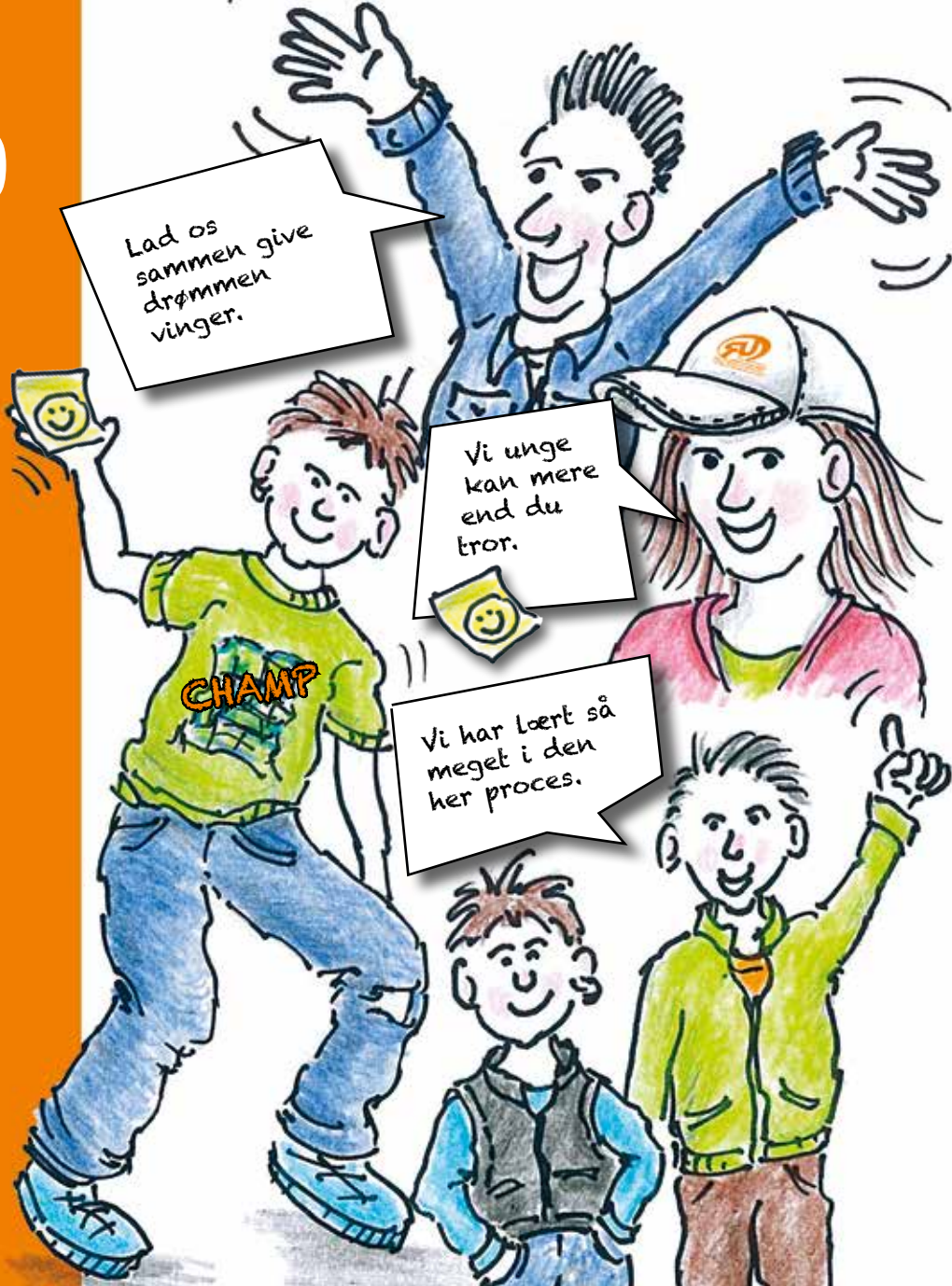


UNGEinvolvering



Dæk op til

MIRAKLER

med unge som den vigtigste ressource

UNGDOMS
RINGEN
Forår og ungdomsskole / Danmark

Randers
Ungdomsskole

FORFATTERE

Charlotte Rønneberg

Projekt og udviklingskoordinator – Randers Ungdomsskole.

Charlotte startede i Randers Ungdomsskole som klubleder i 1999.

Charlotte har gennem flere år implementeret ”Demokratiserings – og ungeinvolveringsmodellen gennem Ungeambassadørerne i Randers Ungdomsskole, ”Ung til Ung formidling – Sexambassadørerne” og ”Frontpiloterne – et multietnisk uddannelsesforløb og rollemodelprojekt. Om nogen har mærket og gennemlevet ungeinvolvering på egen krop og sjæl, er det Charlotte.

Charlotte har siden 2007 haft driftsansvar for de fleste events og større ungdomsarrangementer i Randers Ungdomsskole og har medvirket ved flere forskellige kompetenceudviklingsforløb for både unge, medarbejdere, klubledere og koordinatore.

Troels Bøgh Nielsen

Ungemiljøkoordinator SYD – Randers Ungdomsskole.

Troels startede i Randers Ungdomsskole i 2011 som koordinator af et ungdomskraftcenter i Randers. Troels er uddannet Kaospilot.

Troels er en personlighed fyldt med engagement, der til stadighed stiller de uventede og eftertragtede reflekterende spørgsmål i stort set alle udviklingsprocesser. Troels angriber enhver opgave med omhu og brænder for ungeinvolvering i højeste potens. På meget kort tid har Troels vundet stor respekt blandt mange unge, sine medarbejdere og ledere i Randers Ungdomsskole.

Finn Sørensen

Leder af projekt og udviklingsafdelingen – Randers Ungdomsskole.

Finn startede i Randers Ungdomsskole i 1988 som vildmarksunderviser. Han har siden 1994 fungeret som leder af heltidsundervisningen og som viceungdomsskoleleder frem til 2004. Siden 2004 har Finn virket som leder af Projekt og udviklingsafdelingen. Finn står for udvikling, igangsætning og styring af centrale udviklingsprojekter og aktiviteter såvel eksternt som internt i Randers Ungdomsskole. Projekter og kompetenceudviklingsforløb for både unge, medarbejdere, klubledere og koordinatore bl.a. ”Generator 1 og 2”, ”Ungemiljøet”, ”Demokratiserings og ungeinvolveringsmodellen - Ungeambassadørerne”, ”Frontpiloterne – et multietnisk uddannelsesforløb og rollemodelprojekt

Finn er en visionær mand med fingeren på pulsen og med store drømme for Randers Ungdomsskole og arbejdet med ungeinvolvering. Finn har således sat retning for udviklingen i Randers Ungdomsskole og været innovator og drivkraft i implementeringen af ungeinvolvering i Randers Ungdomsskole.

Ungeinvolvering

Dæk op til mirakler med unge
som den vigtigste ressource

Forfattere

Finn Sørensen
Charlotte Rønneberg
Troels Bøgh Nielsen

Udgivet af

Randers Ungdomsskole i
samarbejde med Ungdomsringen

Ungeinvolvering

Dæk op til mirakler med unge som den vigtigste ressource

Redaktion

Finn Sørensen,

leder af Projekt- og udviklingsafdelingen – Randers Ungdomsskole

Charlotte Ankerstjerne Rønneberg,

Projekt- og udviklingskoordinator – Randers Ungdomsskole

Troels Bøgh Nielsen,

Ungemiljøkoordinator Syd – Randers Ungdomsskole

Lisbeth Fredensborg Teglbjærg,

konsulent – Ungdomsringen

Illustrationer

Elin Hermansen

PRinfoHobro

Layout

Tina Woods

PRinfoHobro

Bogtrykkeri

PRinfoHobro A/S

Thurøvej 7, 9500 Hobro

www.prinfohobro.dk

1. oplag 3000 stk.

Papir

120 gr. offset

Sats

Arial



Denne tryksag er
Svanemærket

Udgivet af

Randers Ungdomsskole (www.randersungdomsskole.dk)

i samarbejde med Ungdomsringen (www.ungdomsringen.dk)

Copyright © 2013

ISBN 978-87-996269-0-8

Introduktion	5	Redskaber til ungeinvolvering ..	69
”Demokrati og ungeinvolvering”		Mind Map	70
- Ungdomsringens DNA	6	Idéudvikling Post-it	72
Forord	8	Negativ brainstorm	74
Bogen henvender sig til.....	9	Roterende idéudvikling	76
Drømmen	10	De seks tænkehatte	78
De unge talenter	11	Backcasting	80
Noget nyt måtte ske...	12	Projektbeskrivelse	82
Hvad er ungeinvolvering?	15	Projektskitse	83
Kunsten at give slip og		Projektpilen	84
skabe ejerskab	18	Tids- og ressourceplan	86
Hvad vil det sige at dække op		Netværkspizza	88
til mirakler?	20	Interessentanalyse	90
Invitationen	21	Kommunikationsplan	91
At dække op til mirakler	22	Samarbejdsaftale	92
Perspektivering	24	Toppræstationsmønster	93
Icebreaker	29	Open Space	94
Præsentationsformer	30	SWOT-analyse	96
Gruppeportræt	32	PR og markedsføring	98
ID-kort	34	Tilladelser	99
Mit gæt om dig	35	Personlig henvendelse	100
Alder og højde	36	Foredragsteknik	102
Kommunikation på en særlig måde		Tilfredshedsundersøgelse	104
Flasken	38	Positiv evaluering	105
Gæt en retning	39	Empiri	109
Tæl til 20	40	Relationer og redskaber	110
BIB-jagt	40	Redskaber og makkerskaber	112
Autografjagt	41	Ungeinvolvering tager tid	114
Stolekonkurrence	42	Unge som den vigtigste ressource	116
Tøjkæden	44	Fra ung til medarbejder	119
Teambuilding	49	Inspiration og motivation	121
Kommunikationskassen	50	Tankegang og mentalitet	123
Den uartige metalstav	52	Udfordringer og udvikling	126
Minefelt	53	Tilgang og fremgang	128
Menneskebowling	54	Bilag	133
En masse varm luft	56	Citater, udtryk og ordsprog	135
Kartoffelopsamling	58	EGNE NOTATER	139
Skistafet	60		
Hammerstafet	62		
Legomodel	64		
Blindgang	66		

Introduktion



”Demokrati og ungeinvolvering” - Ungdomsringens DNA

Ungeinvolvering er Ungdomsringens DNA. Deltagelse af de unge er forudsætningen for vores arbejde, men det er en kompleks udfordring, der aldrig bevæger sig lineært. Ungeinvolvering kræver massiv opmærksomhed fra foreningen, og vi vil blive ved med at søge ny viden om og inspiration til, hvordan vi kan inddrage de unge.

Der findes mange veje til ungeinvolvering. I denne bogudgivelse læner vi os op ad de erfaringer, som medarbejderne har gjort sig i Randers Ungdomsskole.

Årelang professionel erfaring og empiri er samlet her, og disse metoder og redskaber videregives med et ønske om at kunne støtte alle, der beskæftiger sig med børn og unge i arbejdet med demokratiske processer og ungeinvolvering. Bogen kan bruges til inspiration, refleksion og forhåbentlig debat i jeres klub eller ungdomsskole.

I klubber og ungdomsskoler arbejder vi med ungdom, men vi kender ikke nøjagtigt de unges forventninger. Vi ved heller ikke præcis, hvad det vil sige at være ung lige nu og kan ikke altid stille den meningsfyldte opgave. Det kan kun de unge selv. De har allerede stiftet bekendtskab med komplekse udviklingsmetoder - de lever i dem og har til forskel fra medarbejdernes generation været en del af projekter hele deres liv. De er vant til konstante forandringer, kaotiske tilstande og sideløbende projekter. Spørgsmålet for os er: Hvordan guider vi dem gennem et ungdomsliv med demokrati?

Når vi fra Ungdomsringen er ude i landets klubber, oplever vi, at klubben eller ungdomsskolen er et øvelokale i demokratiske processer.

Her er der mulighed for - gennem formel og uformel involvering - at give de unge indblik i projektstyring og projektledelsesværktøjer. I klubben eller i ungdomsskolen giver vi de unge mulighed for at bruge tid nok til at prøve det hele af.

Vi tror på, at det giver dem både håb og motivation til at kæmpe videre med de demokratiske processer, så de på naturlig vis bibeholder mod på at deltage i samfundsdebatten hele livet.

Siden 1942 har Ungdomsringen haft ungdomsclubber i Danmark. Det er 71 år med klubber, hvor unge involverer sig, tager styring i eget fritidsliv og udfordrer samfundsdebatten om ungdom.

Klubben fungerer som et fælles samlingssted for forskellige subkulturer. Her er det tilladt at prøve hinandens meninger af og diskutere holdninger og interesser, fordi der i klubben er plads til alle. Det er det eneste sted, hvor skatere, poptøser, sportsidioter, rappere, bloggere, knallertbøller og spilfanatikere sidder side om side i sofaen i et accepteret og organiseret fritidstilbud for unge.

Ungdomsringen har ca. 950 medlemsclubber i fritids- og ungdomsregi og har derigennem kontakt til ca. 140.000 børn og unge. Ungdomsringens værdigrundlag bygger på rummelighed, respekt og respons, hvilket medtænkes i aktiviteter, kompetenceudvikling og i de politiske

aktiviteter, hvor vi ønsker at påvirke landets politikere til at vende opmærksomheden mod Danmarks børn og unge.

Ungdomsringens Ungeråd består af unge fra landets fem regioner. Ungdomsringen og Ungerådet oplever det samme, som sker i klubberne, nemlig at de unge tager ejerskab, når de kan se en mening med opgaven.

Nogle unge bidrager med stærke politiske holdninger, og andre er eventkoordinatorer eller festivalarrangører. Nogle er helt nye i opgaverne, andre har stiftet bekendtskab med dem i deres klub.

Det vigtigste er, at der er plads til at være med på forskellige niveauer, og at de unge er udfordrede og får tildelt ansvar. Den største udfordring af dem alle er at give de unge tid nok, og at de voksne træder et skridt i baggrunden. Det nytter ikke at skåne de unge for virkeligheden. De unge skal selv yde en indsats for at opnå et positivt resultat.

De unge ser demokratiet som noget meget værdifuldt. De diskuterer store og små emner og respekterer uenighed i gruppen. Ind imellem skal der ruskes op i de demokratiske spilleregler, og det kan være hårdt, når man brænder for en sag og ikke får medhold.

Ungdomsringen byder jer hermed velkommen ind i "Det magiske land", hvor Finn Sørensen, Charlotte Rønneberg og alle de unge og deres medarbejdere fra Randers har "dækket op til mirakler" med deres metoder til at opnå ungeinvolvering.

Ungdomsringen



Forord

Hvis jeg skal sige noget om Randers Ungdomsskole og mine forløb med et ord, så må det være ordet fremragende. Fremragende, det vi har lært. Fremragende, det vi har opnået. Fremragende, det vi kan bruge fremadrettet. Jeg har fået så meget ud af disse forløb med involveringsredskaber, teambuilding og icebreakere. Et godt kammeratskab, et stort netværk og mange redskaber til involvering.

Vi har lært meget om læringsstile, netværk, planlægning, ideudvikling, kommunikation og at kunne sælge noget og ikke mindst sig selv. Jeg har været med til at løfte mange store opgaver - koncerter, foredrag og ideudviklet på et Ungdomshus i Randers. Jeg føler mig virkelig anerkendt, og min selvtillid vokser og vokser. Den tone, man møder i Randers Ungdomsskole, er speciel og anderledes. Ungdomsskolen er de unges legeplads. Jeg føler stoltheden vokse med det, vi har opnået, og det vi har lært. Men også stor ydmyghed overfor opgaven. Det er en gave, det vi har fået og lært, og at man kan bruge det i sit arbejde.

Nikolaj Linde Jensen
– Ungeambassadør/Sexambassadør



Selve forløbet med Frontpiloterne har været genialt. Før Frontpiloterne vidste jeg ikke, hvad jeg ville i livet. Jeg vidste ikke, hvilke muligheder der var.

Jeg havde ikke den følelse af, at alt kunne lade sig gøre. Dette forløb har udvidet min horisont og har givet mig mindre skepsis.

Jeg havde aldrig troet, at jeg havde det i mig - at kunne lave projekter. Nu griner jeg af mig selv hele tiden og siger til mig selv: "Hvad tænkte du på?"

