

Ungeråds- manual

En step by step-manual til, hvordan ungdomsklubtilbud kan arbejde med ungeråd



MELLEMFOLKELIGT
SAMVIRKE **act:onaid**



Indhold

Introduktion	4
Det første år med et ungeråd	6
Mandat og ressourcer	7
Rekruttering	8
Husk forventningsafstemning, når I etablerer ungerådet	11
Hvordan fastholder vi de unge?	12
Deltag i aktiviteter med andre ungeråd og ungefællesskaber	16
Metodisk tilgang til ungerådssworkshops	18
Den voksnes rolle som facilitator	19
Check-in og check-ud	20
Energizers	20
Code of conduct	22
Hopes and fears	23
Workshopvejledninger	26
Workshop #1 – WTF er et ungeråd?	30
Workshop #2 – Code of Conduct	36
Workshop #3 – Vi drømmer om...	40
Workshop #4 – Fra idé til handling!	46
God arbejdslyst!	50

Introduktion

Det første år med et ungeråd

Metodisk tilgang til ungerådsworkshops

Workshop-vejledninger



Unge med medejerskab og indflydelse er en af de bærende sigtelinjer for den udvikling af ungdomsklubområdet, de københavnske politikere besluttede af gennemføre i 2021. Ungdomsklubberne i Københavns Kommune står derfor midt i en udviklingsproces med fokus på at skabe aktiviteter af høj kvalitet og en stærk profilering af området med nye samlende UngeVærk i hele byen. Det er blandt andet politisk besluttet, at det er obligatorisk for alle UngeVærk at etablere og drive ungeråd, de såkaldte UngeVærksråd.

Denne ungerådsmanual er blevet til i et samarbejde mellem medarbejdere fra Mellempøkeligt Samvirke og Københavns Ungdomsskole. Manualen er et resultat af vores erfaringer, som er oversat til en praktisk guide til, hvordan andre kan arbejde

med at etablere og drive ungeråd, der styrker unges medejerskab og indflydelse. Flere ungdomsklubber, civilsamfund og organisationer har i mange år arbejdet med ungeråd. Siden 2015 har Mellempøkeligt Samvirke arbejdet med unges aktive medborgerskab gennem oprettelse og drift af ungeråd og ungefællesskaber i klubber i København. Siden 2017 har Københavns Kommune haft sit eget bydækkende ungeråd: Ungeråd KBH, der arbejder med direkte politisk indflydelse i Københavns Borgerrepræsentation.

Manualen er bygget op som et opslagsværk, hvor du som læser ikke behøver at læse alt fra ende til anden, men kan slå op i de afsnit, du har brug for at dykke ned i, der hvor du er i processen med at etablere og drive ungeråd.

Introduktion

Det første år med et ungeråd

Metodisk tilgang til ungerådsworkshops

Workshop-vejledninger

Mandat og ressourcer

Når ungdomsklubtilbuddet opretter et ungeråd, er det afgørende, at leder og medarbejdere definerer klare retningslinjer for, hvad ungerådet og medarbejderne har mandat og ressourcer til.

Ungerådets mandat

I skal have en afklaring på, hvad ungerådet har indflydelse på, hvad de har lov til at bestemme, hvilke beslutninger de har krav på at være del af, i hvilke sammenhænge de skal have deres mening hørt, og hvornår de slet ikke skal inddrages.

Definitionen af ungerådets mandat kan med fordel laves med inddragelse af de unge, der bruger ungdomsklubtilbuddet. Hvis ungerådets inddragelse skal fungere og bestå, er det essentielt, at det også er de unge, der er med til at definere den magt, de har. Samtidig er det afgørende, at både ledelsen og medarbejdergruppen er enige om, hvad de mener vil være en velfungerende model. Mere om dette i afsnittet nedenfor.

Ungerådets mandat kan altid udvikle sig, og det kan se forskelligt ud i forskellige sammenhænge. Måske Ungerådet har mandat til fuldstændig frit at arrangere en række ture og arrangementer for et bestemt beløb hvert år? Har ungerådet krav på at sidde med ved personale- og bestyrelsesmøderne eller på at tage del i beslutningsprocessen i forbindelse med indretningen af de indendørs og udendørs arealer?

Ressourcer og ansvar i ledelsen og personalegruppen

Det er vigtigt, at ledelsen og personalegruppen fra start definerer ressourcer og ansvar for opstart og driften af ungerådet. Hvor mange timer skal den ungerådsansvarlige bruge på opgaven? Hvor mange timer skal kollegaerne understøtte og hjælpe den ansvarlige?

Alt fra rekruttering af unge til facilitering af møder tager tid, og opgaverne vejer tungt, og projektet bliver skrøbeligt, hvis én medarbejder skal gøre det hele på egen hånd. Derfor anbefaler vi, at der indarbejdes en kultur og struktur i ledelsen og personalegruppen, hvor alle indtænker ungerådet i hverdagen. Hører du eller din kollega unge ytre en idé til forandring, så husk at sige det til din ungerådsansvarlige kollega, der kan tage det med videre til ungerådet. Måske har I et fast punkt på personalemødet, hvor alle har mulighed for at give inputs til ungerådets arbejde, og ungerådet har mulighed for at give inputs til personalegruppen?

Drøftelsen af ressourcer og ansvar i ledelsen og personalegruppen sikrer ikke kun ungerådets inddragelse, men er også med til at kickstarte kultur- og strukturforandringen, der øger både de unge såvel som ledelsens og medarbejdernes opmærksomhed på ungerådet.

Rekruttering

Rekruttering er og har altid været en svær størrelse. Der er mange forskellige elementer, der spiller en rolle; de unges egen motivation, tid, timing, tilgang, relationer osv. I nedenstående er beskrevet en række anbefalinger til medarbejdere, der skal rekruttere unge til et kommende ungeråd.

Ungerådet er IKKE et open call

Det er vores anbefaling, at medarbejdere i ungdomsklubtilbuddet strategisk udvælger en gruppe unge, der kan starte ungerådet op. Det er her, medarbejdernes kendskab og relation til den enkelte unge eller ungegruppe er helt enorm vigtig. I som medarbejdere har mulighed for at tage nogle snakke med de enkelte unge og høre, hvad de tænker. Det er vores erfaring, at der altid er nogen, som ikke er interesserede, men at I som voksne kan se potentialet eller muligheden for den enkelte unge. Dette skal ikke forstås som, at ungerådet er et sted, hvor alle ikke er velkomne, men forstås som en proces, hvor I voksne kender de unge bedst og derfor har mulighed for at sammensætte et råd, hvor den enkelte unge kan udvikle sig i fællesskab med nye unge. Det er netop gennem et ungeråd i klubregi, at der er mulighed for at blande de forskellige unge på tværs af de fællesskaber, de indgår i i forvejen.

Sammensæt en mangfoldig ungegruppe

Ungerådet skal gerne afspejle de forskellige unge, der bruger ungdomsklubtilbuddet, hvorfor I som voksne skal forsøge at sammensætte et nyt socialt fællesskab, hvor de unge kan vokse og udvikle sig. Det er derfor også en god idé at tænke dette nye fællesskab som et læringsrum, hvor forskellige typer af unge kan indgå på forskellige præmisser. Nogle vil bare gerne lave aktiviteter

i klubben, andre vil gerne have ansvar og ejerskab, nogle har behov for at lære at begå sig socialt i forskellige sammenhænge, hvor andre skal styrkes i at tro på, at ting kan lykkes. Der kan være mange grunde til, at man som medarbejder tænker, at det kan være relevant for den enkelte unge at indgå i ungerådet. Der kan fx være nogen, der har brug for en ny udfordring eller et nyt fællesskab.

