

VELKOMMEN

**KOOPERATIVER
TÆT PÅ**

KOOPERATIONEN



I et kooperativ
står mennesket
i centrum.

TILLYKKE MED DIT NYE JOB!

Og velkommen på en kooperativ arbejdsplads. Det er ikke sikkert, at du kender så meget til kooperative virksomheder endnu, så derfor har vi lavet dette hæfte, der kan tage dig med ind i kooperativernes maskinrum.

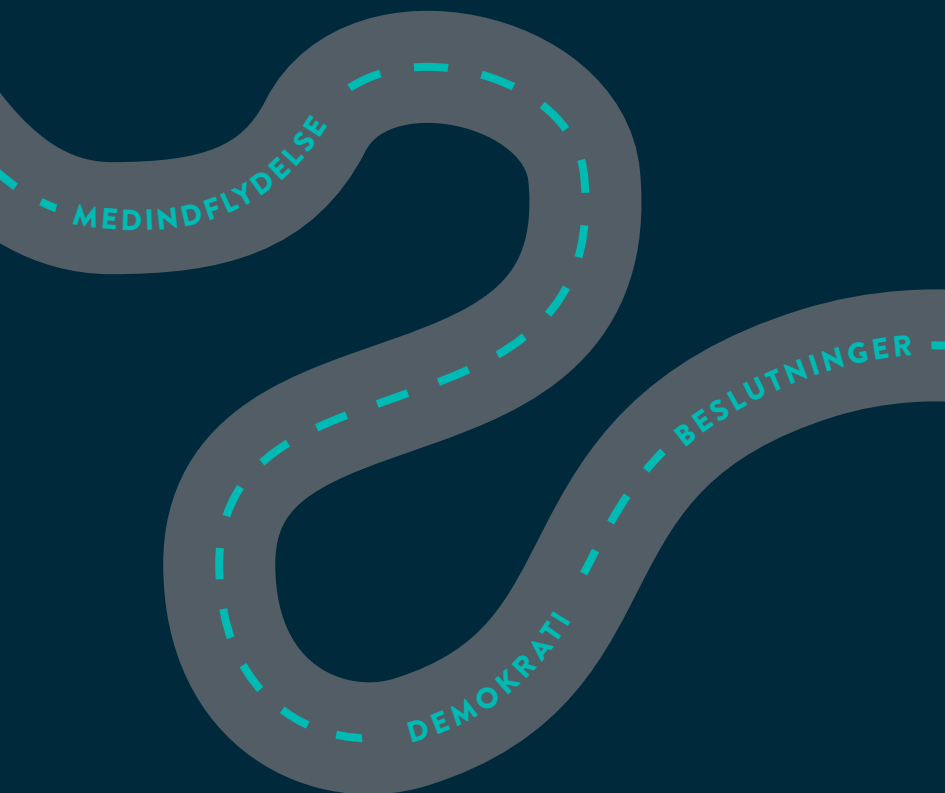
LIDT OM DETTE HÆFTE

Du behøver ikke læse hæftet fra start til slut for at lære mere om kooperativer. Kig, bladr og stop op, som du har lyst. Pointen er netop, at hver især kan få sit helt eget ud af indholdet. Det er lidt ligesom kooperativer, hvor det også handler om, at alle kan få noget ud af at være med.

LÆS MERE:

➡ NÅR VEJEN ER MÅLET [SIDE 4](#)

