

INSPIRATIONSKATALOG

Styrkelse af beboerdemokrati og sociale fællesskaber i ungdomsboliger



INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	3
-------------------------	----------

GENERELLE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER	4
---	----------

Hvordan kommer man ind på et ungdomsboligområde?	4
--	---

Årshjul.....	4
--------------	---

At "komme udefra og blande sig"	5
---------------------------------------	---

KONKRETE INDSATSFORSLAG OG ANBEFALINGER.....	7
---	----------

Velkomst til nye beboere	7
--------------------------------	---

Åben sommerfest	8
-----------------------	---

Små online afstemninger, fx via sociale medier.....	9
---	---

Oprettelse/optimering af beboergruppe på facebook.....	12
--	----

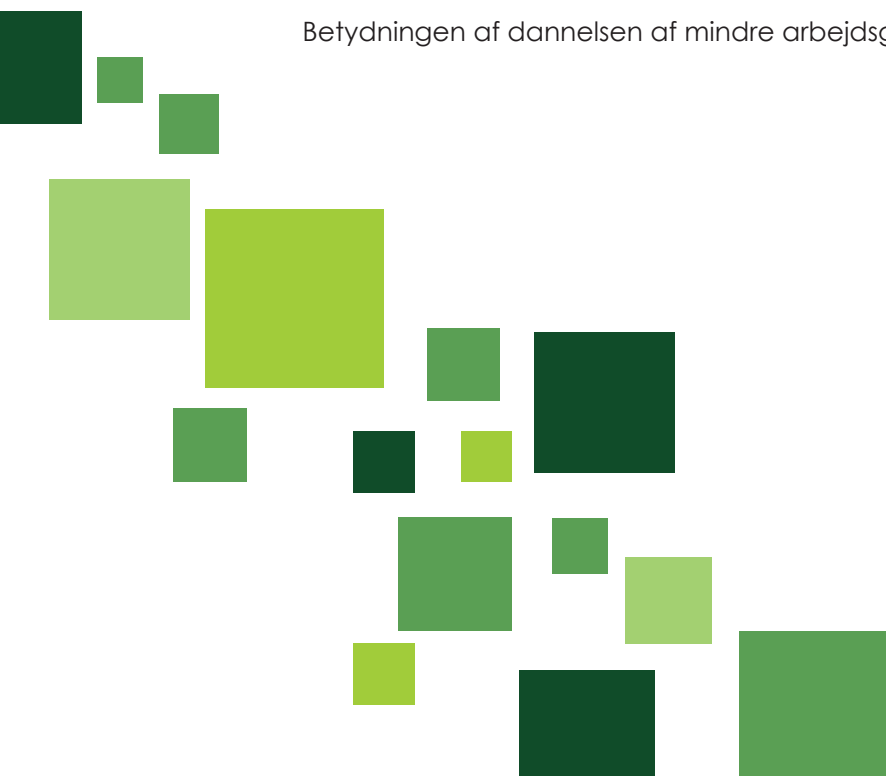
Fast velkomstpakke til nye bestyrelser	13
--	----

"Sekretærbistand" til bestyrelsen	15
---	----

Fællesmiddage med 'gæstekokke'	16
--------------------------------------	----

Betydningen af bestyrelsens indsats for tilladelse af husdyr	17
--	----

Betydningen af dannelsen af mindre arbejdsgrupper / udvalg.....	18
---	----



INDLEDNING

Kataloget er udarbejdet på baggrund af projektet "Campus med Kræfter", støttet af Den Almene Forsøgspulje under Udlændinge, Integrations- og Boligministeriet. Campus med Kræfter har været et projektsamarbejde mellem Frivilligcenter Roskilde og Boligselskabet Sjælland, som har haft til formål at:

- Udvikle frivillige tiltag og aktiviteter, som vender en negativ udvikling i ungdomsboligområdet Filosofparken.
- Sikre afdelingsbestyrelsens nytænkning og fortsatte eksistens.

Projektet har taget udgangspunkt i eksisterende ressourcer i boligområdet og trukket kræfter og aktiviteter ind fra det omkringliggende samfund. Kataloget er ét ud af tre produkter, der skal formidle erfaringer, læringer og resultater fra arbejdet med projektet til aktører, der interesserer sig for indsatser i ungdomsboligområder med fokus på beboerdemokrati og sociale fællesskaber. De to andre produkter er en evalueringsrapport og en video.

Kataloget er tænkt som en enkel formidling, hvor travle aktører inden for det boligsociale, det frivillige sociale, det kommunale felt eller relaterede felter kan hente inspiration og værktøjer.

