



7

redskaber til
bestyrelsesarbejdet
i boligafdelingen

Håndbog i bestyrelsesarbejde



Håndbog i bestyrelsesarbejde

Domea s.m.b.a.
Oldenburg Allé 3
2630 Taastrup,
December 2013

Publikationen er udarbejdet af

Annika Agger, RUC, Institut for Samfund og Globalisering
Anne Tortzen, Center for Borgerdialog
Manon de Jongh, Center for Borgerdialog
Julie Skoven, Domea

Grafisk design

Hvid Hverdag

Tryk

Tarm Bogtryk

ISBN

978-87-996809-0-0

Støttet af

Den Almene Forsøgspulje,
under Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter

Publikationen kan downloades på

www.denalmeneforsogspulje.dk
www.domea.dk

eller rekvireres hos

Domea
Oldenburg Allé 3
2630 Taastrup
Tlf: 76 64 64 64

7

redskaber til
bestyrelsesarbejdet
i boligafdelingen

Håndbog i bestyrelsesarbejde

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	4
Portræt af de to bestyrelser: Sølvkær og Thygesminde	10
1 Lav nogle spilleregler for samarbejdet	15
2 Find ud af hvad I brænder for	23
3 Brug jeres forskellighed konstruktivt	29
4 Skab en god og effektiv mødekultur	39
5 Vær opmærksom på beboernes drømme	49
6 Forbered generationsskiftet i god tid	57
7 Forbered afdelingsmødet godt	67

Forord



Det er altså uhyre vigtigt at **give plads** til hinanden og lade **initiativet** få plads.

Vores boliger skal være **åndehuller**, med alt den **livskvalitet** der overhovedet kan være. Vi er så slemme til at tænke på, at tingene skal se godt ud. Være pæne og ensartede. Og vi hæmmer hinandens **livsudfoldelse**. Jeg synes, at det er rart, hvis man selv kan bestemme, om man vil have tørresnore sin egen have eller opbevare en kajak bag en garage, hvor den ikke er synlig.



Vi har lært at give plads til hinanden i bestyrelsen. Tidligere var det dem, som råbte højest, der fyldte mest. Nu siger alle noget!

Denne bog er til dig, der er aktiv i en afdelingsbestyrelse eller overvejer at blive det. Her finder du inspiration til, hvordan det bliver sjovere og nemmere at deltage i beboerdemokratiet - og hvordan bestyrelsen kan få flere beboere til at involvere sig.

Ligesom i meget andet foreningsarbejde er det ofte de samme mennesker, der er aktive. Det er svært at få nye til at stille op til afdelingsbestyrelserne, så de aktive trækker et stort læs. Mange gider ikke deltage i møder, hvis de ikke kan se et konkret resultat her og nu. Andre synes, at der er for meget snak og for stive regler. Hvis der er mange konflikter og brok på møderne, vil det også få nogle beboere til at holde sig væk, fordi de ikke orker at blive uvenner med deres naboer. Og ildsjæle risikerer at brænde ud - især hvis de oplever, at samarbejdet og kommunikationen i bestyrelsen halter gennem længere tid.

Det er derfor en god ide at se på, hvordan vi kan gøre bestyrelsesarbejdet bedre og sjovere. Metoderne i denne bog er godt gennemafprøvede. Gennem to år har to afdelingsbestyrelser arbejdet målrettet med at afprøve nye møde- og samarbejdsformer i deres afdelinger og finde nye måder at få flere beboere til at være aktive på. Det er foregået i et samarbejde med ansatte i Domea og et team af forskere og konsulenter fra Center for Borgerdialog og Roskilde Universitet.

Som at invitere gæster

Fra starten skulle projektet handle om, hvordan bestyrelserne kunne få flere beboere til at være aktive. Men det viste sig, at først når bestyrelsens samarbejde

DET SÆRLIGE VED BEBOERDEMOKRATIET

NÆSTEN EN MILLION DANSKERE BOR I ALMENE BOLIGER i Danmark. Det er lejerne, der ejer de almene boliger i fællesskab. Det betyder, at beboerne har mulighed for at få indflydelse på en række ting i og udenfor boligen.

BEBOERDEMOKRATIET I DANMARK ER GANSKE UNIKT og noget, som mange andre lande misunder os. Når boligerne ejes af beboerne selv, får de et større ejerskab og flere har lyst til at deltage aktivt. De almene boliger har nogle rammer, der gør det let at være med og let at lære sine naboer at kende.

20.000 af beboerne i de almene boliger er aktive i bestyrelsesarbejdet!

TUSINDVIS AF FRIVILLIGE BESTYRELSESMEDLEMMER lægger hver dag et stort arbejde i de mange afdelings- og organisationsbestyrelser. De går til bestyrelsesmøder, holder møder med kommunen og er med til at sætte lokale aktiviteter i gang til gavn for deres naboer. Der bliver plantet blomster på fællesarealerne, arrangeret fælles Skt. Hans fester og fælles arbejdsdage.

DER ER GRUND TIL AT VÆRE STOLT over, at så mange mennesker er engagerede i deres boligområder. Det store frivillige arbejde er et vigtigt aktiv for de almene boliger, men også for samfundet som helhed.

fungerer, kan det lykkes at få et samarbejde i gang med beboerne. Derfor har de to bestyrelser først brugt energi på deres interne samarbejde. Man kan sammenligne det med at invitere gæster til middag: Før man lukker op for gæsterne, er det en god ide at have ryddet op, besluttet sig for menuen, købt ind og lavet maden klar.

For mange bestyrelser vil det sikkert virke uvant og måske lidt mærkeligt at bruge kræfter på at tale om jeres samarbejde og hvordan I kommunikerer og holder møder. Men prøv det alligevel.

Ved at bruge værktøjerne i bogen kan I blive bedre til at:

- Holde bestyrelsesmøder, som giver energi
- Arbejde på en måde, så alle i bestyrelsen er aktive
- Holde afdelingsmøder, som beboerne gider deltage i
- Lave opsøgende arbejde blandt beboerne
- Sætte konkrete projekter i gang med andre beboere
- Arbejde mindre med økonomi og administration – og mere med ønsker og visioner for boligområdet.

Læsevejledning

Håndbogen er bygget op omkring en række almindelige udfordringer i bestyrelsesarbejdet. Du kan finde værktøjer og tips til, hvordan du kan arbejde med at forbedre bestyrelsesarbejdet og derigennem også samarbejdet med beboerne og administrationen.

Slå op på de afsnit, der er relevante for dig. Under hvert afsnit vil du finde en kort introduktion og en lille fortælling fra de to bestyrelser om netop dette tema. Du finder også konkrete værktøjer med en vejledning til, hvordan du kommer i gang.

God fornøjelse!

KUNDECHEF OG EJENDOMSMESTER

I denne håndbog refererer vi til to forskellige medarbejdertyper: Kundechefen og ejendomsmesteren. Forskellige boligorganisationer og administrations-selskaber bruger forskellige stillingsbetegnelser om den samme rolle. Det, vi i Domea kalder en kundechef, hedder hos andre driftschef, forretningsfører, inspektør eller driftsleder. Hos andre går en ejendomsmester fx under betegnelser som varmemester, vicevært eller gårdmand.

BESTYRELSERNES UDBYTTE:

”

For første gang kunne jeg stille mig op- uden at have sommerfugle i maven. Det gik fint – jeg fik ros og jeg gik hjem og sagde YES!

”

Vi har lært noget på det menneskelige plan. At der er plads til forskellighederne og at vi respekterer hinanden – for det har haltet.

”

Vi har som bestyrelse fået meninger og vi siger fra – vi vakler ikke – vi hører og vi lytter.

”

Der sker noget, når man kommer ind i bestyrelsen – det udvikler sig. Man får mere tillid til jobbet.

Portræt af to bestyrelser

Sølvkær og Thygesminde



Vi er 96 lejemål, og vi kender hinanden fantastisk godt på visse punkter. Derfor kan det være svært at være med bestyrelsen. Det er sværere, når man kender hinanden rigtig godt ...