Brug eksisterende vennegrupper

Det kan være en rigtig god idé at tænke i allerede eksisterende vennegrupper. Det er okay, at de unge kender hinanden lidt på kryds og tværs – så længe det ikke går ud over det nye fællesskab. Så har de nogen, de kan læne sig op ad, selv om der stadig er meget nyt både fagligt og socialt. Det kan ligeledes være sundt for nogle unge at bryde med deres vante vennegruppe og få et ny narrativ uden om den eksisterende vennegruppe.

Ungerådet må ikke blive for stort

Et ungeråd har mange størrelser og former og derfor er det også svært at definere et bestemt antal. Vi har gode erfaringer med at tænke ungeråd som en dynamisk størrelse, som godt kan se ud på forskellige måder over tid. De unge kommer frivilligt, og derfor vil der naturligvis være behov for, at de unge i perioder kan bevæge sig i forskellige former for deltagelse. Vi har gode erfaringer med at arbejde med ungeråd i klubregi på 5-10 unge, som kan variere alt efter aktiviteter, motivation, roller osv.

Eksempel på rekruttering

- Start med at overveje, hvilke unge der kunne være gode i et ungeråd, have brug for en ny udfordring eller et nyt fællesskab.
- Tag en 1:1-snak med de unge, du har i tankerne. Motivationen vil være forskellig de unge imellem. Alt efter den unges motivation kan du åbne samtalen på forskellige måder:
 - "Josef, du er god til at få nye idéer, og vi har en pose penge, som I unge kan være med til at bruge – vil du ikke være med til at starte et ungeråd, der kan lave nogle fede aktiviteter?"
 - "Du vil få mulighed for at møde nye venner."
 - "Du vil være en fed person til at være med til at ændre X og X."
 - "Der er sodavand og slik til møderne."
 - "Det kan give noget godt til dit CV, og du lærer en masse om demokrati og projektledelse."

Når du henvender dig til de unge, er det vigtigt, at du udviser engagement, og at du har store ambitioner på deres og ungdomsklubtilbuddets vegne.



Husk forventningsafstemning, når I etablerer ungerådet

Det er afgørende, at ungerådet bliver opstartet på de unges præmisser gennem en fælles forventningsafstemning. Det er de unge, der skal være drivkraften, og derfor er det vigtigt at gøre helt klart, at et ungeråd er de unges rum, hvor den ansatte understøtter de unge. Det er vigtigt, at ledelsen, medarbejdere og unge i fællesskab laver en forventningsafstemning, der giver plads til, at de unge kan udfolde deres idéer med fokus på nytænkning og medejerskab i klubtilbuddet. Oplevelsen af at være medskaber af ungerådets mulighedsrum, fælles formål, mødestruktur og årshjul skaber en ansvarsfølelse hos den unge, som er et stærkt afsæt for at udvikle den demokratiske selvtillid, der skal til for at skabe forandring i et fællesskab.

Afgrænsede mulighedsrum

Når leder- og medarbejdergruppen har gjort sig indledende tanker om ungerådets mandat, ressourcer og ansvar er det en god idé at drøfte lignende sammen med de unge i ungerådet for sammen at afgrænse rådets mulighedsrum. I kan eksempelvis lave lidt research sammen. Måske skal de unge interviewe lederen, en medarbejder og nogle andre unge? Lyt til de unge - hvad er deres behov? Er de utilfredse med noget? Har de ideer til arrangementer eller andre måder at gøre tingene på? Hvad er budgettet? Opstarten skal tage udgangspunkt i de unges ønsker og behov. Afgræns evt. mulighedsrummet i forbindelse med workshop ② og ③.

Skab fælles formål gennem aktiviteter

Når I i fællesskab har etableret en forståelse af mulighedsrummet, kan arbejdet i ungerådet med fordel starte med at udvikle et fælles formål. Gør arbejdet i ungerådet konkret ved at starte med at finde frem til, hvilke aktiviteter ungerådet skal arbejde med det næste år. Se eksempel i workshopvejledning ③.

Årshjul og mødestruktur

Når ungerådet kender sit mulighedsrum og fælles formål, er de unge klar til at planlægge aktiviteter for året. Hvilken mødefrekvens- og struktur skal ungerådet have? Er der en fast mødedag, eller planlægger I det fra gang til gang? Har I en fast dagsorden, og skal der skrives referat? Når mødestrukturen er fastlagt, kan I begynde at planlægge årshjulet. Hvad skal være jeres første aktivitet? Hvor mange aktiviteter vil rådet gerne arrangere/deltage i i løbet af året?

Hvordan fastholder vi de unge?

Fastholdelsen af unge hænger sammen med de unges ejerskabs- og ansvarsfølelse over for ungerådet. Hvis de føler et stort ejerskab og ansvar og synes, at deres arbejde er succes- og meningsfuldt, fortsætter de med at være en del af ungerådet.

Uddelegér ansvar gennem meningsfulde roller

En måde at skabe ejerskabs- og ansvarsfølelse hos de unge er ved at uddelegere ansvaret for ungerådet gennem meningsfulde roller. Definér rollerne sammen med de unge: Skal der være en forperson i rådet? En, der er ansvarlig for at købe snacks og drikke? En, der står for kommunikation på de sociale medier? Definér også rollen som medlem af ungerådet, hvis der er nogen, der ikke har et særligt ansvar. Skal man møde op hver gang? Hvem skal man melde afbud til? Det vigtige ved at definere rollerne i ungerådet er, at alle i rådet skal føle sig ansvarlige for rådets funktion. De unge skal have en oplevelse af, at de mangler i fællesskabet, hvis de ikke dukker op. Rollerne kan defineres i forbindelse med udvikling af rådets code of conduct og/eller i forbindelse med planlægning af aktiviteter. Se workshopbeskrivelse 2 og 4.

Skab succesoplevelser på den korte bane

Det er vigtigt at gøre ungerådets arbejde meningsfuldt gennem konkrete aktiviteter og succeser på den korte bane. Det giver de unge motivation og begejstring, hvis de oplever at blive hørt og inkluderet, eller når de oplever deres ideer blive til virkelighed. Start med en aktivitet, der er realistisk at gennemføre på den korte bane: Ungerådets store grillaften, juleafslutning, bankoaften eller lignende. Derefter kan I eventuelt skrue aktivitets- eller ambiti-

onsniveauet op med fx en bydelsfestival eller et debatarrangement. Nogle gange kan unge opleve, at beslutningsprocesser er lange, og det kan være demotiverende. Men det er vigtigt at minde de unge om, at nogle af de ting, de forsøger at ændre, oftest ændres i fremtiden, hvor de måske ikke længere selv er i klubtilbuddet. Mind de unge om, at de er med til at skabe forandringer for fremtidens unge. Det kan også være en stor læring og styrke motivationen.

Husk, at det skal være sjovt

Ungerådet er unge fra jeres klubtilbud, der frivilligt vælger at gøre et stykke arbejde for fællesskabet – den slags skal belønnes. Det er derfor vigtigt, at det er sjovt at være med i ungerådet. Sørg for, at I altid har en energizer eller social aktivitet på dagsordenen til jeres møder. Køb slik og sodavand, så der er noget godt at spise og drikke. Det er nemme point, og det skaber god stemning.

