Vedligeholdelsesgruppen har evalueret de to første år med den nye ordning og kommet frem til følgende refleksioner:

1. Processen  
   Vi har – specielt i år – tilstræbt at rundsende vores forslag til opgaver og arbejdsgrupper 4 uger før arbejdsweekenden med opfordring til at komme med supplerende/alternative forslag. I den forbindelse skal det nævnes, at der året rundt hæger en seddel på opslagstavlen i Fælleshuset, hvor man kan skrive opgaver på.   
     
   Samtidig med udsendelsen af opgaveoversigten opsættes tilmeldingsliste og liste til forslag af nye arbejdsopgaver, hvor der er en frist på ca. 2 uger.  
     
   To uger før arbejdsweekenden planlægger vi bemandingen af opgaverne/arbejdsgrupper og dette bemandingsforslag rundsendes til orientering og evt. indvendinger/ønsker til ændringer.  
     
   Arbejdsweekenden sættes på dagsordenen til sidste fællesmøde inden arbejdsweekenden. I den sidste uge før afholdes der individuelle ”møder” med de aktuelle sjakbajser, hvor deres gruppens arbejdsopgaver gennemgås.  
     
   Det er vores vurdering af denne proces dækker behovet for demokratisk indflydelse og indsigt samtidig med, at vi får den mest optimale udnyttelse af de kompetencer, vi nu engang har til rådighed.
2. Sjakbajs-rollen  
   Denne rolle har vokset sig stor og stærk og er et helt centralt omdrejningspunkt i afviklingen af arbejdsdagene. Den individuelle briefing af sjakbajserne er et vigtig element.
3. Opfølgningsdagene  
   De to opfølgningsdage har udvikles sig langt mere i retning af egentlige arbejdsdage end de oprindeligt var tiltænkt. Disse dage var oprindelig tænkt til de få, der virkelig ikke kunne deltage i de egentlige arbejdsdage, hvorfor der ikke var frokost, ledelse osv.  
     
   Mange deltagere på opfølgningsdagene betyder bla.:  
   - Få ressourcer til at flytte rundt, hvis et område virkelig mangler hjælp  
   - Mindsker til dels det sociale element af, at vi gør det sammen  
   - Dårligere udnyttelse af de ”fælles ressourcer” (frokosthold, planlæggere, sjakbajser osv., uforholdsmæssig stort ekstraarbejde for vedligeholdelsesgruppen.  
   - Vi har pt. ikke planlagt med maskinleje på disse dage  
     
   Det er vores vurdering, at vi bør tilstræbe i kraftigere grad, at lægge vores arbejdsindsats i selve arbejdsweekenderne.
4. Opfølgningsdagene flyttes til lørdage  
   Den netop afholdte opfølgningssøndag viste klart karambolagen mellem arbejdsdag og en stamgruppes søndagsrengøring. Dels var der personsammenfald og dels passede det skidt med de arbejdendes brug af Fælleshuset som arbejdsskur.  
     
   Vi vil anbefale, at opfølgningsdagene flyttes til lørdage fremover – specielt nu, hvor man kan købe ind søndag
5. Børn/unge  
   Vores børn/unge fungerer rigtig godt og leverer en super indsats – specielt når de opfordres/inviteres til deltagelse af andre end deres forældre☺ og vi sørger for at tage højde for at jævnaldrende er på samme hold.  
     
   Vi har en aftale om, at børn kun skal lægge det halve antal dage af de voksne, men hvornår er man barn/voksen og hvorfor denne skelnen?  
     
   Vi vil foreslå, at børn og unge erlægger det samme antal dage som voksne. Dette er i forvejen praksis for alle ”børn” og flere af de ”unge”.
6. Overstyrmand  
   Vi har forsøgt, at reservere én person fra Vedligeholdelsesgruppen til ”overstyrmand”, hvilket har vist sig at være en rigtig god ide, for at få fuldt udbytte af 5-6 grupper med 40 personer.  
     
   Vi foreslår at stramme op på ordningen, således at overstyrmanden altid vil være til stede til at forestå den overordnede styring og besvarelse af spørgsmål m.m.
7. Brug af maskiner  
   Vi har haft rigtig gode erfaringer med at bruge/leje maskiner, dels da vi bliver ældre/slappere men også fordi der kommer flere og flere opgaver i takt med at bebyggelsen bliver ældre og beplantningen af udendørsområderne har fået rigtig fat.  
     
   Vi vil fortsætte denne praksis med at leje maskiner og skåne bofæller, hvilket skal tages med i budgetlægningen.
8. Lovligt fravær  
   Vi aftaler hvert år, hvor mange dage den enkelte skal lægge, men der skal selvfølgelig tages højde for til/fraflytning, længere tid sygdom, eksamensperioder, graviditeter, osv.   
     
   Vi foreslår derfor, at udvide ”Hvem har lagt hvor mange dage”-oversigten udvides med en angivelse af antal lovlige fraværsdage.

Kort fortalt er resultatet af vores evaluering følgende:

**Uændret håndtering:**

1. Selve processen
2. Sjakbajsrollen
3. Opfølgningsdagene som nødløsning
4. Leje af maskiner

**Forslag til justeringer:**

1. Opfølgningsdage flyttes til lørdage
2. Overstyrmandsrollen styrkes
3. Børnepasning som fastopgave
4. Børn/unge på fuld tid
5. Lovligt fravær

Oplæg til debat på fællesmøde vedr. deltagelse på arbejdsweekends

Vedligeholdelsesgruppen har som aftalt registreret, hvilke bofæller, der har deltaget hvilke dage, samt offentliggjort oversigt over status efter hver arbejdsweekend. So far so good.

Vedligeholdelsesgruppen hører jævnligt, at ”folk mumler i krogene”, over, at ikke alle lægger det aftalte antal dage, hvorfor Vedligeholdelsesgruppen finder behov for at få afklaret, hvilken politik, der skal gælde på dette område. Derfor dette oplæg til debat.

Generelt har vi nul-tolerance overfor manglende GEF-betalinger, deltagelse i kokkehold, søndagsrengøring (?) men hvad med arbejdsweekends?

Fakta for de to sidste år er følgende (renset for ”lovlig fravær):

Grafen viser, hvor mange bofæller der et givent år mangler at lægge hhv. 1, 2 og 3 dage ud af de 4 aftalte. Med lidt hovedregning kan man se, at det drejer sig om i snit 18 personer, der tilsammen mangler at lægge 25 dage svarende til, at 6 bofæller har meldt sig helt ud af det praktiske arbejde på Bakken.

På denne baggrund stiller vi følgende simple spørgsmål:

1. Er den nuværende procedure med offentliggørelse af status tilstrækkelig?

Hvis svaret er ”nej” så:

1. Hvad skal proceduren være? (jf. GEF-rykkerproceduren)
2. Hvad skal konsekvensen være? (jf. GEF-rykkergebyr)
3. Hvem skal drive processen? (jf. kassereren)