En af de vigtigste ting, jeg har lært, er, at man skal aldrig tro, at noget bliver godt – man skal vide det. Man skal gøre det større og aldrig tvivle. Tro på, at alt kan lade sig gøre. Jeg tror ikke på, at dette projekt bliver godt – jeg ved det.

Ayhan Munch Oral
– Frontpilot



Bogen henvender sig til...

Dette er en bog, som henvender sig til alle, der ønsker erfaringsbaseret viden og nyt liv i deres arbejde med unge - kombineret med en skabertrang i særklasse, hvor du bare ikke kan lade være. En bog for personer, der i den grad ønsker at gøre en forskel for de unge – sammen med de unge.

En bog, der giver god mening i arbejdet med unge og ungeinvolvering for bl.a. pædagoger, lærere, studerende, ledere, klubledere og klubmedarbejdere, koordinatorer, iværksættere, kommunalbestyrelser, skoler, efterskoler og alle former for foreninger – og særligt for ungdomsmedarbejdere eller ungeaktører, der ønsker at træde ind i "Det magiske Land". Dette at involvere og engagere unge til at lave eller opleve magiske ting sammen med andre unge ud fra deres interessefællesskaber – giver i høj grad god mening og en følelse af at give og få værdi for andre.

Bogen kan på en og samme tid anskues og anvendes ud fra forskellige behov og vinkler.

På den ene side – deltageren/læseren, der har den pædagogiske indsigt, men mangler konkrete redskaber til processer og projekter med ungeinvolvering. På den anden side – deltageren/læseren, der har en masse redskaber til processer og projekter med ungeinvolvering, men mangler den pædagogiske indsigt.



Drømmen

På vores fælles rejse og mission mod at finde de vise sten om ungeinvolvering har vi gennem længere tid tænkt en bog. En bog fyldt med drømme om ungeinvolvering i verdensklasse - krydret og kombineret med viden og erfaringer gennem flere års arbejde sammen med unge. Viden og erfaringer vi ved, der virker.

En bog med viden og erfaringer, der på en og samme tid er let læselig, let tilgængelig, let anvendelig og let omsættelig i sin form, og som kommer til udtryk i en lethed omkring tekst, illustrationer, skabeloner og grafiske modeller, så alle får mulighed for at dække op til mirakler.

Et arbejde med en livsbekræftende og engageret ungeinvolvering, som også har betydet, at vi selv er blevet inspireret og positivt betaget af de mange unge personligheder i et uforglemmeligt og næsten ubeskriveligt samarbejde – udelukkende med det formål at sætte ungeinvolvering i særklasse på dagsordenen.

Pas på. Ungeinvolvering er stærkt vane-dannende, når vi gang på gang oplever, at de unge sætter nye standarder og mål for fantastiske processer, projekter, produkter og arrangementer med en eventyrlig og betydelig X-faktor.

Dette er en bog, der lokker fremtidens unge iværksættere og kulturaktører frem i lyset - hvor drømme bliver til virkelighed. En bog med en spændende og anderledes tilgang, hvor der ikke er langt fra ord til handling. En bog, hvorom de fleste vil sige: "Det var lige, hvad vi manglede...", "Det ultimative involve-

ringsunivers", "Endelig – en bog, som ser de unge, som den vigtigste ressource."

Dette er en bog, som tordner igennem med det budskab, at det væsentligste, og forudsætningen for at ungeinvolveringen og fremtidens kulturaktører bliver en vellykket mission, er, at rammen og tilgangen er den rigtige.

Det er det, vi kalder, "At kysse himlen" eller at "Dække op til mirakler" - udelukkende med det formål at gøre en forskel. En forskel, så alle unge føler sig værdifulde i processen uanset hvilken arbejdsopgave, de løfter på fællesskabets vegne.

At give de unge værdi og mening og bringe dem den oplevelse, at intet er umuligt - er vejen ind i miraklernes land.

Dette er en bog, som vi håber giver de fleste inspiration og motivation til at italesætte, iscenesætte og iværksætte ungeinvolvering overalt i Danmark, således at de unges drømme går i opfyldelse.



De unge talenter

Vi oplever i vores daglige arbejde i ungdomsskolen, at de unge tænker, ser og gør ting anderledes end vi lidt ældre. Vi oplever også, at de unge gerne vil yde en indsats - og ikke mindst gerne vil gøre en forskel.

Når vi samtidig postulerer, at alle projekter, produkter og ydelser i princippet kan efterlignes og kopieres – og at mennesker er ulig sværere at kopiere, så har vi i den grad et stort behov for at få de unge talenter på banen. De unge er vores fremtid. De rummer uanede mængder af drømme, uforløst potentiale, idérigdom, ambitioner og ikke mindst håb – håb om at gøre en forskel og skabe en spændende og attraktiv fremtid i den by eller det samfund, de lever i.

Hvordan hjælper og fremmer vi som organisation disse unge personligheder, så de rent faktisk kan bruge deres særlige talenter i vores virksomhed, når vi samtidig ved, at de også har brug for hjælp til at udvikle og iscenesætte deres drømme?

Mange har den opfattelse, at ungeinvolveringen i sådanne projekter og processer udelukkende kan lade sig gøre med en gruppe af elitære velbeskrevne gymnasiale unge.

Denne opfattelse har vi ikke. Vi oplever, at der er brug for unge med forskellige kvalifikationer og kompetencer, som netop kommer i spil i forskellige faser af projekterne eller processerne.

Dette har vi efterhånden adskillige års erfaringer med. Erfaringer og viden, som vi meget gerne vil bidrage med gennem dette bogprojekt.



Noget nyt måtte ske...

Mange gode ungdomsskolefolk har efterhånden en uendelig lang liste over, hvad man tidligere har forsøgt at gøre for at inddrage eller give de unge medindflydelse.

I demokratiets hellige navn har vi "overtalt" eller "betalt" de unge med litervis af cola, kilovis af pizza og ikke mindst stakkevis af gavekort til forskellige butikker. Det var dengang gode ungdomsskolefolk med rædsel så hen til det årlige valg af elevrepræsentanter til ungdomsskolebestyrelsen. Det var dengang, at mange gode og velmenende voksne brugte megen tid og energi på at pege eller prikke enkelte unge ud til den kommende valghandling til bestyrelsesarbejdet. Dette ene og alene med den tanke, at så var man i det mindste sikre på, at nogle unge "stillede" op til bestyrelsesarbejdet. Men bølgen fortsatte i nedadgående retning – flere og flere unge faldt fra til disse demokratiske valghandling.

I 2007 besluttede Randers Ungdomsskole, at dette årlige scenarie skulle, kunne og måtte blive anderledes og bedre, da de unge som bekendt er udgangspunktet og omdrejningspunktet for hele vores ungdomsskolevirksomhed i Randers Kommune.

I forbindelse med kommunesammenlægningen i 2007 formulerede vi - i et tæt samarbejde med de unge, ungdomsskolebestyrelsen og medarbejderne - en målsætning, der dækkede hele Randers Ungdomsskole og satte rammerne for alle vores aktiviteter – *"Randers Ungdomsskole er et udviklende ungdomsmiljø, som gennem gensidig respekt bygger på unges ideer, interesser og behov"*.

Hermed ønskede vi som ungdomsskole at tage udgangspunkt i de unges virkelighed og ønsker - og samtidig sikre, at de unge fik indflydelse på deres hverdag og fremtid gennem beslutningsprocesser med høj grad af medindflydelse og medansvar.

Vi ønskede at give de unge alternative indflydelsesmodeller og anerkendende procesøvelser. Ligeledes ville vi støtte dem i deres demokratiske udvikling gennem konstruktive dialoger om værdier og holdninger og dermed gøre dem til fremtidens iværksættere og kulturaktører. Vi ønskede at klæde de unge på til dette fremtidsscenario ved at uddanne dem gennem let forståelige, let tilgængelige, let anvendelige og let omsættelige redskaber til ungeinvolvering.

Som institution eller organisation ønskede vi at blive et kraftcenter for demokratisk pædagogik og fællesskaber. Et kraftcenter, hvor vi med udgangspunkt i unge som den vigtigste ressource iscenesatte demokratiske processer i øjenhøjde i ungdomspædagogiske laboratorier, hvor alle unge havde frihed til at gå på opdagelse. På opdagelse gennem værdifællesskaber, hvor de unge udviklede og fokuserede på kompetencen til at danne meninger og betydninger i samspil med andre. Gennem tilhørsfællesskaber, hvor de unge udforskede og udfordrede kompetencen til at danne forpligtende fællesskaber. Gennem medborgerfællesskaber, hvor de unge målrettet styrkede kompetencen til at deltage i institutionelle fællesskaber eller gennem arbejdsfællesskaber, hvor de unge udbyggede og styrkede deres faglige kompetencer, der kvalificerede

dem til uddannelse og arbejdsliv. Randers Ungdomsskole ønskede at være en læreplads og et eksperimentarium for unge, hvor de udviklede medborgerrollen sammen med den demokratiske dannelse og kultur.

Dette har vi levendegjort i en *Demokratiserings – og involveringsmodel for Ungeambassadørerne*. En model, som italesætter og iscenesætter involvering af Klubråd, Ungeråd og Seniorråd, og som på en og samme tid skal ses som et

afsæt og en platform for talentudvikling, medarbejderrekruttering og ungdomsskoleudvikling i Randers Ungdomsskole.

En model, som skal sikre en bæredygtig sammenhængskraft i Randers Ungdomsskole med en udvikling fra en delvis voksenorganiseret ungeinvolvering til en med- og selvledende ungeinvolvering.

Nedenstående ses involveringsmodellen:

Klubråd	Ungeråd	Seniorråd
<p>Unge i alderen 13-18 år</p> <p>Fokus primært lokalt</p> <p>Kendskab til enkelte redskaber / værktøjer til ungeinvolvering</p> <p>Begyndende ungeinvolvering</p> <p>Deltager ved DUSK-netsamlinger</p> <p>Rekrutteres fra lokal ungdomsskoleklub og samtidig rekrutteringsplatform til Ungerådet</p>	<p>Unge i alderen 15-18 år</p> <p>Fokus primært centralt og sekundært lokalt</p> <p>Kendskab og kundskab til flere redskaber/ værktøjer til ungeinvolvering</p> <p>Tiltagende ungeinvolvering</p> <p>Deltager aktivt i DUSK-netsamlinger</p> <p>Rekrutteres fra Klubråd og samtidig rekrutteringsplatform til Seniorrådet</p>	<p>Unge i alderen 18-25 år</p> <p>Fokus både centralt og lokalt</p> <p>Kendskab, kundskab og mestring af mange redskaber / værktøjer til ungeinvolvering</p> <p>Omfattende og udøvende ungeinvolvering</p> <p>Deltager, iscenesætter og afvikler events og arrangementer</p> <p>Rekrutteres fra Ungeråd og samtidig rekrutteringsplatform for fremtidens ungdomsskolemedarbejdere og kulturaktører i Randers</p>

På samme udviklingsseminar i 2007 vedtog vi 3 værdier - *troværdighed, in-volvering og originalitet*, som dannede et betydningsfuldt arbejdsgrundlag for alle medarbejdere i Randers Ungdomsskole. Vi talte også om parkeringsværdier – værdier, som ikke skulle få grobund i vores ungdomsskolevirksomhed, så som ”Sådan plejer vi at gøre”, ”Det har vi prøvet før”, ”Det kan ikke lade sig gøre” og negative sidemandsbemærkninger, sort humor, modvilje og mistro.

Vi valgte i langt højere grad at tro på anerkendelse og ligeværdig dialog som fantastiske redskaber og virkemidler til ungeinvolvering.

Begreber som medindflydelse, ungeinvolvering og demokratisk dannelse skal derfor være en del af hverdagen både på de enkelte undervisningshold, i klub- og ungemiljøerne og på et mere overordnet plan i Randers Ungdomsskole.

De unge skal involveres i tilrettelæggelsen og udførelsen af forskellige events, aktiviteter og ungdomsarrangementer i Randers Kommune. De er således med til at sætte dagsordenen under hensyntagen til de overordnede love, regler og cirkulærer, der fastsættes af Undervisningsministeriet, Folketinget og kommunalbestyrelserne.

Det er vigtigt for Randers Ungdomsskole, at den formelle indflydelse følges op af rummelighed i vores daglige virke. Der lægges derfor vægt på, at de unge mødes i øjenhøjde, at de får ørenlyd og kan sætte deres personlige aftryk.

Medindflydelse, medbestemmelse og ungeinvolvering må ikke blive ved snakken, men skal være reel. Med dette budskab ønsker vi at støtte de unges initiativer, læring og udvikling ved at give dem mulighed for at gennemføre egne projekter - til glæde og gavn for dem selv og andre unge.



Hvad er ungeinvolvering?

Vi har flere gange oplevet, at selv om vi opholder os i det samme rum, kommer fra den samme organisation, taler om de samme ting – ja, så ser vi indtil flere misforståelser. Det er, som om der findes 5 millioner virkeligheder i Danmark – min virkelighed, din virkelighed, vores virkelighed, jeres virkelighed og andres virkelighed.

Når vi taler om ungeinvolvering, handler det i høj grad om at få defineret, hvad det egentlig er for en størrelse – så ingen kan være i tvivl. Som person skal du altid stille spørgsmålstejn ved din måde at skabe eller se ungeinvolvering.

Er det ungeinvolvering, når en voksen spørger de unge om, hvem der vil stå i baren i aften?

Eller er det ungeinvolvering, når ...?

Det er ikke op til os at bedømme, hvornår noget er ungeinvolvering eller ej - det er noget, I som personer og organisationer selv må definere.

En ung har engang sagt:

"Ungeinvolvering er et dejligt ord, som betyder, at unge har noget at skulle have sagt."

I 2006 blev der for alvor sat fokus på ungeinvolveringen i Randers Ungdomsskole og Randers Kommune. Fremsynde personer udviklede og iværksatte et projekt- og uddannelsesforløb kaldet "Generator" for 16 særlige ungdomsmedarbejdere, der arbejdede med og havde gode relationer til unge. Generatorforløbet skulle inspirere deltagerne

til at udvikle deres egne ressourcer og kompetencer i arbejdet med unge ved hjælp af særlige redskaber til at skabe ungeinvolvering.

Generatorerne skulle involvere unge i planlægningen og afviklingen af større ungdomsprojekter og arrangementer, så disse fik større muligheder for at sætte dagsordenen omkring ungdomsforhold i Randers Kommune. Generatorerne skulle lade de unge være samfundsbyggere i stedet for bare at konsumere voksenskabte tilbud, og samtidig skulle de skabe netværk og synergi på tværs af deres aktuelle arbejdspladser.

I 2007 blev Ungerådet etableret af 2 "Generatorer" som undervisere. Disse skulle videregive deres viden, erfaringer og ungeinvolveringsredskaber fra deres Generatorforløb. Hermed var grundlaget til *ungeinvolvering i verdensklasse* en realitet.

Valghandlingerne for unge til ungdomsskolebestyrelsen udviklede sig fra de årlige trivielle og næsten forudsigelige prikkerunder til dramatiske kampvalg med valgtaler og deltagelse af 30 – 60 engagerede og ansvarsfulde unge.

Vi voksne, der oplevede denne forunderlige tiltagende og nærmest eventyrlige demokratiske skueplads, stod med underkæben hængende i knæhøjde og tænkte, "Hvad pokker sker der?" Hvor kom al den energi og det engagement fra? Det blev et mantra, at unge ville have indflydelse og medbestemmelse på deres hverdag. De unge tog magten fra de "gamle grå mænd" på en dejlig

livsbekræftende måde, og hvis nogle skulle være i tvivl, så var ungeinvolveringen kommet for at blive.

For os iscenesættes ungeinvolvering på flere niveauer gennem vores ”*Demokratiserings- og involveringsmodel for Ungeambassadørerne*”. Alle niveauer inkluderer, at unge i højere grad er bragt i spil om beslutninger og beslutningsprocesser, som har betydning for dem i deres ungdomsskoleverden.

Til højre ses et grafisk eksempel på et indholds- og tidsmæssigt lærings- og kompetenceforløb for Ungeambassadørerne. Forløb, der typisk involverer over 100 unge.

