



Vidensamfundets
nye udfordringer

Den inkluderende
boligorganisation

Hvervning af
frivillige

Fornylse af
afdelingsmødet

Udvikling af
bestyrelsesnetværk

Aktivering af
de unge

Udvikling af
frivillige ledere

Inddragelse af
nydanskere

Kvalitetsudvikling
og evaluering

Det digitale
beboerdemokrati

Branding af
beboerdemokrati

Boligselskabets
frivillighedspolitik

Beboerdemokratiet på vej ind i vidensamfundet

Konsulentrapport om barrierer, udfordringer og muligheder
for at udvikle beboerdemokratiet.

Skal beboerdemokratiet kunne appellere til fremtidens beboere, skal de frivillige være mere bevidste om, hvilke barrierer der forhindrer hvervning og aktivering af nye aktive, og de skal kunne lytte til og anerkende de behov og ønsker den næste generation af frivillige har.

Overalt i samfundet er organisationer, foreninger og virksomheder opmærksomme på, at når de mister deres evne til at tiltrække nye generationer af kunder, forbrugere, borgere og frivillige, så er tiden inde til udvikling og fornyelse.

Beboerdemokratiets traditioner og organisatoriske normer er skabt i en tid, hvor det var naturligt at organisere sig i fagforeninger og boligorganisationer. I dag opfatter borgerne sig mere som forbrugere og de skal derfor motiveres og inddrages på nye måder. I vidensamfundet skal foreningerne være mere åbne, fleksible og kunne rumme forskellighed.

Der skal gøres op med gamle arbejdsformer og måder at gøre tingene på. De beboervalgte skal være omstillingsparate. De skal ikke blot administrere, men kunne skabe forandringer.

Der er brug for innovation, forsøgs- og udviklingsprojekter og et holdningsskift, der kan bane vejen for en ny almen frivillighedskultur.

TVERSKOV
KOMMUNIKATION



Vidensamfundets nye udfordringer

I vidensamfundet er mange eksperter enige om, at borgere og medarbejdere skal have en bred viden, de skal kunne arbejde tværfagligt og kunne håndtere mange flere forandringer end tidligere. Samtidig skal medarbejderne være innovative og kunne tackle komplekse problemer.

Det nye samfund bliver mere og mere præget af kulturel mangfoldighed. Det stiller krav om rummelighed og øget kulturforståelse. Samtidig har vi fået et virvar af kommunikationsformer, som også frivillige skal kunne håndtere, hvis de skal nå ud til beboergrupper, der bliver mere og mere forskellige.

Læringsbegrebet har ændret sig fra fokus på kvalifikationer til fokus på kompetencer. Det nationale kompetenceråd fremhæver fem vigtige kompetencer i vidensamfundet:

- Meningskompetence
- Social kompetence
- Forandringskompetence
- Læringskompetence
- Demokratisk kompetence

De stigende krav til de beboervalgte betyder, at der i fremtiden skal være meget mere fokus på, om de valgte har de rette kompetencer. Med støtte fra boligselskabet skal man kunne håndtere:

- Kompetencekortlægning
- Udvikling af kompetenceplaner
- Igangsættelse af læringsforløb

Den inkluderende boligorganisation

I organisationer, hvor bestyrelsesmedlemmer er valgt for længere tidsperioder er der en fare for, at organisationen virker sammenspist. Der opstår nemt en „gruppetænkning“, og rummet for refleksion bliver mindre og mindre. Man mister gradvist evnen til at nytænke og forandre.

Resultatet kan blive, at bestyrelsen udvikler en selvforståelse og en arbejdsform der fører til en masse barrierer, der frastøder nye frivillige. Barrierer kan bestå i, at bestyrelsesmedlemmerne stiller krav til nye om, at de fuldt ud skal acceptere den eksisterende kultur og bestemte måder at gøre tingene på.

Organisationen virker på den måde ekskluderende og ikke inkluderende. Selvforståelsen gør, at bestyrelsen ikke kan favne hele den målgruppe, som den reelt henvender sig til. Det kan være unge, børnefamilier og nydanskere.