Da projektet kun har arbejdet med ét boligområde, er det svært at sige, hvor meget af projektets læring, der kan generaliseres. Vi har bestræbt os på at lægge åbent frem, hvilken baggrund de enkelte anbefalinger bygger på. Læsere, der ønsker yderligere information, kan orientere sig i evalueringsrapporten og er derudover velkomne til at kontakte Frivilligcenter Roskilde og Boligselskabet Sjælland for yderligere information.

Modtagerne er således primært medarbejdere i boligorganisationer. Der skelnes her mellem aktører, som planlægger specifikke projekter målrettet ungdomsboligområder, og aktører der – fx som led i en boligsocial helhedsplan – gerne vil indarbejde en vis støtte til ungdomsboligområder, men hvor indsatsen er noget mere begrænset end en hel- eller halvtids projektleder.

Vi har tilstræbt, at gøre det nemt for læsere at få et hurtigt overblik over de enkelte indsatsers tidsforbrug. Dels via et par linjer under hver foreslået indsats, dels via disse ikoner, der er placeret ved hver foreslået indsats.



LILLE TIDSFORBRUG

Egner sig til projekter, hvor en ungdomsbolig er en lille del af en større indsats, og der fx er mulighed for at investere et par timer hver måned.



STØRRE TIDSFORBRUG

Egner sig til projekter, hvor indsatsen i et ungdomsboligområde er projektets primære fokus, og der fx er en halv fuldtidsmedarbejder afsat til projektet.



AFHÆNGIGT TIDSFORBRUG

Tidsforbruget kan høre under begge af foregående kategorier, afhængig af forskellige faktorer, som er beskrevet nærmere i teksten.

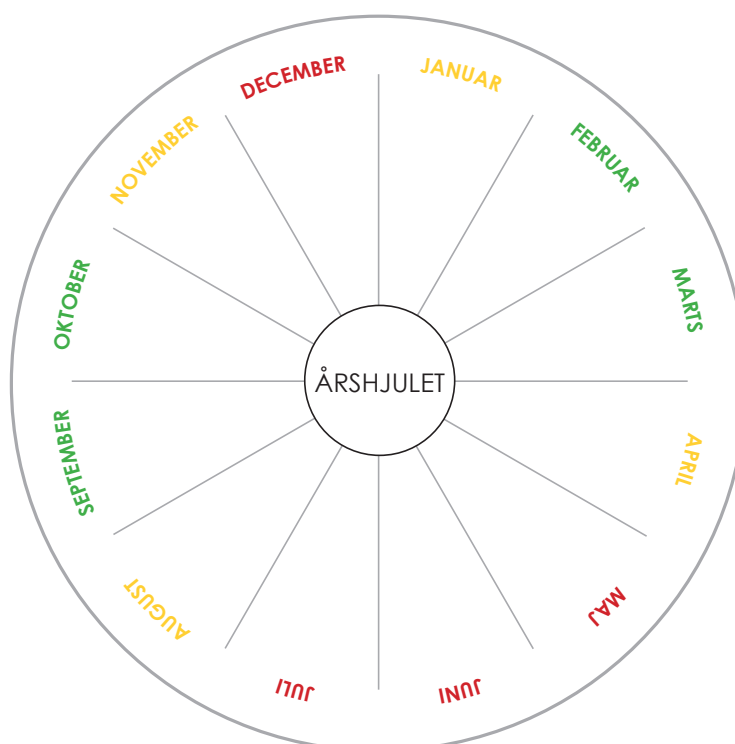
GENERELLE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

HVORDAN KOMMER MAN IND PÅ ET UNGDOMSBOLIGOMRÅDE?

Ved projektets opstart havde vi via Boligselskabet kontakt til den siddende bestyrelsesformand og derigennem den siddende bestyrelse. Derudover har vi gjort meget brug af "digital tilstedeværelse", idet vi har været en del af områdets beboergruppe på Facebook, samt diverse grupper for aktive beboere. Vi har brugt disse fora til at holde os løbende orienteret, såvel som til at skrive forespørgsler og slå arrangementer op mv. Derudover har vi efter aftale deltaget på knapt halvdelen af bestyrelsesmøderne, alle generalforsamlinger, samt løbende været i direkte dialog med beboere via projektets aktiviteter. Endelig har vi stemt dørklokker i alle husstande ved projektet opstart og afslutning samt hos tilflyttere (personer, der var flyttet ind indenfor 5 måneder, ca. 60 lejligheder) i forbindelse med midtvejsevalueringen. Her har vi spurgt ind til beboernes oplevelse af området, deres opfattelse af fællesskabet, tryghed, deltagelse i sociale fællesskaber mv. Vi har derigennem både indsamlet data og dannet os et billede af den generelle stemning, attitude og tilgang til fællesskabet blandt områdets beboere.