Skab 'ud af huset'-oplevelser for ungerådet

Det er vores anbefaling, at der tænkes i forskellige former for 'ud af huset'-oplevelser, når man både opstarter, men også driver et ungeråd. Det er vigtigt at tænke i at give ungerådet et fælles tredje og hermed også et fælles sprog for noget, man som ungeråd har gjort/lavet sammen – også inden man har lavet første aktivitet. Det kan tænkes ind som en form for afbræk, men også som en teambuilding session. Den første fase i en opstart handler først og fremmest om at skabe et nyt socialt fællesskab, og derfor kan dette greb være stærkt. Når vi her taler om 'ud af huset', så behøver det ikke nødvendigvis at være en anden aktivitet, men kan også være, at rammerne for en workshop er fysisk anderledes – altså et andet sted. Eksempelvis har ungerådet i UngeVærk Klub Guldborg været på inspirationstur til Ungdomsøen.

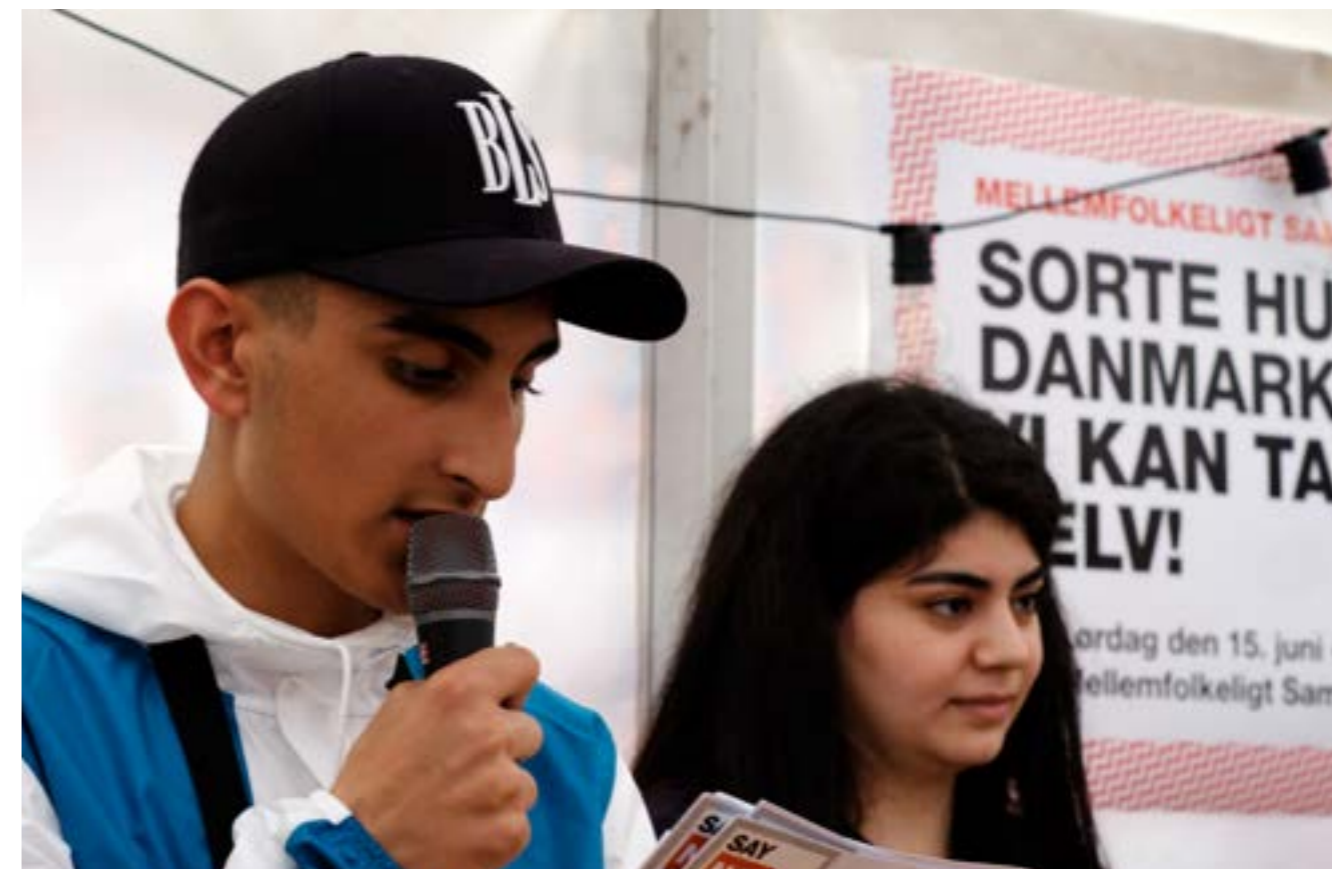
Priorité relationsarbejdet og 1:1-samtaler

For nogle unge er det at få en tillidsfuld relation til en voksen en forudsætning for at turde forpligte sig til et større fællesskab. Her er det først og fremmest vigtigt, at den voksne medarbejder lytter til den unge og forstår, hvad den unge er optaget af, hvad der bekymrer, og sammen med den unge går på opdagelse efter, hvad den unge eventuelt brænder for. En side af dette er, at den voksne støtter op om den unges ideer, klæder den unge på til at handle på ideerne og til at tage de kampe, den unge selv mener, er vigtige. Et kendt redskab til dette er såkaldte 1:1-samtaler (én-til-én-samtaler). 1:1-samtaler betyder, at man som voksen sørger for at have løbende samtaler med den enkelte unge. 1:1-samtaler er en blanding mellem en almindelig samtale og et interview, mellem noget personligt og professionelt. Ved hjælp af samtalen kan medarbejderen identificere den unges interesser, motivation og evner, og det er der ved lettere at skabe en tillidsfuld relation og

coache den enkelte til at engagere sig dér, hvor dennes potentiale bedst udfoldes og udvikles. 1:1-samtalerne kan med fordel foregå uformelt til hverdag i ungdomsklubtilbuddet med de unge over en kop te, et spil pool eller i køkkenet.

En note om alder og løbende optagelse

Alder kan være en udfordring i forhold til fastholdelse, da unge som oftest skal forlade ungdomsklubtilbuddet, når de bliver 18 år. Derfor kan man opleve, at en stor gruppe forlader et ungeråd på samme tid, og man derfor skal starte forfra med en ny gruppe. Derfor er et godt råd at lave løbende optagelse, og at de gamle, mere erfarne medlemmer agerer som mentorer for de nye medlemmer. Det er vigtigt at italesætte fra starten, da det kan virke demotiverende for den etablerede gruppe, hvis der hele tiden kommer nye ind, som skal 'oplæres' i den demokratiske mødekultur.



**Det handler også om
at opleve, at man har
en stemme, der tæller,
at der er mulighed
for at påvirke og tage
del i samfundet.**

Deltag i aktiviteter med andre ungeråd og ungefællesskaber

Vi anbefaler, at I prioriterer at deltage i aktiviteter, der rækker ud over jeres egen institution. Det kan være alle mulige slags aktiviteter, hvor I møder andre unge og voksne, hvor I oplever nye steder og på den måde skaber relation ud til verden uden for jeres eget tilbud. Helt konkret kan de tværgående aktiviteter være alt fra en åben fodboldturnering til et besøg på kommunen, en tur til ungdommens folkemøde eller en koncert, I arrangerer med andre aktører fra jeres by og lokalmiljø. Det er kun jeres fantasi og ungerådets ambitioner, der sætter grænser. Tanken med de tværgående aktiviteter er, at de skal give unge mulighed for at mødes, skabe netværk, have det sjovt, lære og øve sig i at arbejde sammen i større sammenhænge end den, de er vant til fra deres eget ungeråd.

