



**DGI**

# Ung til ung fællesskaber

En metodehåndbog med  
processer unge godt kan li'

OND  
ENT  
TET  
GEN  
FOND

#### Titel på materialet

Udgiver: KICK projektet 2023  
Forfattere: Nicolaj Ruby & Anne Eggebrecht  
Finansieret af: Tietgen Fonden  
Design: DGI Medier & Marketing (42703)  
Print: DGI Print

# Indhold

<b>Læseguide</b>	<b>4</b>
<b>DEL 1 – Til foreningen der vil ung til ung</b>	<b>6</b>
Hvorfor ung til ung tilgangen?	7
Hvad er ung til ung tilgangen?	7
Find det rette voksenmatch til jeres unge	10
<b>DEL 2 – Til den voksne, der skal arbejde med ung til ung tilgangen</b>	<b>14</b>
<b>Før-fasen: Det, du skal have styr på, før du inviterer de unge med</b>	<b>18</b>
Rekruttering	25
Refleksion til processen	27
<b>Under-fasen: Når de unge er ombord</b>	<b>28</b>
Rammesætning	29
Forventningsafstemning med de unge	30
Energizers og ryste-sammen øvelser	33
Roller og ansvar	36
<b>Idéudvikling</b>	<b>37</b>
Værktøj: Negativ brainstorm	37
<b>Efter-fasen: Bind sløjfe, fejr og gør klar til næste rul</b>	<b>42</b>
<b>Afsluttende side</b>	<b>50</b>



## Læseguide

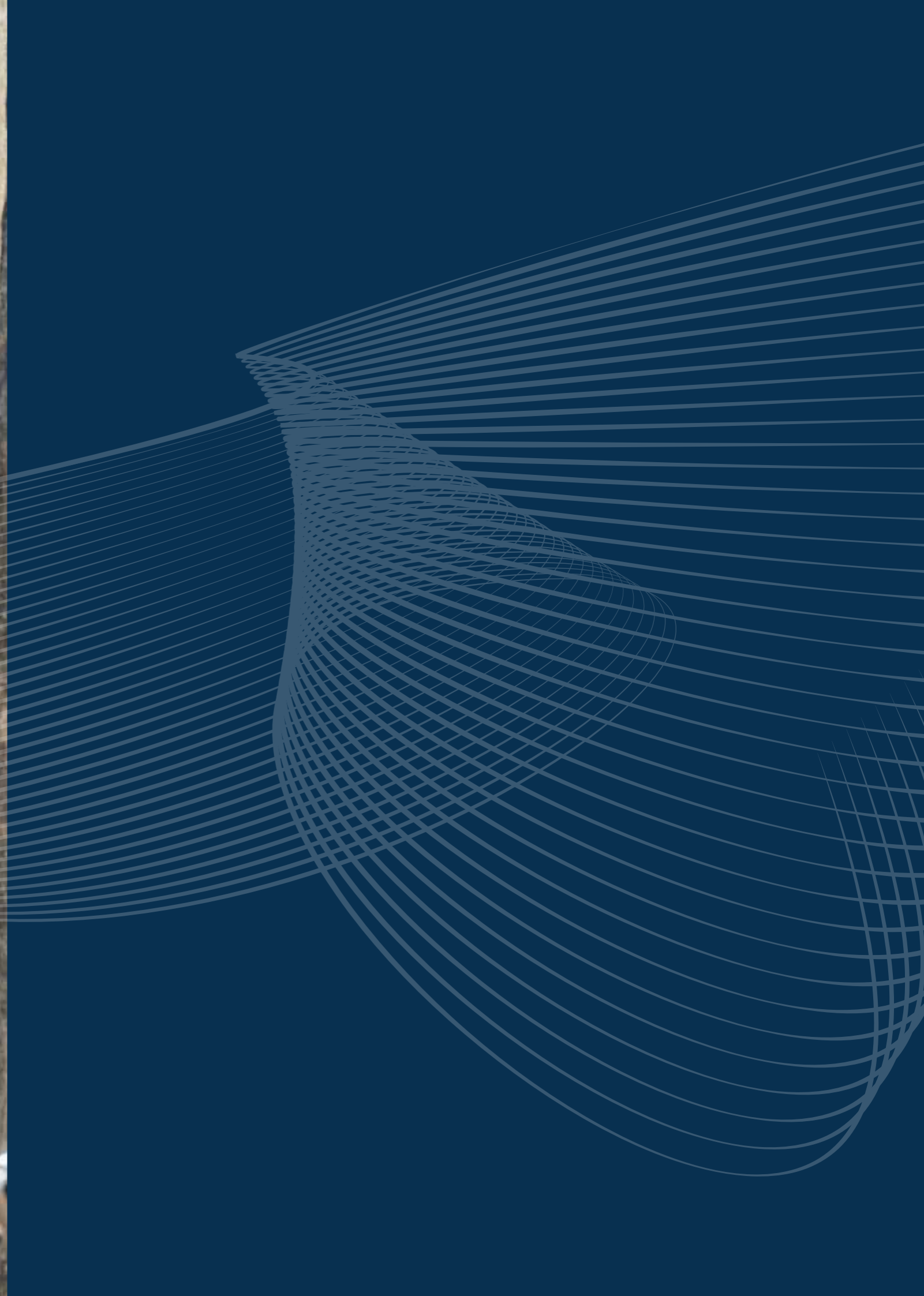
Bogen er skrevet til foreninger, der ønsker at skabe unge fællesskaber på unges præmisser ved at bruge ung til ung tilgangen. Bogen fokuserer på unge mellem 15-25 år. Der er altså tale om et stort aldersspænd og forskellige behov, og det skal man være opmærksom på.

Bogen er delt op i to. Den første del er henvendt til jer som forening. Den første del har til formål at stille jer de rette spørgsmål, så I kan få forventningsafstemt internt, hvad og hvordan I vil investere i initiativet, hvad I drømmer om med inddragelsen og sidst, men ikke mindst, giver den jer værktøjerne til at finde den rette person til at stå for inddragelsen af de unge. Denne del skal gøre jer helt klar til at involvere de unge og se magien ske.

Den anden del er henvendt til den eller de personer, som skal stå for selve afviklingen og inddragelsen af unge. Den er fyldt med viden, inspiration og konkrete værktøjer til at skabe unge fællesskaber gennem ung til ung tilgangen. Der er cases og eksempler fra andre foreninger, som meget gerne må kopieres til jeres forening.

I bogen henvender vi os til den person som "den voksne". I dette tilfælde har det ikke noget med alderen at gøre, da det sagtens kan være en ung person (som ikke selv definerer sig som voksen), men som blot er lidt ældre eller har lidt mere ansvar end de unge, I arbejder med.

*GOD ARBEJDSLYST!*





# DEL 1 – Til foreningen der vil ung til ung

Kære forening

Denne bog er til jer, der er engageret i en forening, og som ønsker at inddrage og engagere unge. I sidder måske i bestyrelsen, er ansvarlige for ungdomsafdelingen, forældre til en ung i en forening, eller måske er I trænere. Dét, der er vigtigt, er, at I vil og tror på, at unge har noget vigtigt at bidrage med i jeres forening og derfor er nysgerrige på, hvad det kræver at inddrage og engagere unge.

Først og fremmest skal I som forening have en kæmpestor high five for, at I har taget valget om at bruge energi, ressourcer og tid på at få unge med som medskabere af jeres forening. Det er sjovt at arbejde med

unge og se deres energi og engagement blive omsat til initiativer og nye fællesskaber. Men det er en investering, som kræver, at man satser for at få noget igen. Det kan til tider være hårdt og krævende og potentielt give meget lidt afkast.

Til gengæld er der også en god chance for, at I får flere unge med i jeres forening, at I får mere aktive og glade unge, der trives og udvikler sig - både i foreningen og i andre af livets arenaer, og unge, der vender tilbage efter efterskole, sabbatår eller efter endt uddannelse - med andre ord kan ung til ung tilgangen være en potentiel fremtidssikring af jeres forening.

## Hvorfor ung til ung tilgangen?

- 1: For at tiltrække flere unge til foreningen – nu og på sigt  
Unge tiltrækker andre unge. Verden ændrer sig, og unges behov, interesser og muligheder udvikler sig hele tiden. De unge er eksperterne på deres virkelighed og ved bedst, hvordan man får fat i andre unge.
- 2: For at passe på jeres unge - gennem trivsel og glæde  
Det at gøre noget aktivt sammen, få og tage ejerskab i et fællesskab og lave noget meningsfuldt for andre fremmer unges mentale sundhed.
- 3: Fordi unge bliver medskabere af deres lokalmiljø.
- 4: Ung til ung tilgangen fremmer unges demokratiske hand-  
lekraft og giver dem muligheden for at blive medskabere af deres lokalmiljø. Du opbygger en ressource, der kan komme foreningen til gode nu, men også i fremtiden.

Med andre ord kan ung til ung tilgangen være med til at fremtidssikre jeres forening og sikre en bæredygtig forening med glade, engagerede, aktive unge.

## Hvad er ung til ung tilgangen?

Ung til ung er en tilgang til at arbejde med unge i fællesskaber. Det er et paraplybegreb, som dækker over en række værktøjer og principper til at engagere og støtte unge i at stå for initiativer, aktiviteter, tiltag, events eller projekter for andre jævnaldrende unge.

Det er altså ikke initiativer for unge, hvor voksne arrangerer events, som unge kan deltage i. Omvendt er det heller ikke initiativer af unge, hvor unge 100 % alene står for initiativer for andre unge.

Illustration: Billedet her viser hvordan arbejdet med unge kan ses som et kontinuum, hvor man på den ene side har initiativer for unge, der er drevet 100 % af voksne, og på den anden side er der initiativer, drevet 100 % af unge. I denne bog taler vi om initiativer et sted mellem de to poler. Det er vigtigt at pointere, at et initiativ ikke er fastlåst, og der vil være perioder, hvor den voksnes rolle er større, og initiativet læner sig mere mod "for" unge, og perioder hvor det nærmere er et initiativ "af" unge, som en selvkøbt maskine, hvor den voksne blot skal bakke op og kigge på.



### Eksempler på initiativer 100 % for unge:

- Den afsluttende sommerfest, hvor de unge deltager.
- Den fælles tur til biografen for alle trænere og hjælpetrænere.
- Sociale events, målrettet de unge.

### Eksempler på initiativer "med" unge:

- Ungeudvalg – særligt fokus på at lave noget for de unge.
- Unge i landsbyklynger.
- Øremærket pladser til unge i bestyrelsen
- Ungenetværk på tværs af idrætter i foreningen: Fx RGF.
- Fest eller sociale events arrangeret af de unge med voksen projektleder.

### Eksempler på initiativer 100 % af unge:

- Foreninger startet af unge: Urban Training Aarhus, Skateducate, m.fl.
- Hold startet og drevet af unge:
- Gymnastikholdet "Præsto Seniorpiger" skabt af en 17- og 19- årlig.
- Events skabt af unge: Sommerskole i TsT badmintonklub.

### Værdien af at støtte ungefællesskaber

Hvis I gerne vil fremtidssikre jeres forening og sikre en god fødekæde ind i foreningen, så er det de unge, I skal investere i. Det betyder, at I skal lytte til dem, involvere dem og engagere dem i foreningens arbejde og fremtid.

At være ung i dag er anderledes, end da I var unge. Der er større pres, flere forventninger og flere muligheder og tilbud end for bare 15 år siden. Det kan gøre det svært at fastholde og motivere unge. Man er ikke tvunget til at være en del af den lokale forening for at være en del af et fællesskab, for der er mange andre aktiviteter og muligheder for fællesskaber at være en del af i dag. Det er de voksnes ansvar at vise den næste generation værdien af at være en del af et forpligtende fællesskab.

Samtidig vil 39 % af de, der er i foreningerne i dag, som ikke er frivillige, gerne være frivillige. Der er altså en stor gruppe unge, som gerne vil engagere sig, og som gerne vil være med i et forpligtende fællesskab. Unge vil gerne gøre noget godt for andre, de vil gerne have det sjovt, bidrage med noget, de er gode til, og være sammen med deres venner.

Med ung til ung tilgangen har I mulighed for at ramme alle fire motivationsfaktorer, samtidig med at I får en gruppe, som lægger energi og kræfter i udviklingen af jeres forening. De største årsager til at unge ikke vælger at blive frivillige er deres forestilling om, hvad det kræver at være frivillig. De tre største barrierer for at være frivillig er forestillingen om, at det kræver, at man forpligter sig i lang tid, at man har et stort netværk, og at man er en udadvendt personlighed. Med ung til ung tilgangen er de unge selv med til at sætte rammerne, og de er selv med til at definere, hvordan de vil være frivillige. Det skaber et større ejerskab og motivation for at engagere sig som frivillig.

Det kræver en vis åbenhed og nysgerrighed at finde ud af, hvad der motiverer og virker hos jeres unge, men værdien af unge fællesskaber er ikke til at tage fejl af; bedre trivsel, unge, der ikke falder fra, og kommer igen efter skole- eller udlandsophold, unge, der tager ejerskab og finder nye løsninger, og unge, der bliver rollemodeller for dem, der er yngre end dem selv. Det er en kæmpe gevinst at få de unge med - på kort og på langt sigt.