ÅRSHJUL

I løbet af projektets levetid er vi blevet klar over, at det er helt afgørende for en given indsats' succes, at den er planlagt under hensyntagen til de studerendes årssrytme. En fællesaktivitet i december, hvor studerende har projektdeadlines og eksamener, og derudover kan se frem til en ferieperiode, har høj risiko for at blive aflyst grundet lav eller ingen deltagelse. Til et bestyrelsesmøde i december må man ligeledes forvente, at deltagelsen vil være lav, og bestyrelsen potentielt ikke beslutningsdygtig. Det kan være en god idé at gøre bestyrelserne opmærksom på dette i deres planlægning.



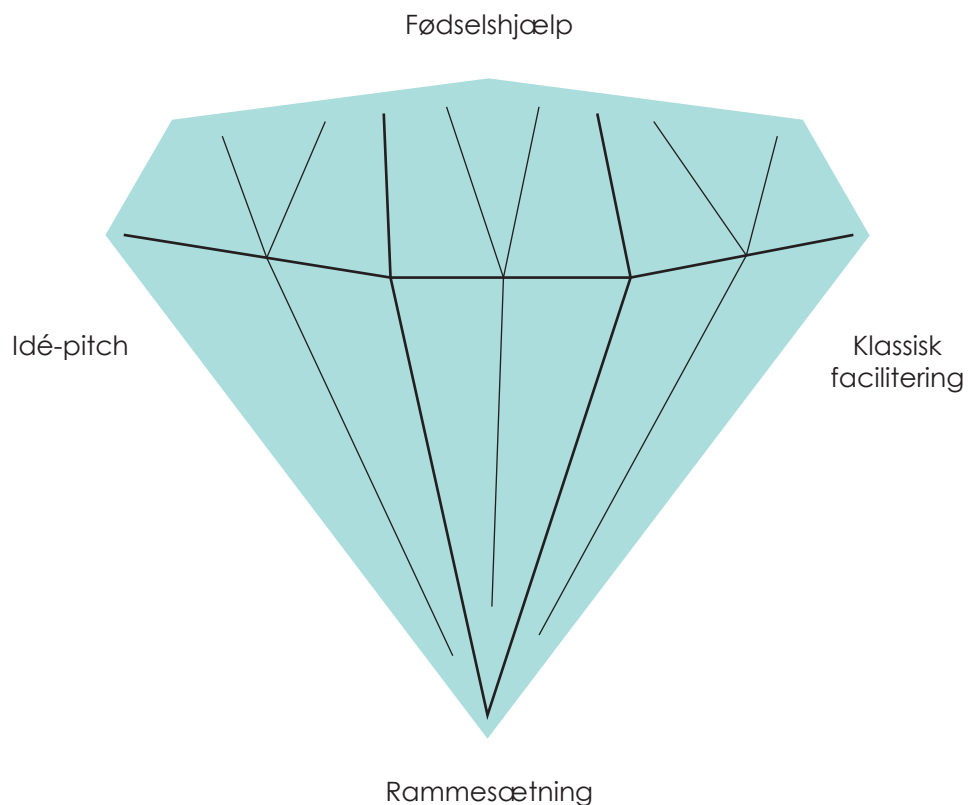
Årshjulet illustrerer, i hvilke perioder det er hensigtsmæssigt (grøn), mindre hensigtsmæssigt (gul) og uhensigtsmæssigt (rød) at planlægge indsatser og aktiviteter med beboerne.

AT "KOMME UDEFRA OG BLANDE SIG"

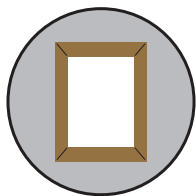
Der er forskellige måder, hvorpå man som medarbejder kan understøtte aktiviteter og bestyrelsesudvikling.

Når det drejer sig om bestyrelsesudvikling, skal man være opmærksom på, at løbende forventningsafstemning kan være nødvendig pga. den høje udskiftning blandt beboere i ungdomsboliger. Ligeledes anbefaler vi, at en hver form for procesfacilitering, man som medarbejder tilbyder en bestyrelse, afstemmes grundigt med et eller flere bestyrelses-medlemmer på forhånd. På den måde kan man undgå en proces, der opleves som løsrevet fra bestyrelsens eget arbejde for at finde svar på de samme spørgsmål, som procesfaciliteringen adresserer.

Når det handler om at igangsætte aktiviteter, kan tilgangene illustreres som ved nedenstående figur.

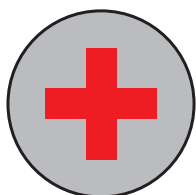


Når vi i kataloget bruger termen "medarbejder" refererer vi til boligsociale medarbejdere, projektledere, konsulenter eller andre ansatte, der har en understøttende funktion i forhold til en ungdomsboligafdeling.