Nedenfor følger to eksempler på tværgående aktiviteter i Københavns Kommune. Eksemplerne er ikke et facit på, hvordan man laver tværgående aktiviteter, men en inspiration til, hvad tværgående aktiviteter kan indeholde og bidrage med.

Årlig ungekonference

Mellemfolkeligt Samvirke afvikler hvert år i samarbejde med Ungeråd KBH og Ungdomsskolen i København en ungekonference for alle interesserede unge i København. Ungekonferencens formål er at bringe unge sammen for at styrke deres medborgerskab, politiske engagement og netværk. Ungekonferencen består af en række interaktive og sjove workshops, som inspirerer unge til at blande sig i demokratiet og søge indflydelse i beslutningsprocesser, politisk arbejde og fællesskaber.

Folkemøde på Bornholm

At arbejde med demokrati handler ikke kun om at sidde og tale sammen rundt om et bord eller afgøre uenigheder ved afstemning. Det handler også om at opleve, at man har en stemme, der tæller, at der er mulighed for at påvirke og tage del i samfundet. Det årlige Folkemøde på Bornholm er en rigtig god platform for sådan en oplevelse. Alle UngeVærksråd i København får gennem Ungdomsskolen tilbud om at tage på en fælles tur til Bornholm for at møde politiske og aktivistiske aktører fra hele Danmark. Her får UngeVærksrådene lov til at tale, lytte og på andre måder indgå i den demokratiske samtale. UngeVærksrådene har mulighed for at deltage i forberedende workshopforløb gennem Ungdomsskolens fritidsafdeling.

Deltag i netværk, support og sparring for de voksne

Det er også vigtigt, at der afsættes ressourcer og tid til, at de ansvarlige medarbejdere deltager i netværk med andre, der arbejder med ungeinddragelse på samme måde. I København tilbyder Ungdomsskolens demokratiindsats support til de medarbejdere, der er ansvarlige for UngeVærksråd i UngeVærkerne. Supporten indeholder ud over denne ungerådsmannual et tilbud om at deltage i sparrings- og inspirationsmøder, hvor medarbejdere har mulighed for at erfaringsudveksle og sparre med hinanden om opgaven. Derudover tilbyder Ungdomsskolens demokratiindsats besøg på de enkelte UngeVærk med fokus på praksisnær inspiration til facilitering af ungerådsarbejde. Formålet med at danne et netværk for de ansvarlige medarbejdere er at styrke sammenholdet mellem medarbejderne imellem ved at fremme erfaringsudveksling, vidensdeling og sparring i forhold til faglige udfordringer og succesfulde projekter.



Billede fra det årlige Folkemøde på Bornholm



Billede fra den årlige ungekonference

Introduktion

Det første år med et ungeråd

Metodisk tilgang til ungerådsworkshops

Workshop-vejledninger

Vi anbefaler, at der arbejdes med deltagerorienteret og erfaringsbaseret tilgang til afholdelse af workshops med ungeråd. Det vil sige, at de unge er aktivt medskabende og engagerede i deres egen udvikling. Med dette fokus kommer den enkeltes viden, kompetencer og erfaringer i spil. Vi anbefaler kreative metoder til at sætte de unges viden og erfaringer i centrum, så de udvikler sig sammen og lærer af hinanden. De unge vil med denne tilgang føle høj grad af ejerskab, at de bliver lyttet til, og at det er deres ideer og erfaringer, som er afsæt for forandring.

Vi anbefaler og beskriver herunder en række konkrete metodiske greb og øvelser, som underbygger den deltagerorienterede og erfaringsbaserede tilgang i ungerådsworkshopsene. Øvelserne er med til at skabe et trygt læringsrum, skabe en rød tråd samt en pædagogisk ramme gennem forløbet og er beskrevet detaljeret i workshopbeskrivelserne i næste afsnit.

Den voksnes rolle som facilitator

Vi anbefaler, at den voksne indtager rollen som facilitator, når der skal afholdes møder eller workshops. Facilitering betyder egentlig bare 'at gøre det let'. En facilitator sørger altså for, at en proces for en gruppe mennesker er så let som mulig. Man er til stede som en ressource for de unge, men sidder derfor ikke med al viden og resultater selv – det er netop det, man skal have frem hos de unge. Man bør derfor være forberedt på fleksibilitet, så der er mulighed for, at ungerådet bliver aktivt medskabende og impulsivt i processen.

At indtage rollen som facilitator er dog nemmere sagt end gjort og noget, der kræver øvelse! Prøv at øve dig på følgende fokusområder:

- Giv styringen til de unge, og involvér dem i beslutningerne.
- Træd et skridt tilbage, og lad de unge gå forrest.
- Skab rammer for, at de unge kan stå for planlægningen.
- Spørg ind, og lyt til de unge.

Check-in og check-ud

Check-in og check-ud er en mundtlig forventningsafstemning, som har til formål at synliggøre den enkelte unges forventninger til workshoppen. Check-in/check-ud-øvelsen har i dette længere workshopforløb også til formål at synliggøre den enkelte unges arbejde med og udbytte af forrige workshops.

Som den første del af workshoppen beder du deltagerne stille sig i en rundkreds og stiller efterfølgende de valgte spørgsmål. Man behøver ikke at gå slavisk rækken rundt, man kan også vælge en vilkårlig rækkefølge at melde ind på.

Dette er en gennemgående pædagogisk ramme for de unge såvel som facilitatorer. Ud over at fungere som opsummering af læringen i en given workshop fungerer øvelsen også som en måde at skærpe koncentration og engagement om et fælles læringsrum. Det giver en følelse af struktur og skaber genkendelighed hos de unge. Det er vigtigt at understrege, at en check-in/check-ud kan se ud på forskellige måder. Nogle gange vil man tjekke ind med noget, som ikke nødvendigvis har med temaet for workshoppen at gøre. Det er udelukkende for at skabe et trygt, sikkert og inspirerende rum. Andre gange giver det mening at tjekke ind med fokus på et tema for workshoppen eller noget lignende for at pejle deltagerne ind på dette.

Energizers

Energizers er øvelser, som kan løfte energiniveauet og kreativiteten gennem en workshop. Energizers er sjove og underholdende og giver ofte deltagerne en 'wow-oplevelse'. Energizers er dog først og fremmest et værktøj, der stimulerer fokus og kreativitet. Forskellige former for energizers kan bruges løbende gennem de forskellige workshops. Brug dem, når energiniveauet er en smule lavt, efter pauser eller som et indspark i længere brainstorm- eller planlægningssessioner. En energizer tager cirka 5-10 minutter afhængig af antallet af deltagere. Det er vigtigt, at man som facilitator og voksen selv indgår i energizers. Her får du mulighed for at indgå på lige fod med deltagerne, og de får lov at se dig som en del af fællesskabet. Energizers kan ligesom en check-in have mange forskellige former, men også forskellige formål. Energizers har ofte fokus på relationerne mellem deltagerne. Eksempelvis samarbejde og kommunikation. Hertil kan de således være mere eller mindre 'fjollede' og grænseoverskridende. De mest fjollede og grænseoverskridende energizers er dem, som mange unge især finder relevante – det er dem, de husker.