I Unge – og Fritidsmiljøerne i Randers Ungdomsskole får du som kommende medarbejder i ansættelsesgave et vitalt budskab og et vigtigt pædagogisk arbejdsredskab – ”Sæt dig på dine hænder og hold kæft”. I første omgang er det for mange nye medarbejdere et frustrerende budskab, men samtidig også et kraftigt signal om at lade de unge tage initiativ og ejerskab.

I Unge- og Fritidsmiljøerne har de unge titelfrihed. De kan kalde sig, hvad de vil i arbejdet med at udvikle, italesætte og iscenesætte ungeprocesser og projekter. En ung har kaldt sig ”Kreativ topchef” en anden ”Oraklet”, og som den største selvfølge udformer vi en udtalelse, som kan benyttes ved jobsøgning. Det giver positiv respons fra alle i omverdenen.



Ligeledes har vi i Randers Ungdomsskole oprettet "Danmarks første offentlige Ja-Kontor". Et budskab og en arbejds-metode, som omhandler en positiv tilgang til alle unge. Vi må ganske enkelt ikke sige nej til de unge – uanset hvad den enkelte kommer med af ønsker og behov.

En tænkning, der fordrer mere end blot at blive inddraget og hørt. En tænkning, der betyder, at unge er med til at bestemme. En tænkning, der sikrer, at unge bliver inddraget og får mulighed for at påvirke udviklingen længe før, der træffes en beslutning.

En tænkning og en ungeinvolvering, der fordrer, at medarbejderen får en anden rolle at løfte i sit arbejde eller i samarbejdet med de unge, som de møder i organisationen.

En tænkning, der kræver ledelsesmæssig fokus og opbakning. Et ledelsesmæssigt fokus, der tør tro på medarbejderne og de unge - blot ved at sætte rammen, træde et skridt tilbage og følge arbejdet fra kulissen i det magiske land.

Et medarbejdermæssigt fokus, der tør tro på de unge ved at give slip, træde et skridt tilbage og lade de unge træde frem på scenekanten i det magiske land med ungeprocesser og ungeprojekter.

Med et sådan fokus har vi set unge blomstre op ved at tage ejerskab, ansvar og levere engagement i verdensklasse. Vi har set og mærket engagement og drive hos de unge, som vi kun turde drømme om og ikke i vores vildeste fantasi har kunnet forestille os.

Lad det være sagt en gang for alle – ungeinvolvering hænger unægteligt og uløseligt sammen med 2 kunstbegreber – "**Kunsten at give slip**" og "**Kunsten at skabe ejerskab**".

Når det er sagt, bliver vi også nødt til at sige, at ungeinvolvering ikke er noget, der sker fra den ene dag til den anden. Ungeinvolvering tager lang tid, men det er absolut og uden sidestykke det hele værd.



Kunsten at give slip og skabe ejerskab

I mange situationer, når ungeinvolveringen praktiseres, kan den voksne medarbejder med stor sandsynlighed retfærdiggøre, at man kan gøre det hele meget hurtigere og meget bedre selv. Javist. Såfremt du som medarbejder ikke giver slip, vil det alt andet lige blive ulig sværere at skabe ejerskab og involvering blandt de unge.

Vi har set talrige eksempler på mange velmenende medarbejdere, som gerne vil ungeinvolvering, men i stedet tager beslutninger og handler hen over hovedet på de unge uden at disse involveres.

Vi oplever, at mange medarbejdere har svært ved at give slip for ikke at miste værdi i deres arbejde. De leder febrilsk efter en anden identitet som medarbejder og stiller sig ofte det spørgsmål; "Hvad er det så, jeg skal lave?" eller "Har jeg gjort mig selv overflødig eller ligefrem arbejdsløs?"

Første gang du som medarbejder træder ind i de unges uforudsigelige verden i ungeinvolveringens hellige navn og fratager dem beslutningen eller det at være en del af processen, har du for altid tabt eller ødelagt det fundament og den platform for ungeinvolvering, som giver magiske følelser og resultater. Du vil simpelthen opleve, at de unge går. Det giver ikke længere mening eller værdi for dem. De unge vil ses, høres og tages alvorligt.

Når du første gang har set og oplevet glæden i øjnene på de unge, når de med stolthed i stemmen fortæller om den proces, de har været igennem, og

det produkt, de har gennemført fra start til slut, så er du ikke i tvivl. Så er tiden inde. Så er tiden inde til at give slip og lade de unge tage magten.

Som medarbejder er tiden nu kommet til at give plads og først og fremmest opleve og opfatte dig selv som en del af noget større.

Som medarbejder skal du træde et skridt tilbage og se dig selv som en betydningsfuld voksen, der først og fremmest opererer fra kulissen og ikke på scenen eller scenekanten. Tro mig. Det at træde et skridt tilbage er ganske behageligt. Man bliver ganske vist puffet ned fra scenen, men til gengæld får man tildelt en pragtfuld plads som tilskuer på første række.

Din nye rolle som medarbejder bliver i langt højere grad at facilitere – at gøre tingene lettere for de unge. Du skal som medarbejder lede de unge gennem en proces og hen mod fælles accepterede mål - på en måde som opmuntrer til deltagelse, ejerskab og kreativitet fra alle involverede.

Afgørende for succes med ungeinvolveringen er nu medarbejderens evne til at være lyttende, spørgende og anerkendende overfor alle unges synspunkter.

Som medarbejder skal du tillade dig for en stund at navigere i kaos og arbejde med ungeinvolvering på en procesorienteret måde frem for en produktorienteret tilgang. Bliv i processen – uanset hvad – og lad dig overraske. Lad magien udfolde sig. Tro på de unge.

Du skal bevæge dig fra at have fokus på en produktorienteret tilgang over en mere projektorienteret tilgang for sluttelig nu at fokusere på en langt mere procesorienteret tilgang i arbejdet med at involvere unge.

I denne nye medarbejderrolle har man på ingen måde gjort sig selv overflødig eller arbejdsløs. Tværtimod – nu åbnes porten til det magiske land, hvor fantastiske oplevelser og ungeinvolvering i verdensklasse venter.

Vi anbefaler, at du som medarbejder tager udgangspunkt i demokratiske processer med en anerkendende tilgang, hvor du ser unge som selvskabende personligheder, der skal roses og opmuntres, når der er behov.

Vi oplever, at de unge tilegner sig færdigheder ud fra erfaringer med legen som skabende eller sanseskabende. Det skal være sjovt og handle om fantasi, bevægelse, aktiviteter og oplevelser.

Som medarbejder må du være bevidst om, at læringsmiljøet skal sætte de unge i centrum med frihed til at gå på opdagelse ud fra deres naturlige behov og interesser – med den pointe, at den unge udvikler sig, når han/hun er klar.



Hvad vil det sige at dække op til mirakler?

Såfremt du ønsker succes med ungeinvolvering, er det vores entydige erfaring, at dette kræver en særlig tilgang eller ramme.

En tilgang, som vi ynder at kalde "At kysse himlen" eller "At dække op til mirakler".

Det at dække op til mirakler er en tilgang udelukkende med det formål at gøre en forskel, at gøre noget unikt, så alle unge føler sig værdifulde i processen uanset, hvilken arbejdsopgave de løfter på fællesskabets vegne.

Giv de unge en oplevelse af, at intet er umuligt, så er du godt på vej ind i miraklernes land.

Giv de unge en oplevelse af, at de er noget særligt, så vil du se et engagement og et drive uden lige.



Invitationen

Når vi praktiserer og byder op til ungeinvolvering, har vi allerede gjort os nogle tanker om, hvordan vi iscenesætter og gør unge til de mest betydningsfulde personer for deres kommende projekt og proces. Når vi inviterer til ungeinvolvering i verdensklasse, handler det om, at det skal give mening og være vedkommende for de unge og ikke mindst – at dette er noget særligt og unikt for dem.

Dette gør vi eksempelvis i form af en invitation, som kunne se sådan ud:

"Kom med mulige, næsten mulige eller bare helt umulige vanvittige løsninger og tanker. Måske endnu frækkere – kom med dine vildeste drømme – dem du kun tør tænke og næsten ikke tør sige højt.

Kig ud af vinduet og nyd udsigten – sæt hjernen i passende svingninger, sug indtrykkene til dig, vær nysgerrig som en hundehvalp, søg det ukendte i de ukendtes land, lad tankerne og inspirationen flyde i en lind strøm. Pak udsigten ind, tag den med på vores næste samling og brug den på en anderledes sjov og lærerig dag sammen med mange andre vidunderlige unge.

Hvis du søger et svar, hvis du bare ikke kan lade være, hvis du er nysgerrig, hvis du vil have det sjovt med andre unge personligheder fra ungdomsskoleverdenen – så kom til denne særlige dag med et positivt sind og smil på læberne.

Lad os i fællesskab gå efter den gule eller den lyserøde førertrøje, den prikkede bjergtrøje, den grønne spurtrøje og den hvide ungdomstrøje. Lad os være dem, der sætter de første og største fodspor i eventmagernes forunderlige landskab.

Vi vil lege, vi vil udfordre jer på dialogen og intellektet, vi vil have en god fælles oplevelse, hvor vi tillader os at slippe anerkendelsen løs. Kom og lad dig inspirere gennem leg og gode udfordringer og forstyrrelser. Kom med en investeringsgrad i verdensklasse, så vil du opleve en dag, du sent vil glemme.

Inden du møder frem på vores næste samling og parkerer din "Limo" eller "Stålhesten" – sætter du håret, retter på slipset, rykker lidt i kjolen, gør toiletbesøg, kigger dig selv i øjnene, tager en dyb indånding – og siger, hold da helt op, hvor ser jeg godt ud.

Så er du klar til at lade dine tanker forføre dig selv og resten af det gode selskab."



At dække op til mirakler

Lederens og medarbejderens vigtigste rolle i forbindelse med ungeinvolvering er at skabe magi.

Ungeinvolvering i særklasse fordrer først og fremmest, at de unge skal have det sjovt - en sjov oplevelse ud over det sædvanlige, som får de unge til at føle sig betydningsfulde og dernæst at få indtrykkene til at sætte sig som positive og minderige dage i de unges tanker.

Gør hele tiden noget nyt og anderledes. Gør hele tiden det uforudsigelige, det spændende og det unikke.

Overrask de unge – giv dem en oplevelse af, at de er uundværlige, og at de betyder noget særligt for dette projekt eller denne proces. De unge skal og vil ses, de unge skal og vil høres – de unge er omdrejningspunktet og centrum for al ungeinvolvering i verdensklasse.

Det er vores erfaring, at de unge i udpræget grad skal coaches og serviceres, så de i fællesskab når frem til eventyrlige oplevelser i miraklernes land. Her kan vi anbefale, at du henter inspiration i afsnittene om icebreaker, teambuilding og redskaber til ungeinvolvering.

Glem alt om at blive fornærmet, såfremt unge af og til glemmer tid og aftaler. Anerkend det minimale. Vær glad for det du har, men stil dig samtidig ikke tilfreds. Gå efter noget mere. Løft endnu en gang overliggeren til det ultimative ungeunivers. Noget af det mest vitale omkring ungeinvolvering er, at ære og ros først og fremmest skal tilfalde de unge. Lad de unge føle sig som små verdens-

mestre, så stiger de unges engagement og lyst til at involvere sig.

Det at dække op til mirakler handler om at skabe en konstruktiv og udviklende platform for ungeinvolvering - og altid med en positiv tilgang. At skabe en tydelig og overskuelig ramme, der animerer unge til at få gode idéer og lyst til at skabe unikke og attraktive projekter og processer. Du må ganske enkelt tænke og reflektere over, hvilke rammer eller lokaliteter, der skaber det bedste fundament for at få unikke idéer til de unges projekter.

Hvis du tror, at unge inspireres til at få unikke idéer og skabe unikke projekter/processer i kolde, klamme, mørke og intetsigende kælderlokaler – så er det rammen for ungeinvolvering.

Hvis du tror, at unge inspireres til at få unikke idéer og skabe unikke projekter/processer i forskellige og anderledes varme, lyse lokaler med god plads, der nogle gange er fyldt med blomster, billeder, balloner, tøjdyr, dufte, citater og andet pynt, musik og frugt eller andre lokaliteter – eksempelvis en stald eller en lade med halmballer, et grønt område med campingvogne stillet i ring med mobilt spabad og sauna, en camp af indianertelte med swimmingpool og udendørs widescreenbiograf – så er det rammen for ungeinvolvering.

Det at dække op til mirakler handler i lige så høj grad om kommunikationen til og med de unge. Vi har set, at aktiviteterne tiltrækker, men relationerne fastholder de unge. Tag altid udgangspunkt i de unges

hverdag og virkelighed - og skab motivation gennem anerkendende kommunikation. Brug udtryk som, "Jeg har set, at du er rigtig god til..." eller "Jeg har brug for dig til at ..." eller "Hvad har du energi til at gå videre med?" eller "Hvad ville være det mindste lille skridt, du kan tage, som vil gøre en stor forskel?" eller "Nu har vi talt sagen igennem, hvad synes du, vi skal beslutte? Sidst men ikke mindst - vær en autentisk og troværdig voksen.

Vores erfaring siger os, at den gode ramme for ungeinvolvering fordrer et formuleret sæt spilleregler, uanset om der er få eller mange unge, der deltager i processerne. Det sæt spilleregler, vi oftest anvender, er følgende:

- Her hersker nysgerrighed og ligeværd - derfor spørges der
- Uenighed er velkommen - jo flere synspunkter, jo bedre
- Alle skal forsøge at forstå den andens synspunkter
- Her skal ikke øves kritik - hverken af andres tanker eller handlinger
- Her luftes utraditionelle ideer og nye måder at gøre tingene på
- Her undersøges, hvorfor andre siger og gør, som de gør
- Overhold tiden og aftaler

Lige så vigtigt er det, at de enkelte unge får udfordringer, hvor deres kompetencer matcher opgaveløsningen. Som procesleder er det din pligt at reflektere over og tage udgangspunkt i deltageres forudsætninger - se den enkelte der, hvor han/hun er. Du skal være påpasselig med at stille for høje krav, så de unge ikke magter at løfte opgaven og derved

føler nederlag - eller for lave krav, så de unge keder sig og derved mister interessen og lysten til at løfte opgaven. Som procesleder skal du minimere kompleksiteten og skabe overblik for den unge, så målene for projektet/processen bliver klare og tydelige.

Efter mange års erfaring med ungeinvolvering er det vores budskab, at der stort set kun findes en adgangsnøgle til indgangsporten til Miraklernes Land. Et eventyrligt sted, hvor magien bruser og bobler, som intet andet sted i vores univers. Et forførende sted, hvor stort set alt kan lade sig gøre. Et sted, hvor succeser med ungeinvolvering står i alenlange køer og venter på at komme til.

Adgangsnøglen hedder kort og godt forberedelse og planlægning. Med god forberedelse og planlægning når du de magiske øjeblikke sammen med unge. Magiske øjeblikke, hvor unge og voksne i fællesskab dækker op til mirakler. De magiske øjeblikke, der for altid har prinet sig fast i hjernebarken som uvurderlige og eventyrlige minder. De magiske øjeblikke, som mange vil tænke tilbage på som noget af det mest unikke, de har oplevet i deres liv.

Kan det blive bedre?



Perspektivering

Her vil vi forsøge at give læseren en oplevelse af, hvilke overraskelser eller sidegevinster vi ikke havde set komme i denne ungeinvolveringsproces eller i dette uddannelsesforløb inden for ungeinvolvering.

Når vi taler om ungeinvolvering, så mener vi også ungdomsarrangementer og ungdomsfester.

Det primære sigte med ungeinvolveringen er ikke så meget selve ungdomsfesten, men langt mere den proces de unge gennemgår i forbindelse med forberedelsen og planlægningen af ungdomsarrangementerne.

Anlægger vi samtidig nogle økonomiske betragtninger omkring ungeinvolveringen, så kan der spares virkelig meget på medarbejderlønninger.

Førhen var de store ungdomsarrangementer planlagt og iscenesat af medarbejderne i ungdomsskolen, og det var ikke usædvanligt, at 40 – 45 medarbejdere var involveret i sådanne ungdomsarrangementer.

Denne besparelse kan så passende anvendes på uddannelsesaspektet. Med et pennestrøg uddannes unge på fornemste vis gennem fritidsundervisningen i ungdomsskoleregi.