RAMMESÆTNING

I det nederste hjørne ligger det, der kan betegnes "rammesætning". Her er nogle givne rammer tilstede for at initiativer og aktiviteter udvikles og føres ud i livet af beboerne. Medarbejderens eneste rolle er at sikre, at rammerne er i orden. Dette er den mest optimale måde at skabe fællesaktiviteter i et boligområde (eller i en hvilken som helst frivilliggruppe), idet ejerskab, initiativ og kapacitet ligger hos beboerne. Det er dog potentielt også den sværeste, idet man som medarbejder har en meget begrænset styring med resultaterne af en given indsats. Det kan derfor være udfordrende for en projektleder, der er bundet af konkrete mål, fx pulje- eller fondsdefinerede mål.



FØDSELSHJÆLP

I toppen af diamanten, modsat rammesætning, finder vi "fødselshjælp". Her er det medarbejderen, der kommer med idéen, tager initiativet og organiserer opstarten af en given aktivitet. Beboernes rolle er i første omgang begrænset til at være deltagere, samt "minipanel" – dvs. at en gruppe beboere har taget stilling til, om de synes idéen er god, og om de selv kunne have lyst til at deltage. Fødselshjælpergangen kræver en efterfølgende indsats, for at aktiviteten forankres og er generelt den mest tidskrævende. Ofte kan en "fødselshjælpet" aktivitet dog bane vej for, at andre aktiviteter opstår nedefra, idet beboerne lader sig inspirere, eller de møder andre og aftaler at ses uden for den specifikke aktivitet.



IDÉ-PITCH

I de to andre hjørner finder vi hhv. idé-pitch og klassisk facilitering. I begge tilfælde er det medarbejderne og beboerne, der i fællesskab skaber aktiviteten. Vi har meget få gode erfaringer med idé-pitch, der, som navnet antyder, består i, at man foreslår en konkret aktivitet, og lader det være op til beboerne, om de vil tage den til sig. Vores anbefaling er, at man som medarbejder og udefrakommende begrænser sin "idé-pitching" til situationer, hvor man direkte bliver spurgt.

KLASSISK FACILITERING

Overfor idé-pitch står den modsatte tilgang, nemlig den mere klassiske facilitering, hvor man faciliterer en proces, der lader beboerne generere idéer og udvælge dem, de er mest motiverede for, samt lægge en plan for hvordan én eller flere idéer skal realiseres. Igen er det vigtigt at en faciliterende process med henblik på opstart af aktiviteter er afstemt med en eller flere beboere på forhånd. Det er også en god idé at afstemme processen med bestyrelsen, idet bestyrelsesmedlemmerne med høj sandsynlighed vil være stærkere repræsenteret end beboere, der ikke er aktive i bestyrelsen.

KONKRETE INDSATSFORSLAG OG ANBEFALINGER

VELKOMST TIL NYE BEBOERE



HVAD?

I Filosofparken flytter der i gennemsnit nye beboere ind i ca. 10 lejemål hver måned. En runde, hvor 2-3 bestyrelsesmedlemmer eller andre frivillige banker på hos de 10, præsenterer sig og byder dem velkommen til. Det kan samtidig benyttes til give enkelte væsentlige informationer, fx gøre opmærksom på afdelingens facebookgruppe, fortælle om bestyrelsen, hvad en bestyrelse laver, samt evt. forestående åbne arrangementer.



HVOR MEGET?

Præsenter tanken fx på et bestyrelsesmøde. Som medarbejder kan man evt. foreslå at gå med første gang for at hjælpe tiltaget i gang. Vores erfaring er at bestyrelsesmedlemmer, der havde gået med, var meget motiverede for at fortsætte. Men der skal afsættes ressourcer til at hjælpe dem ind, hvor de har adgang til information om til- og fraflytninger, hvis ikke området er så lille at man ved hvilke lejligheder nogle flytter ind i, uden at trække lister.

HVORFOR?

- Det er en effektiv måde at dele information på.
- Alle vi snakkede med var meget positive over at få en sådan velkomst.
- Det er en motiverende oplevelse for bestyrelsesmedlemmerne, og tidsforbruget er meget begrænset.
- Det skaber positiv stemning og kendskab til naboer.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Det er en nemt tilgængelig, og ikke specielt tidskrævende opgave. Det er dog også en aktivitet, der risikerer at falde til jorden, hvis fx personen, der har ansvaret, flytter eller flere, der har ansvaret, går fejl af hinanden. En måde at sikre velkomstkomiteens bevarelse kan være at have den som fast punkt på bestyrelsesmødet.
- De ansvarlige skal have adgang til information om til og fraflytning + evt. hjælp til at bruge denne adgang.



ÅBEN SOMMERFEST



HVAD?

Begge projektets somre har projektteamet foreslået bestyrelsen at afholde sommerfest. Begge gange på baggrund af, at flere bestyrelsesmedlemmer havde udtrykt en interesse i at arrangere en sommerfest. Beboerne har således været primus motor, men projektteamet har foranlediget opstart og bidraget med løbende støtte, bl.a. til fundraising. Festerne har været åbne og involveret eksterne aktører i form af foreninger.