I Sølvkær har bestyrelsen arbejdet sammen i lidt over tre år og er gået i gang med at ”klinke skårene” efter en periode med mange konflikter i bebyggelsen. I Thygesminde blev to bestyrelser til én, da to afdelinger blev lagt sammen. De udfordringer, bestyrelserne i Thygesminde og Sølvkær har stået overfor, ligner dem, mange andre afdelingsbestyrelser landet over skal forholde sig til.

Det handler fx om:

- Knas i samarbejdet internt i bestyrelsen
- Tætte relationer, der står i vejen for samarbejdet
- En formand, der trækker et (for) stort læs
- Problemer med at få nye til at melde sig til bestyrelsen
- Problemer med at give andre plads
- Vanskeligheder med at få beboerne til at deltage og engagere sig.

BESTYRELSESNES UDBYTTE

”Vi har haft store udfordringer på det personlige og administrative plan. Det er lykkedes godt, fordi vi har arbejdet med hinanden - men det har trukket tænder ud på nogle.”

”Det har været godt for os at få denne proces. Mange af os ville have kastet håndklædet i ringen, hvis ikke vi havde fået hjælp til processen.”

”Hvor bliver man stærk. Det er noget med at finde sig selv og stå ved det. Vi har turdet holde det første afdelingsmøde selv, så vi har vundet rigtig meget - og det smitter af.”

Thygesminde

OM BEBYGGELSEN

- Bebyggelsen ligger 3,5 km uden for Fredericia
- Der er 96 lejemål
- Afdelingen består af to afdelinger, der fusionerede i januar 2013
- Rækkehuse fra 2002 og to etagers bygninger fra 1997
- Bestyrelsen har syv medlemmer i alderen 42 til 65 år.

BESTYRELSENS VISION

- At Thygesminde er et godt sted at bo
- At gøre opmærksom på beboerdemokratiets muligheder
- At skabe klarhed om bestyrelsens rolle, kundechefens rolle og beboernes rolle
- Synliggøre hvad vi i bestyrelsen vil og hvad vi arbejder med.

UDFORDRINGER

- At få to tidligere afdelingsbestyrelser til at arbejde sammen i en ny bestyrelse
- At få et samarbejde til at fungere, når der sidder tidligere formænd i bestyrelsen.

BESTYRELSEN HAR OPNÅET

- Et godt samarbejde i bestyrelsen
- At have holdt afdelingsmøde selv
- At få nedsat en udelivsgruppe .

Sølvkær

OM BEBYGGELSEN

- Ligger i landsbyen Skuldelev 10 km fra Frederikssund
- Der er 50 lejemål
- Afdelingen består af en-og-to etagers rækkehuse bygget i 1985
- Bestyrelsen har tre medlemmer i alderen 56-61 år.

BESTYRELSENS VISION

- Sølvkær skal være et godt sted at bo
- At afdelingen bliver selvkørende i et samarbejde mellem beboerne og bestyrelsen
- At fastholde den positive udvikling, vi er startet på.

UDFORDRINGER

- Tomme boliger, høje huslejer (som det er lykkedes at få sat ned)
- Mange ”ressourcesvage” beboere
- Give flere beboere lyst til bestyrelsesarbejdet.

BESTYRELSEN HAR OPNÅET

- At få sat huslejen ned
- At holde fællesmøde om udvikling af Sølvkær
- At tage hul på samarbejdet med beboerne om at indrette et fælleshus til ”hotel” og samlingssted.



1

Lav nogle spilleregler for samarbejdet

Er det uklart hvem der bestemmer, og
hvordan der træffes beslutninger?

Trækker enkeltpersoner et stort læs
– og risikerer de at brænde ud?



HVORFOR?

Mange tænker nok, at det giver sig selv, hvad en afdelingsbestyrelse skal lave og hvem, der gør hvad. Der skal holdes afdelingsmøde, fremlægges budget og evt. regnskab, laves udkast til ny husorden, føres tilsyn med ejendommens vedligholdelsestilstand, arrangeres sommerfest osv. Men det er vores erfaring fra projektet, at der nemt kan opstå misforståelser og frustrationer, når folk skal samarbejde.

Det gælder specielt i bestyrelsesarbejdet. Her går mange i gang med arbejdet uden at få talt nærmere sammen om, hvilke forventninger man har til samarbejdet fx: Hvordan træffer vi beslutninger? Hvordan informerer vi hinanden, og hvordan deler vi arbejdet? Får I ikke talt om disse ting, sker det ofte, at nogle oplever, at andre "tromler", og der kan let opstå konflikter om de fælles mål for bestyrelsesarbejdet. Konflikter og dårlig stemning har tit den konsekvens, at folk ikke orker at deltage i bestyrelsesarbejdet eller aktiviteter.

Det kan derfor være en god ide at lave nogle fælles spilleregler for jeres samarbejde. Det kan være med til at sikre, at jeres møder foregår i en rar og imødekommende stemning.



FORTÆLLING

I den ene bestyrelse, hvor to boligafdelinger var lagt sammen, trak den nye formand et stort læs i det daglige arbejde. Det var fx ved at stå for al kontakt til kundechefen, planlægge aktiviteter, undervise i stolegymnastik og sørge for, at der var brygget kaffe og sat stole frem til møderne. I bestyrelsen sad også to tidligere formænd, nu som menige medlemmer. De var vant til at drive en bestyrelse på deres egen måde. Det førte til nogle konflikter, hvor de tidligere formænd skulle vænne sig til, at tingene kunne gøres på andre måder. Samtidig skulle formanden afklare sin egen rolle. Bestyrelsen talte derfor om, hvad der var deres vision for afdelingen. Og også om hvilke opgaver, der skulle udføres for at nå derhen.

På baggrund af en helt konkret episode fik bestyrelsen derudover diskuteret, hvordan de traf beslutninger. Det handlede om i hvor høj grad formanden og enkelte medlemmer af bestyrelsen selv kunne træffe beslutninger uden at involvere de andre. Også når det hastede. Og om hvordan de kunne informere de andre. De diskuterede, om det var bedst med en mail eller en sms.



Det var svært med vores fusion – med to bestyrelser, der gik sammen, hvor vi havde hver vores holdning. Men vi er blevet gode til at snakke sammen.

De har nu sikret sig, at hele bestyrelsen ved, hvad der foregår, og hvilke initiativer der bliver sat i værk. Det gælder, hvad enten det er en bustur til Tivoli eller et initiativ til at skærpe beboernes opmærksomhed på at fjerne deres hundes efterladenskaber.



UDBYTTE

Ved at tage en fælles snak om jeres opgaver og arbejdsfordeling og ved at udarbejde nogle spilleregler for samarbejdet kan I opnå:

- At I får afstemt jeres forventninger til bestyrelsesarbejdet og undgår at blive irriteret over andres måder at gøre tingene på
- At I får aftalt, hvem der tager sig af hvad
- At I bruger kræfter på opgaven frem for på jeres indbyrdes relationer.



VÆRKTØJER

Når I skal i gang med at tale om jeres opgaver og spilleregler, er det en god ide at sætte det som et punkt på dagsordenen til et bestyrelsesmøde. Brug fx det første møde efter at bestyrelsen er valgt, eller afsæt en fast gang årligt til at snakke om bestyrelsens fælles grundlag. Det kan være en god ide at invitere kundechefen (og evt. ejendoms-mesteren) med til mødet for at snakke om opgavefordelingen.

Her er nogle spørgsmål, I kan bruge. Tænk gerne over dem inden mødet:

Hvad er vores opgaver som bestyrelse?

Er det eksempelvis:

- At sikre en god dialog med administrationen?
- At være igangsætter af forskellige beboeraktiviteter?
- At sørge for, at repræsentere beboernes ønsker. Også mindretallenes?
- At sikre, at der er ro og orden i afdelingen?
- At holde bebyggelsen i en god stand?
- At holde huslejerne nede?