## Afsæt ressourcerne

Det behøver ikke at være hverken hårdt eller altomvæltende arbejde at engagere unge gennem ung til ung tilgangen, men det er heller ikke noget quick-fix. I skal overveje, hvilke ressourcer foreningen kan og vil afsætte til at skabe velfungerende unge fællesskaber.

Har foreningen økonomiske midler til løn, materialer, afvikling af events osv.? Er der puljer, I kan søge, eller midler, der kan allokeres? Kan foreningen spare på indkøb af nyt udstyr og bruge midlerne til dette initiativ? Skal nogle af midlerne fra årsfesten være en del af de unges budget?

Er der lokaler, haltider, faciliteter og udstyr, som kan bruges? Kan I sammen med de unge få omsat den tomme haltid torsdag aften til en haltid fuld af liv? Kan det kedelige mødelokale blive omdannet til et fedt lokale, de unge kan præge, som de vil? Kan I bruge jeres kælderrum fyldt med gammelt udstyr til noget?

Hvem har I i jeres netværk, som kan støtte jer? Er der en lokal uddannelse eller ungdomsforening, I kan samarbejde med? Er der forældre, der kan prikke til de unge? Er der personer fra det lokale erhvervsliv, I kan spørge om hjælp?

Hvem har tid? Hvem er alligevel i hallen og snakker med de unge? Har personen mulighed for at mødes eftermiddage og/eller weekender, svare på beskeder og opkald? Kan I omrokere nogle timer, så træneren eller den caféansatte kan ændre nogle af deres timer til at arbejde med unge?

### Faktaboks:

- Unge mellem 15-25 år dyrker i gennemsnit 6,9 forskellige aktiviteter om året. Unge er nysgerrige, så forvent derfor, at de forpligter sig i kort tid flere forskellige steder.
- 39 % af unge, der er i foreningerne i dag, som ikke er frivillige, vil gerne være det.
- Unge tager ofte ikke selv et ansvar, men de løfter det, når det bliver givet. Med andre ord er den bedste måde at få unge med som frivillige ved at spørge dem.
- De fire største motivationsgrunde for at være frivillig blandt unge er: Når de gør noget godt for andre, når de har det sjovt, når de er sammen med deres venner, og når de gør noget, de er gode til! Hvordan vil I motivere jeres unge?
- De tre største barrierer for at være frivillig er forestillingen om, at det kræver, at man forpligter sig i lang tid, at man har et stort netværk, og at man skal være en meget udadvendt personlighed. Afliv myten om den klassiske frivillige og vis dem, at alle kan være frivillige, og alle spiller en vigtig rolle i foreningen.



# Find det rette voksenmatch til jeres unge

Når I som forening skal finde den eller de personer, som skal stå for at engagere unge, er det vigtigt at I ikke udelukkende kigger efter mennesker med en bestemt uddannelse, særlige faglige kompetencer eller sportslige resultater. For den afgørende faktor er personens relationelle kompetencer, som skal matche med foreningens unge. Den voksnes opgave er at være bindeled mellem foreningens intentioner og de unges ambitioner. Det handler derfor i høj grad om personens evne til at motivere og engagere unge, og det kræver nærvær, empati og evnen til at forstå de unge. Personens fineste opgave er at lære de unge at kende, spejle de unges kompetencer for dem selv og for andre, lytte efter, hvad de siger - også i alt det uformelle.

I bund og grund kan det koges ned til 3 T'er.

## Tillid:

Til unge og fra unge.

## Tilgængelighed:

Evnen til at gøre sig selv og initiativet tilgængeligt for unge, så de let kan tage ejerskab.

## Tid:

Opbygning af et initiativ og et fællesskab tager tid, og det kræver tålmodighed fra den voksne.

## Mød fire forskellige typer voksne

**Michael, formand i en gymnastikforening:** Inviterer unge medlemmer til at sidde med til de bestyrelsesmøder, de har lyst og overskud til. Ringer direkte eller spørger, når han ser dem i hallen. Gør den unges bestyrelsespost uforpligtende og med mindre ansvar end de ældre medlemmer. Lader unge komme med nye idéer og løbe med de opgaver, som de selv finder interessante. Lytter, bakker op og lader dem prøve idéerne af, selvom han ikke altid er enig/forstår idéen.

**Peter, aktivitetsmedarbejder på et skolehjem:** Den cool storebror-type. Tager en sludder og opbygger tillid. Inddrager de unge i alle beslutninger gennem samtalen. Bruger ingen visuelle værktøjer eller post-its, men har et indre fokus på processen.

**Mia, frivillig træner i en badmintonforening:** Bruger tid med de unge. Snakker med dem før og efter træningen. Kan deres navne. Kender de unge, og de unge har tillid til personen. Vil og kan prioritere de svære personlige snakke - også om det, der foregår udenfor træningen. Giver ansvar til træningen og prikker unge til at tage opgaver, som f.eks. at stå for opvarmning eller sociale tiltag på holdet. Roser dem for deres indsats - stor som lille.

**Dorthe, ansat, leder et ungenetværk i en flerstrengt forening:** Organiserer over en kop kaffe. Spørger, hvad de unge gerne vil, og engagerer dem til at stå for enkelte større ting. Spørger dem, hvad de har lyst til at stå for, og hvad de har brug for støtte til. Bakker op ved at tage alle de opgaver, de unge ikke vil. Mødes meget få gange, men tager løbende snakken online, eller med den unge enkeltvis i hallen.

# Arketyper på den rette voksen

Der er selvfølgelig ikke én rigtig måde, hvis man som voksen vil lykkes med at engagere unge. Der er mange måder, man kan være "ung til ung-voksen" på, men når vi kigger på de voksne, der lykkes med at skabe unge fællesskaber ude i foreningerne, så er der dog nogle karaktertræk og kvalifikationer, der går igen på tværs af køn, alder eller idræt. Disse kvalifikationer har vi forsøgt at illustrere i tegningen nedenfor, som en slags arketype på en voksen, der lykkes med at skabe ungefællesskaber.

Illustrationen skal derfor ses som et eksempel på, hvilke karaktertræk og kvalifikationer man kan kigge efter, når man skal finde en person, der skal stå for at engagere unge. Det er ikke sikkert, at denne person siger, gør, tænker og føler **alle tingene** som i illustrationen, men brug den som et pejlemærke, når I skal ud at finde den rette voksne.

Måske kan I allerede genkende personen fra jeres forening?

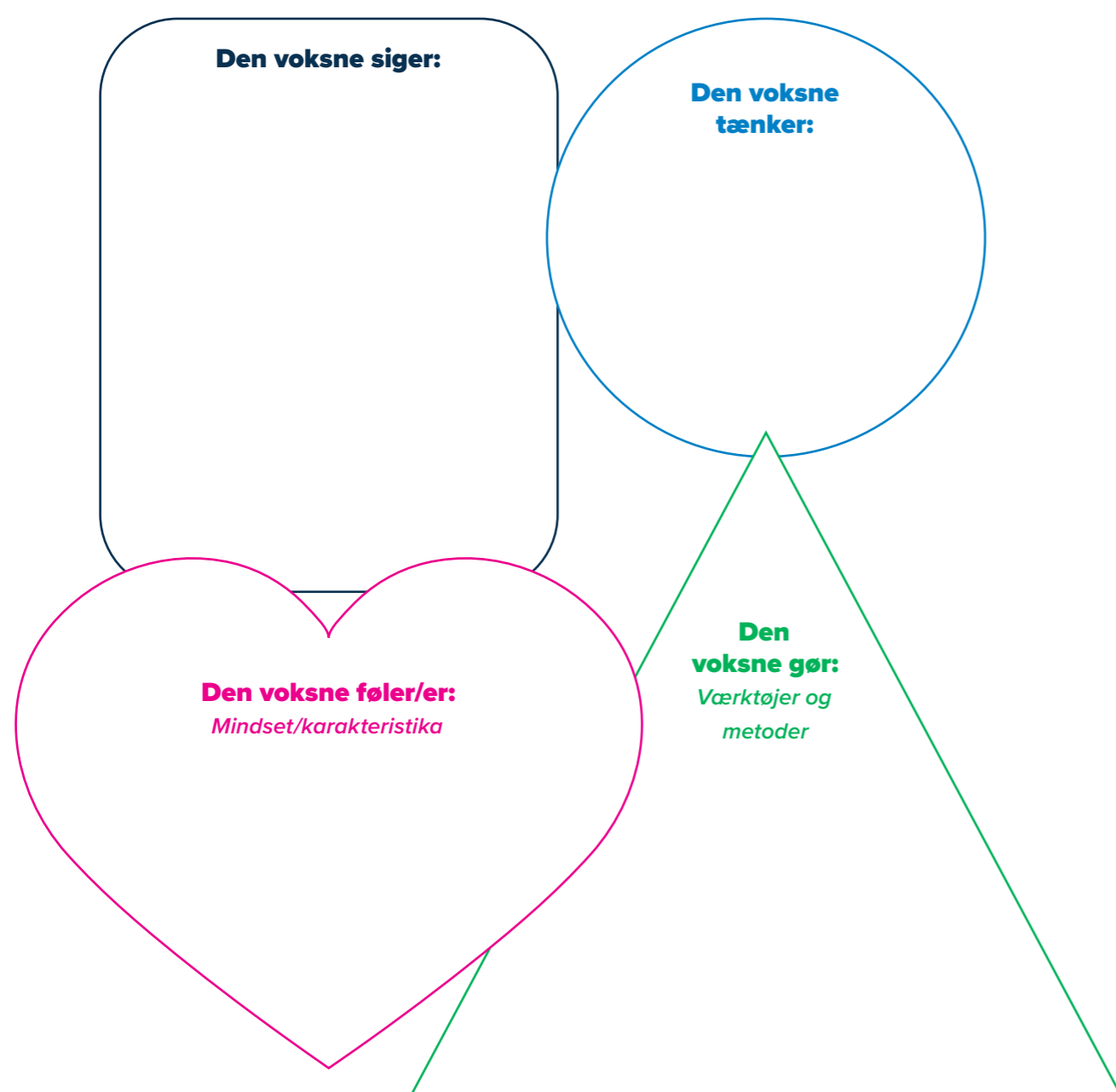


Refleksionsspørgsmål: Hvordan viser personen, at han/hun tror på de unge? Hvordan kan personen arbejde med mesterlære og gå forrest? Hvordan kan vi i foreningen støtte personen i at lytte efter de behov, han/hun hører?

### Værktøj: Arketyper på en voksen

Vi har vedhæftet den blanke version af "arketyper på en voksen". Brug modellen til at forventningsafstemme internt, hvad I leder efter hos den eller de personer, der skal engagere de unge hos jer. Brug illustrationen til at diskutere, hvilke af disse ting der er vigtigst for jer. Brug også modellen til at gøre eksemplerne konkrete i jeres forening.

I kan også bruge den sammen med den voksne til at italesætte, hvad I forventer af personen, eller hvilke emner personen skal være opmærksom på i arbejdet med de unge.



## Refleksionsspørgsmål til bestyrelsen

- 1:** Hvem i jeres forening er god til unge og vil unge? Hvem snakker allerede i forvejen med dem og har allerede opbygget tillid til dem? Er det den cool storebror eller storesøster, forælderen, træneren eller kantinelederen?
- 2:** Hvordan kan I vise unge tillid? Får de adgang til de sociale medier? En nøgle til boldskabet? Fri afbenyttelse af hallen udenfor åbningstid? Et budget, de kan arbejde frit med? Vær modige og giv ansvaret til unge.

Den allervigtigste forudsætning for at engagere unge er de relationelle kompetencer. Hvis ikke I har en eller flere voksne, der kan engagere og motivere til deltagelse og sikre de tre T'er, så overvej, om I skal investere i at finde en person udefra, som kan varetage denne opgave.

- 3:** Det kræver tid at få startet ung til ung tilgangen op. Er tid ikke det, I har mest af i jeres forening, så overvej, om I kan prioritere ressourcer, så I får skabt jer tid til at engagere unge. Måske er det en økonomisk omprioritering eller en omfordeling af opgaverne, der skal til for at sikre, at I har hænder og tid nok til at starte ung til ung tilgangen op.





## DEL 2 – Til den voksne, der skal arbejde med ung til ung tilgangen

Denne del af bogen er skrevet direkte til dig, der er voksen eller måske er ung med lidt mere ansvar end dem, du skal engagere. Dig, der skal engagere unge gennem ung til ung tilgangen. Først og fremmest et kæmpe high five til dig. Det bliver sjovt, udfordrende og vildt!

I denne del af bogen får du en række hands on metoder og idéer til, hvordan du kan engagere unge i din forening. Nogle af værktøjerne kan bruges 1:1, og andre kan bruges som inspiration, mens nogle måske skal tilpasses og modificeres, før det passer til jeres unge. Det kan være, at du skal tilpasse sproget, skrue op/ned for refleksionsniveauet eller kompleksiteten alt efter, hvilke unge du arbejder med.