HVOR MEGET?

Vores anslåede tidsforbrug ved begge sommerfester lå omkring 40-60 timer. Bestyrelse og beboere lagde - især ved anden sommerfest - mange kræfter i festen, og gjorde det til en prioritet i forhold til andre opgaver. Begge gange blev festen lagt omkring semesterstart, hvor der er mest overskud jf. årshjulet.

HVORFOR?

- Fordi der er motivation for at arrangere sommerfester.
- Fordi lokale ungeforeninger har interesse i at blive synlige i et ungdomsboligområde – og beboerne kan have glæde af udefrakommende til at stå for aktiviteter og tage del i festen.
- Fordi det giver mulighed for at involvere frivillige på andre måder end det løbende bestyrelsesarbejde. Det er relativt uforpligtende at melde sig som hobbyfotograf eller kagebager til et enkelt arrangement, og det kan være en måde at snuse til det frivillige, og efterfølgende engagere sig yderligere.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Årshjulet – vi oplevede at ambitionsniveauet var højt. Derimod var det ingen motivation for at holde en mere simpel sommerfest, med en mere begrænset indsats. Derfor landede festen begge gange i September, hvor noget af studieferieperioden kunne bruges til forberedelser og selve festen afholdes umiddelbart efter studiernes "rus-periode" var slut.
- Engagement og ambitionsniveau – vi oplevede begge gange at arrangørerne tog en stor del af planlægningen på sig, med det resultat, at de oplevede planlægningen som en stor mundfuld. Det kræver en del forarbejde og støtte at engagere flere beboere. Vi anbefaler derfor, at man støtter arrangørerne i at involvere flere beboere, og sætte ambitionsniveau i forhold til ressourcer.
- God idé at involvere foreninger. Involver gerne beboerne i at definere aktiviteter en forening kan byde ind på, eller med at vurdere om en forenings forslag er relevant. Vi havde rigtig gode resultater med at involvere foreninger, på den måde at foreningerne selv meldte sig som arrangører af en konkret aktivitet i festen. Vi havde dog også foreninger, der bød ind med mindre populære aktiviteter. Derfor anbefaler vi, at man ikke giver foreningerne helt frie tøjler, men derimod lader dem indgå i en dialog med festens arrangører.
- Fundraising. Løbende sparring til at søge relevante lokale puljer – i vores tilfælde kommunens ungepulje.

SMÅ ONLINE AFSTEMNINGER, FX VIA SOCIALE MEDIER



HVAD?

Bredere og enkel involvering af beboere via digitale afstemninger om mindre beslutninger, som ikke kræver beslutningskompetence. Aktører, fx en bestyrelse eller et festudvalg, sætter et konkret spørgsmål (indenfor aktørens egen beslutningskompetence) til afstemning. Det kan være konkrete beslutninger (skal vi bruge penge på nye bænke eller askebægere), farven på en væg, eller menuen til et fælles arrangement.



HVOR MEGET?

Fx et forløb af 1-2 timer med 2-3 bestyrelsesmedlemmer, hvor de første 1-2 afstemninger planlægges og konceptet tales igennem, hvis der er interesse.

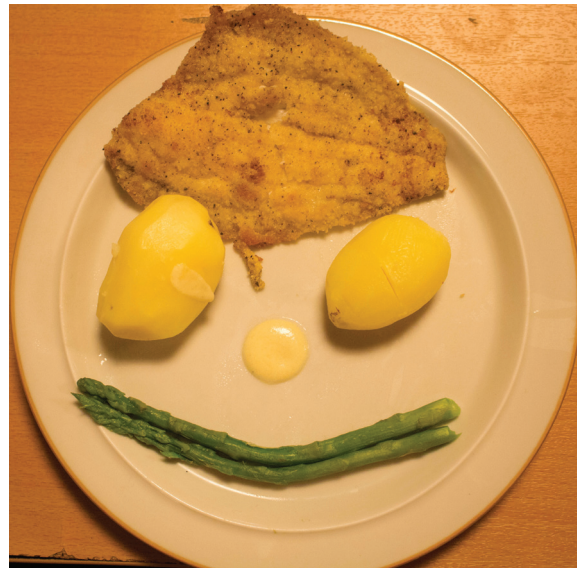
HVORFOR?