Hvordan skal vores bestyrelsesmøder foregå – hvem skal lede dem?

Er det:

- Formanden der leder møderne, mens en anden tager beslutningsreferat?
- En anden i bestyrelsen, der er rigtig god til at lede møderne?
- Vil I lade mødeledelsen gå på skift?

Hvordan tager vi beslutninger?

- Er det ok, at formand/næstformand træffer beslutninger uden at høre de andre?
- Hvad gør vi, når beslutninger skal træffes hurtigt?
- Skal alle være enige?

Hvordan holder vi hinanden informeret mellem møderne?

- Taler vi bare sammen, når vi tilfældigt mødes?
- Mailer eller sms'er vi?
- Bruger vi det digitale bestyrelsesrum?
- Ringer vi? Og skal vi oprette en telefonkæde?

Hvilke krav kan vi stille til hinanden?

- Hvor meget "fravær" kan vi fx acceptere?
- Hvor lang tid kan man være syg, før suppleanten må tage over?
- Hvad tager formanden sig af, og hvad tager de øvrige sig af?
- Og hvad med arbejdsdelingen med kundefølgere og ejendomsmesteren?

Hvad er vores drømme for afdelingen – og hvad kan vi gøre som bestyrelse?

En måde at finde et fælles ståsted på, er ved at arbejde med en fælles vision for afdelingen.

En vision kan sætte retningen for de næste års arbejde.

- Hvor vil vi gerne være om tre år?
- Hvad skal vi sætte i gang for at opnå det?
- Hvordan ser et årshjul for vores afdeling ud? Er der nogen faste aktiviteter, der går igen?

Det kan være en god ide at have bestyrelsens opgaver skrevet ned i en egentlig forretningsorden for afdelingsbestyrelsen. Der findes skabeloner, I kan bruge til det og den bør løbende revideres, så de siddende medlemmer er enige om indholdet.

Forskning viser, at mange **KONFLIKTER** kan undgås, hvis vi får talt om, hvilke **FORVENTNINGER** vi har til samarbejdet. Når vi skal samarbejde med andre om at løse en opgave, er det derfor altid vigtigt, at vi bruger tid i fællesskab på at finde ud af: hvad opgaven består i, og hvordan vi vil tilrettelægge samarbejdet. Det gælder, hvad enten det er en afdelingsbestyrelse eller et udvalg, der skal stå for fx afdelingens børneaktiviteter.

BIRKEGÅRDEN
BOLKNESTVED

- Ja til Helhedsplan
- Samlægning af afls besygt
- Oge ansvars- og fællesskabs følelsen
- Udvikle bedre kommunikation

② - Kontakt til driftchef

- Bedre beboer kontakt
 - ↳ Facebook / Boltsidstid / Kage Børnemøder (Lektoraler)
 - Enkelt / hørkontakt
 - Børdfest - holde gårde mere

③ - manglende støtte fra beboer

- 3 afls bestyrelse skal eries
- Tidligere bestyrelse arbejdet



2

Find ud af hvad I brænder for

Er I trætte af møder, der går i øst og vest, fordi folk vil noget forskelligt? Kender I hinandens motiver for at deltage i bestyrelsen?



HVORFOR?

Det allervigtigste brændstof i bestyrelsens arbejde er JERES engagement - det, I hver især brænder for at få til at ske i jeres boligområde! Mange bestyrelsesmedlemmer stiller op, fordi de bliver prikket på skulderene, eller fordi ingen andre melder sig. Og de fleste har nogle ting, de er særligt optagede af. Det kan være at sikre pæne, rene fællesområder, et godt socialt fællesskab eller gode legemuligheder for børnene.

I bestyrelsens daglige arbejde kan de enkelte medlemmers engagement dog nemt blive skubbet i baggrunden – eller blive til selvfølgeligheder, som I ikke længere snakker om. Det kan i længden betyde, at nogle af jer mister gejsten, fordi den ild, der gør jer til ildsjæle, ikke bliver holdt ved lige. Det kan være en rigtig god ide at bruge noget tid i bestyrelsen på at snakke om, hvad der engagerer og motiverer jer hver især – og hvad der kan få JERES engagement til at blomstre eller visne.



FORTÆLLINGER

I begge bestyrelserne talte bestyrelsesmedlemmerne om, hvad de hver især rigtig gerne ville opnå med deres arbejde i bestyrelsen. De fik også talt om hvad de hver især gerne ville arbejde videre med. Det blev hurtigt klart, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer hver især havde et særligt område de gerne ville arbejde for. En brændte for at optimere affaldssorteringen, en anden ville gerne have et mere aktivt og velbenyttet fælleshus, og andre havde lyst til at arbejde med et beboerblad.

I stedet for at alle bestyrelsesmedlemmerne skulle arbejde med det samme område, fik de personer, der havde en særlig interesse og lyst inden for et område, lov til at arbejde med netop dette. Det betød i praksis, at de kunne arbejde videre med det, der lige præcis gav dem energi.



Det motiverer mig at arbejde for at sikre et godt sted at bo. At vi er gode ved hinanden, og at vi hjælper hinanden. Jeg vil gerne være med til at skabe et godt netværk og en gennemsigtighed i forhold til, hvordan vi bruger pengene.



UDBYTTE

Det kan åbne for et mere givende samarbejde at bruge tid på at tale om jeres engagement i bestyrelsesarbejdet. Det kan blive en mere personlig snak om, hvor jeres energi og motivation kommer fra. På den måde kan I få lukket op for nogle af de ting, det ellers er vanskeligt at finde lejlighed til at tale om. En samtale om, hvad der motiverer og engagerer jer hver især kan bruges til:

- At I lærer hinanden bedre at kende i bestyrelsen
- At I får øjnene op for, hvad der driver jer hver især i bestyrelsesarbejdet
- At det føles ok at have nogle "kæpheste" og også huske at lade andre have deres
- At I får snakket åbent om, hvad der giver jer energi, men også kan få jer hver især til at "tænde af"
- At forskellene i jeres motivation og engagement bliver tydeligere og bliver accepteret.



Vi lavede en motivationsøvelse, der gav en masse respekt, så jeg så de andre som mennesker, med hvad de har med sig i bagagen.



VÆRKTØJER

Sæt god tid af – fx en time til en snak om jeres motivation. Start fx med at bede alle deltagere tænke lidt over disse spørgsmål:

Hvad er de vigtigste grunde til, at jeg har valgt at arbejde i bestyrelsen?

- Hvad er det for særlige temaer, jeg er optaget af?
- Hvad kan jeg bidrage med?
- Hvilke små milepæle eller mål kunne jeg godt tænke mig at nå?

Hvad kan få min motivation til at blomstre og til at visne?

- Hvilke gode erfaringer har jeg fra andet frivilligt arbejde, som kan inspirere os?
- Hvilke ting betyder meget for mig i vores samarbejde?

Forskningen viser, at frivillige får det bedste **SAMARBEJDE**, når folk får lov til at arbejde med de ting, der interesserer dem. De bliver meget gladere, og de får mere overskud og energi til det frivillige arbejde. Omvendt, hvis der ikke er rum til at få talt om, hvad der motiverer os, er der større chance for, at **ILDSJÆLENES ILD** slukkes. Når ildsjælene brænder ud, skyldes det ofte, at de er kommet for langt væk fra deres kald. Giver vi plads til, at vi hver især gør det, vi er bedst til, bliver vores engagement større. En anden sidegevinst er, at vi får en større forståelse for, hvad der driver de andre.



3

Brug jeres forskellighed konstruktivt

Oplever du, at I taler forbi hinanden? Bliver du tit irriteret over, at de andre vil noget andet end dig?



HVORFOR?

Mange konflikter i bestyrelser handler om, at vi tænker forskelligt og ikke forstår hinanden. En mand på 65 år tænker anderledes end en kvinde på 38 år. Han har måske altid boet alment og været formand for afdelingsbestyrelsen i 16 år. Derfor er der ting, som han tager for givet. Men disse ting er ikke indlysende for hende, der lige er flyttet ind og netop valgt ind i bestyrelsen.

