

# Fallstudie: implementering av sociokrati hos Finska permakulturföreningen

## Bakgrund

Syftet med denna fallstudie har varit att undersöka Finska permakulturföreningens implementering av sociokrati och skapa en djupare förståelse för hur implementering av sociokrati kan se ut i praktiken. I vårt arbete med fallstudien har vi arbetat enligt den sociokratiska modellen och dess verktyg. Som grund för förståelse för hur Finska permakulturföreningens implementering av sociokrati sett ut har vi intervjuat Erkki Pöytäniemi, ordförande i Finska Permakulturföreningen. Vi genomförde en semistrukturerad intervju, med färdiga intervjufrågor och utrymme för följdfrågor. Intervjun genomfördes digitalt över Zoom. Erkki har fått möjlighet att läsa igenom denna rapport, samt givit sitt samtycke till att den delas med våra kursare och lärare på sociokratikursen vid Holmas folkhögskola.

Finska Permakulturföreningen är en ideell organisation som grundades 2016, och är en relativt liten förening i antal medlemmar räknat. Redan vid föreningens bildande fanns en sociokratisk idé men Erkki beskriver att den inte riktigt nådde i mål och inte implementerades fullt ut i organisationen. En av förklaringarna till den bristande implementeringen är bland annat att inte tillräckligt många var insatta i vad sociokrati innebär.

## Implementering av sociokrati

I samband med att föreningen fick ny ordförande 2023 påbörjades ett arbete med att skapa djupare förståelse och "på riktigt" implementera sociokrati. Sociokrati har därefter successivt implementerats i takt med att Erkki och en annan styrelsemedlem vidareutbildat sig inom området. Erkki påtalar att grundprinciperna dock, exempelvis principen om att arbeta med samtycke, varit på plats ända sedan föreningens bildande. Erkki beskriver hur sociokrati och permakultur har likheter gällande arbetet med bland annat att ta fram målbild, styrning genom en tydlighet, arbeta med varandra (och sin omgivning) på ett jämlikt sätt, samt feedback på det som genomförs.

Som inom många ideella föreningar är en av de största utmaningarna för Finska permakulturföreningen att aktivera medlemmarna. Erkki menar ändå att den sociokratiska arbetsmodellen gör det lättare att skapa engagemang och att implementationsprocessen gått relativt smidigt. Ytterligare en stor utmaning rör problematiken med den centralisering av makt som lätt uppstår i en mindre förening generellt. I en sociokratisk organisation med få aktiva medlemmar så uppstår en situation där de som är aktiva ofta ingår i flertalet kretsar, i varierande roller, och makt på så vis centraliseras till enskilda individer. Detta skapar också en sårbarhet om individer som sitter i ett flertal roller i olika kretsar inte orkar med och väljer att lämna föreningen eller avsäga sig uppdrag.

Trots vissa utmaningar har införandet av sociokrati bidragit till en positiv stämning och en känsla av att det är lätt att vara med i organisationen. Erkki poängterar att ordföranden ofta åläggs mycket ansvar och arbete i små organisationer, men i deras organisation har sociokrati bidragit till en förståelse för att alla behöver ta ansvar för sin del i verksamheten. Erkki resonerar även kring kretsstrukturen. När de möts i allmän krets ägnas en stor del av tiden åt att lyssna in rapporter från dotterkretsarna. Genom detta får de ett kvitto på att mycket händer ute i kretsarna utan att allmän krets är med och beslutar. Samtidigt

konstaterar han att rapporterna tar upp mycket mötestid och därför finns det tankar på hur kretsstrukturen skulle kunna justeras för att skapa utrymme att hantera större, långsiktiga frågor.

### **Avslutande tankar och medskick**

I dagsläget har organisationen fem kretsar. Det finns en tanke på att införa en mission-krets, som inte finns i dagsläget. I och med detta skulle även dotterkretsarna behöva ses över. En utmaning med detta är dock att de behöver fler aktiva deltagare för att kunna fylla kretsarna och bygga en önskad kretsstruktur.

Avslutningsvis delar Erkki med sig av sina medskick för att komma igång med sociokrati. Det första är att se till att deltagarna får utbildning. Det andra är att hålla diskussionen om vision och uppdrag vid liv, så vi alla är införstådda i vad vi vill åstadkomma tillsammans. Det tredje är att tillsätta nödvändiga kretsroller som exempelvis ledare och facilitator för att komma igång med en krets. Han lyfter ett exempel om en krets som inledningsvis var populär men som mer eller mindre dog ut för att ingen ville ta på sig rollen som ledare. Detta kan bero på att det innebär ytterligare ansvar mellan kretsmöten, samt att deltagande i den överliggande kretsen innebär ytterligare mötestid.

### **Slutsats**

Erkki upplever införandet av sociokrati som positivt i överlag sett till kultur och ansvarsfördelning där arbete fortskrider utan inblandning av allmän krets. Sociokrati tycks vara ett lämpligt verktyg för organisationen, som förutsätter tillitsbaserat och decentraliserat arbete i kretsar med tydligt definierade uppdrag och mål. Satsningen gjordes 2023, men det har funnits med en sociokratiskt idé redan sen start 2016. Detta kan möjligtvis ha haft en positiv inverkan på medlemmarnas attityd vid implementering.

Vi kan konstatera att den sociokratiska organisationsstrukturen kräver engagerade medlemmar och detta syns i utmaningarna som lyfts. Trots att den sociokratiska modellen till viss del underlättar är det fortfarande en utmaning att aktivera medlemmar. Utöver att aktivera de medlemmar som redan finns har de även en utmaning att få in nya aktiva medlemmar. Som Erkki beskriver så leder detta till att makten centraliseras till ett fåtal aktiva medlemmar som är med i flera kretsar, trots att tanken egentligen är att makten ska fördelas med hjälp av kretsstrukturen. Att rekrytera tillräckligt många och aktiva medlemmar är en utmaning som många ideella organisationer brottas med. En av nöterna att knäcka kan vara att hitta en balans mellan å ena sidan tidskrävande möten och åtaganden, å andra sidan tillräckligt med mötestid för att uppnå målet. Detta skulle eventuellt kunna sänka tröskeln för personer att gå med i kretsar och/eller axla mer ansvar.

## Källor

Erkki Pöytäniemi, Finska permakulturföreningen. Intervju: 2025-11-07.

## Bilaga - Intervjumall

- **Bakgrund** (skapa en grundförståelse)
  - När införde ni sociokrati i Finska Permakulturföreningen och varför?
  - Vilka förutsättningar fanns i er organisation för att starta en sociokratisk organisation? (Exempelvis; storlek, stöd i organisationen för sociokrati, budget, befintliga strukturer, fanns organisationen innan den blev sociokratisk?)
- **Implementering av sociokrati**
  - Hur gick det till när ni började med sociokrati i Finska Permakulturföreningen?
- **Utmaningar**
  - Vilka utmaningar har ni stött på i användandet av sociokrati och hur har ni bemött dem?
- **Resultat**
  - Vilka resultat har ni sett efter införandet av sociokrati? Finns det någon speciell sociokratisk metod som haft störst betydelse för er organisation?
- **Avslutande frågor**
  - Ser ni några framtida områden som behöver stärkas för att utveckla den sociokratiska organisationsformen?
  - Om ni skulle handleda någon som är helt ny på sociokrati att starta en egen organisation; vad är era bästa tips för att komma igång.