- Positive erfaringer, om end i yderst begrænset omfang, i Filosofparken. Lidt flere erfaringer på landsplan hvor tilgangen også stadig kan siges at være på forsøgsstadiet, men lover positivt.
- I et ungdomsboligområde, hvor beboerne er vokset op med online-medier generelt, virker det endnu mere opportunt at afprøve i forskellige former, for at øge den demokratiske indflydelse.
- Med øget demokratisk indflydelse, kan man også let forestille sig, at ejerskabet til sit boligområdet – gennem det øgede onlineengagement – vil stige.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Afstemningen er en holdningstilkendegivelse og derfor ikke bindende. Dog er der konsekvenser ved at lad være. En aktør, der sætter gang i en afstemning, skal have gjort sig klart, at den har den fornødne kapacitet og vilje til at føre afstemningens resultater ud i livet! Ellers mister beboere interessen for afstemninger samt tillid til de aktører der sætter afstemningen i gang.
- Afstemningens indhold. Det skal være let forståeligt for beboere, og give mening at tage stilling til.
- Hvordan skal den kommunikeres? Online alene? Sociale medier, opslag i fællesarealer mv.? Det skal afvejes i forhold til vigtigheden af afstemningens indhold, aktørernes resourcer mv.
- At alle har mulighed for at deltage, og der ikke er beboere, der føler sig holdt uden for en beslutning, fordi de fx har fravalgt at være til stede på et konkret medie.
- Anbefaling: Start med at prøve af i det små og ufarlige. Det ene eksempel vi kender fra Filosofparken gik ud på hvorvidt der skulle spises risengrød eller risalamande til en hygge eftermiddag i december. Afstemningen, der fandt sted via facebook, skabte involvering og arrangementet var velbesøgt. Her er det dog vigtigt at understrege at Facebook kan være ekskluderende og derfor kun egner sig til afstemninger, der har karakter af at man "vejrer stemningen", ikke egentlige beslutninger.



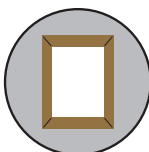


OPRETTELSE/OPTIMERING AF BEBOERGRUPPE PÅ FACEBOOK



HVAD?

Støtte efter behov til at oprette eller optimere brugen af en beboergruppe på facebook. I vores tilfælde blev gruppen oprettet af beboere inden projektet startede. Projektet har efterfølgende assisteret med vejledning og hjulpet med at gøre opmærksom på gruppen, som i projektets levetid er gået fra at tælle ca. 1/4 af beboerne til at have ca. 3/4 som medlemmer.



HVOR MEGET?

Afhænger af behov og interesse.

HVORFOR?

- Beboergruppen har været et afgørende fundament for sociale aktiviteter, nabohjælp og kommunikationskanal for bestyrelsen.
- Medlemmerne er generelt positive.
- Det er let tilgængeligt, meget brugt og har dermed et højt afkast i forhold til den indsats, der kræves, sammenlignet med andre kommunikationskanaler.
- Det er en meget interaktiv kommunikationsform, sammenlignet med fx nyhedsbreve/maillister, fysiske opslag og lign.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

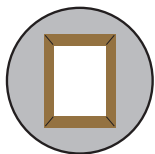
- Vi kan ikke opstille eksakte forudsætninger, men det er oplagt at andre forhold vil gøre sig gældende fx i mindre ungdomsboligområder, ungdomsboliger med én fælles opgang/fælleskøkken mv. Filosofparken har 300 beboere fordelt på 6 blokke med hver deres fælles køkken, hus og vaskerum. Det er oplagt at mindre afdelinger, eller områder hvor alle i højere grad deler fælles faciliteter har andre lettilgængelige muligheder for løbende kommunikation.
- Et minimum af administration. I Filosofparken har man haft succes med at have én administrator. Rollen har både været varetaget af et bestyrelsesmedlem, og af en beboer med et vist kendskab til bestyrelsen og sans for at holde administrationen på et minimum, men dog blandet sig og fjernet opslag de få gange, der har været opslag, der anses for at være personlige angreb, eller af stødende karakter.

FAST VELKOMSTPAKKE TIL NYE BESTYRELSER



HVAD?

Anbefalingen er, at den aktør, der vil støtte op om beboerdemokratiet (i tæt samarbejde med boligselskabet, hvis aktøren ikke er boligselskabet), deltager på første bestyrelsesmøde, eller et møde umiddelbart efter valg af bestyrelse, hvor man afsætter 1-2 timer til at bistå med følgende pakke:



- A. Introduktion til mindstekrav til bestyrelser inkl. årshjul over disse, og/eller andre lignende redskaber fra boligselskabet.
- B. Log-in til intra. Ideelt set kommer medlemmerne selv på intra og vises rundt på dette møde.
- C. Bankkontoadgang + overlevering af konti.
- D. Introduktion til muligheder for at søge støtte: Fx boligsocial afdeling, mentorordninger, områdeleder mv.
- E. Intro til projekt Campus med Kræfters årshjul over studierytmer: Opmærksomhed på gode og dårlige tidspunkter, både for de andre beboere i forhold til aktiviteter, og bestyrelsens medlemmer i forhold til planlægning af bestyrelsesarbejdet.
- F. Evt. gøre opmærksom på relevante kurser for nye beboerdemokrater, fx om bestyrelsens rolle, konflikthåndtering og kommunikation. Vis gerne hvordan tilmelding fungerer, eller spørg ind til, om der allerede ved dette møde er nogen, der kunne forestille sig at deltage på nogle af de konkrete kurser.
- G. Evt. foreslå en planlagt teambuildingdag efter ca. en måned
 - Tidlig indsats! F.eks. marts/april, når bestyrelsen typisk begynder at ane, at alt ikke bare er en dans på roser, og at typiske bestyrelsesproblemer (nok) også rammer dem.
- H. Evt. facilitering af en forventningsafstemning internt i bestyrelsen.