Dette er et eksempel på Code of Conduct ↓



CODE OF CONDUCT

- RESPEKTER NÅR ANDRE HAR ORDET
- ET TRYGT RUM HVOR MAN TØR DELE ENS HOLDNINGER
- TOLERANCE - PLADS TIL FORSKELLIGHED
- VI HAR JA-HAT PÅ
- VI LAVER AKTIVITETER FOR UNGE AF UNGE
- VI ER AKTIVE OG BYDER IND

Code of Conduct

En code of conduct (CoC) fungerer som den interne ramme deltagerne imellem. Det er et sæt spilleregler, som alle er enige om at følge. En CoC handler om, hvordan man er sammen som gruppe, og hvad god praksis er. Det er noget, som deltagerne selv udvikler, og som de selv refererer til løbende. Det skal fungere som et kompas for deltagerne og som en guideline til et trygt og inspirerende læringsrum. Det er vigtigt at få printet en plakat med gruppens CoC, som kan hænge i lokalet. CoC'en fungerer som en gennemgående pædagogisk ramme, der løbende genbesøges over året. Hvis ungerådet skal arrangere et nyt event eller på en tur på Folkemøde, kan man med fordel bruge tid på at genbesøge de fælles spilleregler og eventuelt give dem en opdatering, hvis der er kommet nye medlemmer til, eller præmisserne har ændret sig over året.

Hopes and Fears

En hopes and fears er en forventningsafstemning, der handler om at få sat ord på de unges motivation, mål og ambitioner, men også bekymringer, udfordringer og/eller mulige skuffelser. Dette giver en bedre forståelse for, hvilke ting man som voksen skal være opmærksom på især i opstarten, men også undervejs i løbet af et ungerådsår. Skal man lave en succesfuld hopes and fears, er det vigtigt, at der skabes et trygt rum, hvor den enkelte unge har lyst til at dele både seriøse bekymringer og 'dumme' spørgsmål (men dem er der selvfølgelig aldrig nogle af!). På samme måde som en CoC genbesøges den løbende over året og ved nye aktiviteter, events, ture osv.

Et eksempel på Hopes and Fears ↓





Foto af: Andreas Møller

Introduktion

Det første år med
et ungeråd

Metodisk tilgang til
ungerådsworkshops

**Workshop-
vejledninger**



WORKSHOPSREJSEN



I det følgende finder I step by step-vejledninger til processerne i alt fra rekruttering til afvikling af første aktivitet. Vejledningerne er bygget op om en velovervejet pædagogisk progression i metoder og øvelser, hvorfor vi anbefaler, at du følger kronologien i vejledningerne. Når dette er sagt, kan du naturligvis bruge øvelserne og vejledningerne som inspiration til at skræddersy dit helt eget forløb.

I vejledningerne møder I følgende symboler:



Oplæg

Et forslag til, hvordan et oplæg knyttet til den enkelte øvelse eller del kan se ud. Oplæggene er nedskrevet ord for ord og kan bruges som inspiration.



Pædagogiske overvejelser og faciliteringsråd

Gode råd til facilitator, som er knyttet til den enkelte øvelse eller session. Disse er udarbejdet på baggrund af erfaring med lignende øvelser og workshops.



Tidsforbrug

Angiver, hvor meget tid I bør bruge på øvelsen eller workshopdelen for at overholde tiden.

WTF er et ungeråd?



Formål

- Forventningsafstemning: Hvad vil det sige at være en del af et ungeråd?



Målsætninger

- Teambuilding og lære hinanden at kende.
- Få skabt et trygt og sikkert rum.
- De unge skal have lyst til at komme igen.



1 time og 40 minutter

Tid (min.)	Indhold
'5	Velkommen
'10	Check-in
'15	Energizer
'5	Præsentation af dagen
'40	Hopes and fears
'10	Check-ud og tak for i dag



Velkommen - 5 min.

Fortæl kort, hvorfor I som voksne gerne vil lave et ungeråd med de unge fra klubben. Det vigtigste er at fortælle, hvorfor I synes, det er vigtigt, men også, hvorfor de unge skal deltage. De skal gerne kunne mærke jeres engagement og energi.



"Velkommen alle sammen! Vi har glædet os utroligt meget til at se jer alle i dag, og vi er spændte på denne første dag. Det er også første gang, vi skal lave et ungeråd, og det glæder vi os bare helt vildt meget til! Vi synes, det er megavigtigt, at I kommer til orde - det er jer, der er fremtiden, så jeres meninger, ideer og holdninger er supervigtige både i dag, men generelt i dette nye fællesskab. Jeg ved, at mange unge oplever at blive talt om og ikke talt med - det er blandt noget af det, vi gerne vil lave om på sammen med jer."



Kom med eksempler på andre ungeråd/ungefællesskaber, hvor unge mennesker i stærke fællesskaber er gået sammen for at skabe forandring.

Understreg gerne også den måde, de unge vil blive involveret på gennem ungerådet, hvor der arbejdes med deltagerorienteret undervisning/workshops, hvor de unges egne erfaringer og kompetencer skal i spil: "I skal ikke bare stå og høre på os 'gamle', som var det skole eller lignende. Vi skal gerne lave noget, der ligger så langt væk fra skole som muligt, hehe... Og husk, at sige til, når I synes, det er nedtur, kedeligt, eller hvad det kan være. Så ændrer vi på det sammen. Vi laver ikke noget, bare fordi vi skal - det skal give mening for jer."



Check-in - 10 min.

Check-in-øvelsen vil for mange af de unge være første gang, de bliver præsenteret for dette. Derfor er det vigtigt at introducere de unge for konceptet, inden øvelsen går i gang. Det er noget, som vil være en fast del af ungerådet og workshops/møder, som der skal afholdes. En check-in kan se ud på forskellige måder - det kan både handle om at zoome ind på dagens tema/øvelser, men det kan også være en måde at sætte stemningen (viben) eller blot tage stemningen på rummet.

"I dag tjekker vi ind med":

- Navn
- Alder
- Favorit tv-serie/'hade'-grøntsag



Det er vigtigt at understrege, at en check-in kan se ud på forskellige måder, og de unge selv kan lave deres egen check-in på sigt. Skab derfor gerne ejerskab for check-in-konceptet. Det er et koncept, som skaber rammen om undervisning/læring, men øvelsen er også noget, som de unge kan tage med videre i rygsækken og på sigt bruge som redskab, hvis de selv skal undervise andre unge. Er det første gang, man tjekker ind, så kan det være en god idé at tjekke ind med noget, som er med til at skabe en sjov og hyggelig vibe. Og så må man også gerne overdrive og tydeliggøre øvelsen, så de unge forstår, at det her er et koncept, der skal arbejdes med fremadrettet.

Vælger du denne check-in, kan du overveje at bruge de unges 'hade'-grøntsager, når I evt. skal lave mad sammen på et tidspunkt.



Energizer - menneske-kryds og bolle - 15 min.

ØVELSE:

- Der skal opstilles 3 x 3 stole, og de unge skal inddeles i 2 hold (X og O) med lige antal deltagere (min. 6).
- De stiller sig på rækker ved siden af stolene over for hinanden.
- Hver række får tildelt et nummer. Når nummeret råbes højt af facilitatoren (den voksne), skal man hurtigst muligt løbe ned og sætte sig.
- Det første hold, der får 3 på stribe, vinder.



Det kan være en lidt vild leg, da der er et konkurrenceelement. Konkurrenceelementet virker dog ofte supergodt, og man kan overveje at have en lille 'præmie' til vinderholdet. Det kunne være, at man får love at tjekke ind næste gang.