Erfaringsmæssigt er det en god ide at være opmærksom på de forskelle, der er mellem JER. Dermed kan I lettere give plads, så alle i bestyrelsen føler sig set og værdsat for det, de bidrager med. Det letter samarbejdet og kommunikationen.



FORTÆLLINGER

I den ene bestyrelse talte de om de forskellige roller, man kan have i en bestyrelse. Det betød, at de blev opmærksomme på det, de hver især var rigtig gode til. Det blev dermed også lettere at anerkende og rose hinanden for det de hver især kunne byde ind med. En fik ros for at være mild, social og tillidvækkende, så mange synes det er let at komme til hende. En anden fik ros for at have grønne fingre og være med til at gøre fællesarealerne mere indbydende. En tredje blev anerkendt for at spille en vigtig rolle som den, der knytter kontakt til nogle af de beboere, der har det vanskeligt. Det blev klart, at alle havde noget at byde ind med. Og at de forskellige bidrag styrkede bestyrelsen og afdelingen.

I den anden bestyrelse blev et af de første møder i projektet indledt med en runde, hvor alle på skift fortalte om en god oplevelse med en gruppe, og hvad det var, der gjorde den god. Det var meget forskellige oplevelser, der blev fortalt om.

En fortalte om et cykelhold, hvor alle hjalp hinanden, drev hinanden videre - og havde det hyggeligt sammen bagefter. Et anden fortalte om erfaringer fra en gruppe, hvor rollerne var helt klare. Det betød, at alle vidste, hvem der bestemte, og især hvilken vej gruppen skulle. Målet for gruppen var klart. Øvelsen var værdiskabende for bestyrelsen og kundechefen, fordi de lærte lidt andre sider af hinanden at kende.



Det var godt at lære hinanden lidt bedre at kende. At vide lidt andet om hinanden skaber tillid.



UDBYTTE

Ved at sætte fokus på de forskellige styrker og de roller, I hver især udfylder i bestyrelsen, kan I:

- Få alle til at føle sig godt tilpas i bestyrelsen
- Forebygge konflikter
- Få så mange ideer og talenter i spil som muligt
- Give andre lyst til at blive en del af bestyrelsen.



VÆRKTØJER

Grupper består af individer med forskellige behov, hvad enten det er i bestyrelser eller andre sammenhænge. For at blive mest produktive sammen, og skabe fælles retning i jeres samarbejde, er det en god ide at få talt om, hvordan I hver især samarbejder bedst. En måde er ved at tale om jeres erfaringer med og forventninger til at være del af en gruppe. Vi har her samlet nogle øvelser, som I kan bruge til at se jeres forskellighed som en styrke.

Stramt styrede talerunder

I stedet for løs snak, hvor det kun er dem, der umiddelbart har noget på hjerte eller råber højest, der taler, er det en god ide at bruge mere formaliserede talerunder til at give alle taletid. Når man på skift lader alle mødedeltagerne sige noget, får alle lejlighed til at komme til orde. Derved vil der lettere komme synspunkter frem, der ellers ikke ville få opmærksomhed. I får lettere et overblik over de forskellige synspunkter og holdninger, før diskussionen begynder.

Start med at vælge en ordstyrer. Vedkommende skal sikre, at alle efter tur kommer til orde og svare på spørgsmålet/emnet, og at andre ikke afbryder. Man må dog godt stille opklarende spørgsmål. Men der må ikke diskuteres i denne øvelse.

Efter den styrede talerunde kan den egentlige diskussion om emnet begynde.

Hvad er en god gruppe – for mig?

I kan indlede et bestyrelsesmøde med at dele jeres erfaringer om, hvad en god gruppe er.

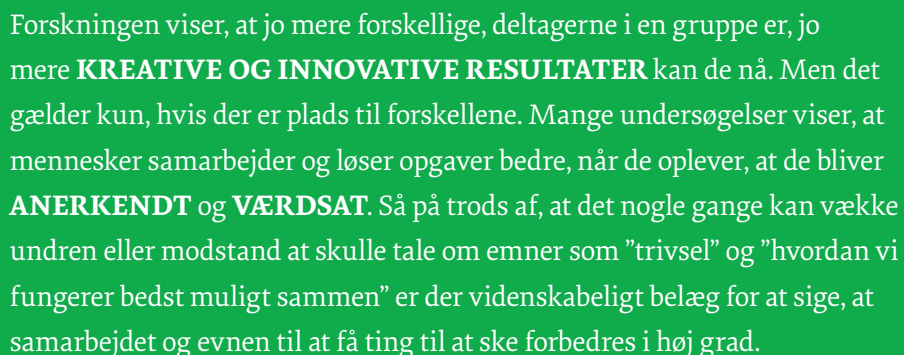
Indled med en talerunde, hvor I hver i sær på skift svarer på:

- Hvornår har jeg været en del af en god gruppe?
- Hvad fungerede godt i den gruppe?
- Hvad er vigtigt for mig, når vi samarbejder?

Teamroller – hvilke roller er du mest?

I kan også vælge at arbejde bevidst med bestyrelsen som et team. Det kan I gøre ved at tale om, hvilke af rollerne her nedenfor, I hver især tager i samarbejdet. Hvem står for at skabe kontakter udadtil? Hvem organiserer og koordinerer, hvem kommer ofte med nye ideer? I får således øjnene op for, hvilken værdi, jeres forskelligheder kan give i jeres samarbejde.

Prøv at udpege hvilke af rollerne på side 36, der passer bedst på jer hver især, og brug det som afsæt for en fælles snak om, hvor I hver især har jeres styrker, og hvad I bidrager med.



Forskningen viser, at jo mere forskellige, deltagerne i en gruppe er, jo mere **KREATIVE OG INNOVATIVE RESULTATER** kan de nå. Men det gælder kun, hvis der er plads til forskellene. Mange undersøgelser viser, at mennesker samarbejder og løser opgaver bedre, når de oplever, at de bliver **ANERKENDT** og **VÆRDSAT**. Så på trods af, at det nogle gange kan vække undren eller modstand at skulle tale om emner som "trivsel" og "hvordan vi fungerer bedst muligt sammen" er der videnskabeligt belæg for at sige, at samarbejdet og evnen til at få ting til at ske forbedres i høj grad.

Idemand:

Kreativ, original, opfindsom, løser komplicerede problemer.

Kontaktskaber:

Udadvendt, entusiastisk, hurtigt reagerende. Udforsker muligheder, etablerer kontakter.

Koordinator:

Moden og tillidsvækkende, en god formand. Måltrettet beslutningstager, der søger konsensus.

Opstarter:

Dynamisk, udadvendt og udfordrende. Skaber handling og trives under pres. Finder vej uden om en forhindring.

Analysator:

Seriøs, fornuftig og strategisk tænkende. Nøgternt vurderende med en god dømmekraft.

Formidler:

Social, mild og omgængelig. Fleksibel og udviser stor tilpasningsevne. Diplomatisk og skarpt iagttagende.

Organisator:

Disciplineret, pålidelig, konservativ og effektiv. Har en evne til at omsætte ideer til handlinger.

Afslutter:

Evner at føre en sag helt igennem. Opmærksom på detaljen. Perfektionist. Overholder kvalitetskrav og tidsfrister.

Specialist:

Ekspert inden for et snævert område. Meget engageret i sit fag og kan rådgive andre inden for sin ekspertise.



4

Skab en god og effektiv mødekultur

Trækker jeres møder ud?

Taler nogle (for) længe, mens andre ikke får
et ord indført?



HVORFOR?

Vi kender det alle sammen. Man sidder i møder, man vil noget forskelligt, og stemningen bliver tung. Lange diskussioner om småting, der ikke fører til enighed. Uenigheder, der får lov at fylde meget. Diskussioner, der kører ud af tangenter og kommer til at handle om noget helt andet. Kort sagt: Spild af tid.