Det inkluderende beboerdemokrati skal arbejde med at identificere disse barrierer. Det skal udvikle et rummeligt miljø og en mangfoldighedskultur der:

- understøtter forskellighed
- rummer mange meninger
- er tolerant over for mindretal
- giver plads til de skæve ideer

Det inkluderende beboerdemokrati bør gå i retning af:

- en mindre stram organisation
- en løsere netværksorganisering
- nye arbejdsformer
- en fleksibel arbejdsdeling
- et åbent læringsmiljø
- flere selvstyrende grupper/teams
- en organisation i forandring





Hvervning af frivillige

Der er mange grunde til, at beboere ikke ønsker at stille op til afdelingsbestyrelserne. Flere undersøgelser peger på, at de vigtigste barrierer for at stille op til afdelingsbestyrelser er:

- at beboerne har for travlt og derfor ikke vil binde sig til faste aktiviteter
- at de ved for lidt om hvad bestyrelsesarbejdet går ud på
- at nogle holder sig tilbage fordi de har problemer med at forstå dansk
- at bestyrelses-miljøet er indspist og utilgængeligt
- at beboerdemokratiet har et negativt image

Det er ikke alle faser i livet, hvor der er plads til et aktivt bestyrelsesarbejde. Undersøgelser viser, at visse motiver er centrale for folk, når de overvejer deres opstilling til en bestyrelse. De vigtigste motiver er at opnå personlig indflydelse og at bidrage til udvikling af fællesskabet. Gennem det frivillige arbejde skaber beboerdemokraterne sig vigtige personlige netværk, de får nye venner og en større bekendtskabskreds.

Erfaringerne med hvervning af aktive ildsjæle viser, at nye frivillige sjældent tager det afgørende skridt ind i en forening blot ved at læse om foreningens arbejde. De skal have en hjælpende hånd via

- en personlig opfordring til at blive aktiv
- tilbud om at kunne deltage i begrænsede aktiviteter
- muligheden for at blive en del af et socialt fællesskab

Hvervning og fastholdelse af frivillige kræver, at beboerdemokratiet får en stærkere profil og at værdierne i beboerarbejdet bliver mere synlige. Den personlige kontakt til nye frivillige kan understøttes ved

- at udarbejde en folder om at blive aktiv
- at informere om hvad beboerarbejdet går ud på
- at lave klare beskrivelser af de frivilliges forskellige opgaver
- at fortælle om de resultater der opnås
- at tilbyde støtte og mentorordninger til nye frivillige
- at informere om kurser og mulighed for personlig udvikling

Fornyelse af afdelingsmødet

Det årlige afdelingsmøde er beboerdemokratiets vigtigste møde. Her har alle beboere mulighed for at deltage, og fremmødet er et barometer på bestyrelsens opbakning og succes.

Afdelingsmødet er et demokratisk tilrettelagt møde, hvor flertal og mindretal skal kunne komme til orde i en demokratisk proces, der skal kunne rumme demokratisk debat og uenigheder.

Afdelingsmødet bør være et forum for hvervning af nye frivillige til beboerarbejdet. Men mange føler, at møderne er for kedelige og ensformige. De er præget af stive mødeformer, formelle diskussioner og en masse proceduresnak. Ofte præges møderne af uenigheder og konflikter imellem enkeltpersoner.



Et skridt kan være at gøre mere ud af indkaldelsen af afdelingsmødet i form af:

- flottere mødeindkaldelser
- personlige invitationer
- møder der har et klart tema

Der kan arbejdes med at skabe et nyt mødekoncept ved:

- at skabe uformelle mødeformer
- at lave intime bordopstillinger
- at invitere eksterne foredragsholdere
- at byde på en god middag
- at give tid til socialt samvær

Der kan eksperimenteres med bedre mødeforløb ved:

- at uddanne nye mødeledere
- at lade flere fremlægge sager
- at fokusere på de gode historier

Udvikling af bestyrelsesnetværk

Når man udvikler netværk i boligområdet, inddrager man beboerne på baggrund af deres særlige interesser og ønsker.

Undersøgelser af beboerdemokratiet viser, at ca. 65 % af beboerne i de almene boligområder hverken deltager i afdelingsmøder eller i beboeraktiviteter. Nogle beboere har deres netværk uden for boligområdet, mens andre nøjes med at bo i deres lejlighed uden ønske om kontakt med andre beboere. Der er med andre ord meget store forskelle på de ønsker og forventninger, de enkelte beboere har til deltagelse i fællesskabet.