HVOR MEGET?

1-2 timer + forberedelse 1-2 gange årligt for punkt A-E. Mere hvis punkterne F, G eller H inddrages.

HVORFOR?

- Den pakke der præsenteres her, bygger på hvad projektet tidligere har haft succes med, foruden de seneste justeringer, som i sagens natur ikke er testet endnu, men bygger på observerede behov og drøftelser med den siddende bestyrelse.
- En enkelt og afklarende tidlig indsats kan spare meget "oprydningsarbejde" efterfølgende.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Som boligselskab eller helhedsplan, der er vant til at arbejde med klassiske boligområder, skal man være opmærksom på, at der er færre ting, man kan tage for givet, at beboere ved, når de lige er flyttet hjemmefra.
- Under introduktionen til, hvad en bestyrelse skal, kan man med fordel også komme omkring, hvad bestyrelsen ikke skal (vi har fx set eksempler på bestyrelser, der troede, de skulle håndtere konflikter mellem beboere).
- Sæt rammen grundigt. Medlemmerne vil have blandet erfaring, og det er vigtigt, at der ikke er nogen, der oplever, at de bliver talt ned til.



"SEKRETÆRBISTAND" TIL BESTYRELSEN



HVOR MEGET?

For hvert punkt på dagsordenen vil forberedelsen typisk ligge på omkring 5-10 arbejdstimer. Derudover deltagelse på mødet.



HVAD?

Bestyrelsen oplevede en del situationer, hvor en konkret diskussion kørte i ring, og der var brug for at få truffet en beslutning for at komme videre. Her har vi haft succes med at yde "sekretærbistand", dvs. invitere medlemmer til at give deres skriftlige input, samle input i et konkret forslag (eller flere, hvis det var modstridende input). Forslaget bliver dernæst gennemgået på et bestyrelsesmøde og om nødvendigt sættes konkrete modstridende muligheder til afstemning.

HVORFOR?

- For at rydde bump af vejen for at bestyrelsen/beboerne kan komme videre med egne initiativer.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Det er vigtigt at understrege, at der er tale om sekretærbistand, ikke en stillingtagen til beslutningen.
- Ved uoverensstemmelser anbefaler vi en model, der tager udgangspunkt i en simpel flertalsafstemning frem for at søge konsensus (hvilket som regel er grunden til, at bestyrelsen ikke selv har formået at træffe beslutningen). Samtidig indbyggede vi dog en kort drøftelse af, hvad der skulle til for at dem, der blev "stemt ned", fandt den endelige løsning acceptabel. Herigennem fandt man frem til holdbare kompromiser.
- Ofte vil man som fx boligsocial medarbejder have en erfaring med, at en type løsning fungerer bedre end en anden. I så fald er det vigtigt at være så nøgtern og konkret som muligt i forhold til at begrunde anbefalingen.

FÆLLESMIDDAGE MED 'GÆSTEKOKKE'



HVAD?

Fælles madlavning og spisning med inddragelse af eksterne ressourcer – som fast tilbagevendende aktivitet. Vi var fødselshjælpere på to konkrete aktiviteter: "Bedstemad", hvor der laves klassisk dansk mad "som i gamle dage" med seniorer, og "International Kitchen" hvor der laves mad fra forskellige verdenskokke sammen med unge flygtninge.



HVOR MEGET?

Vi lagde omkring 20 arbejdstimer i konceptudvikling, det samme i opstart, og så har vi løbende støttet og deltaget som "fødselshjælpere" med omkring 5 timer pr. gang, efter behov.

HVORFOR?

- Fordi mange unge i vores undersøgelser har tilkendegivet interesse for fællesspisninger.
- Fordi det, at mødes om en fælles aktivitet, er en god måde at lære andre at kende på.
- Fordi det også kan inspirere til sundere eller mere SU venlige kostvaner.
- Fordi det er en måde at åbne området op for folk udefra, modvirke tidligere tiders dårlige ry og skabe netværk i lokalområdet.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

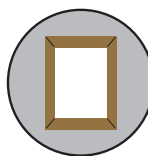
- Tænk forankringen ind så tidligt som muligt – det kan være i en forening eller hos en gruppe beboere.
- Overvej temaet og valg af 'gæstekokke'. Det kan fx være i brainstorm med beboere, på baggrund af aktuelt kendskab til ressourcestærke borgere med interesse for området, eller ud fra aktuelle tendenser.
- Husk at tage højde for årshjulet. Vi anbefaler opstart i februar eller september, så aktiviteten når at slå rod, inden beboerne opsluges helt af projektafleveringer og eksaminer.
- Vi har gode erfaringer med en fast struktur, fx Bedstemad den sidste tirsdag i hver måned.