Mange af de unge har gang på gang fortalt om sidegevinsterne ved uddannelsesforløbet gennem involveringsredskaberne - bl.a. *"Samarbejdsaftalen"*, hvor de har lært forpligtende mødestruktur i forhold til læsegrupper og andet

gruppearbejde, planlægning gennem en *"Tids- og ressourceplan"* så tiden blev overholdt og arbejdsopgaven løst, styrket deres præstationsniveau gennem *"Toppræstationsmønstre"* og sidst men ikke mindst *"Foredragsteknik"*, hvor de fleste har præsteret topkarakterer, når de skulle fremlægge diverse projekter og gruppeopgaver på klassen.

Unge med disse involveringsredskaber har udtalt, at de føler sig langt bedre rustet til skolearbejdet end deres kammerater.

Vi har gennem flere år set unge vokse med opgaverne i takt med, at de lærte flere og flere redskaber til ungeinvolvering. Vi har set dem vokse på det faglige og sociale niveau, men der, hvor vi har set den største udvikling, er helt klar på det personlige niveau. Et selvværd og en selvtillid, der konstant er stigende. De unge tør mere, de unge gør mere, de unge vil mere, og de unge kan mere.

Vi er ikke et sekund i tvivl om, at her udklækkes de nye samfundsborgere og samfundsbyggere, som er fremtidens bæredygtige iværksættere og kulturaktører.

Uddannelsesforløbene har ligeledes en netværksskabende effekt, hvor unge udbygger og styrker deres netværk blandt mange andre unge, men også blandt voksne igennem forskellige samarbejdsrelationer. Et netværk, som har stor betydning i dagens og fremtidens Danmark.

I vovede øjeblikke har vi tænkt, at her er fundamentet for en spændende,

anderledes og betydningsfuld måde at uddanne unge som kommende samfundsborgere. Samfundsborgere, der med lethed kan agere i flere forskellige fællesskaber, og hvor unge udvikler medborgerrollen sammen med den demokratiske dannelse og kultur.

I endnu mere vovede øjeblikke har vi set uddannelsesforløbet implementeret i et grundskoleforløb som en stærk og anderledes kvalificeret overgang fra grundskolen til ungdomsuddannelserne.

Et forløb, der byder sig til ved at kvalificere og validere de unges sociale og personlige kompetencer med det resultat, at de bedre kan navigere gennem uddannelsessystemet og derved minimere omvalg og fravalg.

Vi har snart igennem 25 – 30 år set flere ungdomsårgange blive en del af restgruppeproblematikken, og vi hører til stadighed og til bevidsthed, at den evige frelse hedder uddannelse, uddannelse og atter uddannelse. Vores budskab er, at ikke alle unge er uddannelsesparate, og ikke alle nødvendigvis skal have en ungdomsuddannelse.

Vi har hørt erhvervsskoler udtale, at det ikke er på grund af det faglige niveau, at de fleste unge dropper ud, men langt mere på det personlige og sociale niveau. De unge taber simpelthen kampen i kantinen og dropper ud af uddannelsesforløbet.

Det er måske på tide at tænke en anderledes form for uddannelse. Måske skulle vi med udgangspunkt i denne bog italesætte, iscenesætte og iværksætte en ny miniproceslederuddannelse som en del af undervisningstilbuddet i overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelserne – eller som et særskilt uddannelsesforløb på ungdomsuddannelsen.

Måske kan vi om få år se bogen anvendt som undervisningsmateriale på en miniproceslederuddannelse på Via University College.



Icebreaker



Icebreaker

Her præsenteres du for flere slags icebreakere, som vi anvender i vores daglige ungdomsskolevirksomhed, når vi involverer unge i forskellige projekter og processer. Der findes mange andre icebreakere, men vi har valgt at sætte fokus på netop disse, da de er let læselige, let tilgængelige, let anvendelige og let omsættelige i deres form.

Icebreakere i denne bog er det første element ud af icebreaker, teambuilding og redskaber til ungeinvolvering. Icebreakere er bygget op i en bestemt og naturlig rækkefølge, som kan bruges i større eller mindre projekt- eller procesforløb.

Icebreakere spiller en væsentlig rolle, hvor kommunikation og deltagerkomfort er vigtige faktorer.

Icebreakere er en fantastisk måde at få deltagerne til at slappe af på og gøre dem mere modtagelige for at lytte og bidrage til processerne. De hjælper dig med at sikre, at alle deltagere er ligeværdige deltagere. De nedbryder de barrierer, der eksisterer i sagens natur.

Icebreakere skaber en positiv og energisk stemning, hvor deltagerne samtidig lærer hinanden at kende på en anderledes sjov og aktiv måde. Icebreaker er aktiviteter, der udfordrer tanker og adfærd. Aktiviteterne giver fornyet energi, ny inspiration, ny viden og nye idéer - anledning til at grine og et konstruktivt og frugtbart samvær. Vær begejstret, uanset hvad der sker.

Det er vores overbevisning, at du ved brug af disse icebreakere vil fremme og stimulere til samarbejde og deltagelse og dermed styrke produktiviteten og processerne i dit læringsmiljø omkring jeres projekt.

Når du anvender disse aktiviteter i læringsituationer, så vær opmærksom på, at nogle af aktiviteterne vil falde i rigtig god jord hos én type deltagere, mens de hos andre vil være et flop.

Det er op til dig at vurdere og beslutte, hvilke aktiviteter du vil bruge med hvilke deltagere. Selv om mange af aktiviteterne kan benyttes direkte, anbefaler vi, at du tilpasser aktiviteterne til det, der fungerer bedst for dig og gør dem til dine egne, hvor du kan. Resultatet vil ofte være en aktivitet, der er endnu sjovere, der har større relevans for dig og som skaber tankevækkende processer blandt de aktuelle deltagere.

Der er ingen aktiviteter i denne bog, som er ufravigelige. Aktiviteterne har alle været anvendt med succes af forfatterne til bogen på hver deres forskellige måde.

En af vores vigtigste pointer i arbejdet med projekter og processer er at klæde folk på og ikke af.

Præsentationsformer

Præsentationsformer er et redskab, der anvendes i starten af kurser eller grupper, hvor deltagerne hurtigt kommer i dialog med hinanden og hurtigt kommer til at kende hinanden.

Sådan gør du

Den projektansvarlige samler alle deltagerne i projektet. Du kan nu benytte dig af en eller flere af disse præsentationsøvelser.

Dobbeltinterview

- Bed deltagerne om at gå sammen to og to.
- Bed deltagerne interviewe hinanden - de bestemmer selv, hvad de vil spørge hinanden om.
- Lad deltagerne præsentere hinanden for hele forsamlingen.

Vælg et dyr

- Bed deltagerne om at vælge et dyr og lad dem præsentere sig gennem dette dyrs egenskaber og væremåde.
- Lad deltagerne fortælle ud fra følgende spørgsmål:
- Hvorfor synes jeg, at netop det dyr passer på mig?
- Hvilke egenskaber ved dyret passer på mig?

Find en ting på stedet

- Bed hver deltager om at finde en ting på stedet.
- Bed deltageren om at finde karaktertræk ved tingen.
- Lad herefter deltageren fortælle om sig selv ud fra denne tings karaktertræk.

Ved denne præsentationsform oplever man, at deltagerne får fortalt mange

ting om sig selv, som de aldrig ville have fortalt under en normal "bordet rundt" præsentation.

Tegn dit personlige skjold

- Udlever et stort ark papir til hver deltager.
- Bed deltagerne dele papiret op i et skjold med fire lige store felter.
- Felterne kan indeholde emner som: min familie, mine interesser, min uddannelse, mine fremtidsdrømme e.l.
- Bed deltagerne om via tegninger (ingen ord) at beskrive sig selv.
- Deltagerne skal efterfølgende ud fra tegningerne præsentere sig selv.

En sjov variant er at få en anden deltager til at præsentere en person ud fra det indtryk, vedkommende får af tegningen. Den, som bliver præsenteret, må gerne uddybe.

Gruppepræsentation

- Del deltagerne op i grupper.
- Bed deltagerne om i et par minutter at skrive ned hver for sig, hvad de skal vide om en person - eksempelvis at føle tillid til ham/hende.
- Deltagerne skal nu præsentere sig for hinanden.
- Deltagerne skal efter hver præsentation have mulighed for at stille uddybende spørgsmål til den, der præsenterede sig, så de får svar på de spørgsmål, de indledningsvis skrev ned.

Enkel præsentation

- Bed deltagerne om at sidde rundt om et bord og fortælle deres alder, interesser, uddannelse, skostørrelse og forventninger til kurset eller gruppen.

Enkel og gruppepræsentation

- Tag en bold eller appelsin og kast den til en af deltagerne. Vedkommende skal gribe den og sige sit navn, område og land.
- Derefter kaster deltageren bolden videre til en anden deltager, som også siger sit navn, område og land.
- 2. gang en deltager modtager bolden, skal han/hun sige noget andet om sig selv. Det kan være en hobby, en interesse eller noget personen har gjort.
- 3. gang deltageren modtager bolden skal vedkommende sige noget om sig selv, som overrasker de andre. Det kan være, at han/hun er dykker, fluefisker, ekspert i computerspil eller andet.
- Når en person har kastet bolden 3. gang, sætter vedkommende sig ned, så de andre kan se, at denne er ude af legen.

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

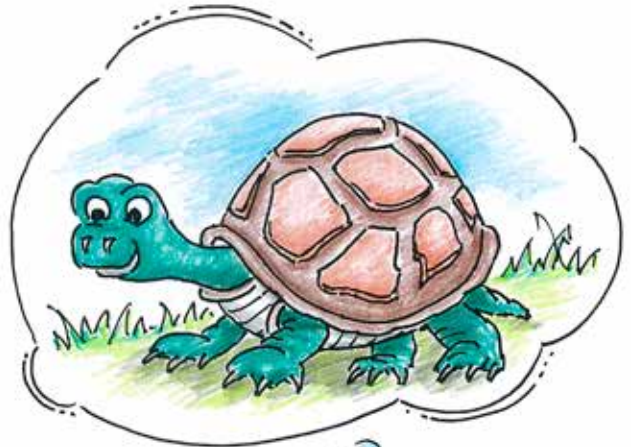
Et papir/tavle/flipover.
 Skriveredskaber.
 Farvekridt.

Deltagere

Op til 25 deltagere.

Tips og gode idéer

- Sørg for at alle bliver hørt, og at det bliver sjovt.



Gruppeportræt

Denne visuelle aktivitet opmuntrer deltagerne til at fokusere på andre i stedet for sig selv.

Ved at se på og tegne de andre bringes deltagerne til at forstå og anerkende hver enkelt deltager. Tegnefærdigheder er ikke påkrævet!

Sådan gør du

- Sæt et tomt A4-ark fast på pappladen.
- Lav to cirkler af stole - en indercirkel og en ydercirkel, som står overfor hinanden. Antal af stole svarer til antal af deltagere.
- Læg pladen med det tomme A4-ark og en farveblyant i forskellig farve på hver af stolene i den yderste cirkel.
- Bed deltagerne om at sætte sig på en stol i den inderste cirkel eller yderste cirkel.
- Bed deltagerne i den yderste cirkel om at skrive navnet på den, som sidder overfor dem, i papirets nederste højre hjørne.
- Bed deltagerne i den yderste cirkel om at tegne et portræt af personen foran dem. Fortæl, at de kun skal tegne ansigtet og bruge hele papiret.
- Efter 30 – 45 sekunder (afhængig af deltagerantal) skal deltagerne stoppe med at tegne og lægge papiret ned på stolen med billedet nedad. Farveblyanten skal de beholde, og deltagerne skal nu sætte sig på stolen til venstre for dem.
- Bed deltagerne om at tage pappladen på deres "nye" stol og fortsætte med at tegne på portrættet, som den forrige har begyndt på.
- Fortsæt til alle deltagerne i yderste cirkel har tegnet noget på alle portrætterne i den inderste cirkel.

- Øvelsen slutter, når deltagerne i ydercirklen kommer til deres første portræt.
- Del portrætterne med alle i den inderste cirkel.
- Nu gentages hele processen med portrættegningerne efter at deltagerne i den inderste cirkel skifter plads med deltagerne i den yderste cirkel, så de, der tegnede før, nu bliver tegnet.

Tid

Vejledende – 30 minutter.

Materialer

Papir.

Papplader med klemme el. lignende til at fæstne papiret.

Farveblyanter eller tuscher til halvdelen af gruppen.

Stopur.

Deltagere

Op til 16.

Tips og gode idéer

- Hæng portrætterne op i det lokale, deltagerne er i.
- Del hinandens tanker om portrætterne.
- Det giver meget energi og latter til resten af dagen.



ID-kort

Deltagerne præsenterer sig selv på en anderledes måde ud fra et ID-kort.

Forberedelse

Lav et ID-kort af et A4-papir til deltagerne, som bl.a. indeholder:

- linje med plads til at skrive navn og arbejdsplads.
- linje med plads til at skrive din favoritmusik.
- linje med plads til at skrive din favoritfilm.
- linje med plads til at skrive din favoritsport.
- linje med plads til at skrive din favoriddrik.
- linje med plads til at skrive andet.
- en ramme med plads til at tegne et selvportræt.
- en ramme med plads til at skrive et motto.

Sådan gør du

- Informer deltagerne om, at de skal præsenterer sig selv på en anderledes måde overfor de andre deltagere ved et ID-kort.
- Udlever det fortrykte ID-kort og skriveredskab til alle deltagere.

- Stil modellervoks frem i forskellige farver på bordet.
- Bed alle deltagere om at udfylde deres ID-kort på 5 minutter.
- Bed dernæst deltagerne om at lave en figur af modellervoksen, som viser, hvem deltageren er – max 5 minutter.
- Bed deltagerne om at præsenterer sig selv ud fra deres ID-kort og figur.

Tid

Vejledende – 30 minutter.

Materialer

ID-kort.
Skriveredskab.
Modellervoks i flere forskellige farver.

Deltagere

Op til 20 deltagere.

Tips og gode idéer

- Opmuntr deltagerne til at benytte deres kreative evner.
- Som instruktør – udfyld selv et ID-kort og lav en figur.
- Pas på tiden – den flyver af sted.



Mit gæt om dig

Et redskab, hvor deltagerne får synliggjort, hvor hurtigt de danner opfattelser af hinanden på baggrund af et første-håndsindtryk. En måde at få viden om andre.

Sådan gør du

- Inddel deltagerne i grupper af 3 personer.
- Udlever 2 stykker papir til hver deltager med en tekst skrevet af instruktøren.
- Teksten skal handle om, hvad man tror om de andre i gruppen.
Det kan f.eks. være:
 - Den mobiltelefon du har, hedder...
 - Den computer du har, er en...
 - Når du skal på ferie, vil du helst...
 - Din foretrukne fritidsinteresse er...
 - Dit fritidsarbejde er...
 - Det tv-program, du er mest glad for, er...
 - Du er vild med at høre...
 - Du er vild med at spise...
 - Din yndlingsdrik er...
 - Du vil være..., når du bliver stor...
- Hver deltager udfylder et papir på de to andre i gruppen, som de får, når alle i gruppen er færdige.

Tid

Vejledende – 15 minutter.

Materialer

Papir med tekst skrevet af instruktør.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 60 deltagere.

Tips og gode idéer

- Emnerne, som instruktøren vælger, kan være alle mulige andre.
- Diskutér i gruppen primært, hvorfor den enkelte gættede om de andre, som han eller hun gjorde.



Alder og højde

Et redskab, der skaber mere viden om de andre deltagere på en sjov måde. Et redskab, hvor deltagerne vurderer sig selv og andre ved hjælp af intuition.

Sådan gør du – aldersøvelse

- Bed deltagerne om at stille sig ved siden af hinanden efter alder – med den yngste yderst til venstre og den ældste yderst til højre.
- Deltagerne må ikke tale under øvelsen, så vurderingen foregår udelukkende på baggrund af det, deltagerne ser. Det er tilladt at tælle rynker og grå hår - uden ord!
- Det er tilladt at flytte rundt på de andre deltagere – og naturligvis på sig selv.
- Spørg deltagerne, om alle nu mener, de står, som de skal.
- Hvis deltagerne svarer ja, bed deltagerne fra venstre mod højre - om at sige deres fødselsdag og år. Hvis nogen står forkert - stiller de sig ind i den rigtige rækkefølge.

