

## Bilag 3 - Makkerskabet

Til det konstituerende bestyrelsesmøde den 16. maj 2016, blev der ved gruppearbejde/makkerpar, reflekteret over fordele og ulemper ved makkerskabsopstillingen i bestyrelsen.

Formålet med denne refleksionsøvelse var at få startet en vigtig integrationsproces af makkerskaberne i bestyrelsen.

Nedenstående er alle de input, der kom, hvorfor nogle af dem vil være enslydende.

### Fordele

- 1) Større (møde)flexibilitet
- 2) Sparringspartner i 'usikre' situationer
- 3) Udvikling – Personligt og fagligt
- 4) Øger muligheden for at et mandat altid er til stede ved bestyrelsesmøderne
- 5) Idéudvikling
- 6) Dedikation gennem ansvarsdeling
- 7) Plads til holdningsforskelle
- 8) Flere ved mere + Netværk
- 9) Forståelse igennem kommunikation
- 10) Støtte/sparring – fagligt, hvordan bringer jeg bedst mine kompetencer i spil?
- 11) Tid og energibesparende
- 12) En mulighed for at arbejde med #flerevedmere i praksis.
- 13) Større mangfoldighed
- 14) Flere vil turde/have mod/have tid til at engagere sig
- 15) Ansvarsfordeling
- 16) Forskellige kompetencer og viden bringes i spil
- 17) Stor bestyrelse= større berøringsflade i Å og i samfundet.
- 18) Afklaring inden et møde – makkerparret reflekterer over dagsorden, diskuterer, udfordres og spidsformulere en holdning
- 19) Den gode alternative historie – vi afprøver nye strukturer
- 20) Dialog/konfliktløsning = samarbejde
- 21) Man er nødt til at tænke 'VI' og ikke 'JEG' i denne opstilling
- 22) Vi tvinges i høj grad til konsensus-søgning

### Ulemper

- 1) Formelle strukturer som f.eks. forsikring
- 2) Øget tidsforbrug v/ beslutninger/diskussion?
- 3) For-/næstforperson – hvordan i praksis?
- 4) Tidskrævende at rumme mange bestyrelsesmedlemmer

- 5) Kan det være forvirrende for udefrakommende, hvem i bestyrelsen man skal henvende sig til?
- 6) Hvad gør vi, når makkerparret er uenige – fastlåser det progression?
- 7) Presset konformitet
- 8) Hvordan finder vi balancen i opstillingen mellem parrene?
- 9) Hvem gør hvad i makkerskabet - fordeling ?
- 10) Hvis et makkerpar ikke har aftalt, hvem der løser en opgave, kan den falde mellem 2 stole
- 11) Hvordan kommer vi i arbejdstøjet, når alle skal med ombord – og skal alle være om bord i alt, alting og altid?
- 12) 15 personlige holdninger – kun 7 mandater.
- 13) Holdning vs. afstemning.
- 14) Tidsforbrug
- 15) Risiko for ineffektivitet
- 16) Hvordan integrerer man solo-medlemmerne i bestyrelsen, domineret af en makkerpar-opstilling
- 17) Svært at arrangere møder, hvor alle kan deltage
- 18) Uenighed – konflikt – uvenskab.