

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

Formålet med denne refleksionsøvelse er, at få startet en vigtig integrationsproces hos makkerparrene i bestyrelsen.

Fordele ved makkerpar	Ulemper ved makkerpar
Større (møde)fleksibilitet	Formelle strukturer som f.eks forsikring
Sparringspartner i 'usikre' situationer	Øget tidsforbrug v/ beslutninger/diskussion?
Udvikling – Personligt og fagligt	For/næstforperson – hvordan i praksis?
Øger muligheden for at et mandat altid er til stede ved bestyrelsesmøderne	Tidskrævende at rumme mange bestyrelsesmedlemmer
Idéudvikling	Kan det være forvirrende for udefrakommende hvem i bestyrelsen man skal henvende sig til?
Dedikation gennem ansvarsdeling	Hvad gør vi, når makkerparret er uenige – fastlåser det progression?
Plads til holdningsforskelle	Presset konformitet
Flerevedmere + Netværk	Hvordan finder vi balancen i opstillingen mellem parrene?
Forståelse igennem kommunikation	Hvem gør hvad i makkerskabet - fordeling ?
Støtte/sparring – fagligt, hvordan bringer jeg bedst mine kompetencer i spil?	Hvis et makkerpar ikke har aftalt, hvem der løser en opgave, kan den falde mellem 2 stole
Tid og energibesparende	Hvordan kommer vi i arbejdstøjet, når alle skal med ombord – og skal alle være om bord i alt, alting og altid?
En mulighed for at arbejde med #flerevedmere i praksis.	15 personlige holdninger – kun 7 mandater. Holdning vs afstemning. Tidsforbrug
Større mangfoldighed	Risiko for ineffektivitet
Flere vil turde/ha' mod/ha' tid til at engagere sig	Hvordan integrere man solo medlemmerne i bestyrelsen, domineret af en makkerpar-opstilling
Ansvarsfordeling	Svært at arrangere møder, hvor alle kan deltage
Forskellige kompetencer og viden bringes i spil	Uenighed – konflikt – uvenskab.
Stor bestyrelse= større berøringsflade i Å og i samfundet.	
Afklaring inden et møde – makkerparret reflekterer over dagsorden, diskuterer, udfordres og spidsformulere en holdning	
Den gode alternative historie – vi afprøver nye strukturer	

Dialog/konfliktløsning = samarbejde	
Man er nød til at tænke 'VI' og ikke 'JEG' i denne opstilling	
Vi tvinges i høj grad til konsensus-søgning	