Sådan gør du – højdeøvelse

- Deltagerne skal stille sig ved siden af hinanden efter højde – med den mindste yderst til venstre og den højeste yderst til højre.
- Deltagerne må ikke tale under øvelsen, så vurderingen foregår udelukkende på baggrund af det, deltagerne ser.

- Det er tilladt at flytte rundt på de andre deltagere – og naturligvis på sig selv.
- Spørg deltagerne, om alle nu mener, de står, som de skal.
- Hvis deltagerne svarer ja, bed deltagerne fra venstre mod højre - om at sige deres højde. Hvis nogen står forkert - stiller de sig ind i den rigtige rækkefølge.

Tid

Vejledende – 10 minutter.

Materialer

Ingen materialer.

Deltagere

Op til 30.

Tips og gode idéer

- Spørg - hvilke tanker de havde, inden de tog deres beslutning.



Kommunikation på en særlig måde

En øvelse der sætter fokus på kommunikation på en særlig måde!

Sådan gør du

- Halvdelen af deltagerne sendes udenfor lokalet og instrueres til at fortælle om en god ferieoplevelse til en af deltagerne inde i lokalet.
- Fortællerne får ca. 3 – 5 minutter at forberede sig i.
- Inde i lokalet sættes en række stole parvis overfor hinanden, så en fortæller og en lytter kan sidde overfor hinanden.
- Deltagerne i lokalet instrueres til at være dårlige lyttere.

De skal lytte lidt i starten, men hurtigt miste interessen for historien og opmærksomheden, kigge rundt, nulre ved deres knapper og i det hele taget blive dårligere og dårligere lyttere.

- Fortællerne sendes nu ind i lokalet og placeres overfor en lytter.

Fortælleren begynder at fortælle sin gode ferieoplevelse.

- Efter 3 – 5 minutter stoppes øvelsen, og man tager en runde, hvor deltagerne fortæller, hvordan det var at fortælle uden at blive lyttet til.
- Nu byttes der rundt på rollerne.
- De, som før lyttede, sendes nu ud af lokalet og instrueres også om at

fortælle en god ferieoplevelse.

- Fortællerne får ca. 3 – 5 minutter at forberede sig i.
- De andre instrueres nu til at være alt for gode lyttere, som lytter almindeligt i starten, men snart bliver fremadlæsnede, overopmærksomme, kraftigt nikkende, nærmest jublende over gode pointer og så videre.
- Fortællerne sendes nu ind i lokalet og placeres overfor en lytter.

Fortælleren begynder at fortælle sin gode ferieoplevelse.

- Efter 3 – 5 minutter stoppes øvelsen, og man tager en runde, hvor deltagerne fortæller, hvordan det var at blive udsat for overopmærksomhed.

Tid

Vejledende – 25 minutter.

Materiale

Ingen.

Deltagere

Op til 20.

Flasken

Et redskab, der anvendes til at skabe humør og begejstring.

Sådan gør du

- Inddel deltagerne i grupper af 6 – 8 personer.
- Deltagerne i de enkelte grupper står bag hinanden og kigger i samme retning. Grupperne står ved siden af hinanden.
- Placer flasken mellem knæene på den forreste deltager i hver gruppe.
- Bed alle deltagere om at holde hænderne på hovedet.
- Flasken skal nu bevæge sig fra den første deltager i gruppen til den sidste - udelukkende ved hjælp af bevægelse i knæene.

Første deltager drejer rundt med flasken mellem knæene og afleverer flasken til den næste – og så videre.

- Taber en deltager flasken undervejs, skal gruppen starte forfra – uanset hvor langt man er nået med flasken.
- Når sidste deltager i gruppen står med flasken mellem sine knæ, råber vedkommende så højt som muligt – Yehhhhhhaae.
- Spørg deltagerne, om de har forstået opgaven.
- Start opgaven.

Tid

Vejledende – 15 minutter.

Materiale

En tom ½-liters sodavandsflaske til hver gruppe.

Deltagere

Op til 75 deltagere.

Tips og gode idéer

- Husk – hænderne på hovedet under hele øvelsen.
- Hold øje med, at ingen snyder.
- Øvelsen kan gentages eksempelvis 3 gange.
- Sodavandsflasken skal være af hård plast.



Gæt en retning

Anvendes, når personer sammensættes i nye samarbejder eller grupper, hvor der kræves en ny fælles orientering/retning. "Gæt en retning" er med til at illustrere, hvordan vi hver især ser verden gennem en forskellig forståelse, som bygger på vores grundantagelser og erfaringer.

Sådan gør du

- Bed deltagerne om at rejse sig op og blive stående ved deres stol.
- Bed deltagerne om at lukke øjnene. Deltagerne må ikke åbne øjnene, før du siger til.
- Bed deltagerne om at pege mod nord.
- Bed deltagerne om stadig at pege mod nord og samtidig åbne øjnene.
- Spørg deltagerne, hvilke overvejelser, der medvirkede til deres opfattelse af retningen, eller hvorfor de pegede lige netop i denne retning.

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

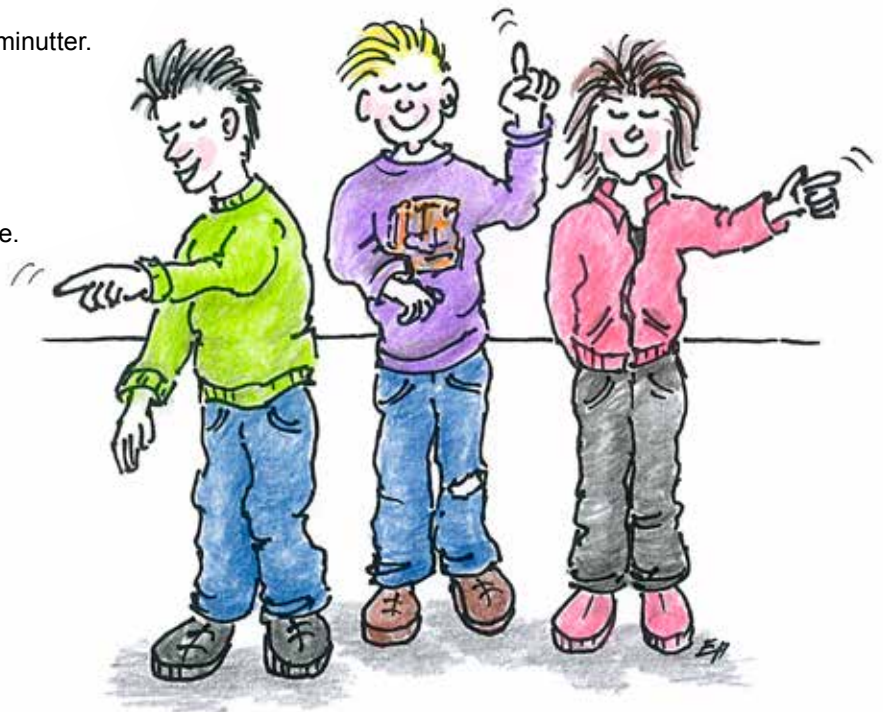
En pegefinger.

Deltagere

Op til 40 deltagere.

Tips og gode idéer

- Man kan også gætte hvor kanten ligger, toilettet eller andet.
- Hvor mange forskellige virkeligheder opdagede vi?
- Hvilke antagelser ligger til grund for din beslutning om nord?
- Hvilken virkelighed er den sande virkelighed?
- Drag parallel til, at vi ofte tror, at andre tillægger ord den samme betydning, som vi selv gør.



Tæl til 20

Hvor svært kan det være at tælle til 20.

Sådan gør du

- Bed alle deltagerne om at holde hinanden i hånden og danne en cirkel.
- Deltagerne skal ved fælles hjælp tælle til 20 således, at instruktøren siger 1, og de andre deltagere spontant og uden rækkefølge tæller videre til 20.

Deltagerne må sige tal så ofte de vil, bare det er en fortsættelse af talrækken.

- Hvis/når nogen siger det samme tal på samme tid, starter instruktøren forfra ved at sige 1.
- Det er ikke tilladt, at deltagerne på forhånd aftaler en bestemt rækkefølge.
- Hvis deltagerne har svært ved at tælle til 20, kan man reducere opgaven til 15 eller 10.
- Der klappes, når øvelsen lykkes.

Tid

Vejledende – 10 minutter.

Materiale

Ingen.

Deltagere

Op til 20.

BIB-jagt

Find vej ved hjælp af lyde.

Sådan gør du

- Bed deltagerne om at gå sammen to og to.
- Bed deltagerne om at vælge en lyd – f.eks. bib eller båt – hvad de vil.
- Den ene deltager skal nu lukke øjnene og lade sig føre rundt mellem de andre ved hjælp af makkerens lyd.
- Det er vigtigt, at deltagerne guider personen med lukkede øjne sikkert og trygt rundt blandt de andre, mens tempoet gradvist bliver sat op.
- Efter 3 – 5 minutter stoppes øvelsen og deltagerne bytter roller.
- Efter yderligere 3 – 5 minutter stoppes øvelsen.

Tid

Vejledende – 10 minutter.

Materiale

Ingen.

Deltagere

Op til 20.

Autografjagt

Få så mange autografer som muligt.

Sådan gør du

- Deltagerne får udleveret en blyant og et papir med en tekst skrevet af instruktøren. Teksten indeholder bestemte kendetegn på personer blandt alle deltagerne.

Teksten kan f.eks. indeholde:

- En person med briller.
- En spinkel person.
- En person (næsten) uden hår.
- En meget høj person.
- En person med blå øjne.
- En person med skæg.
- En person i cowboybukser.
- En person med fregner.
- En person med rødt hår, sort hår, blondt hår etc.

- Jagten sættes i gang, og deltagerne har 6 – 8 minutter til at skaffe så mange autografer som muligt.
- Når deltagerne finder en person med et af de listede kendetegn, skal de få vedkommendes autograf på linjen ud for kendetegnet.
- Det er en lille konkurrence, som handler om ikke at tabe.
- Den sidste, som er færdig, skal have en stor taberapplaus.

Tid

Vejledende – 15 minutter.

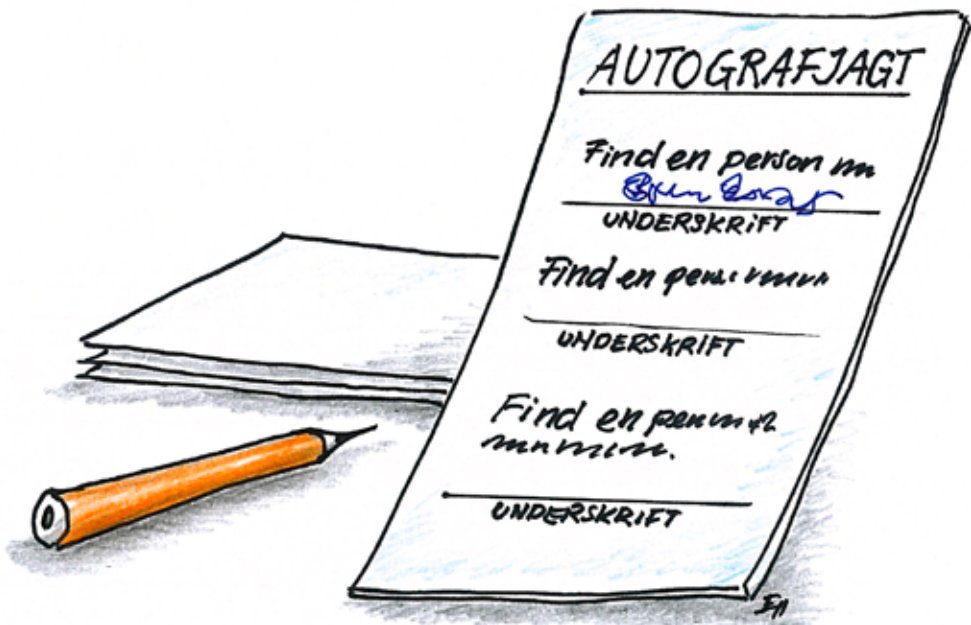
Materiale

Papir med tekst udfyldt af instruktør – skal aktuelt gøres på stedet.

Blyant.

Deltagere

Op til 20.



Stolekonkurrence

Her sættes fokus på vigtigheden af samarbejde.

Sådan gør du

- Stil et antal stole på række overfor hinanden i hver sin ende af lokalet ved 2 deltagergrupper – ved 4 deltagergrupper stilles stole på række overfor hinanden i de fire modsatte hjørner i hver sin ende af lokalet.
- Del deltagerne op i grupper – 2 eller 4.
- Bed herefter deltagerne gruppevis træde op på hver deres stol.
- Nu skal deltagerne på stolene krydse rummet og stille stolene og sig selv på samme måde, som de stod før, bare i den modsatte ende af lokalet.
- Under processen må ingen røre gulvet.
- Grupperne må ikke træde på hinandens stole eller skubbe hinanden.
- Deltagerne må ikke træde på andre møbler end stolene i deres egen gruppe.
- Den deltagergruppe, som først får sine stole på plads i den anden ende af lokalet, har vundet.

Tid

Vejledende – 15 minutter

Materiale

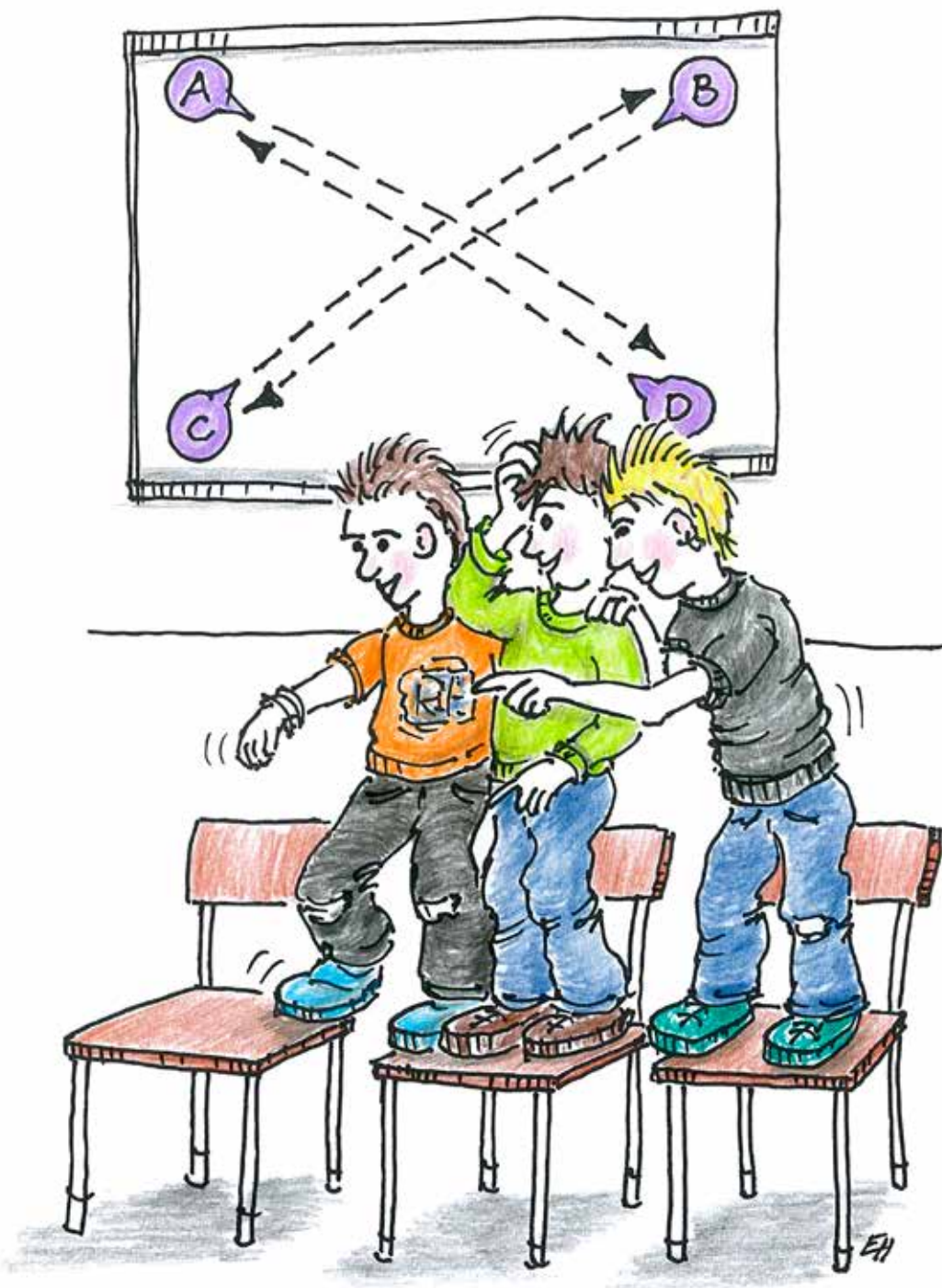
Antal stole som antal deltagere

Deltagere

Op til 25

Tips og gode idéer

- De grupper, der samarbejder, har bedre muligheder for at løse opgaven end de, der ikke samarbejder
- Hvem samarbejdede på tværs af grupperne og på hvilken måde?