Dårlig kommunikation giver anledning til konflikter. Og de kan let komme til at fylde rigtigt meget på jeres møder. Konflikter og dårlig stemning har også tit den konsekvens, at folk ikke orker at deltage en anden gang. Det kan derfor være en god ide at tænke over, hvordan I kan sikre, at mødet foregår i en god tone, og at stemningen er imødekommende.



FORTÆLLINGER

Vi har talt meget om ”gode og effektive møder” med begge bestyrelser. Flere havde erfaring med, at der let kunne opstå ’sladder’ mellem nogle af bestyrelsesmedlemmerne efter møderne. Det skyldtes tit, at nogle af medlemmerne ikke havde ”sagt tydeligt til” under mødet, og de havde derfor brug for at snakke videre efter møderne. I den ene bestyrelse fik de en snak om, hvordan kommunikationen skulle være, før og efter møderne.

Bestyrelsen aftalte, at de skulle blive bedre til at sige til og fra under mødet. Udover at bruge værktøjet med talerunder blev alle møder afsluttet med spørgsmål som: ”Er alt sagt? Er vi enige om...?”

Et andet emne, der blev debatteret var, hvordan de talte sammen når, de mødtes. De blev opmærksomme på, at de ofte brugte vendinger med ”man”. Det gav en del uro, når ikke alle rundt om bordet havde den mening. For at skærpe bestyrelsens opmærksomhed på i stedet for ”man” at sige ”jeg” blev der indført en fiktiv bødekasse.

Hver gang et medlem kom til at sige ”man”, skulle der 25 øre i kassen. På den måde blev det lidt sjovt og okay at hjælpe hinanden i bestyrelsen med at øve sig i at tage ansvar for det, de sagde.



Det er så nemt at sige ”man” – man gemmer sig bag det. Men at to beboere siger noget, betyder jo ikke, at det er en hel bebyggelse, der har den mening.



UDBYTTE

Ved at sætte fokus på jeres interne og eksterne kommunikation som bestyrelse får I lettere ved:

- At skabe retning og mening på tværs af jeres forskelligheder
- At styrke jeres samspil som bestyrelse, og få lettere ved at gennemføre projekter
- At holde effektive møder - og I når mere!



VÆRKTØJER

Her er nogle nemme tips til at holde møder på sporet og undgå at spille tiden:

Fokus på opgaven

Hvis I som mange andre bestyrelser har en tendens til at "køre af sporet" på jeres møder, skal I sørge for at holde fokus på opgaven. Det handler eksempelvis om, at det er ok at stille spørgsmål. Det skal ikke opfattes som en provokation, men som en reel nysgerrighed. Det gør I ved fx at spørge:

- **"Hvordan har det, du siger nu, relevans for vores opgave?"** Nogen gange viser det sig, at noget, der kan virke helt ved siden af emnet og irrelevant for det, I taler om, faktisk er relevant og væsentligt for diskussionen. Men det blev måske ikke formuleret tydeligt nok den første gang.

Parkere emner for en stund

En anden måde at holde fokus på opgaven er ved at mødelederen foreslår at "parkere" emner, der handler om noget andet, til senere. Emnet er formentlig væsentligt og bør have opmærksomhed, - men på et andet tidspunkt. Mødelederen kan eksempelvis spørge:

- **"Er det i orden, at vi venter med dette emne, da det ligger uden for det, vi taler om nu?"** Når I laver denne øvelse, kan I aftale, at det er mødelederen, der noterer emnet og sørger for, at det kommer på dagsordenen fx på næste møde.

Kan jeg leve med det?

En god måde at bevare energien i en diskussion er, at man i første omgang lader være med at skyde de andres ideer ned. Der er nemlig forskel på, hvad man er uenig i og på, hvad man ikke kan leve med.

- **Lav en aftale om, at I kun ytrer jer, hvis I ikke kan leve med det forslag, der ligger på bordet.** På den måde kan I forhindre, at forslag og initiativer drukner i holdninger og løs snak. Den, der stiller forslaget/har ideen, får derved lov til at arbejde videre med det. Også selvom der er nogen i bestyrelsen, der er lidt uenige. I forbindelse med talerunder, kan I benytte denne tilgang, når der stilles forslag. Det er mødelederens opgave at spørge, om de øvrige medlemmer kan leve med forslaget.

Hvis alle kan leve med det, behøves I ikke at tale videre om det punkt. Hvis der er nogen, der ikke kan leve med forslaget, skal I tale videre. Vær opmærksom på, at der er forskel på at have en mening og ikke kunne leve med det.

Sige 'jeg' frem for 'man'

Når vi taler om ting, kommer vi ofte til at sige "man" i stedet for "jeg". Det kan eksempelvis være: "Man gider jo ikke se på rod, vasketøj og ølkasser på altanerne". Fremfor at sige: "Jeg gider ikke se på rod, vasketøj og ølkasser på altanerne". Når man benytter "man" er det en ubevidst måde at fralægge sig ansvaret for det, der bliver sagt. Resultatet er, at kommunikationen bliver mere uklar.

- **Øv jer I at sige "jeg" i stedet for "man" – og undgå andre generelle vendinger som "alle synes", "mange siger" og "det er givet at".** Fordelen er, at I fremstår tydelige. I bliver på jeres egen banehalvdel og tager ansvar for det, I siger. Det er nemmere at diskutere, når I ved, hvor I har hinanden og ikke dækker jer ind under andres mening. I begyndelsen kan det være nødvendigt, at I hjælper hinanden med at huske det.

Præciser formålet med jeres møder

Vi er rigtig gode til at holde mange møder. Men det kan være en god ide at målrette dem og derved vise respekt for deltagernes tid. Tænk derfor over, hvad I gerne vil have ud af de forskellige møder og aktiviteter:

- Handler mødet om, at I skal lære hinanden at kende?
- Er det et statusmøde eller et møde, hvor der fordeles opgaver?
- Drejer mødet sig om at få ejerskab til de igangsatte aktiviteter?
- Skal I se på driften og budgettet?

Pointen er, at forskellige møder kan gribes an på mange forskellige måder. Gør vi det på samme måde hver gang, kan det let blive ensformigt og uden mål og med.

HVEM DELTAGER I BESTYRELSESARBEJDET?

En kortlægning udført af Boligselskabernes Landsforening (BL) fra 2012 viser, hvordan beboerdemokratiet er sammensat

Afdelingsformændene

- Godt seks ud af ti er mænd
- 1 % er under 30 år, 22 % er 30-49 år og godt tre fjerdedele er 50 år eller derover
- En fjerdedel af de afspurgte sidder i første valgperiode, knap halvdelen har 2-10 års erfaring og den sidste fjerdedel har mere end 10 års erfaring

Bestyrelsesmedlemmerne

- 53 % af medlemmerne i afdelingsbestyrelserne er mænd og 47 % kvinder
- 4 % er under 30 år, 36 % er mellem 30-49 år og seks ud af ti er over 65 år
- 40 % sidder i første valgperiode, ca. halvdelen har siddet i bestyrelsen 2-10 år og hver tiende har siddet der i over 10 år

Læs mere på www.bl.dk under fanen om "fremtidens beboerdemokrati".



5

Vær opmærksom på beboernes drømme

Kender I beboernes holdninger og drømme?
Gå ud og spørg dem!



HVORFOR?

Selvom I er blevet valgt til afdelingsbestyrelsen, er det ikke sikkert, I har helt tæt føling med, hvad beboerne mener. Der er altid nogle, der er mere aktive og råber højere end andre. De kan nemt komme til at fylde meget i jeres arbejde. Hvis I gerne vil have et mere dækkende billede af, hvad beboerne mener om eksempelvis nye køkkener eller om I skal have en ny legeplads, er det en god ide at gå ud og spørge dem direkte. Samtidig kan det være en god måde at engagere beboerne i jeres afdeling på. I kan nemlig samtidig opfordre dem til at deltage aktivt i fælles projekter.