### Disclaimer!

- 1:** Unge er forskellige, og der findes derfor ikke en one-size fits all løsning til, hvordan du skal arbejde med unge. De har forskellige hobbyer, personligheder og er motiverede af forskellige ting. Unge kan altså ikke bare defineres ud fra deres alder.
- 2:** Unge vil ikke inddrages, bare fordi de er unge, men fordi de kan bidrage med noget.
- 3:** Din vigtigste rolle er at lære de unge at kende og være nysgerrig på, hvad lige netop de vil. Vær åben over for, at du, foreningen og bestyrelsen skal prøve nye ting af.

### FAKTABOKS

- Unge mellem 15-25 år dyrker i gennemsnit 6,9 forskellige aktiviteter om året. Unge er nysgerrige, så forvent derfor, at de forpligter sig kort tid på mange steder.
- 39 % af de unge, der er i foreningerne i dag, som ikke er frivillige, vil gerne være det.
- De unge tager ikke et ansvar, men de løfter det, når det bliver givet.
- Med andre ord, den bedste måde at få unge med som frivillige er ved at spørge dem.
- De fire største motivationsgrunde for at være frivillig blandt unge er: Når de gør noget godt for andre, når de har det sjovt, når de er sammen med deres venner, og når de gør noget, de er gode til!
- De tre største barrierer for at være frivillig blandt unge er forestillingen om, at det kræver, at man forpligter sig i lang tid, at man har et enormt stort netværk, og at man skal være en meget udadvendt personlighed. Afliv myten om den klassiske frivillige, og vis dem, at alle kan være frivillige, og alle spiller en vigtig rolle i foreningen.



# De tre T'er

Når du skal stå for ung til ung tilgangen, så vær nysgerrig på, hvordan du konkret kan arbejde med de tre T'er: Tillid, Tilgængelighed og Tid

## Tillid:

Hvis du vil arbejde med unge og engagere dem i events, tiltag og initiativer, så er det vigtigt, at du først og fremmest har tillid til de unge. Du skal ville de unge og have tillid til deres evner, så du tør give dem ejerskab. Dette betyder i praksis, at du som udgangspunkt har en JA-hat på, når de unge kommer med idéer, også selvom du måske er skeptisk. Støt dem i at finde ud af, om det er en god eller dårlig idé i stedet for at sige nej fra starten. Giv dem tillid og ansvar i små doser, og se dem vokse med opgaven.

Der skal også opbygges tillid fra de unge, og det er ikke noget, der opbygges på én dag. Det kræver, at du lærer de unge at kende. Brug derfor tid på at lytte til dem, vær nysgerrig på deres virkelighed, vis, at du vil dem, opbyg jeres fælles relation og vær opmærksom på, hvad de gør og siger - også i alt det uformelle og ikke kun til jeres møder.

## Tilgængelighed:

Unge har i mange tilfælde en travl hverdag og har meget på programmet. Hvis du vil opbygge de unges tillid til dig, er det vigtigt, at du er tilgængelig på de unges præmisser. Du skal være der, hvor de er - enten fysisk og/eller online.

Involver de unge i denne snak, og hør dem ad, hvornår det passer dem bedst at mødes, hvor/hvordan de helst vil kommunikere, og vis dem, at du kan tilpasse dig til deres behov. Lad være med at forvente, at de læser lange mails, snak i stedet med dem, når du møder dem til træningen, og svar, når de har gang i messenger-chatten - også selvom det er 22.30 på en torsdag.

Overvej også, om du kan gøre initiativet mere tilgængeligt ved at gøre deltagelsen mere uforpligtende. Unge vil ikke have en bestyrelsespost, for de ved ikke, hvad den indebærer, hvad der kræves af dem, og hvor længe sådan en post varer. Men de vil gerne tage ansvaret for en konkret opgave eller bidrage til et konkret bestyrelsesmøde. Gør initiativet tilgængeligt ved at gøre det konkret, rammesat og uforpligtende for den unge at melde sig til.

## Tid:

Ting tager tid. Og ung til ung tilgangen er ikke et quick fix, som kan klares på én dag. Det kræver vedholdenhed fra den voksne, når man vil have et fællesskab op at stå, og der kan komme personlige udfordringer, eksamener og andre uforudsete forhindringer op, som gør, at de unge i perioder ikke kan afsætte tid eller energi til initiativet. Bliv ikke skuffet eller ked af det, hvis de i en periode ikke deltager, men husk at anerkende og byde dem velkommen, når de er der.

Omvendt kan korte deadlines hjælpe, og det kan være en støtte at have et tidsafgrænset mål, som man kan arbejde hen imod. Tidshorizonten må ikke være for lang, da det for mange unge er svært at planlægge for langt frem. Sæt hellere kortere deadlines som eksempelvis 2-3 uger, da der er større chancer for, de unge kan forholde sig til det.

## Processen

Før du går i gang med at bruge ung til ung tilgangen, skal du vide, at der er tre overordnede faser i processen. Disse er beskrevet som før-fasen, under-fasen og efter-fasen.

### 1: Før-fasen

Dette er fasen, før du involverer unge i det konkrete initiativ. Denne fase handler om at rammesætte, forberede og forventningsafstemme og om, hvordan du rekrutterer og inviterer unge ind i initiativet.

### 2: Under-fasen

Det er her de unge er kommet om bord. Her handler det om at skabe tillid, ejerskab og engagement og at gøre idéer til handling. Det er her, der skal knokles, hvor der kan komme bump på vejen og udfordringer, der skal løses. Men det er også her, at magien sker, og alt det sjove opstår.

### 3: Efter-fasen

Her er der fokus på evaluering, fejring og eventuel klarlægning til et nyt initiativ, så både du og de unge lærer fra processen, hvilket gør jer endnu skarpere til næste gang. Det kan også være her, hvor du mærker, at ungegruppen er i opbrud og måske er på vej videre.

Denne måde at anskue processen på er et forsøg på at skabe en struktur, men den er selvfølgelig mere flydende i virkeligheden. En proces med unge er nemlig sjældent fuldstændig lineær, og der vil måske være løbende tilgang af unge til projektet, eller der kan være behov for at evaluere, selvom I stadig er i gang med et initiativ. Se faserne som en inspiration snarere end en facitliste. Det går op og ned, når man arbejder med unge, og det vigtigste er, at du stoler på processen og holder det langsigtede fokus.

*Er du før, under eller efter i processen lige nu, kan du med fordel springe hen til den fase, du befinder dig i lige nu, og få refleksionsspørgsmål, øvelser og metoder, du kan bruge med det samme.*





## Før-fasen: Det, du skal have styr på, før du inviterer de unge med

I denne fase handler det om at få styr på de overordnede mål og rammer, som sætter retningen for ung til ung tilgangen, så du får et overblik og en retning for dit kommende arbejde. I denne fase er foreningen og dit bagland i høj grad også involveret. Der er mange spørgsmål, hvor det er relevant og nødvendigt, at flere fra foreningen eller bestyrelsen er med til at svare. Det er oftest let at svare på, hvad man selv ønsker at få ud af et projekt, og lidt sværere at forestille sig, hvad unge drømmer om. Det kan være en god øvelse at svare på, hvad foreningen kan tilbyde unge, så man senere kan afstemme med de unge, om det virkelig er det, de ønsker.

Der er to overliggende fokusområder:

- 1: Få styr på de overordnede **mål, roller og rammer**, så du er klar i mælet, når du skal engagere unge.
- 2: Hav en plan for **rekrutteringen**, hvor du inviterer unge ind og gør dem nysgerrige på initiativet.

## Værktøj: Få styr på mål, roller og rammer

**Formål:** At afklare formålet med initiativet både fra foreningens og de unges perspektiv. Danne et internt overblik over, hvilke ressourcer og netværk der allerede findes, som kan støtte dig i processen. Danne overblik over rammerne for initiativet, så det bliver lettere at italesætte over for de unge.

**Materialer:** Illustrationen, kuglepenne/tuscher og eventuelt post-its.

### Fremgangsmåde:

- Lav denne øvelse alene eller med andre involverede eller beslutningstagere fra foreningen.
- Start med at svare på spørgsmålene i venstre side af modellen, og skriv svaret ned på modellen eller på post-its. Sæt eventuelt en bestemt tidsramme af til hver felt/spørgsmål. Til slut udfylder du "rød-gul-grøn"-modellen i højre side af modellen. Denne del kan du senere hen bruge, når du skal engagere og informere de unge om initiativets rammer. Se side XX, hvordan øvelsen kan bruges sammen med unge.

**OBS:** Vær klar på at opdatere denne model, efter du har involveret unge. Måske ønsker de noget andet, end det du og foreningen kan tilbyde, og måske bliver du overrasket over, hvad der er vigtigt og motiverende for dem.

**Afstem succeskriterier:** Hvad drømmer jeg og foreningen om – og hvornår lykkes vi?

Med andre ord, hvorfor gør vi det her?

### Netværket

Hvem kan bakke op, og hvem kan jeg og de unge trække på ved behov? Hvad er mit ansvarsområde?

Hvem kan støtte de unge i driften/det "kedelige" arbejde?"

Mangler vi nogle kompetencer?

**Eksempler:** *Jens, pedellen, kan hjælpe, hvis vi skal bygge noget, Helle fra kantinen kender alle og har erfaring med at søge fonde.*

### Ressourcer og vilkår for projektet:

Hvilke ressourcer er der påkrævet, for at det bliver en succes?

Hvilke ressourcer har foreningen allerede: Ledige haltimer, økonomi til forplejning, ubrugte lokaler, spilledragter, vores Instagram med x antal følgere?

Hvad skal der til for, at vi lykkes: Voksen-/trænerløn, yderligere halleje, midler til at afvikle events?

### Hvad får de unge ud af det?

Hvad kan jeg og foreningen tilbyde, som motiverer unge? Og hvilke af tingene skal jeg tydeliggøre over for de unge?

Kig på de materielle ting som:

Får de en udtalelse, de kan bruge på deres CV? Fri træning, adgang til lokaler, gratis kaffe i kantinen, en fælles tur i biffen, spillerdragt eller aftensmad til samlinger og møder?

Kig også på de mere personligt udviklende eller sociale kompetencer som:

Giver du dem plads til deres idéer og løbende sparring undervejs, erfaringer de kan bruge til deres CV, fede oplevelser, bliver de en del af et fællesskab, eller får de et talerør gennem foreningens sociale medier?

## ★ Succeskriterie:

Hvad drømmer jeg og foreningen om – og hvornår lykkes vi?

Med andre ord, hvorfor gør vi det her?

*Eksempler: hvad er det helt store mål?*

*10 nye trænere?*

*20 nye medlemmer i alderen 15-25?*

*Et aktivt ungeudvalg?*

*5 nye tiltag på 3 år?*

*Et godt ry blandt de unge i byen?*

## ♥ Hvad får de unge ud af det?

Hvad kan I tilbyde som motiverer de unge? Og hvilke af tingene skal I tydeliggøre overfor de unge?

Kig både på de materielle ting såsom:

Får de en udtalelse, de kan bruge på deres CV? Fri træning, adgang til lokaler, gratis kaffe i kantinen, en fælles tur i biffen, spilledragt eller aftensmad til samlinger og møder.

Kig også på de mere personligt udviklende eller sociale ting såsom:

Giver I dem plads til deres idéer og løbende sparring undervejs, erfaringer de kan bruge til deres CV, fede oplevelser, bliver de en del af et fælleskab, eller får de et talerør gennem sociale medier?

## 👥 Hvem er teamet?

Hvem har vi i teamet, og hvem, kan vi og de unge trække på?

Hvad står vi for?

Hvem kan støtte dem i driften/det administrative/"det kedelige"?

## + Ressourcer

Hvilke ressourcer er der påkrævet, for det bliver en succes?

Hvilke ressourcer har vi allerede: Ledige haltimer, økonomi til forplejning, og spilledragter, vores Instagram med x antal følgere?

Hvad skal der til for at vi lykkes : voksen-/trænerløn, yderligere halleje, midler til at afvikle events?

Er der aftaler med ledelse/beslutningstager, som skal sikres, før I kan gå i gang?





★ **Succeskriterie:**

♥ **Hvad får de unge ud af det?**

👥 **Hvem er teamet?**

✚ **Ressourcer**

## Rammesætning: Rød- Gul- Grøn

Hvor har de unge indflydelse/handlemuligheder? Og hvor har de ikke?

Denne del af modellen er vigtig at svare på. Den er nemlig en stor hjælp til at nedbryde de barrierer, unge kan have for at melde sig som frivillig. Værktøjet hjælper med at rammesætte, hvad deres rolle og opgave er, og hvad de forpligter sig til, så de får nemmere ved at sige ja eller nej. Samtidig viser det også de unge, at I giver dem ejerskabet ved at give dem rammer, som er påvirkelige og åbne.

Denne øvelse kan bruges i sammenhæng med forventningsafstemningen ovenfor og vises til de unge senere hen.