Tøjkæden

En icebreaker, som de unge er helt vilde med. Instruktøren skal være meget opmærksom på at sætte faste rammer for, hvor meget tøj de unge tager af.

Sådan gør du

- Inddel de unge i grupper.
- Informer deltagerne om, at de skal lave så lang en tøjkæde af deres eget tøj, som det er dem muligt.
- Den gruppe, som laver den længste tøjkæde, er vinderen.
- Bed deltagerne om at starte.

Tid

Vejledende – 10 minutter.

Materialer

Målebånd eller tommestok.
Papir.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 50 deltagere.



Tips og gode idéer

- Ethiske overvejelser
– skal minimum beholde
undertøj og T-shirt på.



Teambuilding



Teambuilding

Her præsenteres du for flere forskellige teambuildingsredskaber, som vi anvender i vores daglige ungdomsskolevirksomhed, når vi involverer unge i forskellige projekter og processer. Der findes mange andre teambuildingsredskaber, men vi har valgt at sætte fokus på netop disse, da de er let læselige, let tilgængelige, let anvendelige og let omsættelige i deres form. Teambuildingsdelen i denne bog er det andet element ud af icebreaker, teambuilding og redskaber til ungeinvolvering. Teambuildingsredskaberne er bygget op i en bestemt og naturlig rækkefølge, som kan bruges i større eller mindre projekt- eller procesforløb.

Teambuilding går ud på at skabe en fællesskabsfølelse og en forståelse for hinanden. Den tager udgangspunkt i de enkelte deltagers styrker og svagheder, personlige, sociale og faglige færdigheder og kvalifikationer. Deltagerne får herigennem mulighed for at lære hinanden bedre at kende, men lærer også samtidig mere om sig selv. Teambuilding skal tages seriøst, da den enkelte deltager opnår et dybere kendskab til og en større forståelse for, hvordan man selv og de andre deltagere agerer, reagerer og interagerer i gruppesammenhænge.

Gennem teambuilding sættes der fokus på og skabes bedre kommunikation, motivation og samarbejde, hvor man kan få svar på, hvordan gruppen arbejder sammen om opgaven. Hvem af deltagerne i gruppen er opmærksomme på andres behov? Hvilke forskelle er der på, hvordan deltagerne i gruppen løser opgaven? Hvad virker godt? Hvad gør processen lettere/sværere? Hvad kan deltagerne gøre anderledes? Hvad fremmer/hæmmer processen? Hvad kunne I

have gjort mere af? Hvad virkede godt? Hvad synes I, man kan lære af denne øvelse? Hvordan vil I løse en lignende opgave i fremtiden? Dette kan ske ved hjælp af forskellige aktiviteter, øvelser og lege, der bryder handlemønstre og samtidig udfordrer tanker og adfærd. Aktiviteterne giver fornyet energi og inspiration, ny viden og nye idéer - og anledning til at grine i et konstruktivt og frugtbart samvær. Det er vores overbevisning, at du ved brug af teambuilding vil fremme og stimulere til samarbejde og deltagelse og dermed styrke produktiviteten og processerne i dit læringsmiljø.

Når du anvender disse aktiviteter i læringsituationer, så vær opmærksom på, at nogle af aktiviteterne vil falde i rigtig god jord hos én type deltagere, mens de hos andre vil være et flop. Det er op til dig at vurdere og beslutte, hvilke aktiviteter du vil bruge med hvilke deltagere. Endnu vigtigere er det, at du vurderer din egen fornemmelse af tryk ved at anvende en specifik aktivitet.

Der er ikke noget ved aktiviteterne i denne bog, som er ufravigeligt. Aktiviteterne har alle været anvendt med succes af forfatterne til denne bog på hver deres forskellige måde. Selvom mange af aktiviteterne kan benyttes direkte, anbefaler vi, at du tilpasser aktiviteterne til det, der fungerer bedst for dig og gør dem til dine egne, hvor du kan. Resultatet vil ofte være en aktivitet, der er endnu sjovere, der har større relevans for dig og som skaber tankevækkende processer blandt de aktuelle deltagere.

En af vores vigtigste pointer i arbejdet med projekter og processer er – at klæde folk på og ikke af.

Kommunikationskassen

Denne øvelse sætter fokus på forskellighed – 5 millioner virkeligheder.

Sådan gør du

- Udlever blyant og papir til alle deltagere.
- Stil en kasse på en åben plads eller et stort areal.
- Lad deltagerne danne en ring om kassen. Deltagerne skal stå omkring 4 – 5 meter fra kassen.
- Deltagerne skal nu i gang med et eksperiment ved at forholde sig til kassen på 5 særlige værdier/udsagn.

Giv deltagerne et eksempel på en værdi eller et udsagn. F.eks. ”Er denne kasse mest grøn eller mest rød – skriv enten grøn eller rød. Spørg dernæst, om alle deltagere har forstået opgaven.

- Deltagerne skal nu skrive deres umiddelbare holdning til værdien/udsagnet ned på det udleverede papir. De må ikke kigge efter hinandens kommentarer.

Start opgaven ved at spørge om 5 følgende værdier/udsagn:

- Er denne kasse lille eller stor?
Skriv enten lille eller stor.
- Er denne kasse kantet eller rund?
Skriv enten kantet eller rund.
- Er denne kasse kold eller varm?
Skriv enten kold eller varm.
- Er denne kasse tæt på eller langt væk? Skriv enten tæt på eller langt væk.
- Er denne kasse let eller tung?
Skriv enten let eller tung.

- Så er vi færdige.
- Så skal vi høre, hvad I har skrevet.
- Hvem har skrevet, at denne kasse er lille/stor, rækker hånden op - imens alle kigger rundt for at se på resultatet.
- Hvem har skrevet, at denne kasse er kantet/rund, rækker hånden op - imens alle kigger rundt for at se på resultatet.
- Hvem har skrevet, at denne kasse er kold/varm, rækker hånden op - imens alle kigger rundt for at se på resultatet.

Her gør instruktøren en pause i spørgerækken og siger undrende:

- Kære venner – vi er på det samme sted...
- Kære venner – snakker vi om den samme kasse?
- Kære venner – vær opmærksom på jeres kommunikation!

- Hvem har skrevet, at denne kasse er tæt på/langt væk, rækker hånden op – imens alle kigger rundt for at se på resultatet.
- Hvem har skrevet, at denne kasse er let/tung, rækker hånden op - imens alle kigger rundt for at se på resultatet.

Instruktøren afslutter øvelsen med: Det ser ud til, at der i dagens Danmark er 5 millioner virkeligheder – min virkelighed, din virkelighed, vores virkelighed, jeres virkelighed og andres virkelighed.

Tid

Vejledende – 15 minutter.

Materialer

Papir og blyant til alle deltagere.

Post-it.

Dum orange kasse (eller anden kasse).

Deltagere

Op til 100 deltagere.

Tips og gode idéer

- Husk at få defineret, hvad det er I taler om – så ingen er i tvivl.
- Regelsæt – modtageren bestemmer budskabet.
- Sikre dig, at det er det rigtige budskab, deltagerne modtager.



Den uartige metalstav

Noget uforklarligt sker.
En sjov oplevelse venter.

Sådan gør du

- Tilpas metalstaven, så den passer i længden til antal deltagere.
- Bed deltagerne om at stille sig på en række – skulder ved skulder.
- Bed deltagerne om at række deres højre pegefinger frem med håndfladen vendt opad – omkring hoftehøjde.
- Forklar deltagerne, at de i fællesskab skal få den til tider meget uartige metalstav ned på gulvet/jorden på en bestemt måde – liggende mellem de 2 yderste fingerled på pegefingeren.
- Placer nu metalstaven mellem de 2 yderste led på pegefingeren og giv slip. Gentag, at alle skal have kontakt med staven.

Sjovt nok bevæger metalstaven sig nu opad i stedet for nedad.

- Stop øvelsen – og spørg undrende, om deltagerne har forstået opgaven.
- Spørg deltagerne, om de atter vil prøve at løse opgaven.

Når de forsøger igen – så siger du, husk at alle skal have kontakt til metalstaven - og tingene gentager sig. Metalstaven flyver op.

- Spørg deltagerne om, hvad der går galt. Er opgaven ikke forstået? Hvor svært kan det være? Fortæl dem, at de skal samarbejde.

Lad en af deltagerne konstant sige nedad, nedad, nedad, nedad – og til sidst vil det lykkes "at tale" metalstaven ned på gulvet.

Tid

Vejledende – 10 minutter.

Materialer

En metalstav, som kan sammensættes til flere forskellige længder – f.eks. teltstænger i aluminium. Så kan du tilpasse længden på metalstaven i forhold til deltagerantal.

Deltagere

Op til 10 deltagere.

Tips og gode idéer

- Husk at samarbejde handler om tydelig og klar kommunikation.
- Budskabet er, at såfremt den ene hånd ikke ved, hvad den anden gør, lykkes tingene som regel ikke.



Minefelt

En aktivitet, hvor man skal kommunikere uden at sige noget.

Forberedelse

- Lav et minefelt af 8 x 8 felter – som et skakbræt.

Sådan gør du

- Instruktøren placerer sig på den ene side af minefeltet.
- Placer deltagerne på den modsatte side af minefeltet.
- Instruer deltagerne i, at ingen - hverken fysisk eller verbalt - må guide en anden gennem minefeltet. Dyb tavshed under hele opgaveløsningen.
- I hver af de 8 x 8 felter findes der kun 8 felter uden en bombe. Et felt i hver af de 8 rækker.
- Deltagerne stilles på en række foran minefeltet, hvorefter den første deltager træder ind i på et vilkårligt felt.

Deltager nummer 2 står klar til at tage over, derefter nummer 3 etc.

- Når en deltager træder ind i minefeltet og træder på en bombe, siger instruktøren bom, og deltageren stiller sig tilbage - bagerst i sin række.
- Når en deltager træder på et felt uden en bombe, forbliver instruktøren tavs, og deltageren fortsætter til den næste række af 8 felter.
- Deltagerne skal nu finde den bombefri vej gennem minefeltet, så hurtigt som muligt.

Alle deltagere skal gå de 8 bombefri felter igennem uden at en bombe sprænger.

- Den gruppe, der kommer hurtigst gennem minefeltet, er vinderen.

- Spørg deltagerne, om alle har forstået opgaven.
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven, inden du sætter opgaven i gang.
- Start opgaven efter de 2 minutter.

Tid

Vejledende – 12 minutter.

Materialer

Minefelt af 8 gange 8 felter.

Til instruktøren - et minefelt tegnet på papir med de bombefri felter.

Deltagere

Op til 10.

Tips og gode idéer

- Det er vigtigt, at ingen personer i gruppen "springer over" en række af felter.
- Instruktøren skal pointere, at ingen deltagere taler sammen under opgaveløsningen.
- Man kan med fordel anvise felterne til deltagere, som er i tvivl.
- Man kan signalere ved at ryste på hovedet – nikke med hovedet – slå ud med armene m.m.
- Når første bombefri felt er fundet – stiller næste deltager sig hurtigt på feltet – så er det nemmere at huske.
- Når eksempelvis 3 – 4 bombefri felter er fundet, kan man nærmest danne en deltagerkæde på disse, så ingen er i tvivl om, hvor de er.

Menneskebowling

En aktivitet, der kræver samarbejde og koordination.

En deltager placeres på et mekaniker-liggebræt og skal agere bowlingkugle, hvor gruppen "kaster/skubber" deltageren mod 10 "bowlingkegler".

Forberedelse

- Lav en startlinje af kegler/snor e.l.
- Afmærk banen.
- Placer mekaniker liggebræt ved startlinje.
- Stil 10 1½ liters sodavandsflasker op – ca. 10 meter ude.

Sådan gør du

- Inddel deltagerne i grupper – max. 5 personer i hver gruppe og placer dem ved startlinjen.
- Informer deltagerne om opgaven.

En deltager skal agere bowlingkugle på et mekaniker-liggebræt – og kan have styrthjelm og sikkerhedsbriller på.

Dernæst skal gruppen skubbe deltageren ud på den afmærkede bane og ramme så mange kegler som muligt.

- Den gruppe, som rammer flest kegler, er vinderen.
- Spørg deltagerne, om de har forstået opgaven.
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven.
- Start opgaven efter 2 minutter.



Tid

Vejledende – 25 minutter.

Materialer

Et mekaniker-liggebræt pr. gruppe.
En styrthjelm og et sæt sikkerhedsbriller
pr. gruppe.
Startlinje.
10 – 1½ liters sodavandsflasker pr.
gruppe.

Deltagere

Op til 30.

Tips og gode idéer

- Husk det sikkerhedsmæssige i denne opgave.
- Opgaven kan gennemføres på tid eller parvis mod en anden gruppe.
- Kræv, at flere deltagere i gruppen forsøger sig som "bowling-kugle".
- Spørg til, hvordan de valgte, og hvorfor de valgte at løse opgaven, som de gjorde.



En masse varm luft

Sætter fokus på samarbejde, skaber sammenhold og god stemning. Redskabet viser lærende elementer i teambuilding.

Sådan gør du

- Udlever en ballon til hver deltager.

Bed deltagerne puste deres ballon op, binde en knude og skrive deres navn tydeligt på den.

- Inddel deltagerne i grupper - og på et givent signal kaster alle i grupperne deres balloner op i luften.
- Deltagerne/grupperne skal forsøge at holde deres balloner "flyvende".
- Deltagerne må kun slå til deres egen ballon to gange i træk, derefter skal deltageren slå til en anden gruppedeltagers ballon, inden deltageren igen må "slå" til sin egen ballon.
- Efter 2 minutter informeres deltagerne om, at en fra gruppen skal forlade sin ballon / ballonområdet, hvorefter de andre gruppedeltagere også skal forsøge at holde denne ballon flyvende.
- Efter yderligere 30 sekunder bedes endnu en deltager forlade gruppen - og så fremdeles indtil den første ballon rammer gulvet.

Tid

Vejledende – 20 minutter.

Materialer

Balloner i alle afskygninger (antallet afstemmes efter antal deltagere).
Tuscher.
Ur.