NÅR VEJEN ER MÅLET

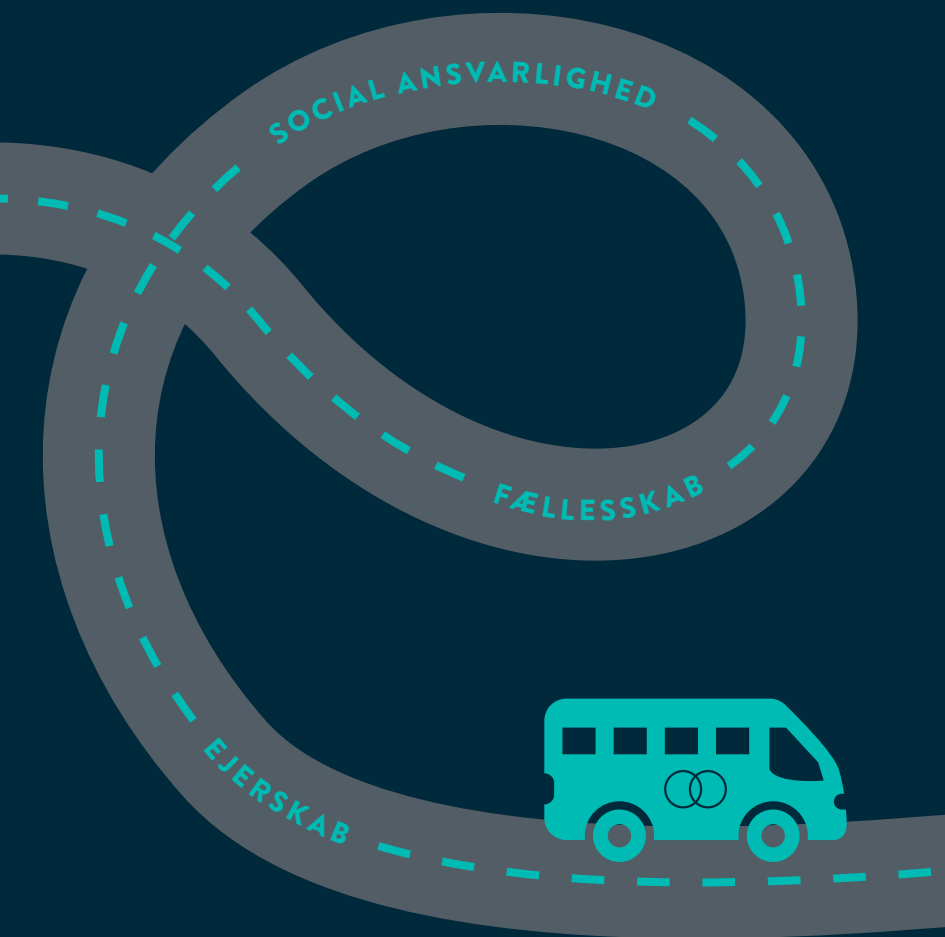


FORMÅL

Formålet med et kooperativ er helt overordnet at være til størst mulig nytte for sine medlemmer. For eksempel ved at skabe gode arbejdspladser.

FORM OG STØRRELSE

Fællesejede virksomheder findes i alle former og størrelser og i de fleste brancher: byggeri, landbrug, dagligvarebutikker, fødevarerfællesskaber, sportsklubber, journalistbureauer, banker og mange flere.





Demokrati på
arbejdspladsen
giver med-
indflydelse.

EN GOD ARBEJDSPLADS

FORDELEN VED AT VÆRE ET KOOPERATIV

I et kooperativ er virksomheden ikke ejet af aktionærer, men af de aktive medlemmer i virksomheden. Ejerskab, indflydelse og ledelse kan i kooperativer tage mange former, og derfor kan drift og ledelsesstruktur se ret forskelligt ud fra kooperativ til kooperativ.

I alle fald er kernen, at kooperativer bygger på demokrati, og at der er mulighed for medbestemmelse.

NÅR PENGENE BLIVER I FIRMAET

Også på det økonomiske område bygger kooperativer på et fælles fundament: Grundtanken er, at årets overskud ikke udbetales til enkeltpersoner, men at det geninvesteres til gavn for alle medlemmer. Det kan være aktiviteter for medarbejdere og udviklingen af virksomheden.

På de følgende sider kan du læse mere om, hvordan demokrati kan komme i spil på din arbejdsplads.

LÆS MERE:

- MEDINDFLYDELSE [SIDE 8](#)
- TÆT PÅ ET KOOPERATIV [SIDE 10](#)
- KOOPERATIVER HER OG I VERDEN [SIDE 12](#)

MEDINDFLYDELSE

HVOR MEGET TID KRÆVER DET AF MIG?

Mens det ene kooperativ afholder regelmæssige møder for alle medarbejdere, har andre kooperativer en struktur med repræsentanter, der deltager på udvalgte møder. Ofte er det kun én gang om året på generalforsamlingen, at du bliver bedt om at dukke op for at afgive din stemme.

HVAD BETYDER DET FOR MIG?