Se side 27, for yderligere forklaring og hvordan den anvendes med de unge

### Rammesætning

Defineret	Påvirkeligt	Åbent
<p><b>Eks 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– I skal finde på gode forslag til hvordan vi kan styrke det sociale på tværs af de forskellige grene af foreningen.</li><li>– I skal selv få det til at ske (...Og ikke kun være dem der kommer med idéerne.)</li><li>– I skal lave noget (event, aktivitet, udstilling, opvisning eller?) til foreningens sommerfest den 15. juli</li></ul>	<p><b>Eks 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– I har et budget på 15.000 om året</li><li>– Det skal være for alle mellem 13-15 år i foreningen</li></ul>	<p><b>Eks 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Hvad hedder I som gruppe?</li><li>– Hvad skal der ske, hvor skal det ske og hvornår ?</li><li>– Hvor ofte vil I mødes?</li></ul>
<p><b>Eks 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Haltetiden er torsdag fra 18-21. Budgettet er 3000 kroner.</li></ul>	<p><b>Eks 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Forslag til mødetider. Forslag til events.</li></ul>	<p><b>Eks 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Indholdet til events. Aktiviteterne, der skal ske i haltiden, som de unge står for. Om der skal fundraises eller søges sponsorater udover budgettet. I må bruge de sociale medier, som I vil.</li></ul>

# Rekruttering

Du skal nu i gang med at sætte holdet af unge, som sammen med dig skal starte nye initiativer op. Måske kender du allerede de unge og har en klar idé om, hvem du kan prikke, eller måske skal du først til at finde unge, møde dem og lære dem at kende.

Uanset hvad, er rekruttering en af de helt store opgaver, som kræver vedholdenhed, og som ikke har en one size fits all løsning. Her kommer nogle perspektiver og refleksioner, der kan støtte dig i processen.

## Bliv klogere på din målgruppe

Start med uforpligtende snakke med de unge. Vær der, hvor de unge er, og spørg ind til, hvad de drømmer om og kunne ønske sig mere af, eller plant et frø om de initiativer og forandringer, som du og foreningen gerne vil skabe, og hør deres umiddelbare tanker. Vær der, hvor de unge er - i kantinen, til træning, til samlinger eller andre steder, hvor man møder unge.

## Hvilke kompetencer søger du blandt de unge?

Overvej, hvad du ønsker, de unge gerne skal bidrage med, og altså ikke blot "at de er unge". Unge vil ikke engagere sig i noget kun på baggrund af deres alder. De vil engagere sig, fordi lige netop de kan bidrage med noget og/eller er optaget af initiativet. Vær opmærksom på ikke kun at prikke dem, der råber højest. Overvej, hvilke kompetencer du ønsker at se og udvikle blandt unge. Er det unge der:

- 1: Kan stille sig op foran andre?
- 2: Er gode til at få alle med og tager et socialt ansvar?
- 3: Brænder for lige netop jeres idræt?
- 4: Kan repræsentere minoriteterne/den stille stemme?
- 5: Har vilde/skæve idéer?
- 6: Vil være en god rollemodel for dem, der er et par år yngre?
- 7: Er god til at huske at tage videoer/billeder til (gymnastik/håndbold/...)holdets Instagramside.

En der har flair for kommunikation kan være givtigt

**Lad de første skridt være uforpligtende, og gør det nemt at engagere sig:**

Inviter til uforpligtende møder/snakke, hvor unge kan høre om initiativet. Unge vil gerne prikkes, men vil omvendt også gerne se ting an.

Giv dem muligheden for, at de kan bidrage, når de kan, og at de let kan melde fra, når de har eksamener, pressede perioder eller andet, der fylder i deres liv. Gør det tydeligt for dem, at de altid er velkomne, og at deres bidrag, stort som småt, er værdifuldt for dig.

## Start i det små

Sæt gang i processen, når du har nogle få engagerede unge. I behøver ikke være et helt fodboldhold for at kunne gå i gang. Det er de få engagerede unge, der er nøglen til at få flere med.

## Hvor møder de dig og initiativet?

Overvej, om der er flere måder, de unge kan møde dig og foreningens initiativ på, og vær ikke bange for at sprede ordet vidt og bredt.

Er det via foreningens sociale medier? Lokalavisen? Plakater ved hallens indgang? En nyoprettet TikTok konto?

## Fem metoder til rekruttering, som du kan lade dig inspirere af

Der er mange måder, man kan rekruttere unge på. Du må prøve dig frem og se, hvad der virker, for at unge engagerer sig hos jer. Der er metoder, hvor du henvender dig direkte til den unge, og andre som er mere generelle og henvender sig til flere. Mange af disse metoder vil også kunne kombineres.

### 1: Spørg en ung direkte

Denne metode er god, når du kender de unge lidt og allerede har kontakt til dem. Vær specifik omkring, hvorfor han/hun er interessant at have med i initiativet, og hvad du ser vedkommende kan bidrage med. Gør det let og uforpligtende at sige ja ved at høre, om de vil med til ét møde - og ikke skal sige ja til hele initiativet.

### 2: Jobopslaget

Denne metode er særlig god til dig, som ikke har det store netværk blandt de unge, eller du ønsker at inddrage en særlig målgruppe blandt de unge. Denne metode kan ikke stå alene, da den skal følges op af et infomøde, en uforpligtende samtale eller lignende.

Lav en plakat og/eller et opslag til sociale medier, hvor du søger frivillige til et kommende projekt/initiativ, som er udformet som et jobopslag. Det er altså vigtigt, at du beskriver, både

hvad du forventer af de unge, hvad deres opgave er, hvilke kompetencer du leder efter, og hvad det store mål med projektet er. Da frivilligt arbejde er ulønnet, skal du være meget opmærksom på, hvilke evner de får lov at udvikle, og hvad der ellers følger med som "løn".

**Husk:** En call to action. Altså, en lille opgave de skal gøre for at vise, at de er "den rette til jobbet." Opgaven kunne være at skrive en mail eller sende en kort video, hvor de beskriver, hvorfor de vil være med. Her er det meget vigtigt, at du svarer, takker og anerkender dem og inviterer dem ind til det første møde, en infoaften eller en uforpligtende samtale.

Desuden skal der være en kontaktmulighed (telefonnummer, mail, messenger), hvor man kan skrive/ringe, hvis man er interesseret og vil høre mere. Også her er det vigtigt at svare og vende tilbage, hvis de skriver eller ringer.

**OBS:** Det kan være svært at rekruttere på denne måde, da det kræver mod at skulle henvende sig til en person eller et initiativ, man ikke kender.

Derfor kan det være en fordel at supplere denne metode med at være til stede til events, steder eller samlinger, hvor de unge er, og fortælle om initiativet.

### 3: Et Faxe Kondi møde:

Denne metode er særlig god, hvis du allerede er blandt en masse unge til dagligt. Her kan du snakke om løst og fast med de unge, og hvis de en dag kommer med en løs idé, så vær hurtig til at anerkende dem og være nysgerrig på idéen. Spørg dem, om de har lyst til at snakke mere om idéen, eventuelt over en Faxe Kondi/kop kaffe? Vær nysgerrig på idéen, på hvem der kan støtte ham/hende, og hvordan kan du hjælpe? Tag gerne det første lille skridt sammen.

### 4: Positivt pyramidespil:

Denne metode er god, når du har mange medlemmer, som du gerne vil involvere mere i bestyrelsesarbejde eller nye initiativer. Du kan med fordel koble denne metode til metode 1, 3 og 5. Metoden går ud på, at du finder nogle enkelte fakkeltædere, som du vil have med qua deres kompetencer (sociale, faglige, kommunikative m.m.) og prikker dem og fortæller dem, hvorfor du vil have lige netop dem med. Giv dem prikkefingeren videre, og spørg, om de vil prikke 2-3 andre unge, som de ser kan bidrage.

Denne metode kan tage tid, men når snebolden ruller, så kan du få rigtig mange med, og de føler alle en vis stolthed, fordi lige netop de er blevet prikket.

### 5: Infoaften:

Denne metode er god til opstartsfasen og fungerer både med unge, du kender, og til at få nye med.

Her er der tre gode huskeregler.

#### 1: Husk mad

Det skal være hyggeligt at mødes, og det skal være let at vælge til. Hvis der er mad og snacks, så er det lidt lettere at prioritere, fordi man også får sikret sig sin aftensmad. Det falder særligt i god jord, hvis det er studerende, du vil engagere. Vi bliver trygge, når vi spiser sammen, og det er med til at give os en fælles oplevelse.

#### 2: Få fingrene i bolledejen med det samme

Snak og arbejd sammen i fællesskab på initiativet med det samme. Lad de unge løse en case til infoaftenen. Lad dem udvikle initiativet, komme med deres idéer og finde løsninger med det samme - uden at skulle forpligte sig. Når de først er kommet med idéerne og løsningen, er det mere interessant for dem at forpligte sig, fordi de føler ejerskab til ideerne.

#### 3: Gør det let at være med

Fortæl de unge om rammerne og forventningerne til initiativet, og hvordan de kan få ejerskab i den videre proces. Gør det tydeligt, hvad de siger ja til, og giv dem lov at tænke over, om de har lyst til at engagere sig.

# Refleksion til processen

Hvad er den sværeste del af processen, **før** de unge er med?

#### 1: At få opbakning til projektet fra baglandet?

Har du store drømme og mål for initiativet, men et bagland, der holder igen med ressourcer og støtte? Hvem er dine wingmen, der kan støtte dig? Spørg ind til, hvad de er bekymrede for, og lav eventuelt en aftale om, at I laver løbende opsamlinger, så de er informerede og trygge i processen. Kan du læne dig op ad andre foreningers erfaringer, som kan give dem ro i maven?

#### 2: At finde unge til initiativet?

Vær ikke bange for at starte med en lille flok på 2-3 personer. Vær åben for andre unge, som de unge selv inviterer ind. Hvis der ikke findes unge i jeres forening, hvor kan du så komme i kontakt med unge? Hvilke skoler/institutioner/fællesskaber i lokalområdet kan du involvere?

#### 3: At inspirere og motivere unge til at være med?

Det kan være svært, da unge i dag har travlt med både skole, job og venner, der skal passes, samtidig med at de gerne vil dyrke deres idræt. De har mange tilbud, og du er blot endnu et tilbud i rækken. De vil derfor gerne være helt sikre på, at det er noget, de vil bruge deres dyrebare tid på. Du er derfor nødt til at have is i maven og give det tid. Bliv ved med at invitere unge ind, og bliv ved med at skabe muligheder for, at de kan deltage og engagere sig. Det kan føles hårdt, når man står der, fuldstændig forberedt og klar med et fedt initiativ, og ingen dukker op. Spørg ind til, hvorfor de unge ikke dukker op, og hvad der eventuelt skulle til for, at de ville dukke op, og vær klar til at tilpasse initiativet, så I kan gå i gang med en lille gruppe.





## Under-fasen: Når de unge er ombord

Det er i denne fase, magien sker. De unge er samlet og er klar til at hoppe i arbejdstøjet og tage fat. Du er klar til at starte eventyret og bakke op om de unges idéer, holdninger og energi. I før-fasen har du sat holdet, nu skal I til at spille sammen.

### Byg skibet mens I sejler:

Unge kommer ikke nødvendigvis for fællesskabet i første omgang, men for den fælles aktivitet, og derfor er det vigtigt, at du og de unge kommer i gang med at udvikle idéerne og de konkrete aktiviteter med det samme, så de holder interessen. *Samtidig* skal du holde dit fokus på at opbygge fællesskabet og tilliden i gruppen.

## Rammesætning

Det “blanke papir” skræmmer. Det skaber usikkerhed, når der er for frie rammer, og opgaven er for stor og udefinerbar. Omvendt er det også kedeligt, hvis man ikke må ændre på noget, og kun skal løse en lille defineret opgave. Din opgave er derfor at være konkret om rammerne og tegne et tydeligt billede af, hvor de har indflydelse, og hvad der er defineret på forhånd.

### Værktøj: Rød – Gul – Grøn modellen

**Formål:** Tydeliggøre rammerne, så det bliver let og overskueligt for unge at sige ja eller nej til at være med. Give ejerskabet til de unge og vise, hvor deres handlemuligheder er.

**Materialer:** Et stort stykke papir eller flipover, som er delt i tre felter: **1: Defineret**, **2: Påvirkeligt** og **3: Åbent**. Marker eventuelt med rød, gul og grøn (se illustration). Dette kan også laves på et slide.

#### Fremgangsmåde:

- Du har på forhånd udfyldt de tre felter på papiret eller flipoveren, så det står tydeligt og læsbart.
- Start med at introducere modellen, og forklar, hvordan den beskriver rammerne for det initiativ, I skal i gang med. Lad dem gerne stille spørgsmål undervejs.

**Defineret:** Det er de ting, som ikke umiddelbart kan rokkes ved. Det er de definerede rammer som eksempelvis datoen

for et event, budgettet eller målgruppen.

**Påvirkeligt:** Her kommer du med udkast og forslag til indhold og rammer. Det kunne være forslag til mødetider, til indhold af events, eller hvordan I kommunikerer online.