Deltagere

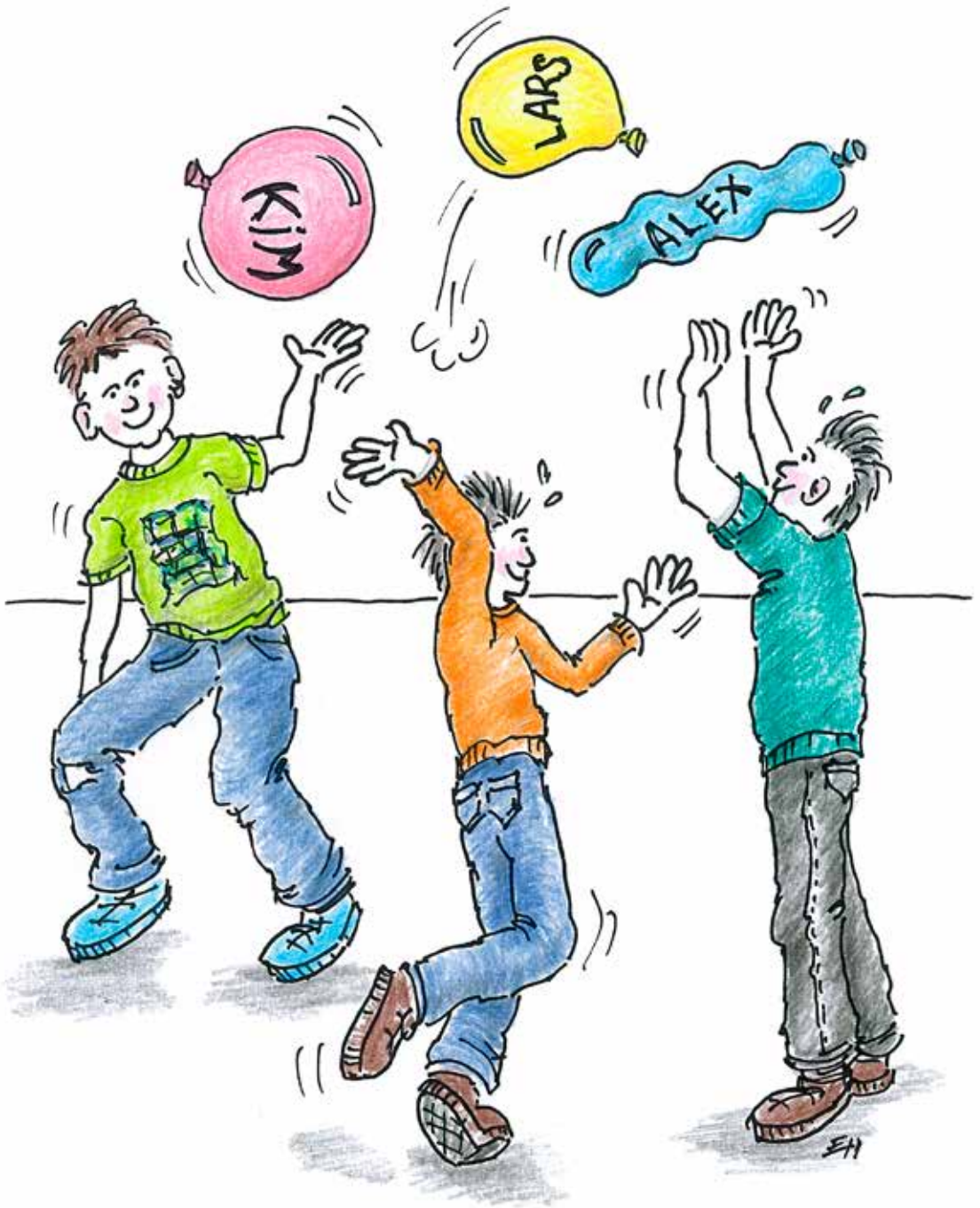
Op til 30 deltagere.

Dialog

- På hvilken måde ligner ballonerne medlemmerne af dit team?
- Holdt alle ballonerne sig oppe på samme måde?
- Kan en person holde alle ballonerne oppe alene?

Tips og gode idéer

- Pointe – nogle balloner – ligesom mennesker – er lettere at kontrollere og lettere at have med at gøre.
- Pointe – fulde af varm luft, forskellige i formen, svære at kontrollere, man taber nogle af dem, kræver hårdt arbejde at få dem til at holde sammen osv.
- Pointe – selv om folk går ind i hinanden og træder hinanden over tæerne, er der ingen, der tager sig af det. De har fokus på ballonerne og gruppens mål.



Kartoffelopsamling

Koordination og kommunikation med få ord. Opgaven går ud på at samle så mange kartofler som muligt i en spand på et antal minutter.

Forberedelse

- Lav en ring på gulvet af reb med en diameter på 2 – 3 meter.
- Placer 15 – 20 kartofler af forskellige størrelser inde i ringen.
- Placer en spand umiddelbart uden for ringen.

Sådan gør du

- Blænd en af gruppedeltagerne af med en hætte eller bind for øjnene.
- Udlever til denne en kommunal papiropsamler, som skal fungere som kartoffelopsamler.
- Den "blinde" deltager skal nu guides ind og ud af ringen af de andre gruppedeltagere for at samle så mange kartofler op som muligt og derefter placere dem uden for ringen.
- Gruppen må kun guide den blinde deltager med følgende ord på skift:

Deltager 1 – må kun sige fremad

Deltager 2 – må kun sige tilbage

Deltager 3 – må kun sige venstre

Deltager 4 – må kun sige højre

Deltager 5 – må kun sige stop

Deltager 6 – må kun sige klem

Deltager 7 – må kun sige slip

Deltager 8 – må kun sige op

Deltager 9 – må kun sige ned

- Såfremt der er færre end 9 deltagere i grupperne, skal nogle af deltagerne sige 2 forskellige ord.
- Såfremt en person kommer til at sige ord, han/hun ikke må sige, tages en kartoffel op af spanden som straf.

- Når der er gået et bestemt antal minutter (f.eks. 8 minutter – må ikke oplyses) siges der stop og opgaveløsningen er slut.
- Den gruppe, der har samlet flest kartofler i spanden, er vinder.
- Spørg til, om alle har forstået opgaven.
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven, inden du sætter øvelsen i gang.
- Start opgaven efter de 2 minutter.
- Stop opgaven efter den fastlagte tid.
- Instruktøren tæller, hvor mange kartofler gruppen har samlet i spanden.

Tid

Vejledende – 12 minutter.

Materialer

Reb.

Kartofler – ca. 20 stk.

Spand.

Kommunal papiropsamler.

Hætte/klæde til at "blinde" en deltager.

Deltagere

Op til 10.

Tips og gode idéer

- Den blinde må kun gøre det, som han/hun guides i fra de andre deltagere.
- Spørg ind til – hvordan det var at være blind.
- Spørg ind til – hvordan det var kun at måtte sige en ting.
- Hvad var frustrerende ved opgaven?
- Tænk over andres handicap med respekt.



Skistafet

Dette er en aktivitet med høj grad af samarbejde. Et godt samarbejde giver et godt resultat. En svær, men sjov disciplin. Et skiløb gennemføres ved, at hele gruppen skal gå på lange brædder (ski). Deltagerne må ikke røre jorden, og gruppen bevæger sig fremad ved at flytte den ene ski fremad, mens de står på den anden.

Forberedelse

- Skiene placeres umiddelbart bag ved start/mållinjen foran deltagerne
- Lav en bane ved hjælp af start/mållinje samt en kegle, der placeres 20 meter ude, som et vendepunkt for skiløberne

Sådan gør du

- Placer deltagerne bag ved skiene.
- Hver gruppe inddeles i 2 mindre grupper, således at deltagerne udsættes for et skiskifte.
- Grupperne skal så hurtigt som muligt gå ud til et vendepunkt i form af en kegle, vende 180 grader med skiene på og gå tilbage til start/ mållinjen.
- Når første del af gruppen kommer tilbage til start/mållinjen, afleveres skiene til den resterende gruppe. Denne sendes af sted til vendepunktet og tilbage til start/mållinjen.
- Den gruppe, der samlet set kommer først til mållinjen, er vinder.
- Spørg deltagerne, om alle har forstået opgaven.
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven, inden du sætter den i gang.
- Start opgaven efter de 2 minutter.
- Afslut opgaven, når alle er i mål.

Tid

Vejledende – 15 minutter

Materialer

Et sæt ski pr. gruppe
Start/mållinje
Kegle som vendepunkt

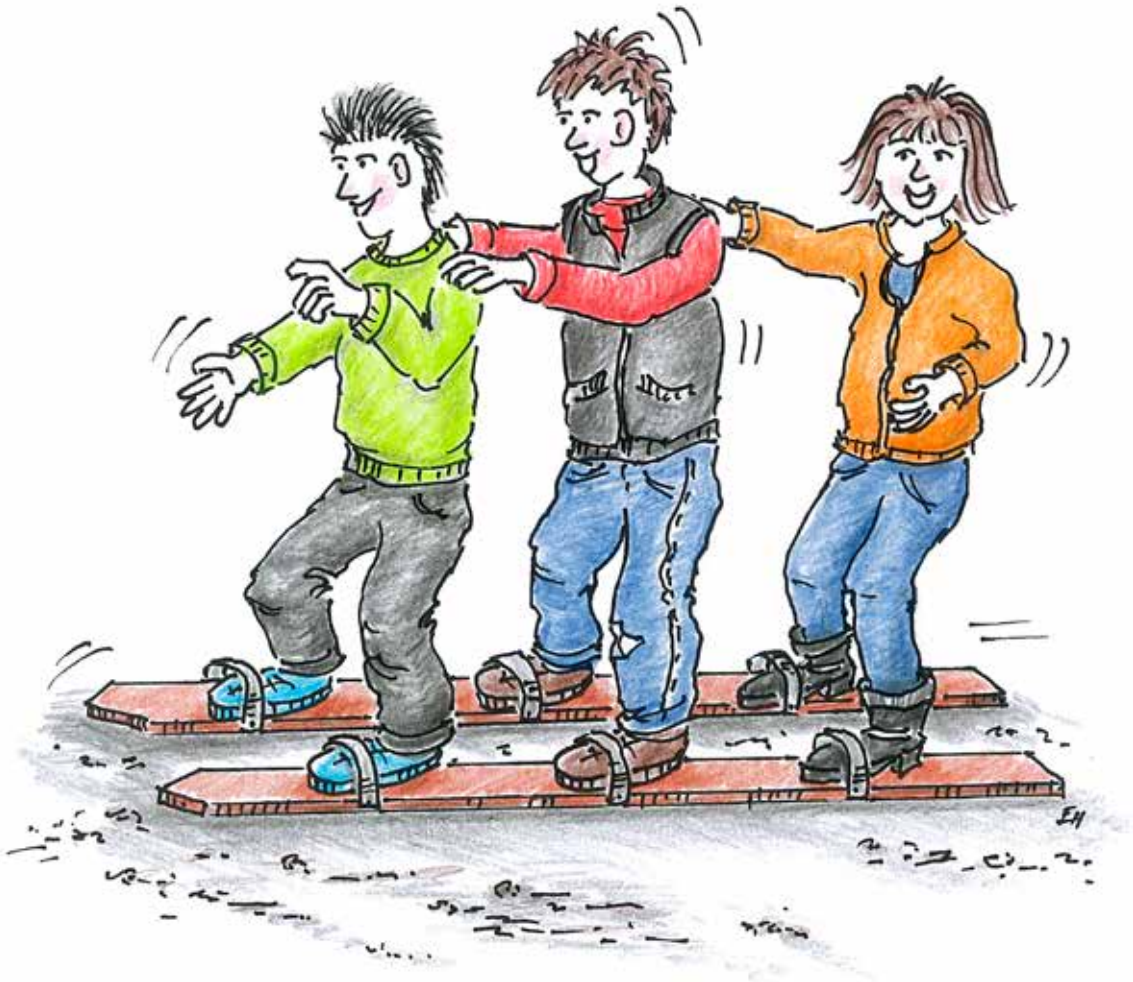
Deltagere

Op til 40

Tips og gode idéer

- Opgaven kan gennemføres på tid eller parvis mod en anden gruppe.
- Nogle af deltagerne kan stå bagvendt på skiene – så de går baglæns.





Hammerstafet

En aktivitet fyldt med energi og kommunikation og som fordrer samarbejde.

Forberedelse

- Inden du starter øvelsen, skal du placere 15 sorte murerspande – vendt med bunden opad – omkring 6 – 8 meter fra deltagerne.
- Under spandene placeres søm med forskellige farver og forskellige hamre – små, store, nogle med lille skaft e.l.
- Placer et 4x4 tømmer på en meters længde - delt på midten med malertape, så 2 grupper kan bruge hver sin halvdel af tømmeret.
- Hver halvdel markeres med en farve (malerklat) – samme farve som sømmene under spandene.
- Du slutter forberedelsen ved at dække udsynet mellem spandene og tømmeret, hvor deltagerne står, så ingen kan se spandenes placering.

Sådan gør du

- Placer deltagerne gruppevis på række umiddelbart bag tømmeret med deres forskellige "sømfarve".
- Fortæl deltagerne, at der er x-antal sorte murerspande vendt med bunden opad, hvor der dels er placeret forskellige hamre, farvede søm og "ingenting".
- Opgaven går ud på at finde sit søm (den rigtige farve) og dernæst få det hamret ned i tømmeret. Den gruppe, der først får sømmet hamret i bund, vinder.
- Grupperne skal starte med at finde deres søm (den rigtige farve) under en af spandene.
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven, inden du sætter øvelsen i gang.

- Start øvelse med at sende de første deltagere fra grupperne ud, som herefter løber hen og vender en spand - er der ikke det rigtige farve søm, sættes spanden blot på plads igen, og de går/løber hurtigt tilbage til deres gruppe for at sende den næste deltager af sted.
- Sådan fortsætter hver gruppe, indtil de har fundet det rigtige søm, som herefter placeres på 4x4 tømmeret. Næste deltager sendes af sted for at finde en hammer til at slå sømmet i.
- Finder deltageren ikke en hammer under spanden som løftes, må han tilbage med uforrettet sag.
- Finder deltageren en hammer, skal han nu forsøge at slå sømmet i tømmeret - man må kun slå et slag med hammeren (uanset om man rammer sømmet eller ej) – efter dette ene slag med hammeren, skal deltageren igen lægge hammeren under spanden, inden næste deltager sendes af sted på jagt efter en hammer.
- Det er tilladt at samtale og samarbejde i gruppen.
- Den gruppe, som først slår sømmet i bund i tømmeret, er vinderen.

Tid

Vejledende – 20 minutter.

Materialer

15 sorte murerspande.
Diverse hamre i forskellige størrelser – nogle ganske ubrugelige.
Antal farvede søm afhængigt af antal deltagere.
Antal tømmer afhængigt af antal deltagere.
Knibtang til at rette søm ud med, der er slået skæve af deltagerne.

Deltagere

Op til 36 deltagere – maksimalt 6 personer i hver gruppe.

Tips og gode idéer

- Dette er ofte en samarbejdsøvelse, hvor konkurrencen går hen og bliver det primære.
- Informer deltagerne om at kommunikere og samarbejde – således at alle i gruppen ved, hvor de gode hamre ligger, eller ved, hvor de tomme spande er. Således minimerer deltagerne at løbe forgæves.
- Spørg ind til, hvem der samarbejdede og på hvilken måde.
- Instruktøren afgør suverænt, om sømmet er i bund eller ej. Det tolereres ikke, at sømmet er slået skævt i.
- Overvej en eventuel straf til den deltager/gruppe, som alligevel slår 2 gange med hammeren.



Legomodel

Legomodellen er en samarbejdsopgave med fokus på strategi samt klar og tydelig kommunikation. Det gælder om at minimere kompleksiteten i opgaveløsningen.

Forberedelse

- Byg en Legomodel hjemmefra af legoklodser eller duploklodser på en byggeplade.
- Tæl nøjagtig samme antal klodser op i en plasticpose (også farver og størrelser), som du har brugt til at lave modellen af, så grupperne kan bygge en nøjagtig kopi af Legomodellen. Smid altid 2 – 3 klodser mere i plastikposen, end der er brug for – blot for at forvirre deltagerne.
- Hav en plastikpose og en byggeplade med til hver gruppe.

Sådan gør du

- Stil Legomodellen tildækket et centralt sted.
- Lav en afstandscirkel (3 meter i diameter) af reb om selve "Lego modellen", som deltagerne ikke må overskride.
- Placer grupperne i samme afstand fra "Lego modellen".
- Udlever en plasticpose fyldt med et (nøjagtigt) antal byggeklodser og en byggeplade.
- Informer grupperne om, at de i fællesskab skal bygge en fuldstændig nøjagtig kopi af den Lego model, som du på forhånd har bygget. Fuldstændig og nøjagtig samme farvesammensætning.
- Oplys, at der kun må være en deltager fra hver gruppe ad gangen i indercirklen ved "Lego modellen".
- Informer deltagerne om, at opgaven er løst, når gruppen har bygget en nøjagtig kopi af "Lego modellen".
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven, inden du sætter øvelsen i gang.

- Start opgaven efter de 2 minutter.
- Når gruppen mener, de har bygget en nøjagtig kopi af Lego modellen, meddeler de det højlydt til instruktøren.
- Lad opgaveløsningen fortsætte lidt endnu, så andre grupper kan nå målet.
- Instruktøren tjekker, om grupperne har lavet en nøjagtig kopi af Lego modellen.

Tid

Vejledende – 25 minutter.

Materialer

Legoklodser eller Duploklodser.

Byggeplader.

Afstandsreb.

En stol/bord til at sætte Lego modellen på.