Præsentation af dagen - 5 min.

DAGENS PROGRAM PRÆSENTERES:



Tegn gerne forløbet (de næste workshops frem til event-ish) op som en rejse, I som facilitatorer også er med på sammen med de unge. Fremhæv gerne, at I også bliver klogere på det at lave ungeråd i fællesskab med de unge. Det er altså noget, I gør sammen som fællesskab, hvor I voksne også er en del af gruppen/holdet.

Workshop fortsætter på næste side...





Hopes and fears - 40 min.

Hopes and fears er en forventningsafstemningsøvelse. Den handler om at få sat ord på de unges motivation, mål, ambitioner, men også bekymringer og evt. udfordringer og/eller mulige skuffelser. Dette giver en bedre forståelse for, hvilke ting man som voksen/facilitator skal være opmærksom på gennem især opstarten, men selvfølgelig også undervejs. Skal man lave en succesfuld hopes and fears, er det vigtigt, at der skabes et trygt rum, hvor den enkelte unge har lyst til at dele både seriøse bekymringer og 'dumme' spørgsmål (men dem er der selvfølgelig aldrig nogle af!).

ØVELSE - HOPES AND FEARS

- Individuel brainstorm: De unge sidder alene i 10 minutter og skal svare på nedenstående spørgsmål på post-its uden at tale sammen. Det er vigtigt, at de kun skriver én ting på hver post-it.
 - Hvad håber du på, at ungerådet har lavet om et år?
 - Hvad frygter du ved at være med?
- De unge hænger deres post-its op på en tavle/planche/væg og gennemgår deres svar i en åben snak.



Sørg for at vælge ét spørgsmål til hopes og ét til fears. Når I gennemgår de unges svar i plenum, er det vigtigt, at du som facilitator anerkender de unges håb og bekymringer for at være med i ungerådet. Bekræft gerne realistiske håb og bekymringer, og afkræft urealistiske håb og bekymringer. Husk også at gemme de unges svar, og hiv dem frem senere, når de har lavet første event, eller engang, når de er kommet rigtigt i gang - det kan der være supermeget empowerment i.



Check-ud og tak for i dag - 10 min.

De unge er blevet præsenteret for check-in, og nogle vil nu for første gang introduceres til en check-ud. Derfor er det vigtigt at referere tilbage til den check-in, der blev lavet tidligere på dagen.



"Dagens check-ud handler om, hvad der har været fedest i dag?"

- "Jeg tjekker ud med..."



Understreg gerne muligheden for, at de unge selv kan stå for en check-in til næste gang. Det skal altså være et koncept, de unge skal tage til sig og få ejerskab for.



Code of Conduct



Formål

→ At få skabt fælles spilleregler – hvordan er vi sammen i ungerådet?



Målsætninger

→ Fortsat teambuilding og lære hinanden at kende.

→ Blive klogere på egne og fælles værdier og et fælles svar på: Hvorfor er vi en del af projektet?



1 time og 25 minutter

Tid (min.)	Indhold
'10	Check-in
'15	Energizer
'60	Code of Conduct
'10	Check-ud og tak for i dag



Check-in – 10 min.

“Vi laver selvfølgelig en check-in ligesom sidst, og I er jo sindssygt gode til det, så det er bare om at prøve igen.”



Brug gerne lidt tid på denne check-in. De har nu prøvet konceptet for en check-in, og derfor kan du godt udfordre dem lidt, og du kan godt bruge lidt længere tid på det (hvis du synes, det giver mening). Det kan være en god idé at fortsætte i samme sjove/hyggelige vibe som sidst. Husk at rose de unge for, at de nu har lært konceptet. Det kan være, at det er en af de unge, der selv skal have ansvaret for den næste check-in.



Energizer – Dans (kongens efterfølger) – 15 min.

Hav en højtaler tilgængelig, og sæt musik på. Det må gerne være en sang, som en af de unge har valgt.

Alle stiller sig op i en rundkreds, og turen går på skift, hvor alle skal ind i rundkredsen og lave et dancemove, som alle andre så skal efterligne.



Code of conduct – 60 min.

Fortæl kort om, hvorfor det er vigtigt at snakke om værdier, når man har et ungeråd og er sammen som nyt fællesskab. De emner, som der bliver gennemgået og sat fokus på via de næste workshops, vil I helt sikkert have forskellige holdninger og meninger til og om. Det er derfor vigtigt at få lavet nogle fælles spilleregler med henblik på at få skabt et trygt rum.

Nedenstående er et eksempel på, hvordan dette kunne lyde:



”Nogle af jer kender hinanden, og andre gør ikke. Vi er i gang med at bygge et nyt fællesskab. Et fællesskab, hvor der skal være plads til alle, til forskellige holdninger, meninger osv. Jeg kender jer rimelig godt hver især, og jeg ved, at mange af jer har holdninger og meninger til det ene og det andet, og jeg ved også, at man godt kan være uenige (hehe). Jeg ved også, at nogle af jer har mange andre fritidsinteresser og skole at se til. Netop derfor er det vigtigt, at vi får udviklet nogle fælles spilleregler for, hvordan og hvornår vi arbejder sammen i ungerådet – en code of conduct. Men for at vi kan lave sådan, så vil vi gerne lave en lille øvelse med jer.

ØVELSE 1 – DIALOG I GRUPPER OM VÆRDIER:

- Hvilke værdier repræsenterer ungerådet? Hvorfor er det vigtigt, at vi har et ungeråd? Hvorfor sagde du ja til at være med i ungerådet? (Send de unge ud i grupper af 2-3 personer) – 10 min.
- Præsentation af snak i plenum.

ØVELSE 2 – DIALOG I GRUPPER OM FÆLLESSKABET:

- Hvordan vil vi gerne være sammen i ungerådet? Hvordan vil vi gerne være over for hinanden? Hvad skal kendetegne ungerådet? – 10 min. (Send de unge ud i grupper igen).
- Præsentation af snak i plenum.

ØVELSE 3 – DIALOG I GRUPPER OM SAMARBEJDE OG ROLLER:

- Hvor ofte skal vi mødes i ungerådet? Skal der skrives referat fra ungeråds møderne? Skal vi have en for- og næstperson i ungerådet? Er der nogen, der skal være ansvarlige for forplejning og oprydning? – 10 min. (Send de unge ud i grupper igen).
- Præsentation af snak i plenum.

ØVELSE 4 – UDARBEJDE CODE OF CONDUCT:

- De får nu 20 min. til at lave deres egne spilleregler – gerne 5-10 stk.
- Facilitatorer/voksne forlader rummet, og de unge overlades til sig selv.
- De unge præsenterer deres code of conduct for facilitatorerne.



Det sjove og seriøse: Husk at minde de unge om, at det både kan være seriøse og sjove ting. Er det vigtigt, at de har det sjovt og har en ja-hat på – så skal det helt sikkert med!

Visualisering af code of conduct: Gør gerne noget ud af denne nye code of conduct, og hav den evt. med på næste workshop. Det giver en fornemmelse af seriøsitet, og at ungerådet tages alvorligt. Få den gerne sat op grafisk, eller få en af de unge til at skrive/tegne den pænt, så der kan refereres til den løbende.



Check-ud – 10 min.

Konceptet er det samme som på første workshop. I dag tjekker man dog ud med, hvad der har været mest udfordrende ved dagens workshop.

- ”Jeg tjekker ud med...”