**Åbent:** Her er alle de rammer, hvor de unge har fuld indflydelse på indholdet, og hvor de får ejerskabet. Det kan være indholdet til events, hvad deres gruppe skal kaldes, eller hvordan de vil styre kommunikationen udadtil.

Når du har præsenteret modellen går de unge 2-3 personer sammen og snakker om, hvad de umiddelbart kan lide ved initiativet, om der er noget, der skal tilføjes/rettes i det gule eller grønne felt. Saml op i plenum.

I de samme grupper snakker de nu om, det er noget, de har lyst til at være med til eller har konkrete idéer til.

### Rammesætning

Defineret	Påvirkeligt	Åbent
<p><b>Eks 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gymnastik</li> <li>– I Rødkilde hallen</li> <li>– To gange om ugen</li> <li>– I bliver en del af vores ungrænere netværk</li> </ul>	<p><b>Eks 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– I er tre, der deles om holdet</li> <li>– I skal arbejde hen imod vores opvisning</li> <li>– Det er primært for dem, der har været på “Rytme og Tons” og “Gymnastik for sjov”</li> <li>– I får basis 1 uddannelse</li> </ul>	<p><b>Eks 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hvad skal holdet kaldes</li> <li>– I designer holdets trøje</li> <li>– Skal der laves noget socialt for deltagerne?</li> </ul>

# Forventningsafstemning med de unge

At lave en forventningsafstemning med unge er ikke nødvendigvis kun til det første møde, I har sammen. Følgende spørgsmål kan stilles løbende, og I kan sammen gå tilbage til svarene og justere dem senere i processen. Det vigtigste er, at de unge får ejerskab over beslutningerne, og at de er med til at give svarene.

## Lær de unge at kende:

Til jeres møder kan du gennem en række forventningsafstemmende spørgsmål blive klogere på:

Hvem er de unge, hvad kan de lide, og hvad motiverer dem? Denne viden kan du bruge til at tilpasse samarbejdet løbende og finde ud af, om det stemmer overens med det, du og foreningen forestillede jer.

Når du forventningsafstemmer, så skal du finde balancen mellem at sætte krav/rammer og give medbestemmelse, som passer til dine unge.

Her er nogle emner, der er gode at forventningsafstemme om:

## Succeskriterier:

Hvad er formålet – og hvornår ved vi, at vi lykkes? Hvad er de unges egne forventninger?

## Fællesskab og samarbejde:

Hvordan skaber vi de bedste forudsætninger for et sjovt, trygt og fedt fællesskab?

## Rammerne:

Hvad må vi?

Hvor ofte skal vi mødes?

Hvornår?

For hvem?

Hvor?

## Rollerne:

Hvad har de unge lyst til at påtage sig?

Hvad gør de voksne? Hvem kan støtte dem?

## Kommunikation:

Hvor og hvordan skal I kommunikere bedst muligt

– online og fysisk?

## Fællesskabet og samarbejde:

Et fællesskab skal opbygges, og du kan være med til at sætte de gode rammer for, at det sker. Først og fremmest skal du arbejde med at skabe psykologisk tryghed i gruppen, så de unge føler sig trygge til at sige deres mening, komme med deres idéer og til at handle på trods af frygten for at fejle. Det er lettere sagt end gjort, men her kommer et par gode råd til at opbygge et godt og trygt fællesskab.

- Forklar, at du gerne vil skabe et godt samarbejde, som er sjovt og givende for alle, og derfor kan det hjælpe at have nogle spilleregler, der kan skabe fundamentet for det gode samarbejde.

- Lad dem også selv sætte ord på, hvorfor de er der, og hvad de håber på at få ud af initiativet.

- Gennemgå de spilleregler, du har udvalgt, og lad dem efterfølgende snakke sammen parvis. Bed dem diskutere, om de er enige i spillereglerne, og om der eventuelt er regler, der skal tilføjes/ændres. Saml op i plenum.

## Eksempler på spilleregler:

Spilleregler kan være konkrete eller mere overordnede. De er gode til at sætte en stemning, forventningsafstemme og til at få skabt en ønsket kultur, når de bliver italesat og fulgt til dørs med handling.

**1: You're the boss:** Det er de unge, der har teten, og dem, der skal sætte retningen og eksekvere initiativet. Denne regel er god, når du vil give dem mandatet.

**2: Mulighederne er mange:** Der er ikke noget rigtigt og forkert her i rummet – betragt det som en legeplads for at prøve forskellige ideer af. Denne regel er god, når du vil have dem til at tænke stort.

**3: Vi er seriøst frivillige:** Denne regel er god, når du vil sige, at deres indsats er frivillig, men der er et forventet engagement og en lyst til at bidrage. Det viser, at du har forventninger til dem, men giver dem også en mulighed for at sige fra, hvis de ikke har engagementet/tiden længere.

**4: Feel free to fuck up:** Vi er her for at lære, for at prøve nye ting, og hvis noget går helt galt, så har vi jeres ryg. Denne regel er god, hvis du med andre (ungdommelige) ord vil sige “det er okay at fejle”.

**5: Meld ud senest dagen før, hvis du ikke kommer:** Her er et eksempel på en mere konkret regel, som er god, når du har nogle rammer eller forventninger til samarbejdet, som

er vigtige for dig. Det er med til at skabe tryghed, når de kender dine værdier og grænser.

Dette er eksempler. Skab dine egne, og test af, hvad der virker for dig og dine unge, og lad endelig de unge finde på eller udvikle reglerne. Spilleregler er særligt gode at få etableret, de første gange I mødes, men kan sagtens gentages eller opdateres løbende.

## Skab en gruppeidentitet

Et fælles kodeks eller gruppeidentitet kan også skabe psykologisk tryghed, da man skaber en stærkere gruppefølelse. Det kan være visuelt og italesat i form af et gruppenavn, et logo, fælles t-shirt eller lignende. Eksempelvis kan du i stedet for at kalde dem “ungegruppen” bede de unge om at finde et federe og mere catchy navn, som I med stolthed kan gå ud og fortælle om.

## Værktøj: Tjek ind og tjek ud

**Formål:** Tjek ind og tjek ud bruges til at styrke fællesskabet, og det er en enkel måde at skabe nærvær i gruppen. Tjek ind bruges i starten af et møde til at skabe tryghed i gruppen, lande i lokalet sammen og få en fornemmelse af, hvor folk i gruppen er i dag.

Tjek ud bruges i slutningen af et møde til at samle op, afslutte på en rolig og nærværende måde.

## Materialer:

**Tid:** 5-15 minutter

## Fremgangsmåde:

- Stå eller sid, så alle kan se alle.

Stil det spørgsmål, I vil tjekke ind eller ud med.

- Tjek ind eller ud en efter en ved at svare på spørgsmålet. I kan enten gøre det ved at starte fra en ende og gå hele vejen rundt, eller I kan gøre det “popcorn-style”, hvor den, der har lyst siger sit svar, efterfulgt af den næste, der har lyst.

## Eksempler på tjek ind spørgsmål:

Hvad glæder du dig mest til i dag?

Hvad giver dig energi for tiden?

Hvor klar er du på initiativet fra 1-10? (Og hvorfor?)

## Eksempler på tjek ud spørgsmål:

Hvad blev jeg inspireret af i dag?

Hvad er jeg blevet nysgerrig på til næste gang?

Hvad skal jeg huske, til vi ses igen?

Tjek ind og tjek ud kan gøres på mange måder og kan både rumme personlige spørgsmål, noget let og humoristisk eller koble sig til initiativet. Det kan kræve, at man afsætter længere tid, hvis det er et spørgsmål, der kræver, at man lytter til og forstår hinanden.

Den, der stiller spørgsmålet, er med til at sætte rammen, så vær opmærksom på, hvilket spørgsmål du stiller. Tjek ind og tjek ud kan også gøres ultrakort ved at stille lukkede spørgsmål, at de kan svare med et tal mellem 1-10, eller måske skal gruppen tjekke ud ved at give en high five.



## Værktøj: Hvad er dit GO!?

**Formål:** Det kan skabe en bedre forståelse for hinanden og, hvad der motiverer en til at dyrke ens idræt. GO! klodserne gør det lettere at tale sammen, da det er klodserne, der er i fokus. Udover at man bliver klogere på hinanden, og hvad der motiverer en til at dyrke en idræt, så kan klodserne også bruges til, at de unge får skabt billeder af, hvad der skal være i centrum for at få flere med til evt. kommende aktiviteter.

**Materialer:** Et sæt GO! klodser pr. deltager. Suppler evt. med print fra øvelserne herunder.

### Fremgangsmåde:

- Øvelse, der finder dit GO! motiv:



- Øvelse, der giver jer en retning:



## Energizers og ryste-sammen øvelser

Energizers er korte øvelser, som nedbryder de mentale og sociale barrierer for at være sammen. Øvelserne kan få unge

til at grine sammen, være fysiske sammen, starte en samtale eller skabe nærvær og fortrolighed.

### Energizer 1: Holdninger på linje

**Formål:** Få gruppen til at se og møde hinanden på en mere uformel måde. Denne er særlig god, når gruppen er flere end 8 personer.

**Materialer:** Mindst 8 personer. Eventuelt malertape til at lave en linje gennem lokalet.

**Tid:** 7-10 minutter.

#### Fremgangsmåde:

- Alle rejser sig og placerer sig i lokalet, gerne et sted, hvor der er lidt plads. Forklar, at der går en usynlig linje gennem lokalet. I den ene ende af linjen er man 100 % enig, og i den anden ende af linjen er man 100 % uenig. I midten af linjen er man neutral.
- Sig et udsagn højt, som omhandler initiativet, jeres forening eller som er sjovt for de unge:

#### Eksempler på spørgsmål:

“Vi mangler flere muligheder for unge i vores forening”

“Vores hal er den fedeste hal i verden”

“Ananas på pizza er lækkert”

“Reality er federe end Deadline”

De unge skal nu stille sig på linjen alt efter, hvor enig eller uenig, de er i udsagnene.

Deltagerne snakker nu med deres nærmeste sidemand om, hvorfor de står, som de står. Spørg i plenum et par af deltagerne fra forskellige steder på linjen, hvorfor de står, hvor de står.

Øvelsen er færdig efter 5-8 udsagn. Start gerne med et mere uformelt og sjovt udsagn.

### Energizer 2: Tæl til 21

**Formål:** At øge koncentrationen og øve det at lytte til hinanden.

**Materialer:**

**Tid:** 5-10 minutter.

#### Fremgangsmåde:

- Stå i en rundkreds. Fokuser på et fælles punkt i midten. Undgå øjenkontakt og samtale. Bed de unge om at tælle til 21. En person starter med at sige “1”. En anden siger derefter “2”, og sådan bliver de ved, til de når 21.

- Man aftaler ikke på forhånd, hvem der siger tallene.

#### Regler:

Alle skal sige mindst ét tal, inden I når 21. Ingen må sige et tal samtidigt. Når to eller flere siger et tal samtidigt, starter tællingen forfra.

# Energizer 3: Fortæl din dag baglæns

**Formål:** At vække den kreative hjerne og give de unge mulighed for at fortælle noget mere personligt om sig selv. Denne er god til alle gruppestørrelser.

**Materialer:**

**Tid:** 4-6 minutter.

## Fremgangsmåde:

- Alle finder en makker, så man er sammen 2 og 2. På halvandet minut skal de unge skiftevis fortælle om deres dag bagfra - altså begyndende fra de gik ind i lokalet og tilbage til, da de stod op i morges. Derefter bytter de.

## Generelle principper, der skaber psykologisk tryghed:

### 1-2-mange:

For mange unge kan det være udfordrende at sige noget i plenum. Når I er samlet, så undgå at stille åbne spørgsmål ud i plenum. Stil dem hellere et spørgsmål, som de får tid til at tænke over individuelt (1), før de derefter snakker sammen 2 og 2 (2), for til sidst at få svar på spørgsmålene i plenum (mange). 1-2-mange er et princip, der kan bruges både fysisk og online, når man er en større gruppe samlet. Det kan hackes og tilpasses ved eksempelvis at springe den individuelle del

over ved at lave flere runder med grupper af 2-3 personer, før man går i plenum, eller processen kan hedde 1-2-4-8-plenum.

Pointen er her, at man gør det tryggere at sige noget i plenum, da man allerede har fået sagt noget i de mindre grupper. I grupperne får de be- eller afkræftet, om deres spørgsmål er relevante, om andre også sidder med samme spørgsmål eller forståelser, og det giver mulighed for at få vendt tankerne i et tryggere forum, inden man skal sige noget foran alle. Derudover giver det et mere effektivt møde, da man undgår de store og lange plenumdiskussioner, hvor det kun er enkelte, der bidrager.

## Mad og hygge:

Det skal være fedt at mødes, og der skal være en hyggelig stemning.

Dét at spise sammen er med til at skabe en hyggelig social stemning, som er med til at skabe gode rammer for det trygge fællesskab. Start altid fælles, og lav eventuelt jeres tjek ind undervejs i maden.