FORTÆLLINGER

I den ene bestyrelse var de usikre på, hvad beboerne havde lyst til, og om de ville være med til at igangsætte nogle fælles projekter. De var også i tvivl om, hvad der var vigtigst for beboerne. Derfor lavede bestyrelsen en "mini-undersøgelse" i bebyggelsen. Bestyrelsen delte sig op og bankede på hos alle beboerne og stillede dem 3-4 spørgsmål. De fik en kort snak med de enkelte beboere om, hvad de var glade for, og hvad de godt kunne tænke sig at ændre på.

Gennem deres snakke med beboerne fik bestyrelsen en masse ros for deres arbejde. De blev godt modtaget og anerkendt for deres arbejde. De fik også øje på alt det, beboerne var glade for i bebyggelsen. Derudover blev de opmærksomme på beboernes ressourcer. De fandt ud af, at beboerne var positivt stemt over for at deltage i et visionsmøde, og at de gerne ville lægge noget arbejdskraft i projekterne. Bestyrelsen fik samtidig bekræftet, at nogle af de forbedringer, de havde talt om at sætte i gang, også var interessante for beboerne. For eksempel nye køkkener, køkkenhaver og etablering af "hotel" i fælleshuset. Undersøgelsen mandede derfor ud i et visionsmøde om udvikling i afdelingen, hvor der kom ca. 1/4 del af beboere og blev nedsat to arbejdsgrupper.



Vores proces med at ”banke på” og vores beboerblad har betydet, at beboerne har fået mere information om, hvad der foregår i bestyrelsen, afdelingen og boligorganisationen. Hvis de får informationer hele tiden, får de en bedre forståelse af, hvad pengene bliver brugt til, fremfor bare et referat. Så tænker de ”det er en god afdeling” – jeg vil gerne være med.



UDBYTTE

Ved at opsøge beboerne og spørge dem om deres holdninger, kan I:

- Få en bedre fornemmelse af ”hvad der rører sig” i bebyggelsen
- Få afprøvet nogle af de ideer, I har – og måske få nogle nye
- Få øje på, hvilke ressourcer beboerne har
- Blive synlige og tilgængelige som bestyrelse
- Få ros og anerkendelse for jeres arbejde.



VÆRKTØJER

Man kan få en bedre viden om beboernes ønsker på mange måder. Man kan lave nogle spørgsmål på papir – eller sende dem rundt elektronisk. Det kan være en god ide, hvis det er en bebyggelse med mange lejemål. Men erfaringen er, at det er vanskeligt at få folk til at svare – og at svarene ofte ikke kan bruges til så meget, fordi de er for overfladiske.

Den personlige kontakt er en god mulighed for at opbygge tillid og kendskab. Det betaler sig at investere tid i kontakt ansigt-til-ansigt. Del opgaven mellem jer i bestyrelsen. Og hvis I ikke kan overkomme at tale med alle, så tag fx hver anden lejlighed. Her er et par forslag:

Åbningstid i bestyrelsen

En god måde at komme i kontakt med beboerne på kan være at have en månedlig åbningstid, hvor beboerne kan henvende sig - fx en fast eftermiddag fra kl. 17-18. På den måde virker I åbne og tilgængelige for beboerne.

Stemme dørklokker

En måde at indsamle viden systematisk på er ved at ringe på hos beboerne eller fange dem der, hvor de kommer, fx i vaskekælderen – og stille dem et par spørgsmål, som I har forberedt på forhånd. Eksempler på spørgsmål kunne være:

- Hvad synes du er godt ved at bo i afdelingen ?
- Hvad/hvilken oplevelse har du været glad for?
- Hvad skal der mere af?
- Er der noget, du kan bidrage med?
- Har du nogle konkrete ideer til aktiviteter eller temaer, vi skal tale om i bestyrelsen?

DET KAN DU FÅ MEDINDFLYDELSE PÅ SOM BEBOER

- Daglig drift af boligen
- Serviceniveauet i afdelingen
- Vedligeholdelse - inde og ude
- Husorden for bebyggelsen
- Udvikling af boligafdelingen
- Fysisk renovering
- Blomsterbede, stativer til kajakkerne, maling af legepladsen osv.
- Sociale indsatser herunder helhedsplaner
- Sommerfester, loppemarkeder, fællesspisning, ryd opdag m.m.

Undervejs eller når I kommer hjem, er det vigtigt lige kort at få noteret svarene.

Medbring evt. et kort/en bebyggelsesplan, så I kan markere eventuelle særlige steder. Måske er der områder børnene er særlig glade for eller områder nogen er utrygge ved? I hvert fald kan det nogen gange sætte gang i en anden snak.

Kort er en stærk og vigtig kommunikationsform. Korttegning kan sætte fokus på forskellige grupper eller temaer i området. Hvilke aktiviteter er der fx for de unge i området? Hvilke er der for alkoholikerne? Der dukker altid noget op, som man ikke havde regnet med eller ikke var klar over. Samtidig vil det hjælpe jer senere i kvalificeringen af, hvilke indsatser I som bestyrelse skal tilrettelægge, og hvilke indsatser I måske kan få lidt hjælp til.

Safarimetoden

En anden kendt metode til at indsamle viden på er safarimetoden. Inviter beboerne til en mini-safari i bebyggelsen. Det skal være en kort gåtur med lidt snak undervejs i området. I kommer til at se grundigt på området og diskutere indtrykkene med andre end dem I plejer.

Metoden kan give nye perspektiver på jeres område og især skabe nye relationer. Man kan også lave en fotosafari, hvor deltagerne opfordres til at tage billeder (evt. med engangskamera) af de steder, de holder af, og de steder, de gerne vil lave om. Bed eksempelvis om, at der tages billeder af yndlingssteder og hadesteder. I behøver ikke dele kamera ud til alle. Bare til et par "ambassadører" fx børn eller unge.

De forskellige safarimetoder kan bruges til at få input fra folk, uden at de behøver at involvere sig så meget. De skaber dialog og inspirerer deltagerens syn på området. Safarier kan supplere traditionelle møder. På safari kan folk komme til orde på en helt anden måde.

Det er helt almindeligt, at folk, som er valgt til fx en bestyrelse eller et byråd oplever, at det er vanskeligt at holde **FINGEREN PÅ PULSEN** hos dem, de er valgt af. Og det er et fåtal af borgere eller beboere, som selv henvender sig til deres repræsentanter mellem valgene. Generelle erfaringer med at **INDDRAGE BEBOERE OG BORGERE** peger på, at hvis man gerne vil i kontakt med en bredere gruppe end de sædvanlige Tordenskjolds Soldater, gælder det om at være opsøgende og møde folk der, hvor de er.



6

Forbered generations- skiftet i god tid

Er du træt af altid at gå forrest? Har du svært ved at få øje på, hvem der skal tage over efter dig?



HVORFOR?

At sidde i en bestyrelse kan godt føles tungt, hvis man har oplevelsen af, at man er den eneste, der ”trækker”. Derfor kan det være en god ide at finde ud af, hvilke frivillige kræfter, der er at trække på i jeres afdeling - og give dem plads og opmuntring. Der er masser af beboere - sikkert også i din afdeling - som har lyst til at give en hånd med i fællesskabet. I en stor afdeling kan det fx være at være besøgsvenner og deltage i lektiecafeer. I en mindre afdeling handler det måske om at være med til at plante blomster på fællesarealerne, skrive i beboerbladet eller være med i afdelingsbestyrelsen.

Mange mennesker vælger at arbejde frivilligt, fordi de ønsker at være en del af et socialt fællesskab. Det at deltage i en lokal aktivitet kan være et første trin for mange beboere til at lære deres naboer og den lokale bestyrelse at kende. Har man først deltaget i én aktivitet, er det lettere at deltage i den næste også. Konflikter og uoverensstemmelser er også tit lettere at løse, hvis man kender hinanden fra andre sammenhænge. Som bestyrelse handler det derfor om at skabe nogle rammer, hvor beboere kan mødes og inspirere hinanden. Det kan være en god ide at sætte forskellige typer af aktiviteter i gang, hvor folk kan mødes og lære hinanden at kende.



