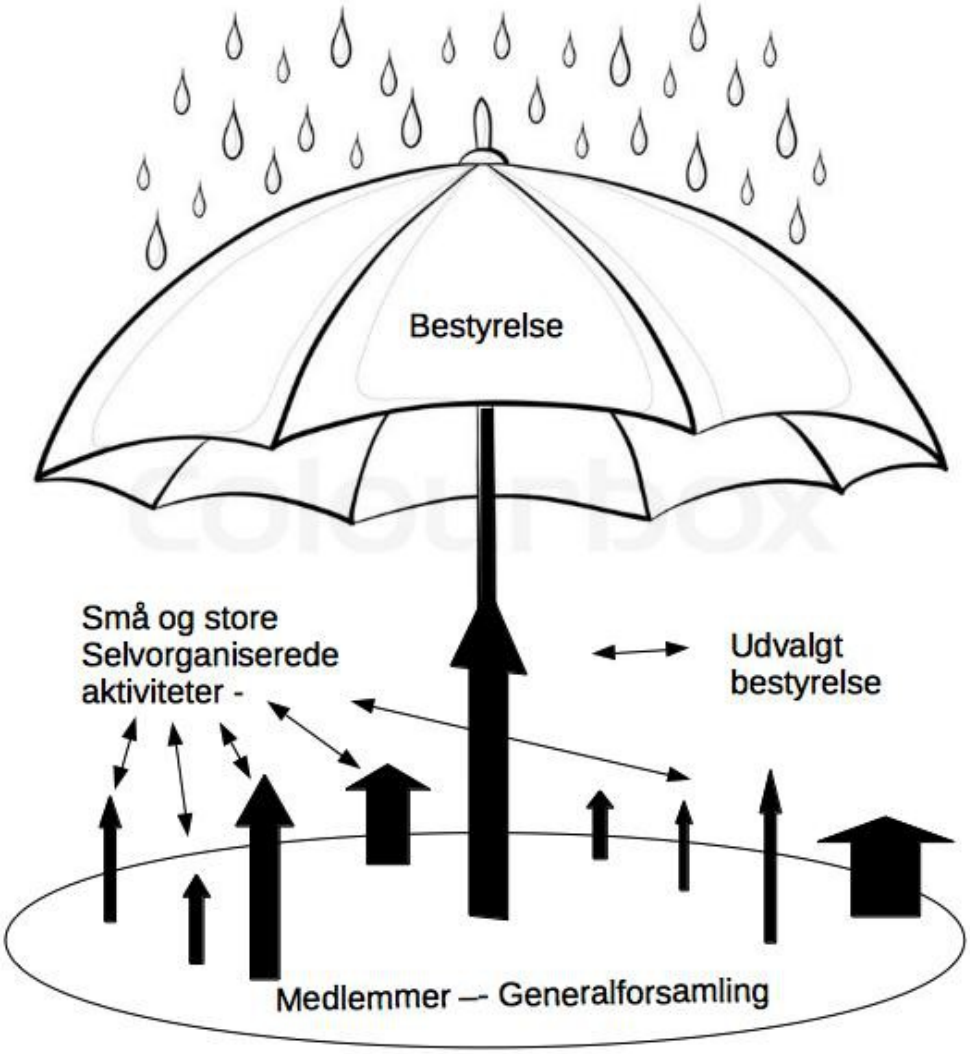
Paraply/ Parasol organisation



Om paraplyer og parasoller:

En Paraply – eller en Parasol organisation er en organisationsform hvor den bagvedliggende organisation ligger som en faciliterende og beskyttende struktur over en samling mindre og måske knapt så strukturerede og selvstændigt organiserede tiltag og aktiviteter.

Frivillig foreningen Rimsøhuset har under sin udarbejdelse af vedtægter, skelet til denne organisationsform. Se foreningens formålsparagraf (§2)

Der er for så vidt ingen grund til at bestyrelsen som bestyrelse definerer hvilke aktiviteter der skal udfoldes i huset – eller hvordan disse tager deres form. Bestyrelsens opgave er derimod blot at se til at faciliteterne for de opkomne og de igangværende aktiviteter er bedst mulige, at ingen af de igangværende aktiviteter striden mod 'landets og foreninges' love og vedtægter og være behjælpelige i fald forskellige aktivitetsgrupper har modstridende interesser.

Bestyrelsen har dog også – ifølge paragraf §10 mulighed for at udvikle aktiviteter og ligeledes at afvise aktiviteter, som bestyrelsen finder ikke er hjemmehørende i Rimsøhuset.

Som sådan er – og har - Rimsøhuset været dækket ind rent organisatorisk. - Der er allerede etableret en del forskellige aktiviteter og aktivitetsformer i huset. Jeg vil her ikke liste op; men enhver der har sin gang i Rimsøhuset vil vide, at huset rummer mange forskellige organiserings varianter. Varianter der er affødt brugernes forskellige behov og arten af deres aktivitet.