Man kan opdele beboerne i følgende hovedgrupper:

- flertallet, der ikke deltager i møder og arrangementer
- beboere, der deltager ind i mellem (udgør ca. en tredjedel)
- beboergrupper med særlige behov
- bestyrelsen og ildsjælene

Beboergrupper med særlige behov kan være ældre, unge eller beboere af anden etnisk baggrund end dansk. Skal disse grupper engageres, kan det gøres via en særlig organisering, der matcher gruppernes væremåde og kultur.

Bestyrelserne bør skelne imellem den lovpligtige kontakt og information som alle beboere skal have og så de særlige beboergrupper, som kan engageres i et aktivt beboerarbejde. De særlige beboergrupper kan organiseres i forskellige netværk og de har behov for forskellig information. Følgende netværksorganiseringer kan være relevante:

- de interesserede beboere, der kan holdes til ilden via et nyhedsbrev.
- de unge, der kan organiseres i et ungeudvalg eller i et ungdomsråd.
- de etniske beboere, der kan organiseres i indvanderråd/udvalg/netværk.

For at inddrage særlige grupper kan bestyrelsen vælge at stille „bestyrelsesfripladser“ til rådighed for unge eller nydanskere, der ikke deltager i afdelingsmøderne, men som bestyrelsen gerne vil samarbejde med.





Aktivering af de unge

Det er en myte, at unge ikke engagerer sig i frivilligt foreningsarbejde. De foretrækker at blive frivillige i en idrætsklub eller i en forening, hvor de er sammen med andre unge. Beboerdemokratiet er ikke det mest oplagte sted at arbejde som frivillig, hvis man er ung.

De unge søger udfordringer og fokuserer mere individuelt. De leder efter en personlig identitet. De har svært ved at identificere sig med problemerne i deres boligområde, hvor det er vanskeligt for dem at udfolde sig på egne betingelser. Nogle unge er „kultur-zappere“ og de fleste er i en periode af deres liv, hvor de prøver forskellige ting af. De har svært ved at se sig som en del af en afdelingsbestyrelse, der er domineret af midaldrende kvinder og mænd, som kunne være deres mødre eller fædre!

Det er nødvendigt at tage højde for disse forhold, hvis unge skal tiltrækkes af beboerdemokratiet. Der skal være tolerance og højt til loftet. De voksne skal kunne tilbyde aktiviteter der:

- er mindre forpligtende
- kan afsluttes efter en periode
- er handlingsorienterede
- giver selvbestemmelse
- har korte beslutningsveje

Unge gider ikke at deltage, hvis de oplever, at de voksne taler ned til dem. De har behov for at blive anerkendt og for at udvikle sig personligt. Nogle unge ser det frivillige arbejde som en del af deres karriereudvikling. Det frivillige arbejde kan give dem erfaring og kompetencer, som de kan bruge, når de søger deres første job eller skal ind på en uddannelse. Derfor bør boligselskaberne overveje:

- at tilbyde særlige kurser målrettet til unge
- at udarbejde udtalelser som unge kan bruge ved jobsøgning
- at udstede kompetencebeviser



Udvikling af frivillige ledere

I mange sammenhænge handler forskellen imellem succes og fiasko af hvem, der er leder. Sådan er det også i beboerdemokratiet.

I organisationer og virksomheder kan man betale sig fra dårlig ledelse ved at ansætte en kvalificeret person. I beboerdemokratiet vælges lederne på generalforsamlinger.

I beboerdemokratiet skal lederen have en lang række kompetencer:

- organisatorisk kompetence
- ledelseskompetence
- samarbejdskompetence
- demokratisk kompetence
- social kompetence
- formidlingskompetence

Ledelse af organisationer, der bygger på frivilligt arbejde er noget helt specielt. Ledelsesautoriteten bygger ikke på en formel magt, men på lederens personlige egenskaber og sociale adfærd.

Grundlaget for ledelse er ikke at være i besiddelse af en formel magt, men den afhænger af de frivilliges berørthed og engagement og lederens evne til at få de frivillige ressourcer i spil på den rette måde.

Selvom mange bestyrelser fungerer som en kollektiv ledelse, er det ofte afdelingsformanden og måske næstformanden, der „kører butikken“.