FORTÆLLINGER

Bestyrelserne i projektet har masser af erfaringer med at sætte fælles aktiviteter i gang. Men de oplever en udfordring, nemlig at mange beboere er blevet vænnet til at være passive og vente på, at bestyrelsen tager initiativet: ”Må man plante blomster på fællesarealerne? Kan man spare fællesudgifter ved selv at indrette køkkenet i fælleshuset?”.

”

Vi har prøvet at prikke folk på skulderen og bede dem hjælpe med.

Bestyrelserne har haft gode erfaringer med at uddelegere opgaverne. ”Kan du bage en kage, eller hjælpe med at stille borde op” osv., er nogle af de direkte opfordringer, flere havde gode erfaringer med at bruge. Når beboerne efterspurgte en aktivitet hos bestyrelsen, var svaret tit: ”Fin ide – vil du være med til at sætte det i gang?” Nogle er vandbærere, der hjælper til, og nogle er ildsjæle, der brænder for en bestemt sag. Nogle starter som vandbærere og ender som ildsjæle. Nogle få aktive beboere kan trække flere med.

”

Jeg startede med at være lidt genert og havde det sådan ”åh – I må ikke give mig nogen opgaver!” Men selvtilliden kom hen af vejen. Der skete noget, da jeg kom ind i bestyrelsen. Jeg udvikler mig. Jeg fik mere tillid til jobbet.



UDBYTTE

Personlig kontakt kan betyde, at beboerne i højre grad oplever boligområdet som deres sted. Og det gør det lettere at gå fra ”jer – i bestyrelsen” til et ”os – og vi der bor her”. Stærke fællesskaber blandt beboerne har stor betydning for sammenholdet og for at rekruttere nye frivillige til bestyrelsen.



VÆRKTØJER

- **Støt op om beboernes egne ideer.** Nedsæt gerne aktivitetsudvalg eller lad dem, der pludselig får lyst til at arrangere noget, stå for det selv. Lad det være op til de aktive selv at beslutte.
- **Sørg for at der i budgettet hvert år er sat en lille pulje penge af til sociale arrangementer** som kan bruges i løbet af året, så beboerne ikke skal vente et år på at få penge til det. Det fremmer motivationen.
- **Hvis det er bestyrelsen, der står for et arrangement, så spørg nogle af beboerne, om de ikke har lyst til at bage kage eller lave kaffen.** Folk hjælper gerne til – når bare de bliver spurgt.
- **Brug 'ringe i vandet' metoden.** Bed dem, I kender, om hver at bede to, som de kender, om at deltage eller møde op. Hurtigt bliver man mange.
- **Giv evt. interesserede beboere mulighed for at "snuse" til bestyrelsesarbejdet fx ved at holde åbne bestyrelsesmøder, hvor de har mulighed for at være med på en lytter.** Eller inviter dem i "praktik" i bestyrelsen hvor de følger jeres arbejde og langsomt får tillid og lyst.
- **Husk at fortælle, hvad I har lavet.** Tag billeder og læg dem på hjemmesiden, i beboerbladet eller i bestyrelsens beretning. Når andre ser, hvor hyggeligt det er, er det mere sandsynligt, at de kommer næste gang.

AKTIVITET

Forberedelse før:

Målgruppe

Hvem er aktiviteten til gavn for?

Hjælpere

Hvem kan vi spørge, der kan give en hånd med?

Ressourcer

Hvad koster det?

Hvor

Hvilket sted eller lokale foregår aktiviteten i?

Fordel opgaverne

Hvem gør hvad?

Synliggørelse

Hvordan formidler vi aktiviteten?

Hvordan gik det:

Antal deltagere**Hvad gik godt?****Udgifter**

Hvor mange penge blev der brugt?

Erfaring

Hvad skal vi huske til næste gang?

Forskningen viser, at måden folk er aktive på, har ændret sig gennem de seneste tredive år. Mange har ikke lyst til at deltage i **FORMELLE MØDER** med regler for procedurer og indhold. De vil derimod gerne deltage i helt konkrete og **AFGRÆNSEDE AKTIVITETER** som for eksempel at plante blomster eller renovere legepladsen. En undersøgelse lavet af Boligkontoret Danmark siger, at omkring en tredjedel af de unge beboere i almene boligområder siger, at det er sandsynligt, at de vil deltage mere i beboerdemokratiet, hvis der bliver indført en **MENTOR-ELLER PRAKTIK ORDNING** i bestyrelsen.

SOM FORMAND SKAL DU

BÅDE KUNNE LEDE OG GIVE SLIP

Her er nogle tips til, hvordan det bliver nemmere og sjovere at være formand:

- Del opgaverne i bestyrelsen i mellem jer. Fx behøver det ikke være formanden, der er ordstyrer på jeres møder. Lav en liste over, hvilke opgaver, formanden har - og snak om, hvilke der kan klares af andre.
- Hold jeres møder på sporet. Brug værktøjerne i afsnit 4.
- Modtag beboerne positivt, når de henvender sig. Vær nysgerrig og spørg ind til det, du ikke forstår
- Lav et netværk med andre formænd/bestyrelser. I kan dele erfaringer og viden - og hjælpe hinanden ved fx at være ordstyrer og referent til hinandens afdelingsmøder.
- Vær synlig og giv løbende information om hvad I laver i bestyrelsen. Fx gennem beboerblad, fast træffetid i bestyrelsen eller åbne bestyrelsesmøder

”

Jeg prøver at styre mig og ikke blive irriteret, når fnidder-fnadder niveauet tager over. I stedet undersøger jeg, hvordan det, der bliver sagt, har at gøre med den sag, vi diskuterer. Det gør det nemmere at finde tilbage til den opgave, vi skal løse sammen.

”

Det går meget lettere, hvis man møder beboerne positivt i stedet for at afvise dem. Den positive tilgang gør en enorm forskel for stemningen.

”

Jeg skal hele tiden huske mig selv på, at det ikke er mig der skal løse det hele selv; jeg samler parterne, således at vi kan drøfte og diskutere sagerne sammen.

”

Jeg har nok en idé om, at mine bestyrelsesmedlemmer synes det er for meget, når jeg beder dem om at lave noget. Derfor ender det ofte med, at jeg tager alt for meget med hjem selv.



DC
Mette Bredvig
Bolg Hovedved
Afdeling 10, Birkegården

2020

7

Forbered afdelingsmødet godt

Har I svært ved at få folk til at komme til jeres afdelingsmøder? Er møderne præget af brok? Er det svært at få taget beslutninger?



HVORFOR?

På afdelingsmødet træffes en masse vigtige beslutninger, som har stor betydning for beboernes hverdag – fx træffes der beslutninger om huslejen/budgettet, vedligeholdelse, ombygninger og fællesområder.

Afdelingsmødet er beboernes møde - derfor er det vigtigt, at det giver mening for beboerne, og at det foregår i en god stemning. Ofte vælger bestyrelsen at overlade forberedelse og styring af mødet til kundeforstanderen, men det kan betyde, at mødet bliver for formelt og uforståeligt for nogle beboere, og at kundeforstanderen nemt kommer til at fylde meget. Ulempen kan være, at bestyrelsen bliver for ”usynlig”, og at beboerne ikke oplever, at det er deres møde.

De to bestyrelser i projektet besluttede sig for selv at ”tage magten” over afdelingsmødet og sørge for, at det blev beboernes møde.



Vi er verdensmestre i at lave kedelige møder og dagsordner. Det er på tide, at de professionelle trækker sig lidt tilbage! (Kundeforstander)



FORTÆLLINGER

Bestyrelsen i den ene afdeling besluttede sig for, at afdelingsmødet skulle være beboernes møde. De ville ikke - som tidligere - overlade det til kundechefen at være ordstyrer og fremlægge økonomien, derimod ville de selv have en aktiv og synlig rolle.