# Kommunikation

Hvordan skal I internt i gruppen kommunikere, og hvor meget skal du tage del i kommunikationen? Det er en god idé at forventningsafstemme og i fællesskab sætte nogle rammer og spilleregler på forhånd, der kan fungere for jer. Tag gerne spillereglerne op til revision, hvis de ikke fungerer. Der er mange, der opdager, at de unge har en parallel tråd uden dig, og det er helt okay.

## Gode råd:

- Send gerne korte og uformelle beskeder. - Varier din kommunikation, så du ikke kun sender "husk at komme i morgen"-opslag.
- Bed dem tjekke ind med en emoji eller svare med et tal mellem 1-5 på, hvor klar de er til mødet.

Du kan opleve, at gruppen ikke svarer på dine beskeder i en fælles chat, selvom de har set beskederne. Det kræver også psykologisk tryghed at sige noget i en plenumchat, og det er derfor endnu et argument for at arbejde med at skabe tryghed og fællesskab, når I er sammen fysisk.

## Gode spørgsmål at snakke med gruppen om:

### 1: Hvordan kommunikerer vi, når vi ikke er sammen fysisk?

Har vi en fælles messenger-tråd? En snap-tråd? Sms eller mail? Eller bruger vi andre organiseringsplatforme som Trello, Slack eller Google Drive?

### 2: Hvad er vores online kodeks?

Skal man svare lige med det samme? Er det bedst at ringe eller skrive? Må man ringe på alle tider af døgnet? Har de unge en gruppe for sig selv - eller er du med? Skal vi tage hinanden?

## Case: Larmende tavshed

Der er møde på onsdag, og du har spurgt i chatten, om de unge vil melde ud, om de kommer eller ej, så du kan købe sandwich ind til dem, der deltager. Ingen svarer. Du kan se, at de har set beskeden. Du bliver frustreret.

**Scenarie 1:** Du føler afmagt og undrer dig over, hvorfor de unge ikke gider længere. Du bestiller en stak sandwiches og krydser fingre for, at de dukker op.

**Scenarie 2:** Du føler afmagt og tænker, at du må handle og tage ansvar for situationen. Du skriver flere påmindelser, tager alle og ringer op til alle individuelt.

I det første scenarie ender du måske med at stå med ingen eller få unge og alt for mange sandwiches. I det andet scenarie er der risiko for, at du mister de unges engagement, fordi de føler et pres for at være med.

Dette er selvfølgelig to yderpunkter på, hvordan man kan reagere. Pointen er, at du skal finde den rette balance mellem at give plads, så de unge selv tager ansvar, til at skubbe lidt, hvis du kan mærke de har brug for støtten.

## Så hvad kan du gøre?

- Tag fat i de unge, når du ser dem til træning/i hallen/i byen: *Hey Mikkel, kommer du på onsdag? Har du ikke lyst til lige også at give besked inde i gruppen?* Det viser Mikkel, at han er vigtig for gruppen og for dig.
- Gør det let at melde ind ved at lave en emojiafstemning. *"Svar med denne emoji, hvis du kommer. Denne, hvis du ikke kommer. Denne, hvis du ønsker en vegetarsandwich"*
- Chat direkte med eventuelle forpersoner eller sociale nøglepersoner, og giv dem ansvaret for at finde ud af, hvem der kommer.
- Overvej, hvad der sker med de unge? Er der ikke nok psykologisk tryghed i gruppen endnu? Er der meget at se til med eksamener, events eller andet? Hvad fylder mentalt? Spørg de unge.

# Roller og ansvar

Hvis jeres initiativ har en vis størrelse, kan det være en god idé at definere nogle ansvarsområder - og uddelegere nogle ansvarlige for områderne. Det kan være en god idé at tale om, hvilke opgaver initiativet kræver, og om disse opgaver skal varetages af én person eller en mindre gruppe. Måske skal I have en logistikansvarlig, som sørger for transport, overnatning og leje af hallen til den sommercamp, I vil lave? Måske skal I have en madmor, der sørger for at lave en madplan, en indkøbsliste og sikrer sig, at der er mad til alle til eventet, eller en kassefører for udvalget, som sørger for at lave et budget, og at resten af udvalget holder det.

I mindre initiativer behøver I måske ikke at sætte titler på, men

sørge for at uddelegere opgaverne og sikre, at der er en eller flere, der varetager opgaverne.

Det er i begge tilfælde en god idé at skabe et fælles overblik over de opgaver, der findes. Lad de unge tage de opgaver, som de finder interessant, og så kan ejerskabet og ansvaret udvides løbende. Samtidig kan overblikket gøre gruppen opmærksom på, hvor de mangler hænder, eller hvor de har behov for støtte fra voksne.

Her er en øvelse, der får de unge til at italesætte egne kompetencer og identificere, hvilke roller og ansvarsområder initiativet kræver.

## Øvelse: Rolleafklaring

**Formål:** Få et overblik over, hvilke opgaver initiativet kræver, og få uddelegeret ansvaret for opgaverne. Denne er særlig god til lidt større initiativer.

**Materialer:** Tavle, flipover eller stort papir, skriveredskaber.

**Tid:** 20-30 minutter.

### Fremgangsmåde:

- Ungegruppen lister i fællesskab alle de opgaver, initiativet kræver.
- Opgaver listes i vilkårlig rækkefølge på en tavle eller et stort papir.
- Derefter samles opgaverne i en række roller. Rollerne beskrives og specificeres.
- De unge kan nu melde sig på, hvilke roller de vil tage.
- Italesæt, at man som ansvarlig ikke nødvendigvis skal gøre alle opgaver selv, men sørge for, at der er en plan, og at der er nogen til at løfte opgaven.
- Til slut laves et overblik over, hvor der mangler hænder, og hvor de har brug for støtte udefra.

**Eksempel:** Ungegruppen skal stå for en volleyball-turnering for alle byens uddannelsesinstitutioner:

Opgaverne i vilkårlig rækkefølge: Sætte plakater op på skolerne, have et telefonnummer, som interesserede kan kontakte os på, lave SoMe før og under turneringen, dømme kampene under turneringen, sørge for, der er mad og drikke, som deltagerne kan købe osv. osv. osv.

### Rollebeskrivelser:

- Kommunikationsansvarlig: Sørge for ekstern kommunikation, heriblandt plakater, SoMe og kontaktansvarlig for potentielle hold.
- Madmor: Sørger for forplejning til frivillige, og at der er minimum én bod med mad, som spillerne kan købe.
- Dommer: Dømme en eller flere af kampene.

Når alle rollerne er beskrevet, er det lettere for unge at melde sig på en rolle og tage ejerskab for den specifikke rolle. Der kan sagtens være flere, der har den samme rolle. Dette gør det også lettere for den enkelte at sige ja, fordi man er flere til at løfte ansvaret. Den enkelte kan også samtidig have flere roller.

# Idéudvikling

Der findes utallige metoder til at ideudvikle og gode eksempler fra andre foreninger på, hvordan man kan gå til idéudviklingen med de unge. I nogle foreninger spørger man de unge direkte, beder om idéer eller indholdsforslag til et konkret event eller inviterer dem med til bestyrelsesmøder, hvor de kan komme med deres idéer. Andre bruger mere tid på at lave unge-involverende processer, hvor deltagerne skal idégenerere og komme med mange løsninger til en konkret udfordring.

Uanset hvilken metode, der fungerer for dig, er det vigtigt at idégenereringen tager udgangspunkt i et fælles formål. Dette formål kan være funderet i en drøm eller en frustration. Spørg derfor gerne både ind til, hvad der mangler, eller hvad de er frustrerede over i foreningen, såvel som til deres drømme og idéer for foreningen. Lyt efter, hvilke behov du hører mellem linjerne.

## Værktøj: Negativ brainstorm

**Formål:** Generere nye idéer på en sjov måde, tænke ud af boksen og udfordre eventuelle eksisterende idéer. En sjov måde at generere nye idéer på.

**Materialer:** Post-its, kuglepenne og god plads på bordet.

**Tid:** 30-60 minutter.

### Fremgangsmåde:

- Gruppen deles i mindre grupper af 3-5 personer, som sidder ved borde med post-its og skriveredskaber.
- Italesæt idégenereringsreglerne:
  - 1: Alle idéer er velkomne – også de helt crazy idéer.**
  - 2: Hellere mange tossede idéer end én god idé (kvantitet frem for kvalitet).**
  - 3: Byg videre på hinandens idéer.**
  - 4: Én idé per post-it.**
- Deltagerne får nu 3 minutter til at lave en klassisk brainstorm på deres formål: "Hvordan kan vi skabe det fedeste mødested for alle foreningens unge?". Deltagerne skriver deres umiddelbare idéer på post-its og siger dem højt til gruppen, mens de lægger deres idé på bordet.

Nedenfor er et eksempel på, hvordan et lignende formål (et mødested for de unge), kan komme til udtryk via både en frustration og en drøm:

### Eksempler:

*"Det er nederen, at vi skal hænge ud på tribunerne, før eller efter træning. Der er ligesom ikke et sted, vi kan mødes og chille".*

*"Det kunne være fedt, hvis vi havde et fedt hæng-ud område, hvor vi kunne møde unge fra de andre idrætter."*

Spejl de behov, drømme og frustrationer, du hører - og hjælp dem med at italesætte et fælles formål.

- Nu skal grupperne komme med idéer til det omvendte formål **"hvordan kan vi skabe det værste mødested for alle foreningens unge?"**. Deltagerne får 8-12 minutter (eller til der ikke er mere energi ved bordene) til at komme med alle de negative idéer, de kan.

- Når alle idéerne er på bordet, vælger grupperne en negativ idé én efter én (eller til der ikke er mere energi ved bordene) og vender til en løsning (en positiv idé).

### Eksempler:

"Det skal kun være åbent fra 02.30 til 03.00 om natten" → "Alle skal kunne få adgang, når de vil. Eksempelvis med en nøglebrik."

"Der skal være en sur dørmand, der vælger, hvem der må komme ind i mødestedet" → "Mødestedet skal være for alle. Måske kan vi få billeder på væggen af alle, der kommer forbi".

I plenum præsenteres 4-5 idéer fra hver gruppe. Til slut udvælges 4-5 idéer, som den store gruppe vil arbejde videre på.

## Værktøj: Idébrønd – input til projektideer

---

**Formål:** En øvelse, der skaber en sjov ramme om det at brainstorme på et givent tema. Idébrønden er en måde at sikre, at alle deltagere kommer med små kreative input til idéer der har været i spil – ikke kun deres egne. Øvelsen skaber energi og kan derfor også skabe en god stemning omkring idéerne, så deltagerne bliver mere motiverede for at arbejde videre med dem.

**Materiale:** Post-its, pen og en idébrønd (spand).

### Fremgangsmåde:

- Lav en "Idébrønd" (dette kan være en vilkårlig skål, kurv eller spand) og placer den i den ene ende af lokalet. I den anden ende af lokalet samles hele gruppen af deltagere, hvor post-its og penne ligger klar.
- Du siger aktuelle idéer til initiativer højt - én ad gangen. Hver idé giver én runde af ca. et minuts varighed.
- Deltagerne skriver umiddelbare tanker til den idé, som du siger højt, ned på papiret og løber op i den anden ende af lokalet og lægger den i brønden. Deltagerne løber frem og tilbage for hver idé, de får, indtil du siger stop.
- Idébrønden tømmes, og næste runde starter med den næste idé til et initiativ.
- Når alle idéer er blevet sagt højt, gennemgås alle post-its og sættes på et stort papir. På denne måde samles en masse input til, hvad initiativerne kan indebære, og forhåbentligt er der kommet nye perspektiver og inputs til idéerne.

## What would ..... do?

Her er fire forskellige voksnes perspektiv på, hvordan de griber unges idéer. De fire voksne er fra fire forskellige foreninger og viser, hvor forskelligt man kan gribe idégenereringen an.

Måske er der en metode, du kan lade dig inspirere af?

### **Dorthe, ansat, leder et ungenetværk i en flerstrengt forening:**

Inviterer ind til møde med to klare opgaver til de unge: En forårsfest og et sæsonafslutningsevent. De unge og Dorthe mødes og snakker om mulige idéer over et måltid mad. Dorthes rolle er at stille de rigtige spørgsmål, lytte efter behov og spejle, hvad hun hører. Sammen lægger de en slagplan og uddelegerer opgaver.

### **Michael, formand i en gymnastikforening:**

Bruger de uforpligtende bestyrelsesmøder til at lytte til de idéer, de unge kommer med. De unge vil gerne stå for de sociale medier og opdatere foreningens billeder på Facebook. Michael giver de unge loginoplysningerne og anerkender deres idé. Står klar, hvis der er udfordringer. Følger op på næste møde.

### **Peter, aktivitetsmedarbejder på et skolehjem:**

Lytter til behov og idéer gennem uforpligtende snakke på gangene. De unge drømmer om en ugentlig fodboldturnering på skolen. Peter designer plakaten efter de unges ønske, men giver dem ansvaret for at møde op, stå for opvarmningen, være dommere og invitere andre. Giver dem langsomt ansvaret for at køre det selv. Uddelegerer løbende større og større roller og ansvar.