Kooperativer giver sine medlemmer medindflydelse. Dermed følger også medansvar, og det behøver ikke alle være lige begejstret for. Nogle kan endda tænke: Ville det ikke være nemmere med et job i et »almindeligt« firma? I det lange løb er svaret et klart nej. Indflydelse kan påvirke hverdagen på afgørende områder. Som en værdidrevet virksomhed har kooperativet fokus på medarbejdernes vilkår, hvor målet er at sikre gode og stabile job.

SÅDAN GØR MANGE KOOPERATIVER

Det er en god ide at geninvestere overskuddet i virksomheden, da det bidrager til at sikre økonomisk stabilitet, og dermed øger jobsikkerheden. Her vil et kooperativ kunne investere overskuddet til gavn for hele virksomheden i stedet for få personer. Det kan også være et sommerhus, der ejes af virksomheden og lejes ud til medarbejderne.

LOKAL FORANKRING

Kooperativer bygger på værdier om fællesskab og ser sig selv som en forankret del af lokalsamfundet. Derfor falder det naturligt, at kooperative virksomheder støtter lokale aktiviteter, skaber lærepladser og flexjob, eller engagerer sig på anden vis og bidrager til fællesskabet.



SAMARBEJDSAFTALE

I Danmark har vi et relativt unikt system, hvor løn og ansættelsesforhold aftales frivilligt mellem arbejdsgiver og lønmodtager uden, at regeringen laver lovgivning på området.

Kooperationen og LO (nu FH) har indgået en aftale om samarbejde på virksomheden. Det giver god mening, fordi ledelsen og medarbejderne i kooperative virksomheder har en fælles interesse, nemlig en sund virksomhed. Et af de vigtigste formål med samarbejdsaftalen er at skabe øget tryghed, trivsel og arbejdstilfredshed for medarbejderne, samtidigt med at virksomheden formår at øge sin effektivitet og konkurrencedygtighed. I kooperativer udelukker det ene nemlig ikke det andet.



VÆRD AT VIDE

I de fleste kooperativer ligner den daglige ledelse og ansvarsfordelingen til forveksling alle andre virksomheder. Først og fremmest er kooperativer virksomheder, der er værdidrevet. Derfor bliver forskellen først rigtig tydelig, når man kommer ind på virksomhedernes formål og de værdier, der forbindes med det.

TÆT PÅ ET KOOOPERATIV

Man skal kigge lidt nærmere på et firma for at se, hvordan kooperativer adskiller sig fra andre virksomheder. Kernebegreber som fællesskab og demokrati er med til at sætte rammen om kooperativet som virksomhed.

EJERSKAB PÅ FLERE MÅDER

En væsentlig forskel ligger i selve ejerskabet. For eksempel kan det betyde, at et kooperativ kan være ejet af medarbejdere eller en medarbejderfond. Det vil sige at de, som arbejder i virksomheden, kan have reel indflydelse i virksomheden.

DU ER I GODT SELSKAB

Der findes kooperativer i hele verden, og mange har eksisteret i over 100 år. Selve ideen om kooperativet som værdibaseret virksomhed har sådan set en lang tradition. Som medlem i et kooperativ kan man samtidigt se sig som et medlem i et globalt fællesskab med 280 millioner andre, som arbejder i et kooperativ.



DEN KOOPERATIVE IDE FØDES

I 1844 dannede nogle arbejdere i England den første brugsforening, Rochdale Society of Equitable Pioneers. Grundlæggelsen var en reaktion på de dårlige levevilkår og den stigende fattigdom blandt arbejderne i England dengang. Rochdaleforeningen havde et formål: at sikre sine medlemmer adgang til ordentlig mad og helt grundlæggende livsnødvendigheder.

FORUD FOR SIN TID

Udover det lavpraktiske var Rochdale brugsforening innovativt og nyskabende i sin organisationsstruktur: Hvert medlem, uanset om det var mænd eller kvinder, havde en stemme. Det var banebrydende i en tid, hvor tanken om almindelig stemmeret var tæt knyttet til besiddelse, køn og klasse.

DEN FØRSTE »BRUGSEN«

Også i Danmark startede man en fællesejet »Brugsen«: den første kooperative brugsforening dannedes i Thisted i 1866. Siden da er der kommet flere typer af kooperativer til den fællesejede model: de producentejede som fx Thise Mejeri, og de medarbejderejede som fx Eks-Skolens Grafisk Design & Tryk.