De havde forberedt sig godt, aftalt hvem der tog sig af hvad, hvad kundechefen skulle byde ind med, hvor de ville sidde, hvad de gerne ville have ud af mødet, og især hvordan stemningen skulle være.



Vores positive tilgang er noget af det, der har gjort en stor forskel.



UDBYTTE

Ved selv at stå for afdelingsmødet og forberede det godt, kan I opnå:

- At I som bestyrelse bliver mere synlige for beboerne
- At beboerne føler sig hørt og får lyst til at deltage aktivt
- At der bliver mindre brok og mere konstruktiv snak.



VÆRKTØJER

Hvis bestyrelsen har en positiv tilgang til beboerne, er det med til at skabe en god stemning på afdelingsmødet. Det gode afdelingsmøde handler om at få beboerne til at slappe af. Det skal være uformelt, enkelt og til at forstå.

Forberedelse er det halve arbejde

- **Hvordan får vi folk til at komme?**
Find en god mødedato. Undgå at ramme sportsbegivenheder, helligdage osv. Skal der arrangeres børnepasning eller lignende?
- **Giv beboerne en personlig opfordring til at deltage i afdelingsmødet.**
Overvej, hvad kan I sætte andre til? Hvem laver kaffe, bager/bringer en kage mv.?
- **Overvej om afdelingsmødet skal kombineres med noget mere uformelt.**
Fx en kagekonkurrence eller grillaften. Det kan være en god ide at sætte et sluttidspunkt for den seriøse del af mødet.
- **Gør gerne invitationen lidt spændende, fx med billeder.**
En flot mødeindkaldelse giver beboerne et indtryk af, at mødet er godt forberedt og ikke er spild af deres tid.
- **Hvordan forbereder vi selve mødet?**
Det er en rigtig god ide at holde et forberedelsesmøde med kundechefen før afdelingsmødet.

Overvej, om I i bestyrelsen selv vil fremlægge budgettet, så det bliver på ”beboersprog”. Kundechefen kan være der og støtte/supplere, hvis det er nødvendigt og gør jer tryggere.

- Sørg for, at I kender alle punkter på dagsordenen – også forslagene. Tal om, hvordan I vil behandle hvert punkt
 - Tænk over, hvem I vil foreslå som dirigent og inddrag også dirigenten i denne forberedelse.
 - Hvem foreslår I som referent?
 - Er der nogen, I gerne vil have til at stille op til valg? Tal gerne med dem inden mødet
 - Sørg for at være der i god tid inden mødet og bliv der efter mødet. Så kan I også få de mere uformelle henvendelser og snakke
 - Vær enige om, at I til mødet skal have fælles fodslag udadtil.
-
- **Hvordan sørger vi for god stemning?**
 - Det skaber god stemning, at bestyrelsen giver hånd og byder velkommen
 - Tænk over bordopstillingen i mødelokalet. Mindre grupper med bestyrelsesmedlemmerne fordelt ud ved bordene virker uformelt og I får mere at vide fra beboerne
 - Hvis I er nervøse, kan det virke godt at lægge ud med at sige, at det er første gang I kører mødet selv. Og bede beboerne om at bære over med eventuelle begynderfejl og hjælpe med til at gøre det til et godt møde
 - I skal bevidst give plads til beboerne og sørge for at få plads til at høre alles meninger.

En undersøgelse fra Boligkontoret Danmark blandt de unge beboere viser, at de fleste ikke deltager i afdelingsmødet, fordi **EMNERNE PÅ DAGSORDENEN** ikke har deres interesse og mødeformen og eller tidspunktet ikke passer dem.

BESTYRELSENS BERETNING

Forbered bestyrelsens mundtlige beretning. I kan gøre det ved at fortælle den gode historie: Hvad har vi opnået? Hvad kunne vi godt tænke os mere af? Hvad bliver fokus det næste år? Fortæl det evt. med billeder i stedet for tekst.

Det er en god ide at dele beretningen op imellem jer, så de relevante bestyrelsesmedlemmer og nøglepersoner rejser sig og fortæller kort om de aktiviteter, de har stået for. Det gør det mindre formelt og mere spændende at høre på. Samtidig vil folk bedre kunne forstå at beboerdemokratiet er et kollektivt arbejde, og at der altid er plads til nye kræfter.

”

Jeg var så nervøs inden mødet. Jeg havde sådan sommerfugle i maven...Efter mødet gik vi ud med armene over hovedet.

”

Folk blev lyttet til. Flokken af brokkehoveder blev udstillet som nogen, der bare brokker sig. Bestyrelsen fremstod som samarbejdende. Bestyrelsen virkede seriøs. Vi støttede hinanden og var loyale over for hinanden og blev præsenteret for beboere.

”

Alle kan se, at det er en bestyrelse, der kan holde til det.

”

Det er første gang i min tid, at jeg ikke har hørt noget som helst dårligt om et afdelingsmøde.



**Fortsæt
det gode
arbejde!**

Fortsæt det gode arbejde – og klap jer selv på skulderen!

Vi håber, at vi med denne håndbog i bestyrelsesarbejde har inspireret jer til nogle snakke om jeres bestyrelsesarbejde.

”Åh nej – skal vi nu sidde og tale om samarbejde?” er der mange, der først tænker. Det oplevede vi også med de to bestyrelser.

Men hold ud!

Vores erfaring fra både forskning og praksis viser, at når vi taler om vores drømme, hvad der motiverer os, og hvad der dræner os, så bliver vores samspil meget bedre.

Vi ved også, at hvis I er nået her til i læsningen, er det fordi, at I er nysgerrige på, hvordan man kan gøre afdelingsmøderne og snakkerne med beboerne bedre og sjovere.

Der er brug for sådan nogle som jer!

Det er afgørende for et boligområde, at der findes beboere der har lyst til at gøre noget for trivslen og driften. Livskvaliteten øges, når vi gør ting sammen. Vi får også en større forståelse og respekt for vores forskelligheder.

Vores erfaring med de to bestyrelser viser, at selv om det var svært i starten, og der var perioder med spændinger, så var det rejsen værd.

Lige inden vi gik i trykken med denne håndbog, tikkede der en mail ind fra den ene bestyrelse. Den lød:



Vi har afholdt tre bankodage, hvor vi var omkring 35 personer. Det foregik i en **fantastisk god stemning**, og det må siges, at det faktisk var den helt **store succes**.

Den kommende weekend vil vi afholde julebazar, og vi inviterer til juletræsfest for beboerne den 7. december.

Så det går langsomt, men sikkert fremad.



LÆS MERE

BL (2012), *Kortlægning af beboerdemokratiets sammensætning*
– dataindsamling, BL
www.bl.dk

Boligkontoret Danmark (2013), *Beboerundersøgelse. 18-34 årige*
i den almene sektor, Boligkontoret Danmark

Boligkontoret Danmark (2013), *Få flere frivillige i din afdeling*,
Boligkontoret Danmark.

Flinker, M. (2011), *Sæt kulør på samarbejdet – en bog om moderne*
beboerdemokrati, København, Boligkontoret Danmark.

KAB (2008), *Håndbog om almene boliger – Spilleregler for bestyrelser,*
beboere og ansatte i den almene sektor, København, KAB

Nygaard, J. (2012), *Det sociale enzym – tanker om velfærdssamfundet*,
København, KAB
www.detsocialeenzym.dk

Sigurd, F. et al (2012), *Frivillige i det boligsociale arbejde*, Hvidovre,
Center for Boligsocial Udvikling
www.cfbu.dk

Håndbog i bestyrelsesarbejde

Denne bog er til dig, der er aktiv i en afdelingsbestyrelse eller overvejer at blive det. Her finder du inspiration til, hvordan det bliver sjovere og nemmere at deltage i beboerdemokratiet - og hvordan bestyrelsen kan få flere beboere til at involvere sig.