Der er brug for en almen lederuddannelse, som er rettet mod formænd og næstformænd. De har brug for mere viden om:

- kultur og integration
- børn og unge
- konflikthåndtering
- projektarbejde
- it og kommunikation

Inddragelse af nydanskere

I mange boligområder sidder der en ren etnisk dansk bestyrelse, mens mere end halvdelen af afdelingens beboere er af anden etnisk baggrund end dansk. Det er uholdbart, da bestyrelsen derved:

- mangler kulturel viden
- har for dårlig beboerkontakt
- mangler vigtige netværk
- mangler informationskanaler

Desværre viser statistikkerne, at kriminaliteten er højest blandt unge med indvandrerbaggrund. Mangel på integration og samarbejde gør det vanskeligere at forebygge hærværk og kriminalitet i boligområderne.

Beboerdemokratiet består af en lang række skrevne og uskrevne regler, som kan være svære at forstå for nydanskere.



Der er mange barrierer, som forhindrer nydanskere i at integrere sig i beboerdemokratiet og i boligområdet. Mange beboere med indvandrerbaggrund:

- mangler konkret viden
- føler at danskerne er lukkede
- har problemer med sproget
- mangler viden om dansk kultur

Forskelle i livs- og kultursyn skaber en lang række udfordringer og misforståelser, da beboere med indvandrerbaggrund ikke er vant til at arbejde frivilligt på den meget strukturerede måde man benytter i Danmark, hvor aktiviteterne gennemføres ud fra fælles vedtagne regelsæt.

Boligområderne har brug for at sætte sig konkrete mål for integrationsindsatsen og boligselskaberne skal i højere grad fungere som videnscentre for integration. Nogle værktøjer kunne være

- en lokal integrationsplan
- et etnisk råd eller netværk

Kvalitetsudvikling og evaluering

Kvalitetsudvikling sætter fokus på de ydelser, som beboerdemokraterne tilbyder beboerne. Kvalitet i ydelserne forudsætter kvalitet i organisationen.

Arbejdet med kvalitet kan skabe mere tilfredshed, og det kan være med til at tiltrække kvalificerede frivillige. Frivillige vil gerne være stolte af det arbejde, de udfører. Kvalitet i beboerarbejdet kan betyde:

- at man begynder at definere kvalitet
- at beboerarbejdet bliver evalueret
- at der fastsættes klare mål for arbejdet
- at beboertilfredsheden stiger

Kvalitetsudvikling kan tage udgangspunkt i ønsker om at opnå større beboerdeltagelse på afdelingsmøder, flere nydanskere i bestyrelsen, en mindre hærværkskonto eller en større deltagelse af ældre i afdelingens sommerfest.

Kvalitetsudvikling kan starte med, at bestyrelsen gennemgår årets vigtigste arrangementer og noterer sig, hvad der gik godt, og hvad der gik skidt. Man kan derefter fastsætte nogle mål for det kommende års arrangementer. Ved at fastlægge mål bliver man bevidst om, hvad man vil opnå med arrangementerne, og det giver et udgangspunkt for at begynde at evaluere aktiviteterne.

Ved større arrangementer kan man arbejde med en risikoanalyse, hvor man udpeger de svage led i arrangementet. En for lang kø kan være med til at ødelægge helhedsindtrykket af et ellers veltilrettelagt arrangement. I forberedelserne af arrangementerne vil man dermed kunne fokusere på de svage områder i arrangementerne og gøre noget ekstra for at undgå, at der opstår problemer.

Man kan kvalitetsudvikle ved at gennemgå afdelingens større arrangementer og nedskrive aktivitetens formål, delmål og succeskriterier. Succeskriterier bruges til at vurdere, om det arbejde man har udført blev en succes, og det giver bestyrelsen nogle pejlemærker i forhold til, hvordan man kan forbedre sit arbejde.





Det digitale beboerdemokrati

I løbet af de kommende år vil alle boligafdelinger få én integreret hjemmeside, hvor beboerne kan komme i kontakt med både varmemester og afdelingsbestyrelse.

Beboeren vil kunne gå ind og kigge på oplysninger om deres lejemål, f. eks oplysninger om vand, el-, og varmemesterforbrug. Samtidig vil de kunne se, hvilket beløb, der står på deres vedligeholdelseskonto.

Med hjemmesiden vil beboerne hurtigt kunne komme i kontakt med varmemester og afdelingsbestyrelse. Omvendt vil bestyrelsen hurtigt kunne sende meddelelser ud til beboerne.

Beboerne vil via hjemmesiden kunne gå ind og tilmelde sig arrangementer, sælge deres gamle sofa og bestille festlokalet til en privat fest.

Beboerklubberne vil også få glæde af hjemmesiden, hvor de kan oprette deres egen brugerflade og kontakt til medlemskredsen.

