

Styrelser, konsensus och delegering: när horisontalitet blir handlingsförklaring

Artikeln tar upp en återkommande spänning i påverkansorganisationer, ideella verksamheter, kollektiv och gemenskapsdrivna sammanhang: viljan att arbeta horisontellt och dela makt, samtidigt som arbetet behöver beslut, ansvar och uppföljning. Huvudpoängen är att brist på struktur inte automatiskt skapar jämlikhet. När roller, beslutsvägar och ansvar förblir otydliga hamnar det praktiska arbetet ofta hos en liten kärngrupp, medan helheten blir långsammare, tyngre och mindre rättvis. Artikeln argumenterar för en form av tydlighet som skyddar det gemensamma ägarskapet.

1

Horisontella värderingar behöver struktur för att fungera i vardagen. Delaktighet och gemensam röst är viktiga, men utan tydliga roller och beslutsformer fördelas arbetet sällan jämnt.

2

Konsensus har sina gränser. Deltagande i beslut kan öka legitimitet och engagemang, men när full enighet krävs för alltför mycket blir processen långsam och samtalet riskerar att ersätta själva framåtrörelsen.

3

Idéer behöver kopplas till ansvar. När nya initiativ kan lyftas utan att någon tar första steget vidare växer gruppens kognitiva och emotionella belastning, och osynligt arbete samlas hos andra.



Ett konkret nästa steg är att tydliggöra vilka beslut som behöver hela gruppens input, vilka som kan delegeras, och att avsluta varje möte med klart ägarskap: vem gör vad, till när, och hur gruppen får veta att det blev gjort.

Skapa mer tydlighet i det kollektiva arbetet

UUDLY hjälper organisationer och kollektiv att bygga praktiska arbetssätt som stödjer delat ansvar utan att förlora det som är viktigt i kulturen. Vi kan hjälpa er att tydliggöra roller, förbättra mötesflöden, stärka uppföljning och skapa ett mer hållbart ansvarstagande i det dagliga arbetet.

<https://uudly.com/?fluent-form=43>



Från gemensam intention till gemensamt ansvar

<https://uudly.com/sv/kommunikation/styrning-konsensus-och-delegering-nar-horisontell-struktur-blir-handlingsforlamning/>

Övning 1

Gör en lista över de beslut som er grupp fattar oftast. Markera vilka som verkligen behöver hela gruppens deltagande, vilka som kan hanteras av en mindre arbetsgrupp och vilka som kan ligga hos en tydligt namngiven person.

Övning 2:

Titta tillbaka på era tre senaste möten. Skriv ned alla idéer och åtgärder som kom upp, och notera om det fanns en ansvarig person, ett nästa steg och en tidsram. Se var otydligheten börjar.

Övning 3:

Kartlägg det osynliga arbetet i gruppen. Vem brukar följa upp, hålla samman sammanhanget, driva saker vidare eller bära sådant som blivit halvfärdigt? Prata om vad det säger om er arbetsfördelning och vad som kan delas mer rättvist.

Använd denna sida som utgångspunkt för diskussioner vid teammöten, ledningsgruppsmöten eller projektgenomgångar.