Derimod er bestyrelse – foreningens grundlæggende udvalg – den eneste gruppering, hvoraf der stilles helt bestemte krav. - Ud over de krav der internt i foreningen er stillet af vedtægterne, står bestyrelsen ligeledes også til ansvar over for lovgivningen på området. Ikke bare hvad struktur angår (formand, næstformand og kasserer) men også hvad angår økonomiske, juridiske, skattetekniske osv. forhold.

Det er her jeg mener, at foreningen i den grad har redet på en bølge af ad hoc løsninger, en strategi der langt hen af vejen har været affødt af det pres vi har skulle udvikle os under; men også af en bestyrelse der knapt har kendt sin egen opgave og fordeling af kompetencer.

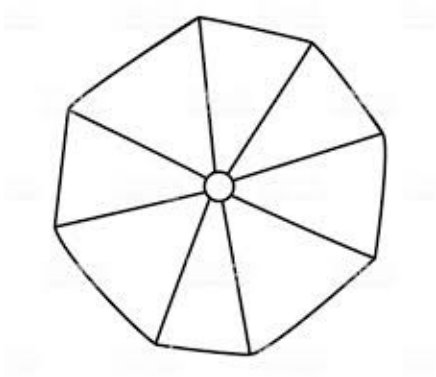
Og det er her – og kun her – bestyrelsen for indeværende, bør have sit primære focus: At få klaring på hvilke krav vi selv og andre kan stille til bestyrelsen. En klar opgave definering/ afgrænsning, og sidst: afklaring af hvem der vil – og kan – tage disse opgaver på sig.

Bestyrelsen er for den sags skyld foreningens eneste udvalg der har fået en bunden opgave og som sådan er det dens første og vigtigste opgave at konstituerer sig selv på den mest hensigtsmæssige måde.

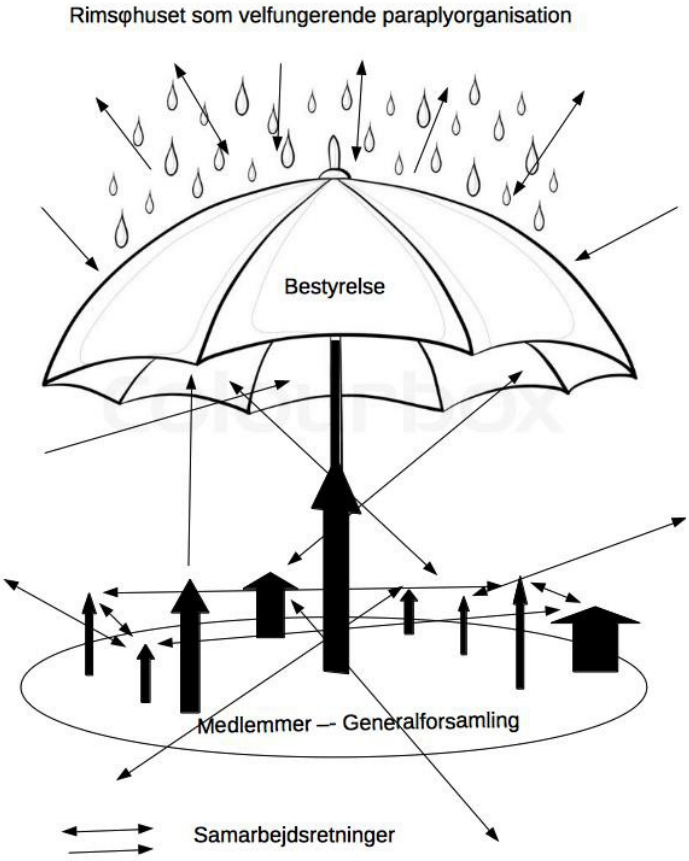
Når vi har fået afklaret 'hvem der kan og vil – hvad' - kan vi snakke om hvordan vi som bestyrelse sætter vores fælles kompetencer i spil. - Det er for mig at se mest hensigtsmæssigt, at finde ud af hvilke personlige resourcer vi har at 'at gøre med', før vi bygger en struktur af udvalg. - Det er sådan vi har nået dertil hvor vi er kommet: ved at se på hvad vi har at gøre med – før vi har handlet. Ikke ved at befolke huset med aktiviteter og værksteder som ingen bruger – eller lave udvalg som ingen kan håndterer. - Men derimod ved at se hvilke kompetencer og behov der dukker op og udfolder sig. - Dette forhindre ikke at vi skal ha' etableret en arbejdsdygtig strukturering af bestyrelsens resortområde, ved at fastlægge focusområder. For mig betyder det tillige, at vi skaber og bemander disse ud fra de resourcer vi har (og evt skal hente uden for bestyrelsens række) – og dermed forsøger at undgå, at vi får dannet dårligt fungerende udvalg, der hen af vejen i højere grad kan fungerer som en bremseklods end som en hjælp til smidiggørelse af processen.

Bestyrelsen set fra fugle/ helikopter perspektiv.

Felterne kan udfyldes efter ’behov’.



Nedenstående kunne illustrerer hvorledes samarbejde imellem bestyrelse og grupperinger og ’solister’ i huset kunne foregå på kryds og tværs – og ud i af organisationen.



Niels Mulvad