sexpositivisme ikke kun betyder entusiasme for sex, men i høj grad handler om selvbestemt lyst og fysisk tryghed. Fuck Yeah er stiftet i 2017, og de er ledet kollektivt, hvilket i deres tilfælde betyder, at de træffer alle beslutninger sammen. De ser desuden den kooperative model som et politisk statement.



Det her magasin er kun toppen af isbjerget. Hvis du har lyst til at nørde kooperativer endnu mere, så kan du opsøge mere viden her. Og husk også, at de etablerede kooperativer tit er villige til at dele ud af deres erfaringer.

Cand.hvad.nu – Politiken Podcast

En podcast om limbolandet mellem uddannelse og arbejdsmarkedet. Afsnit 4 hedder *Fællesskab – løsningen på et usikkert arbejdsmarked.*

COPAC – Committee for the promotion and advancement of cooperatives

Et internationalt partnerskab, som har til formål at fremme kooperativer på verdensplan. Med i partnerkredsen er bl.a. International Labour Organization (ILO) og De Forenede Nationer (FN).
▶ copac.coop

Det kooperative alternativ

En bog, der fortæller historien om arbejderkooperationen. Af Henning Grelle.

ICA – International Cooperative Alliance

Det internationale partnerskab for kooperativer verden over.
▶ ica.coop

Kooperationen

Arbejdsgiver- og interesseorganisation for demokratiske virksomheder i Danmark. De har bl.a. udgivet pjecen *Iværksætter i fællesskab – er et kooperativ det rigtige for jer?*, som er værd at tjekke ud.
▶ kooperationen.dk

Kooperativ håndbog – iværksætter i fællesskab

En omfattende håndbog med all-you-need-to-know om at starte en kooperativ virksomhed. Af Helena Reumert Gjerding og Jacob Rønnoe Rask.

Medejer – kunsten at overhale konkurrenter gennem demokratisk ejerskab

En bog, som udforsker de demokratiske virksomheders konkurrenceevne. Af Andreas Pinstруп Jørgensen.

Nordisk socialisme

En bog, der udforsker, hvordan vores økonomi kan styres mere demokratisk. Af Pelle Dragsted.

Revolutionen – 24syv

En podcast om at skabe forandring. I afsnittet *Hvordan træffer man beslutninger, når man ikke har en chef?* har værterne Laura Na Blankholm og Eskil Halberg besøg af to kooperativister, som fortæller om, hvordan de leder deres virksomhed uden en leder. Find den på din foretrukne podcastplatform.

Tænk tanken Demokratisk Erhverv

En tænketank, som arbejder for at fremme og forene demokratiske virksomheder i Danmark. De har lavet megamange analyser af det erhvervsdemokratiske landskab i Danmark.
▶ demokratiskerhverv.dk

Virksomhedsguiden

Den fællesoffentlige erhvervsfremmeplatform. Søg efter vejledningerne *Demokratiske virksomheder* og *Virksomheder med begrænset ansvar (v.m.b.a.)*.
▶ virksomhedsguiden.dk



KLAR PÅ MERE?



Flexwerker består af Johanne Aarup Hansen, Mette Katrine Jensen, Maja Louise Sørensen, Anne Leavy og Luna Svarrer.

Om Flexwerker

Flexwerker er et medarbejderejet kooperativ stiftet af fem kvinder. Vi arbejder for at fremme gode arbejds- og studieliv, kollektive organiseringsformer og kooperativt iværksætter og samarbejde.

Vi er uddannede inden for pædagogik, antropologi, design og journalistik, og vi anvender metoder, der inddrager, aktiverer og mobiliserer mennesker til fælles handling. Det gør vi, fordi vi tror på, at handlekraftige fællesskaber rykker mest.

Vi laver alt fra enkeltstående workshops til længere undervisningsforløb, kvalitative undersøgelser og kreativ kommunikation. Og så arbejder vi på selvinitierede projekter, som vi synes er vigtige, og som vi søger penge til eksternt. Det her magasin er den slags projekt.

KOOPERATIVER FORDI, 2022
 Tekst: Flexwerker
flexwerker.dk
kontakt@flexwerker.dk

Grafisk tilrettelæggelse: Laura Silke
 Illustrationer: Klara Graah
 Fotos: Katrine Møbius
 Fotos side 28-31: Mads Madsen
 og Emma Missale

Korrektur: Lars Christensen,
 Skriveværkstedet
 Oplag: 2.000
 Tryk: Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk

Udgivet med økonomisk støtte fra:
 AKF-Fonden og Forlaget Columbus Fond



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. Undtaget herfra en World of Warcraft-billederne ©2021 Blizzard Entertainment, Inc.



Det her magasin handler om kooperativer. Det lyder måske old-school, men faktisk har det alt med **fremtiden** at gøre. Kooperativer er **demokratiske virksomheder** med nogle ret **vilde potentialer**, når det kommer til tidens store kriser: klimakrise, præstationssamfund, stressepidemi ... for bare at nævne et par stykker.

Magasinet er fyldt med eksempler på **kloge hænder og hoveder**, der arbejder sammen om at **skabe forandring**, fx bedre arbejdsforhold, ordentlige fødevarer til rimelige priser, et grønnere landbrug, mere **diversitet** i byggebranchen og mere **mening i arbejdslivet**.

Det er et magasin, **der vil noget**. Det vil vise, at demokrati megameget er noget, der hører hjemme på arbejdspladsen, at en iværksætter kan se ud på alle mulige måder, at virksomhedsdrift og værdier ikke er uforenelige størrelser, og at man godt kan lave en konkurrencedygtig forretning og **passer på sig selv, hinanden og planeten imens**.