### **Mia, frivillig træner i en badmintonforening:**

Inviterer til idéudviklingworkshop udenfor træningstid. Bruger energizers og øvelser, der skal styrke fællesskabet. De unge vil gerne lave et badmintonhold for både nybegyndere og øvede over 15 år. Mia har fokus på, at de unges opgave er at udvikle indholdet, navnet og kommunikationen til andre unge omkring badmintonholdet, og at der er energi at spore blandt de unge. Mia står for at løse praktiske opgaver, som halbooking, aftaler med ansvarlige i foreningen og undersøge, om der er midler i foreningen til træningstrøjer.

## Afvikling og løbende støtte: Hvornår blander du dig?

Noget af det sværeste i arbejdet med unge er at vide, hvornår du skal blande dig i arbejdsprocessen, og hvornår du skal holde dig på afstand. Altså, hvornår skal du skubbe til de unge, så de tager mere ansvar, og hvornår du skal stille dig lidt tilbage i manegen og bare være klar til at gribe dem, hvis de falder. Når der opstår udfordringer, manglende handling eller gnidninger blandt de unge, kan det være fristende at ville løse det hele for dem, for du vil jo gerne se dem lykkes. Omvendt kan der også være vigtig læring i at træde tilbage og lade de unge styre initiativet selv med fare for, at de glemmer ting, laver fejl og ikke får rykket på vigtige deadlines. Du kan også blive overrasket over, hvordan unge rykker og tager ansvar, når der ikke er en voksen til at gøre det for dem.

Det er en hårfin balance, som du må navigere i, og som du må teste sammen med de unge, du arbejder med. Derfor er der ikke et klart svar på, hvornår du skal stille spørgsmål, hvornår du skal presse på, og hvornår du skal afvente og se.

I denne fase kommer den voksnes pædagogiske, proces- og projektmæssige kompetencer i spil. Det kræver flere ressourcer at give slip og give ejerskabet videre, og oftest er det her, du som voksen skal være modig.

Case:

## Hvornår blander du dig?

Ungegruppen har bestemt, at de vil stå for et socialt event for alle foreningens medlemmer mellem 16-20 år. De skal klatre sammen i en indendørs klatrehal og spise frokost sammen i klatrehallen.

Tilmeldingen er åben, og der er allerede 12 tilmeldte.

Du er i tvivl om, de har booket en klatreinstruktør, og om, de har lavet en plan for frokosten. Der er en deadline i dag for at booke plads i hallen, hvis de vil sikre sig en instruktør.

De svarer ikke i den fælles chat, men der er møde i morgen.

**Scenarie 1:** Du vil så gerne have, at de lykkes, så du ringer til klatrehallen og booker instruktøren og laver et udkast til en indkøbsliste, I kan diskutere til mødet.

**Scenarie 2:** Du vil så gerne have at de lykkes, men du vil også gerne lære dem, at de skal tage ansvar for de opgaver, de har sagt, de vil påtage sig. Du gør ingenting og får en status til morgendagens møde.

I det første scenarie hjælper du ganske vist ungegruppen ved at sikre, at de når i mål med initiativet. Men du tager også ejerskabet fra dem og umyndiggør dem ved at vise, at du ikke helt tror på, at de kan klare det, og derfor må overtage.

I det andet scenarie lader du dem potentielt miste aftaler og glemme bærende elementer, så initiativet måske ikke kan gennemføres, og ungegruppen mister motivation for at gøre det igen. På den anden side er der en dannelse i at lade dem lave fejl, som de kan lære af, og som kan give dem et fokus på det ansvar, de har i gruppen.

Disse to scenarier er selvfølgelig to yderpunkter, der viser, hvordan man kan reagere. Pointen er, at du skal finde den rette balance for dine unge ved enten at give plads, så de unge selv tager ansvar, og til at skubbe til dem, hvis du kan mærke, de har brug for støtten.

### Så hvad kan du gøre?

Du kan vise tillid, støtte og vise, at du gerne vil have dem til at lykkes ved at spørge ind og undersøge, hvad der skal til, for at de kommer videre med initiativet.

Tag direkte kontakt til den eller de unge, du ved har størst overblik, eller kontakt til de andre i gruppen. Hør dem, hvad der sker i gruppen, og om de allerede har booket instruktøren?

Ved de, hvem de skal ringe til, hvad de skal bestille, og hvordan de skal betale? Fortæl dem, at du står til rådighed, hvis de har brug for hjælp.

Hvis de derefter beder dig om hjælp til at booke, så gør det endelig. Det vigtige er, at de spørger dig om hjælp, og du ikke overtager initiativet hen over hovedet på dem.





## Efter-fasen: Bind sløjfe, fejr og gør klar til næste rul

I denne fase har I afsluttet et initiativ eller idé. I har afviklet sommerfesten, opstartet det nye træningshold eller kørt de første 10 møder med ungeudvalget. Der er brug for at binde en sløjfe og lære fra de handlinger, I har taget.

Når I sammen med de unge tager nye initiativer, vil der højst sandsynligt ske en masse uforudsete ting. Der vil ske fejl og uheld, og der vil komme succeser og ting, der lykkes. Når I sammen begiver jer ud i nye ting, vil der være en masse læring at tage med videre - som individ, som gruppe eller til foreningen. Én ting er sikkert. Det er sjældent sort/hvidt, om det gik godt eller skidt. Hvis du skal evaluere et initiativ med de unge, så husk at gøre det, mens erfaringerne og erindringerne står tydeligt for jer.

Så saml flokken og få debriefet processen og initiativet. Gør det for at fejre, at I har gennemført initiativet, for at anerkende hinandens indsats og for at tage læring med til fremtidige initiativer. En evaluering er jeres mulighed for, at I i fællesskab kan få bundet en sløjfe på initiativet og gøre klar til næste rul eller initiativ.

## Evaluering

Evaluering er i denne bog placeret i "efter-fasen", men det er faktisk misforstået, at evaluering kun skal foregå *efter* et event/initiativ, da man sagtens kan lave midtvejsevalueringer og korte nedslag undervejs. Derfor kan de kommende spørgsmål og øvelser sagtens bruges løbende i processen.

### Et par gode tips til evaluering:

- Skriv eller sig tingene så konkret som muligt.
- Det, der skrives eller siges, skal have til formål at støtte alles læring og udvikling samt fremtidige initiativers succes.
- Tag udgangspunkt i konkrete aktiviteter, data og specifikke handlinger og ikke synsninger.
- Inden I evaluerer, så overvej, hvad I skal bruge evalueringen til, og hvordan I sikrer, at jeres nygenererede erfaringer bliver samlet og er brugbare til fremtiden.

Der er 7 overskrifter, I kan tage udgangspunkt i, når I evaluerer:

### Succeskriterier:

Lykkedes vi med de mål, vi satte os? Hvorfor/hvorfor ikke?

### Aktivitet/Event/tiltag:

Hvordan fungerede den konkrete aktivitet eller tiltag?

### Kommunikation:

Internt: Hvordan fungerede vores kommunikation - fysisk/online?

### Eksternt:

Hvordan fungerede vores kommunikation til deltagerne? Online, SoME, svartider, fysisk.

### Praktisk/logistisk:

Hvordan fungerede alt det praktiske/logistiske såsom mad, transport, affaldshåndtering, betaling, tilmelding m.m.

### Roller/samarbejde:

Hvordan fungerede vores samarbejde før og under initiativet/eventet? Var der nogle konflikter/udfordringer/succeser, vi skal lære fra?

### X

Er der nogle ting, der falder uden for kategorien, som vi skal huske at tale om og evaluere?

# Værktøjer til evaluering

## Værktøj: Stop- Start-Fortsæt

**Formål:** At evaluere de vigtigste emner på en enkel og letforståelig måde. Se, hvilke umiddelbare emner, der fylder for de unge. Få overblik over, hvad der skal arbejdes med i gruppen og fremtidige initiativer.

**Materialer:** Papir, kuglepenne eller evt. gennem et skriveprogram på mobil/computer.

**Tid:** 10-40 minutter.

### Fremgangsmåde:

Deltagerne finder noget at skrive på (fysisk eller digitalt).

### De tre kategorier præsenteres:

- Stop: Hvad fungerede ikke, og hvad skal vi stoppe med til næste gang.
- Start: Nye idéer, tiltag eller ændringer, vi skal lave til næste gang.
- Fortsæt: Hvad virkede, og hvad skal vi gøre igen næste gang.

Deltagerne får 5-7 minutter individuelt til at komme med deres bud på, hvad der skal stoppes, startes og fortsættes i initiativet.

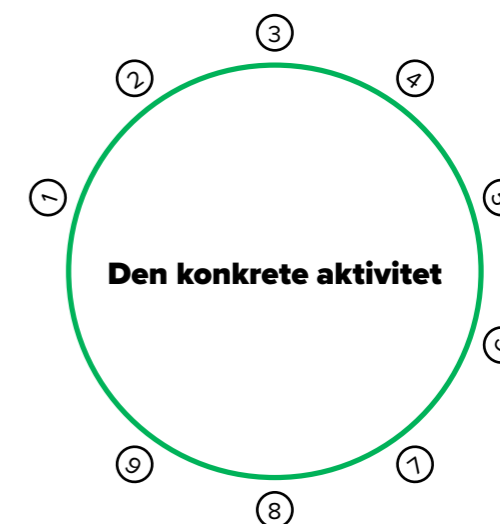
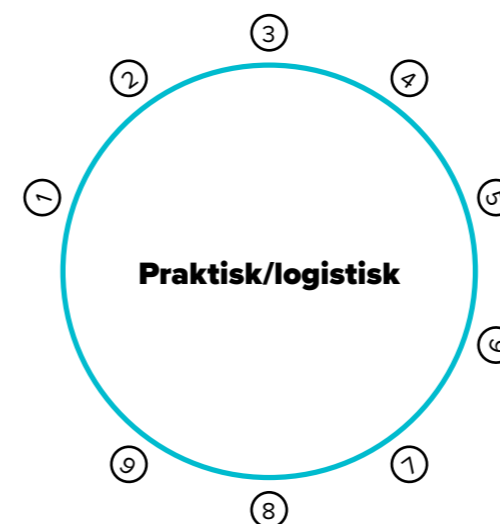
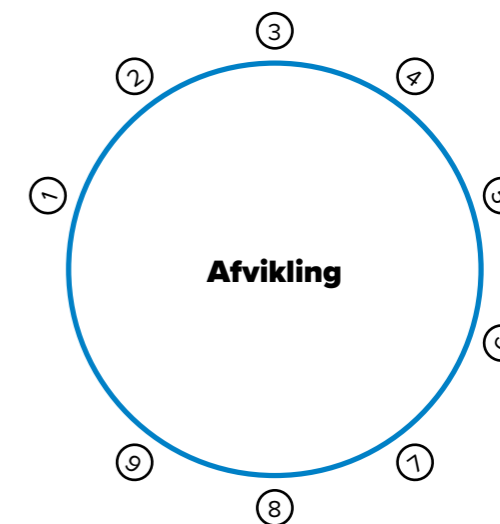
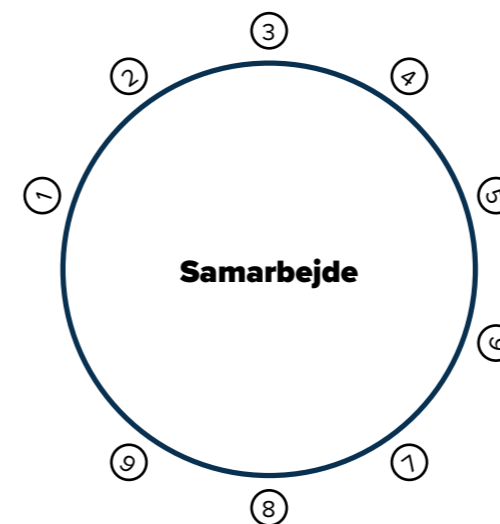
### Eksempel:

**Stop:** At give for kort frist til møderne, så vi ikke er nok, der kan deltage.

**Fortsæt:** At vi spiser sammen til møderne. At vi har klare definerede roller, så vi ved, hvem der står for hvad.

**Start:** Skrive i chatten, når vi er usikre på, om opgaverne er løst. Bruge endnu mere tid på hyggen og maden til møderne.

Derefter deler deltagerne deres stop, start, fortsæt i mindre grupper. Eventuelt kan grupperne udvælge deres 5 fælles vigtigste pointer fra evalueringen, som deles i plenum.



## Værktøj: Kogepladen

**Formål:** At evaluere på en visuel måde, der skaber et hurtigt overblik. Giver mulighed for at få input, perspektiver og viden fra deltagere, som ikke er gode til/vilde med at udtrykke sig skriftligt, da modellen bruger tal og visualisering til at åbne for diskussionerne.

**Materialer:** Papir og blyant. Eventuelt prælavede modeller af kogepladen.

**Tid:** 10-40 minutter.

### Fremgangsmåde:

- Billedet af en kogeplade, der står på enten lavt eller højt blus, skal bruges som en måde at anskue, hvor der har været positiv energi i initiativet, eller hvor deltagerne har haft et personligt højt eller lavt blus.