BETYDNINGEN AF BESTYRELSENS INDSATS FOR TILLADELSE AF HUSDYR



HVAD?

Inden projektets start havde den siddende bestyrelse besluttet, at det skulle være tilladt for beboere at holde husdyr – dog ud fra en række kriterier. Op til projektstart og i projektets første levetid gik en stor del af bestyrelsens energi med at drøfte, hvordan reglerne kunne optimeres med fokus på såvel dyrevelfærd som beboernes tryghed.



HVOR MEGET?

Vi har ikke lagt en indsats i dette område, men har observeret den store betydning afdelingsbestyrelsens indsats på området havde. Det var en omfattende indsats, som var muliggjort af den store interesse, som en gruppe bestyrelsesmedlemmer havde for dyr.

HVORFOR?

- Fordi flere af de beboere, der havde boet i området i længere tid, oplevede, at området blev i stand til at tiltrække flere ressourcestærke beboere, efter man tillod husdyr. Nye beboere fortalte, at de fik øjnene op for Filosofparken, da de søgte efter en ungdomsbolig, hvor husdyr var tilladt, da der er få ungdomsboliger der tillader husdyr.
- Fordi mange beboere og skiftende bestyrelser (både dem med og dem uden husdyr) har peget på, at det skaber naboskab og sammenhold, når folk mødes i forbindelse med især hundeluftning.
- Fordi det har skabt forudsætninger for, at beboernes egne initiativer føres ud i livet uden støtte udefra, og dermed er med til at skabe bæredygtige resultater.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Interessen blandt beboerne/bestyrelsen skal være til stede. Den store indsats er båret af en gruppe beboeres store engagement i netop husdyr.
- Det er ikke nok at skabe tilladelsen. Flere aktører i sektoren beretter, at det er atypisk, at hunde har skabt tryghed og fællesskab, da man ofte ser, at det tiltrækker muskelhunde, og derved skaber utryghed.

BETYDNINGEN AF DANNELSEN AF MINDRE ARBEJDSGRUPPER / UDVALG



HVAD?

Medarbejderindsatsen her kan have forskellige former, men vi anbefaler umiddelbart en faciliterende eller rammesættende tilgang. Start fx med at drøfte med bestyrelsen, om de kunne forestille sig at deltage i en proces, faciliteret af medarbejderen, med det formål at danne mindre arbejdsgrupper/udvalg.



HVOR MEGET?

Arbejdsindsatsen afhænger meget af bestyrelsen eller de aktive beboeres tilgang og behov.

HVORFOR?

- Fordi det sparer tid og energi på bestyrelsesmøderne, når meget af forarbejdet er udført i en mindre gruppe.
- Fordi man bedre kan tilpasse sit engagement til de områder, hvor man har interesse.
- Fordi det mindsker udfordringen med, at bestyrelsen "slider på hinanden" – dvs. bruger meget tid og energi på at diskutere forskellige tilgange til samme mål, frem for at vælge én og komme i gang.
- Fordi det tilgængeligt for flere beboere at deltage og få indflydelse, idet kravene og tidsforbruget er begrænset til den konkrete opgave / det konkrete område.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORUDSÆTNINGER

- Etablering af udvalg kan støttes gennem en faciliterende tilgang, hvor processen planlægges i samspil mellem medarbejder og en eller flere bestyrelsesmedlemmer.
- Kan med fordel kombineres med "sekretærbistand", hvis beboerne oplever et behov for fx skriftligt nedfældede retningslinjer, ansvar og autonomi.
- Overvej timingen i indsatsen. Det er svært at tænke sig til den rette struktur fra start, så lidt erfaring og "oplevede behov for struktur" kan være et plus. Under alle omstændigheder er det ofte en trial-and-error-proces at finde frem til den rette struktur, og der er ingen skade sket, hvis man senere må dele udvalg, slå udvalg sammen, oprette nye eller nedlægge eksisterende udvalg.



Projekt "Campus med Kræfter" er blevet til med støtte fra Den Almene Forsøgspulje under Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet.

For yderligere information, kontakt

Frivilligcenter Roskilde
frivilligcenter@roskilde.dk / 21 16 90 26

Boligselskabet Sjælland
udvikling@bosj.dk



**BOLIG
SELSKABET
SJÆLLAND**