Understreg gerne, at de nu har prøvet check-ud-konceptet et par gange, og at de gerne må udfordre sig selv lidt mere og måske udvide deres komfortzone endnu mere.

Vi drømmer om...



Formål

- At udvælge mulige første aktiviteter for ungerådet i klubben.



Målsætninger

- Prøve kræfter med kreativ idégenerering.
- Drømme om det umulige.



1 time og 35 minutter

Noter til facilitator:

- Denne workshop går ofte over 2 gange – den kræver noget, hvis det skal være en inddragende proces.

Tid (min.)	Indhold
'10	Check-in
'15	Energizer
'60	Brainstorm og idégenerering
'10	Check-ud og tak for i dag



Velkommen og check-in – 10 min.

Byd velkommen, og start eventuelt med at få nogle af de unge, der har været med sidste gang, til at fortælle om, hvad der skete til sidste workshop/møde.



"I dag tjekker vi selvfølgelig ind med, om I tænker, at code of conduct stadig er, som det skal være."

- "Jeg tjekker ind med, at jeg er xx tilfreds med code of conduct."



Det kan være rigtig godt at minde de unge om, at de sidste gang lavede en code of conduct. Print det gerne ud (og I må gerne have gjort noget ud af det), så de unge tænker: "Okay, de tager det sgu seriøst". Det er også muligt at bruge denne check-in på at høre de unge, om det, de har skrevet sidst, stadig står ved magt – så den kan laves færdig og sættes op til print.

Workshop fortsætter på næste side...



Energizer - Steves bold - 15 min.

- Alle står i en cirkel, mens facilitator introducerer en lille, blød bold. Facilitator giver bolden til en tilfældig i cirklen og beder vedkommende om at kaste den til en anden. Den næste kaster nu igen bolden videre til en tredje, og sådan fortsætter det, indtil alle har haft bolden én gang, og den sidste kaster bolden tilbage til facilitatoren.
- Facilitatoren beder nu alle i cirklen kaste bolden igen i den samme rækkefølge som før. Man får 2-3 omgange til at huske rækkefølgen.
- Nu beder facilitatoren gruppen om at kaste bolden igennem denne rækkefølge så hurtigt som muligt! Der er 2 regler: Alles hænder skal røre bolden i den originale rækkefølge.
- Gruppen får lov til at prøve forskellige måder af for at se, hvordan de kan gøre det så hurtigt som muligt. Facilitatoren tager tid hver gang og fortæller resultatet og opfordrer deltagerne til at prøve igen og se, om de kan gøre det endnu hurtigere.

REFLEKSIONSRUNDE:

- Det er meget normalt, at vores hjerne antager, at der er ekstra regler, som slet ikke er blevet nævnt. Pointen er altså: Hvis du starter fra 'scratch' og fjerner unødvendige forestillinger og vaner, så kan du finde nye og innovative løsninger på et problem.
- Bed dem fortælle om deres observationer og oplevelse af gruppedynamikken:
 - a. Hvem kom op med et forslag?
 - b. Hvilke forslag blev accepteret, og hvilke blev afvist?
 - c. Hvordan fandt de frem til den bedste løsning?
 - d. Spørg dem, om de tror, at de kunne komme til at arbejde bedre sammen som gruppe, og hvad der skulle til for, at det kunne ske.



Tricket til at klare øvelsen hurtigst muligt er ved, at alle lægger deres hænder ved siden af hinanden, sådan så hænderne tilsammen danner en slags rampe, hvor bolden kan trille nedad.

Workshop fortsætter på side 44...





Brainstorm og idégenerering – 60 min.



“Vi skal nu i gang med en proces, hvor vi gerne må tænke stort og drømme lidt. Det er her, alle ideer skal i spil, og I skal endelig ikke holde jer tilbage. I behøver måske ikke at tænke på bounty-strande i Caribien, en swimmingpool på taget (bare eksempler), men I må gerne drømme lidt – kom med det! I skal ikke kun tænke på aktiviteter i klubben – også aktiviteter, I som ungeråd gerne vil lave sammen for at styrke jeres nye sammenhold/fællesskab.”

Vi vil gerne have jer til både at tænke på aktiviteter i klubben og aktiviteter, I som ungeråd kan lave sammen.

ØVELSE 1 - BRAINSTORM:

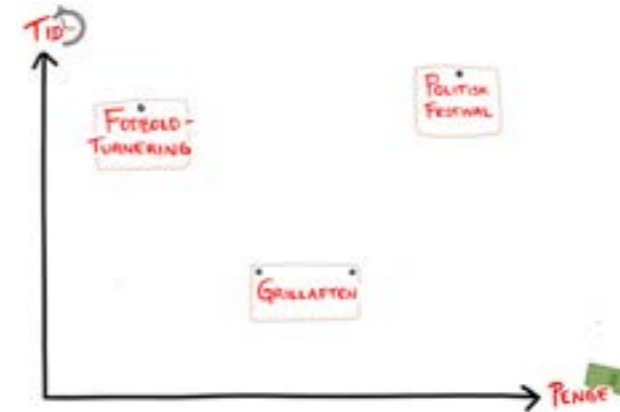
- Opdel de unge i 2-3 grupper.
- I grupperne skal de unge nu i fællesskab finde så mange aktiviteter som muligt, der ville være sjove at lave – de skal skrives ned på post-its.
- De unge præsenterer deres ideer i plenum.
 - Alle ideer til aktiviteter i klubben samles på én planche/flipchart/tavle/væg.
 - Alle ideer til aktiviteter for ungerådet samles på en anden planche/flipchart/tavle/væg.
- Der samles op i plenum, hvor facilitator sørger for, at grupperne de forskellige aktiviteter (fx hvis flere har foreslået grillaften eller hyggeaften, kan de kategoriseres i samme tema etc.)

ØVELSE 2 - AFSTEMNING:

- De unge går ud i de samme grupper og får mulighed for at drøfte de aktiviteter, som de ikke selv er kommet på.
- Hver ung kan nu afgive 2 stemmer på de aktiviteter, de synes er fedest. De sætter kryds på planche/flipchart/tavle/væg ved de 2 aktiviteter, de mener, er de bedste.
- I tæller stemmerne op, og ungerådet har nu valgt 2 aktiviteter, der kan/skal laves i klubben, og 2 aktiviteter for ungerådet selv.

ØVELSE 3 - RAMMER, TID OG RESSOURCER:

Denne sidste del af øvelsen handler om at starte snakken om, hvad de valgte aktiviteter kræver. Tegn nedenstående penge/tid-diagram på planche/flipchart/tavle, og få de unge til at placere de valgte aktiviteter.



Brainstormprocesser: Kan se ud på mange måder og udføres på mange forskellige måder. Derfor må I gerne tænke i at sætte nogle rammer for denne proces. Det kunne være, at man har ja-hat på, når man brainstormer, eller at hver person skal skrive min. 3 ideer.

At tænke aktiviteter i 2 spor: Understreg, at det at lave ungeråd også har nogle fordele for de unge selv. De ligger frivillige timer i at mødes og afholde aktiviteter for andre unge – så må man også gerne lave noget for sig selv (ungerådet) – der må godt være en gulerod. De 2 spor er lige vigtige. Den første tid med et nyopstartet ungeråd handler rigtig meget om at skabe et socialt fællesskab. De unge skal have lyst til at være sammen, og det giver også mulighed for de voksne til at lære både de unge og de nye dynamikker at kende.