- Bed deltagerne om at tegne 4-5 cirkler på et papir med tallene 1-9 omkring alle cirkler. Du kan også på forhånd lave de visuelle modeller og dele ud.

- Hver cirkel (kogeplade) repræsenterer et tema/en kategori. Deltagerne skruer hver kogeplade op på et tal fra 1-9 ved at sætte cirkel rundt om tallet eller markere på anden vis, hvad kogepladen står på.

- Tallet repræsenterer, hvor godt deltageren mener, kategorien har fungeret, eller hvordan deres egen energi har været i den specifikke kategori.

- Derefter deler de med en makker, hvorfor de har sat deres kogeplader, som de har. Til sidst deler grupperne deres tre vigtigste indsigter på baggrund af deres snak.

### Klargøring til næste rul

Hvorfor skal du evaluere med ungegruppen?

Generelt er det godt at tænke over, hvad I vil bruge evalueringen til, og om I har et bagudrettet og/eller fremadrettet fokus. Det kan være godt at kigge bagudrettet på et færdigt event, for at dele erfaringer, løse eventuelle misforståelser eller konflikter og blive klogere som hold.

I kan også have et fremadrettet fokus, som samler jeres viden og erfaring til noget brugbart og værdifuldt for jer til fremtidige initiativer og unge i gruppen.

Tænk over, **hvordan** I samler jeres erfaringer på en måde, som kan komme jer selv og andre til gode til en anden gang. Det er meget få personer, som gider læse 10 siders tætskrevet evaluering (eller værre endnu, 100 post-it notes) fra et tidligere initiativ, som de ikke selv tog del i. Saml derfor jeres evaluering i et format, der er nemt og overskueligt at forstå til fremtidige initiativer.

Kan I samle det i 10 generelle huskeråd? Kan I lave en plakat med 3 ting, I skal huske til næste år? Kan I lave en kort video, hvor I sætter ord på jeres erfaringer?

Da I ikke nødvendigvis skal lave præcis det samme event i fremtiden, kan det være godt at omformulere jeres aktivitet- eller eventspecifikke indsigter og pointer til generelle råd eller opmærksomhedspunkter til fremtidige events.

### Eksempel:

En konkret erfaring fra eventet: Vi skulle ikke have hyret DJ MAXPOWER til sommerfesten, da han var for dyr.

Lavet om til et mere generelt eksempel til fremtiden: Hvad var årsagen til at vi mistede overblikket over udgifterne?

Skal vi næste gang stadig prioritere en „kendt“ DJ? Hvis ja, hvad skal vi så nedprioritere?

## Afslut løse ender, og husk at fejre

Inden I gør jer klar til et nyt initiativ, er det vigtigt at få lukket alle løse ender. Det kan være regninger, der skal betales, fondsmidler, der skal afrapporteres, samarbejdspartnere, der skal informeres og tagges på sociale medier eller lånte ting, der skal leveres tilbage. Find et godt sted at samle og gemme digitale ting som film, fotos, plakater og fysiske ting som udstyr og materialer.

Når det er gjort, eller der er lagt en plan for det, er det en rigtig god idé at fejre, at initiativet er afsluttet. Det er nemt at glemme dette punkt og skynde sig videre til det næste, men der er meget værdi at hente i en god fejring. Det kan være din opgave at hjælpe med at sætte ord på, hvad der er sket, hvad de unge har lært og skabe den fælles fortælling.

Det er lige netop her, de unge kan få øje på alle de ting, de har bidraget med og lært, og de kan hver især få følelsen af at være en del af noget større og værdifuldt i et fællesskab.

Det er vigtigt, at unge får anerkendelse, mærker at de afslutter på en god måde og oplever, at de har fået nye redskaber. Læring i foreningslivet kan nemlig overføres til andre arenaer, hvis vi er bevidste om det. Tal derfor med de unge om, hvilke kompetencer de har fået i foreningen, og hvordan de kan bruge det andre steder i livet. Husk det simple tak og en anerkendelse af deres indsats. fremhæv alt det de er lykkedes med sammen.

Afsæt derfor allerede tidligt i processen tid til at evaluere og fejre.

# Tre metoder til fejring

## Den simple fejring: Tjek ud

---

**Formål:** At styrke fællesskabet og sikre, at man får hørt alle stemmer. Skabe et rum for læring og taknemmelighed

**Materialer:**

**Tid:** 5-15 minutter

**Fremgangsmåde:**

- Alle får ordet enkeltvis og tjekker ud ved at sige én ting, de er taknemmelige for, og én ting, de har lært i løbet af processen. Lav en fælles afslutning ved at skåle, klappe, give et gruppekram eller lave et kampråb til slut.

## Den festlige: Takkemiddag

---

**Formål:** At lave en social og hyggelig fejring, der sætter ord på de kompetencer, de unge har lært. Skabe en transfer af viden til andre arenaer i unges liv. Metoden er særlig god efter afviklingen af større eller længerevarende initiativer.

**Materialer:** Mad, drikke og papir/postkort med kompetencer på.

**Tid:** 2-4 timer.

**Fremgangsmåde:**

- De unge inviteres til evaluering og fejring med fællesspisning. Deltagerne ser eventuelt billeder/videoer fra det afsluttede initiativ.
- Du har på forhånd skrevet en række kompetencer og positive egenskaber ud på små stykker papir eller postkort. Spred alle kort ud på et bord. Deltagerne vælger nu 2-3 papirer med ord/sætninger, som de synes, de har lært eller er blevet bedre til gennem initiativet.
- I mindre grupper deler de, hvilke kompetencer de har valgt og hvorfor.
- Derefter beder du dem dele kompetencekort ud til 1-3 af de

andre fra gruppen. De må gerne knytte et par ord til kortet, når de giver kortet til personen.

- Du kan eventuelt afslutte med at sige, hvilke kompetencer, du har oplevet, gruppen har fået.

**Eksempler på ord til kompetencekortene:**

- Være en del af et fællesskab
- Kunne tage initiativ
- Sige min mening
- Være pålidelig
- Kan engagere andre
- Komme med nye idéer
- Støtte op om fællesskabet
- Skabe god stemning



## Den til fremtiden: Diplomet

---

**Formål:** Give en gave som deltageren kan bruge i andre arener af deres liv. Skabe et afsluttende ritual, der binder sløjfe på et længerevarende initiativ.

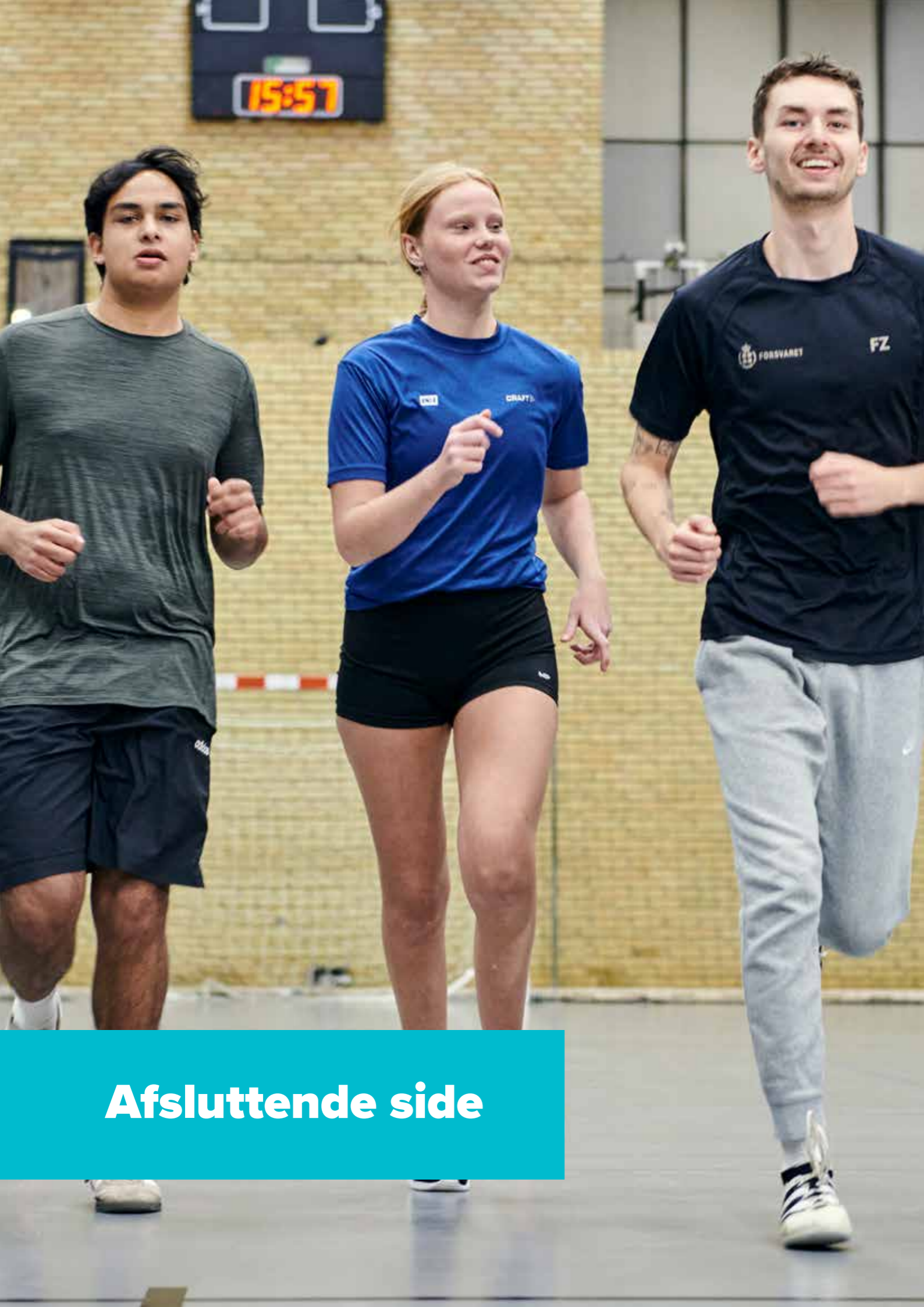
**Tid:** 20-60 minutter:

**Materialer:** Diplomer - enten et generelt eksemplar, hvor der kan skrives navn på, eller et unikt diplom med en udtalelse til den specifikke person.

### Fremgangsmåde:

- Du indleder med at sige tak for alles indsats. Kom gerne med dit perspektiv på, hvordan gruppen har udviklet sig.
- Alle får overrakt et diplom og/eller en udtalelse til deres CV. Skru gerne op for det formelle ved at lave en scene, og bed dem træde op enkeltvis for at modtage deres diplom. Sørg for, at gruppen klapper, hver gang en person modtager sit diplom.
- Afhængig af gruppens refleksionsniveau, kan du også bede dem om selv at skrive takketalere, der beskriver, hvad de har lært og har fået ud af initiativet.
- Til sidst afsluttes i fællesskab ved at klappe, skåle og sige tak til hinanden i fællesskab.





**Afsluttende side**

Vi er nu nået til vejs ende med ung til ung tilgangen, og du er forhåbentlig blevet klogere på, hvad det kræver at starte og støtte unge fællesskaber. Vi håber, du er klar på den rejse, det er at skulle skabe unge fællesskaber, og at du er klar på alt det sjove, det udfordrende og de rutsjebaneture, det er at engagere unge.

Denne håndbog har til hensigt at sætte refleksioner i gang hos dig, før du går i gang, og mens du står midt i det. Du står nu med en metodisk håndbog, der udgør en basis af forskellige øvelser, som du kan bruge sammen med dine unge.

Der findes ikke én måde at gøre tingene på, én vej eller ét værktøj, der er det rigtige. Det eneste at gøre er at prøve dig frem og finde din egen vej, der matcher med de unge, du møder.

Forhåbentligt har bogen givet dig et mindset og en struktur, der kan støtte dig i at bruge ung til ung tilgangen til at få stærke ungefællesskaber i din forening.

Vi håber du er blevet klædt godt på, og at du er blevet endnu mere motiveret for at skabe unge fællesskaber.

*God arbejdslyst.*

#### **Tak til Tietgen Fonden:**

Denne håndbog er realiseret gennem Tietgenfonden og erhvervsskoleprojekt KICK.

#### **Mere viden:**

Landingsside for unges frivillige engagement.



Lavet af Handlemod og DGI Unge fællesskaber

Anne Eggebrecht / Nicolaj Ruby

#### **Tak til de interviewede:**

Jens Fischer,  
HEG – Himmerlands Erhvervs- og Gymnasieuddannelser

Vinie Amstrup Andreasen, Randers Gymnastiske Forening

Henrik Suhr, Håndboldklubben Maribo/Hunseby

Mette Skærbæk, Herning Kommune

Kathrine Iversen, Nerd Architects

Anna Jepsen, DGI Østjylland

Mikkel Reiche, DGI Østjylland

Mikkel Brilner Lund, Jonas Hansen, DGI Nordsjælland

Karen Marie Keller Andersen, DGI Storkøbenhavn



**DGI**

dgi.dk

TIETGENT  
FOND  
ENF