KOOPERATIVERNES FUNDAMENT

Rochdale anses i dag som frontløberen for moderne kooperativer, og ideerne om demokrati og medbestemmelse danner fundamentet for den nutidige organisationsstruktur. Værdier, der stiller skarp på mennesket, er stadig i fokus i nutidens kooperativer. Det kan komme til udtryk i virksomhedens sociale profil, ved fx at man gør en særlig indsats for at støtte og inkludere sine lærlinge i fællesskabet eller i arbejdsgiverens opmærksomhed på medarbejdernes vilkår og rettigheder.

- Andelsbevægelsen har spillet en væsentlig rolle i Danmarks erhvervs-historie. Mange af de virksomheder, som danskerne kender fra deres hverdag, er kooperativer, som for eksempel Naturmælk, Coop eller Arbejdernes Landsbank. **LÆS MERE PÅ SIDE 11 OG 19**



- Omkring år 1860 dannedes de første kooperativer i Danmark. Brugsforeninger og fællesbagerier var startskuddet. **LÆS MERE PÅ SIDE 11**
- Kooperativer betaler skat der, hvor de tjener deres penge. Dermed støtter de det samfund, de er en del af. Det er et af de syv koopera-tive principper. **LÆS MERE PÅ SIDE 7, 8 OG 16**

KOOPERATIVER HER OG I VERDEN

- I hele verden findes der over tre mio. kooperativer. [LÆS MERE PÅ SIDE 10](#)
- Kooperativer bygger på demokrati. [LÆS MERE PÅ SIDE 7 OG 10](#)



- Kooperativer er gennemsnitligt 38% mere produktive end klassiske virksomheder. [LÆS MERE PÅ SIDE 9 OG 23](#)
- Ordet 'kooperativ' kommer af ordet 'kooperation', som står for 'økonomisk samvirken mellem flere til fremme af fælles interesser'.
- Der er syv principper, der definerer, hvordan kooperativer fungerer. [LÆS MERE PÅ SIDE 17](#)



Ordentlighed er en
af kooperativernes
grundsten.

ET SOLIDT FUNDAMENT

Kooperativer bygger grundlæggende på, at man ideelt set skal gøre en positiv forskel for sine medlemmer, det vil sige de som ejer virksomheden. Det fungerer som en slags etisk kompas for virksomhederne, der sikrer en ordentlighed både internt og eksternt. Internt, fordi kooperativer sikrer ordentlige arbejdsforhold og faglig og menneskelig udvikling. Eksternt, fordi kooperativer står inde for, at kunderne modtager troværdig og reel information samt håndværksmæssig kvalitet. Et værdigrundlag, som i øvrigt går hånd i hånd med de syv kooperative principper.

KAN IDEALER OVERLEVE I HVERDAGEN?

Oftentimes er idealerne blevet så meget en del af hverdagen og så normale i et kooperativ, at de ikke nødvendigvis bliver udtalt i dagligdagen. De ligger snarere mellem linjerne, og derfor kan det være svært at sætte konkrete ord på. På de følgende sider har vi samlet et par temaer, som gerne fremhæves, når vi taler om kooperative værdier.

LÆS MERE:

- FREMTIDEN STARTER I DAG [SIDE 16](#)
- KOOPERATIVER I DIN HVERDAG [SIDE 18](#)
- KOMPETENCER VOKSER GENNEM UDDANNELSE [SIDE 20](#)
- KOOPERATIVER SKABER RESULTATER [SIDE 22](#)

FREMTIDEN STARTER I DAG

GRØN BÆREDYGTIGHED

Bæredygtighed handler om at finde holdbare løsninger, der tager højde for, hvad der er bedst på langt sigt. I dag bliver begrebet gerne brugt i en grøn sammenhæng. De miljømæssige udfordringer, som verden aktuelt befinder sig i, skaber et stort behov for, at der skal tænkes grønne løsninger. **Bæredygtighed for naturen** spiller også en store rolle hos mange kooperativer, og man arbejder aktivt for at mindske sin miljøbelastning.

SOCIAL OG ØKONOMISK BÆREDYGTIGHED

En virksomhed kan være bæredygtig på endnu flere måder, og især i kooperativer har det lige fra starten spillet en central rolle: Det er **bæredygtig økonomi**, når der geninvesteres strategisk i virksomheden. Det er **bæredygtig ledelse**, at medarbejderne har indflydelse på beslutninger og drift, fordi det giver bedre beslutninger og en større opbakning omkring de trufne valg. Og endelig er det **samfundsmæssig bæredygtighed**, både når virksomhederne sikrer solid beskæftigelse, og når de er med til at løse samfundsopgaver.