Den første aktivitet skal være en succes: Med dette mener vi, at den første aktivitet skal være en succes, koste, hvad det vil. Det er ofte denne, der lægger grobunden for, at de unge vil mere, men også som motivation til fremadrettet at være en del af ungerådet. Det er derfor også vores anbefaling, at den første aktivitet er noget, som er overskueligt, tilgængeligt og for alt i verden bliver en succes. Det kan 'bare' være en grillaften, bingo-night, fodboldturnering m.m. Men at de unge får en succesoplevelse, og at der skabes en fortælling om, at 'det var ungerådet, der lavede...' – det er målet med første aktivitet.



Check-ud og tak for i dag – 10 min.

Konceptet er det samme som på de andre workshops. I er dog nået så langt med ungerådet, at det kunne være en idé at begynde at tænke i, hvordan I kommunikerer med hinanden. Skal ungerådet have en messenger-gruppe, instagram-profil etc. Det er ikke nødvendigvis noget, der skal besluttes i dag, men det vil være fint lige at mærke stemningen.



“Jeg tjekker ud med, at vi skal kommunikere på ...”

Fra idé til handling



Formål

→ Udvikling og planlægning af første event.



Målsætninger

→ Få indblik i omfanget af aktiviteten. (Hvad kræver det?)

→ Hvilke roller kan man indtage.

Noter til facilitator:

→ Overvej at afholde denne workshop ude af huset. Det kan være, at I tager på inspirationsbesøg eller bruger noget af dagen som teambuilding. De unge skal nu til at tage nogle lidt mere seriøse snakke om ansvar, ejerskab, rollefordeling m.m. Det kan være en god idé at illustrere det ved at skabe en 'bootcamp'-stemning med en tur ud af huset for at bryde rammerne lidt. Tænk i at kombinere workshopindhold med teambuilding.



Afhænger af arbejdsopgaver

Tid (min.)	Indhold
'10	Check-in
?	Arbejdsopgaver og rollefordeling
'10	Check-ud



Check-in - 10 min.

I dag laver vi en check-in, hvor vi skal spore os lidt ind på det, vi skal lave i dag.

I dag tjekker vi ind med:

→ "Hvad er din første tanke, når jeg siger eventplanlægning?"



Brug gerne igen lidt tid på denne check-in. De har nu prøvet konceptet en del gange, men det er måske første gang, at der tjekkes ind med noget mere seriøst. Denne check-in handler om at sætte de første refleksioner i gang om dagens indhold. Det kan også være, at man vil sætte fokus på arbejdsopgaver, roller m.m. Men tænk gerne denne check-in som en mere faglig en af slagsen, som skal spore de unge ind på dagens workshop.

Workshop fortsætter på næste side...



Arbejdsopgaver og rollefordeling – ? min.

Vi skal nu til at kigge nærmere på, hvilke arbejdsopgaver, roller m.m. der er i forbindelse med at afholde vores første event. Vi skal i dag forsøge at blive skarpe på, både hvilke roller og arbejdsopgaver der ligger i første event, og så skal vi også inddele jer i nogle arbejdsgrupper.

ØVELSE 1 – BRAINSTORM PÅ ARBEJDSOPGAVER OG ROLLER TIL EVENTET:

- Dette gøres 'popcorn'-style i plenum, hvor de unge byder ind med arbejdsopgaver og roller, som noteres på planche/flipchart/tavle.

ØVELSE 2 – HVAD INDEHOLDER ARBEJDSOPGAVERNE OG ROLLERNE?

- Gennemgå hver arbejdsopgave og rolle. Bed de unge om at beskrive, hvad hver opgave og rolle indeholder. Notér beskrivelserne på planche/flipchart/tavle.

ØVELSE 3 – FORDELING AF ARBEJDSGRUPPER OG ROLLER:

- Det skal nu gerne være tydeligt, at der er forskellige arbejdsgrupper og roller, som de unge skal fordele sig ud på. Et eksempel på arbejdsgrupper til planlægning og afvikling af en grillaften kunne være: Mad- og indkøbshold, kommunikations- og SoMe-gruppe, værter og tidsstyrere.

ØVELSE 4 – SÆT I GANG MED AT LØSE OPGAVERNE I GRUPPERNE:

Når de unge selv vælger arbejdsgruppe: En faldgrube kan være, hvis ingen melder sig på madholdet. I den situation kan det oftest håndteres med humor. "Nå, der er ingen, der vil være på madholdet? Jamen, så dropper vi bare maden, den er jo også ligegyldig, når vi har grillaften." Det er også en mulighed at gøre det klart fra start, at der skal være 2-3 unge på hver arbejdsopgave.

Den voksnes anerkendende udvælgelse: Overvej, om du skal bruge din viden om de unges kompetencer. Hvis du ved, at en ung er dygtig til det ene eller andet, kan det være en motivation til at melde sig på en særlig arbejdsgruppe eller rolle. "Josef, du er jo megagod til at tegne – det ville være så nice, hvis du var på kommunikationsholdet og var med til at lave plakaten."



Tænk i opgaver og roller, som unge løfter med support fra jer og ikke omvendt:

Det er vigtigt, at arbejdsopgaver og roller er i ungehøjde. Det skal ikke være opgaver, som de voksne skal løfte med support fra unge, men unge, der løfter opgaver med support fra jer. Gå hellere på kompromis med omfanget af aktiviteten, hvis opgaverne bliver for omfattende.

Keep it simple: Det er jeres rolle som voksne at have fornemmelsen af, om arrangementet kan lade sig gøre. Hvis du er i tvivl, så skær hellere en arbejdsopgave fra. Som tidligere nævnt er det første event ofte det vigtigste – det er her, de unge viser andre unge, at ungerådet er seriøst, og det er her, at de unge skal få selvtillid, som de kan bygge videre på. De unge vil gerne ofte slå et stort brød op. Hvis du vurderer, at det er urealistisk, kan du med fordel referere til, at hvis de gør det godt med det her lidt mindre event, så kan I bruge erfaringen til at lave et større event senere.

Briefing af klubpersonale: Tjek gerne ind med dine kollegaer om den forestående aktivitet. Det er ofte, at der er andet personale, der er til stede på dagen, hvor aktiviteten afvikles, og de skal selvfølgelig sættes ind i formatet, formål m.m.

Tænk i alternativer: Det er vores erfaring, at alting ikke altid går som planlagt. Derfor er det vigtigt at tænke i en plan B, C og muligvis D. Det kan fx være en god idé, at flere unge har samme rolle på dagen, så du har suppleanter klar i baghånden, hvis en ung nu ikke dukker op eller på anden vis ikke kan varetage sin rolle på dagen.



Check-ud – 10 min.

Konceptet er det samme som på første workshop. Man tjekker ud med, hvor pumped man er over den kommende aktivitet

- "Jeg tjekker ud med at være..."

God arbejdslyst!

Vi håber, at vi med denne ungerådsmanual inspirerer til at etablere og drive ungeråd, der styrker unges medejerskab og indflydelse. Manualen er til inspiration, og du skal tilpasse den til din hverdag, så den passer præcis ind i din virkelighed! Og husk - når de unge melder afbud på dagen, og bingoaftenen gik i vasken, er det lige præcis dér, at det er ekstra vigtigt at blive ved og fastholde det gode arbejde!

Vi står altid til rådighed for sparring og vidensdeling, så vi hilser alle henvendelser velkomne. Vi kan blive ved med at lære og gøre os nye erfaringer, hvorfor inputs og gode råd er yderst værdsat.