De kommende hjemmesider vil have indbygget et elektronisk nyhedsbrev, som bestyrelsen kan sende ud direkte i beboernes mailboks.

Hjemmesiden vil på den måde være med til at styrke beboerdemokratiet, og vil indgå i det samlede beboerdemokratiske arbejde. Hver bestyrelse skal på sigt have sin egen frivillige „webmaster“, men det forudsætter at boligselskaberne opruster med hensyn til IT-kurser, og at administrationerne forbereder sig på at kunne yde teknisk IT-support til beboerdemokratiet.

Hjemmesider og brug af elektroniske nyhedsbreve vil øge kravene til bestyrelsesmedlemmernes computer- og IT-kundskaber.

Branding af beboerdemokratiet

Undersøgelser af fritidslivet i Danmark viser, at hver tredje dansker laver frivilligt, ulønnet arbejde. Ca. 300.000 af dem bruger ca. 4 timer om ugen på at være frivillig.

Tallene svarer til, at hvis der bor 200 beboere i et boligområde, så arbejder ca. 50 af dem frivilligt. Nogle vælger at lægge deres kræfter i fodboldklubben, andre i skolebestyrelsen. Nogle søger ind i beboerdemokratiet. Beboerarbejdet er altså i konkurrence med det øvrige foreningsliv, som ofte har en skarpere profil og derfor tiltrækker flere frivillige.

Der skal gøres op med myten om, at frivilligt arbejde er en sur pligt. Det er snarere et personligt valg og en livsstil, som mange ikke kan undvære. Som beboerdemokrat kan man få en masse personlig livskvalitet ved at

- få indflydelse i sit lokalområde
- gøre en indsats for andre mennesker
- møde nye mennesker og få en store vennekreds
- lære noget om dansk kultur
- opnå personlig udvikling og nye kompetencer
- blive bedre til at tale dansk

Som beboerdemokrat bliver man også en aktiv del af det demokratiske velfærdssamfund. Man varetager vigtige velfærdssopgaver og er med til at skabe bedre integration af nydanskere.



Som beboerdemokrat er man med til at vedligeholde og at udvikle en dansk samfundsmodel, der bygger på aktivt medborgerskab, hvor borgerne ikke reduceres til klienter eller kunder, men udvikler sig i rollen som borgere i et levende demokrati. Det er svært at forestille sig det danske velfærdssamfund, uden de mange beboerdemokrater.

Beboerdemokrater kan sagtens rette ryggen og være stolte af deres arbejde. De er velfærdssamfundets „fyrtårne“. Folk med værdier og personlig integritet. Historierne om hverdagen helte skal frem i lyset. Det vil give beboerdemokratiet en ny status og øge tilgangen af frivillige.



Boligselskabets frivillighedspolitik

Frivilligpolitikken skal være boligselskabets og boligafdelingens „personalepolitik“ i forhold til de frivillige. Eller sagt på anden måde: Organisationsbestyrelsens politik for herved, fastholdelse og udvikling af frivillige beboerdemokrater.

Frivilligpolitikken kan opstille principper for, hvordan man involverer frivillige i arbejdet og fortælle noget om, hvilke opgaver de frivillige skal varetage.

I frivilligpolitikken kan man beskrive, hvem der har ansvaret for introduktion, vejledning og støtte til nye frivillige. Man kan beskrive følorder, mentorordninger eller særlige tiltag, der skaber tryghed for de frivillige.

I frivilligpolitikken kan det være et mål, at afdelingsbestyrelserne på sigt bør matche den reelle beboersammensætning.

Frivilligpolitikken kan bestå i en beskrivelse af principper for:

- Beboerinddragelse
- De frivilliges rettigheder
- Frivilliges kompetenceudvikling
- Kursus og uddannelses tilbud

Frivilligpolitikken kan også fastsætte mål for de fysiske rammer, som tilbydes de frivillige, mål for arbejdsfaciliteter og niveauet for hardware, software og IT.

Frivilligpolitikken kan beskrive, hvordan boligselskabet/bestyrelsen informerer de frivillige, om rammebeløb for kursusudgifter pr. frivillig, om frivilligkontrakter og om frivilligarrangementer.

Med frivilligpolitikken kan man tilbyde at udforme personlige udtalelser og kompetencebeviser til frivillige, der søger job eller ønsker at kvalificere sig til at komme ind på en uddannelse.