KOOPERATIVER TÆNKER HELHEDEN

I gennemsnit uddannes der flere lærlinge i kooperativer end i traditionelle virksomheder, og det er der mange gode grunde til. Det spænder fra, at man vil sikre en høj faglighed i sit fag også i fremtiden, til at man vælger at tage et socialt ansvar over for lokalsamfundet ved at skabe uddannelsesmuligheder for lokale unge. For kooperativer falder det naturligt at tænke udover de hurtige løsninger, der giver størst muligt overskud. Det skaber grobund for bæredygtige ideer.



DE 7 KOOPERATIVE PRINCIPPER

-  Frit og ligeværdigt medlemskab
-  Demokratisk medlemskontrol
-  Medlemmernes økonomiske deltagelse
-  Selvstændighed og uafhængighed
-  Uddannelse, oplysning og information
-  Samarbejde mellem kooperativer
-  Interesse for samfundet

KOOPERATIVER I DIN HVERDAG

Der findes kooperativer i mange former, og de dækker over alle mulige områder i ens liv. Især forbrugerkooperativer kan spille en store rolle i din hverdag.

Det favner fra, når vi handler i en af Coops supermarkeder, tænder stikkontakten derhjemme, fordi strømmen leveres fra et forbrugerejet el-selskab, til når vi hepper på en medlemsejet fodboldklub.

MEDLEMMERNE BESTEMMER

Der findes forskellige typer af kooperativer, alt efter hvem der udgør kooperativets medlemmer.

De producentejede kooperativer findes især inden for landbrugs- og fødevarerområdet. De forbrugerejede kooperativer er i Danmark udbredte inden for dagligvare- og elforsyning, forsikringer, finansiering og på boligområdet. Og i medarbejderejede kooperativer ejer medarbejderne virksomheden.



Du kan købe dine grøntsager og mejeriprodukter fra producentejede kooperativer. Der findes mange af den slags i landbruget.



I Danmark er det nemt at finde en stabil medlemsejet bank til sine finanser.



Mange nye kooperativer startes op af unge mennesker. Siden 2019 kan du købe øl fra det medarbejderejet bryggeri Slowburn.



Vidste du, at F.C. Barcelona er et kooperativ? Du kan også træne i en medlemsejet forening.



Selv forlag og trykkerier kan være medarbejderejet.



Når du handler hos Coop, køber du ind hos et medlemsejet kooperativ.



Din andelsboligforening er et medlemsejet kooperativ. Foreningens formål er at eje og drive ejendommen.



Tegner du din forsikring i et af de mange medlemsejede forsikringer, bliver årets overskud udbetalt til dig og de andre medlemmer.

KOMPETENCER VOKSER GENNEM UDDANNELSE

ET AF DE 7 KOOPERATIVE PRINCIPPER

Verden er i konstant forandring, og det påvirker alle erhverv. Adgang til relevante uddannelsestilbud for medarbejderne sikrer virksomheden vækst og udviklingsmuligheder. Som kooperativ har man forpligtet sig til at stille uddannelse og viden til rådighed; det er det 5. kooperative princip.

STÆRKERE GENNEM UDDANNELSE

Ret til uddannelse har fra begyndelsen spillet en meget vigtig rolle i kooperativer: I de første brugsforeninger i England blev der indrettet et særskilt læseværelse som del af butikkerne. Adgang til informationer og viden gjorde det muligt for medlemmerne at gøre sig gældende i politiske samfundsdebatter og være med til at udvikle deres lokalsamfund.

DIN HELT EGEN VEJ

I dag er videreuddannelse især vigtig for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet. Kompetenceudvikling inden for håndværk kan give nye eller forbedrede kompetencer: Selv om håndværksfagene har mange traditioner, sker der stor udvikling i nye produkter og byggemetoder. For at kunne følge med udviklingen og fortsat være et aktiv for virksomheden er der behov for efteruddannelse.

TIL GAVN FOR ...

Der er mange måder at opnå viden på. Informations- og erfaringsudveksling i det kooperative netværk og et godt samarbejde med andre kooperativer kan gavne i lige så høj grad som kurser eller konsulentmøder.



KOOPERATIONEN RÅDGIVER

Kooperationen som arbejdsgiver- og interesseorganisation for kooperativer tilbyder rådgivning og kurser til sine medlemmer. Arbejdsgiverne kan få rådgivning inden for overenskomstforhold, lovgivning på arbejdsmarkedet, lærlinge- og elevforhold og meget mere.

Kooperationen har ligesom Dansk Arbejdsgiverforening sin egen Hovedaftale.

Også i forbindelse med organisationsudvikling og relevante uddannelses- og efteruddannelses tilbud er der hjælp at hente hos Kooperationen.



VÆRD AT VIDE

At tilbyde udviklingsmuligheder til kooperativets medlemmer er en god investering i fremtiden og bidrager til, at virksomheden kan udvikle sig. Innovation og udvikling vokser fra udveksling med andre. Det kan være fagligt input omkring de nyeste materialer, omkring arbejdsstrukturen eller ny IT. Samtidigt skaber møder med fagfæller et netværk, der igen kan bidrage til mere viden.



MYTEN OM DEN POLITISKE AGENDA

Kritiske stemmer påstår, at den kooperative model må være tæt forbundet med en bestemt politisk overbevisning, fordi mennesket sættes før profit i kooperativer.

Utallige forskningsprojekter viser, at kooperativer scorer højt, når det gælder produktivitet, vækst og udvikling. På områder, som man typisk måler en virksomhed på, scorer kooperativer og demokratisk ejede virksomheder i gennemsnit endda højere end andre virksomheder. Det hænger tæt sammen med, at mere inddragelse skaber flere gode ideer og dermed et bedre arbejdsmiljø og økonomisk stabilitet.



VÆRD AT VIDE

Kooperativer har ofte været forud for deres tid, når det drejer sig fx om arbejdsmiljø og ligestilling. En virksomhed, der giver medarbejderne medbestemmelse, får mere fokus på at forbedre arbejdsforhold og drift. Modsat en virksomhedsform, der hovedsageligt er interesseret i vækst og overskud.

KOOPERATIVER SKABER RESULTATER

HVAD MEDARBEJDERFONDEN KAN

Som tidligere nævnt, er der forskellige modeller for, hvor meget indflydelse den enkelte kan tage i et kooperativ. Når virksomheden ejes af en medarbejderfond, indeholder indflydelsen som regel, at man kan være med til at vælge, hvem der sidder i bestyrelsen. Bestyrelsen i driftselskab som ApS og A/S beslutter virksomhedens overordnede strategi og ansætter direktøren i selskabet.

HVAD MEDARBEJDEREJE KAN

Der findes kooperativer, hvor medarbejderne stemmer om at tage alle større beslutninger. Det behøver ikke altid at være rosenrødt, fordi her kan fælles ejerskabet bl.a. betyde, at man kan brænde sine fingre, dvs. tage forkerte beslutninger. Interessant nok har mange eksempler vist, at netop dette kan være en afgørende motivationsfaktor for den demokratiske proces, da den enkelte føler sig inddraget i virksomhedens drift - på godt og ondt. Engagementet stiger og erfaringen viser, at medarbejderne i stigende grad identificerer sig med deres arbejdsplads.

VI ER SAMMEN OM DET

At være en del af et kooperativ betyder i al fald, at man har mulighed til at skabe udvikling på sin arbejdsplads. Det kan ske i det store og i det små. Et eksempel kan være, at et forslag til forbedring til arbejdsmiljø bliver mere reelt, fordi ideen kommer fra en medarbejder, som har behov for en konkret forbedring. Et andet eksempel kan være, at man får bedre forudsætninger for sine beslutninger, fordi man både får flere ideer og hører flere argumenter for eller imod et bestemt valg, udelukkende fordi der involveres flere hoveder i processen.

FØLG KOOPERATIONENS ARBEJDE



[Facebook.com/kooperationen](https://facebook.com/kooperationen)



linkedin.com/kooperationen



[Instagram.com/kooperationen.dk](https://instagram.com/kooperationen.dk)



www.kooperationen.dk

KOOPERATIONEN

Reventlowsgade 14, 2. 1651 København V
Tlf. 33 55 77 30 · kontakt@kooperationen.dk