Deltagere

Op til 30 deltagere – maksimalt 5 personer i hver gruppe.

Tips og gode idéer

- Deltagerne kan med fordel stå tæt ved Lego modellen og råbe/kommunikere farvesammensætningen ud til gruppen.
- Man kan med fordel inddele opgaveløsningen i flere faser. Nogle kan bygge modellen nedefra – mens andre bygger ovenfra. Nogle deltagere løber frem og tilbage – andre bygger ud fra anvisninger.
- Gå ikke i panik, fordi andre ser ud til at være tættere på målet. Det kan være, at deres model ikke er korrekt udført.
- Det gælder ikke om at blive først færdig – men om at bygge en nøjagtig kopi.



Blindgang

En aktivitet, som sætter klar og tydelig kommunikation på dagsordenen.

Forberedelse

- Markér en start/mållinje ved hjælp af f.eks. kegler/stole/tøj o.l.
- Placér dernæst en plastikspand ca. 5 meter ude på banen - og igen 5 meter længere ude placeres en kegle, som markerer vendepunktet på banen.
- Lav samme antal baner, som der er grupper.

Sådan gør du

- Placér deltagerne gruppevis bag start/mållinje i grupper. Maximalt 6 deltagere i hver gruppe.
- Instruér deltagerne/grupperne i følgende:
Første deltager i hver gruppe får bind/hætte for øjnene og en lille bold i hånden. Anden deltager i gruppen gør sig klar til verbalt (råbe/skrige/tale) at guide den blinde deltager gennem banen med bolden i hånden. Det er kun denne person, som må guide – alle andre skal være tavse. Deltageren skal guides ud til plastikspanden halvvejs ude, hvor den lille bold lægges i spanden. Derefter guides den blinde deltager videre ud til vendepunktet – vender om og guides ind til spanden med bolden i – samler bolden op og guides tilbage til start/mållinjen
Bolden og hættten/bindet afleveres til deltageren, som lige har guidet den blinde deltager. Nu skal 3. deltager guide den "blinde" - og således skiftes blandt alle deltagerne i gruppen, indtil alle har prøvet at være "blinde" og guider.
- Giv deltagerne 2 minutter til at overveje, hvordan de vil løse opgaven, inden du sætter øvelsen i gang.

- Start opgaven efter de 2 minutter.
- Den gruppe, som først får alle deltagere guidet gennem banen, har vundet opgaven.

Tid

Vejledende – 15 minutter.

Materialer

Kegler.

Plastikspande – antal afhængigt af deltagergrupper.

Små bolde.

Hætter eller tørklæder.

Deltagere

Op til 36 deltagere – maksimalt 6 personer i hver gruppe.

Tips og gode idéer

- Ingen må fysisk guide en anden gennem banen. Alle andre end den "blinde" bliver tilbage ved start/mållinjen.
- Dette er ofte en kommunikationsøvelse, hvor opgaven bærer præg af den måde, gruppen vælger at samarbejde og kommunikere på. Vær opmærksom på at kommunikere højt og tydeligt.
- Spørg ind til, hvordan grupperne aftalte at løse opgaven
- Instruktøren skal handle, såfremt en deltager er på vej væk fra banen.
- Vær opmærksom på, at der ofte opstår misforståelser, når deltagerne anvender højre/venstre som strategi – specielt efter vendepunktet.
- Man kan med fordel anvende klokketidspunkter som retningsgiver.

Redskaber til ungeinvolvering



Redskaber til ungeinvolvering

Her præsenteres du for flere forskellige proces- og projektrejskaber, som vi anvender i vores daglige ungdomsskolevirksomhed med det udgangspunkt at involvere unge ud fra deres interesser, ønsker og behov.

Der findes mange andre redskaber til involvering, men vi har valgt at sætte fokus på netop disse, da de er let læselige, let tilgængelige, let anvendelige og let omsættelige i deres form.

Formålet med disse metoder og redskaber er at give indblik i proces- og projektmagerens univers. Ved hjælp af disse projekt- og procesredskaber kan du styrke og synliggøre både små og store projekter/processer fra start til slut.

Redskabsdelen i denne bog er det tredje element ud af icebreaker, teambuilding og redskaber til ungeinvolvering. Redskaberne til ungeinvolvering er bygget op i en bestemt og naturlig rækkefølge fra idéudvikling, planlægning, kommunikation til evaluering.

Alle er redskaber, som man kan bruge i et større projekt- eller procesforløb. Redskaberne er på baggrund af mange års erfaring med ungeinvolvering udviklet og målrettet særligt til målgruppen. Projekt- og procesredskaberne er enkle at bruge, understøtter og skaber effektive og konstruktive involveringsprocesser.

Anvendeligheden af redskaberne er i høj grad påvirket af dine egne præferencer og personlighed. Så hvis nogle af redskaberne, metoderne eller processerne ikke virker for dig, så spring dem blot over og brug løs af dem, som virker. Selv om du ikke vil anvende alle redskaberne, er det vores håb, at du vil finde de fleste af dem nyttige og bruge denne bog som inspiration i dit arbejde med ungeinvolvering.

En af vores vigtigste pointer i arbejdet med projekter og processer er – at klæde folk på og ikke af.



Mind Map

Mindmap er et redskab til at få alle tanker og idéer ned på papir, og den kan anvendes på næsten alle faser i projektarbejde og ved projektstyring.

Sådan gør du

- Skriv opgavens/projektets navn på midten af en tavle eller et stort stykke papir.
- Tegn en ring om navnet.
- Sæt streger fra ringen ud til de nye idéer/punkter, som deltagerne umiddelbart får, når de ser på navnet/ opgaven/projektet.
- Hver af disse nye idéer/punkter fremkommer med yderligere idéer/punkter.
- Sæt streger fra disse nye idéer/punkter, så det billedligt talt danner et spindelvæv af opgaver/ idéer/tanker for projektet.
- Skriv navne og deadlines i yderste led af kæden/punkterne, så alle opgaverne sikres at blive løst.

Tid

Vejledende – 45 minutter.

Materiale

Et papir/tavle/flipover.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 20 deltagere.

Tips og gode idéer

- Unge har nemt ved at lave en Mind Map, og den laves relativt hurtigt.
- Vi opfordrer til at supplere med illustrationer/tegninger, når du udarbejder en Mind Map.
- Man kan med fordel anvende Mind Map til notatskrivning og systematisering af allerede kendt stof.





Idéudvikling Post-it

Post-it er et redskab til idéudvikling, som får alle deltagernes idéer og viden i spil på en sjov, hurtig og struktureret måde. En Post-it idéudvikling tager altid udgangspunkt i et konkret emne.

Følgende principper gælder – alle idéer er gode, byg videre på de andres idéer, kritiser ikke under en idéudvikling og skriv alle forslag ned.

Sådan gør du

- Informer om emnet og tidsrammen for deltagerne.
- Bed deltagerne om at sidde hver for sig (eller gruppevis) for at generere idéer.
- Hver idé skrives tydeligt på én Post-it.
- Bed deltagerne generere så mange Post-it/idéer, som overhovedet muligt.
- Sæt idéerne op på aftalt sted og efter aftalt tid.
- Når tiden er gået, sorteres og kategoriseres idéerne – for at skabe overblik.
- Nu er der mulighed for at stille uddybende spørgsmål til idéerne.
- Bed deltagerne stemme på, hvilke idéer de synes bedst om. Hver deltager må stemme på 2 forskellige idéer.

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

Post-it i forskellige farver.
Skriveredskaber.

Deltagere

Op til 75 deltagere.

Tips og gode ideer

- Varm deltagerne op. Morskab skaber flere skæve idéer.
- Dæk op til mirakler.
- Gør idéudviklingen sjov ved at lade deltagerne hænge Post-it på en person, et toilet, i en elevator eller hvad som helst.
- Brug ikke for lang tid på selve idégenereringen – vejledende 10 minutter.





Negativ brainstorm

Negativ Brainstorm er et redskab, der anvendes i forbindelse med idégenerering.

Negativ brainstorm er en variant af almindelig brainstorm, og bygger på det princip, at det kan være nemmere at generere negative idéer, der modarbejder det mål, man vil frem til – end positive idéer.

Negativ brainstorm består af fire arbejdsstrin, som skal holdes adskilt:

- Positiv opgaveformulering.
- Negativ opgaveformulering.
- Negative idéer.
- Positive idéer.

Følgende principper gælder – alle idéer er velkomne, tilladte og gode, byg videre på de andres idéer, kritiser ikke under en idéudvikling og skriv alle forslag ned.

Sådan gør du

- Formuler og skriv i fællesskab en positiv opgaveformulering, der er sjov og inspirerende på en flipover/tavle.
- Omformuler nu i fællesskab den positive formulering til en negativ opgaveformulering.

Prøv gerne at beskrive opgaven på flere "skøre" måder. Det kan give grobund for mange gode idéer.

- Bed deltagerne om at forholde sig til den negative opgaveformulering og producer negative ideer på Post-it i 10 minutter – eller indtil der ikke kommer flere idéer.
- Brug de negative idéer til at skabe positive modsætninger/idéer, som kan besvare den positive opgaveformulering. Skriv disse positive idéer på Post-it.

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

Et papir/tavle/flipover.
Post-it.
Skriveredskab.

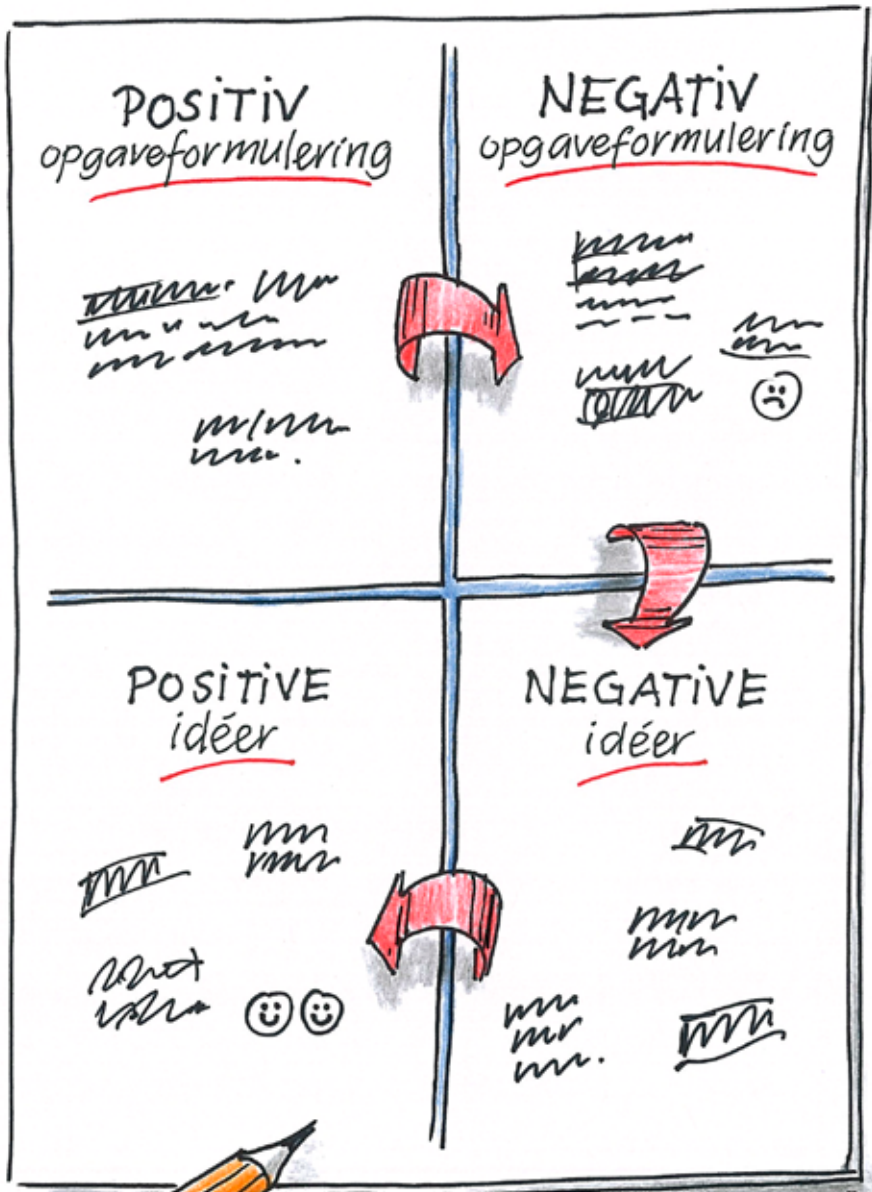
Deltagere

Op til 25 deltagere.

Tips og gode idéer

- Supplér eventuelt det skrevne med lidt grafik/tegninger.
- Vær skarp. Det negative for sig og det positive for sig.
- Overvej rammerne – stedet for idéudviklingen. Skal være inspirerende.





Roterende idéudvikling

Den roterende idéudvikling er et redskab, der kan anvendes til både små og store grupper, og man kan ligeledes generere relativt mange idéer på kort tid.

Deltagerne bliver delt op i grupper, hvor de derefter skal rotere fra bord til bord. Man vælger på forhånd et fælles tema for enten alle borde, eller bestemmer, at hvert bord har sit eget tema. Ved bordene sidder en bordvært (ordstyrer), som er udpeget i forvejen. Bordværten bliver siddende ved det samme bord igennem hele processen.

Processen består i at få idéudviklet og nedskrevet flest mulige tanker og idéer på papirduge, og det sker i runder på mellem 8 – 10 minutter. Alle idéerne skal forblive stående på papirdugene til inspiration for de andre roterende idégrupper. Man må gerne videreudvikle på andres idéer. Den roterende idéudvikling foregår i forskellige faser, og der er flere forskellige nøglepersoner – eksempelvis den procesansvarlige, bordværter og deltagerne i de roterende idégrupper.

Sådan gør du

Opgaver for den procesansvarlige person

- Konkretiser og definer opgaven, temaet og undertemaer.
- Start, slut, styr og hav overblik over hele idéudviklingsprocessen.
- Sørg for at lave bordopstilling og lægge papirdug på bordene.
- Find temaansvarlige, som skal sidde som bordvært ved hvert bord, og instruer dem grundigt i redskabet.
- Informer alle deltagerne grundigt i redskabet, før de bliver delt op i grupper på 8-10 personer.

- Styr tiden og sørg for, at deltagerne roterer/cirkulerer på skift til hvert bord for at idéudvikle.

Opgaver for den temaansvarlige bordvært

- Skriv temaet på borddugen.
- Introducer temaet for deltagerne i de roterende idégrupper.
- Sørg for at få flest mulig idéer fra deltagerne i de roterende idégrupper.
- Sikr at tuschen roterer blandt deltagerne i de roterende idégrupper.
- Vejled og inspirer idégrupperne, hvis processen går i stå.
- Undgå lange diskussioner – det handler om at få flest mulige idéer på bordet.
- Marker, når deltagerne i de roterende idégrupper er løbet tør for idéer.

Opgaver for deltagerne i de roterende idégrupper

- Kommer med idéer og skriver på skift idéer på papirdugen.
- Hvis den enkelte deltager ikke har nogle idéer, siges der PAS, og tuschen går videre til næste deltager.
- Skal tænke skævt, få vilde idéer – Må ikke sige ”nej” og ”det duer ikke”.
- Videreudvikler idéerne på borddugene (der må ikke stå det samme flere gange).

Prioritering af idéerne på borddugene

- Den procesansvarlige og bordværterne kategoriserer/grupperer de forskellige idéer på de forskellige temaborde og fjerner eventuelle dubletter fra borddugene.
- Deltagerne i de roterende idégrupper besøger temaborde og sætter

hver 1 streg ved de 2 ideer, som de bedst kan lide (ikke den samme).

- Afslutningsvis fortæller bordværterne på de forskellige temaborde, hvilke idéer der fik flest stemmer.

Tid

Vejledende – 240 minutter.

Materiale

Borde – antal er afhængig af antal temaer.

Stole afhængig af antal deltagere.

3 forskellige farver tusch til alle bordværetter.

Deltagere

Op til 1000 deltagere.

Tips og gode idéer

- Byg videre på hinandens idéer – ikke kritisere og vurdere under hele idégenereringsprocessen. Alle idéer er velkomne og tilladt.
- Vær godt forberedt som procesansvarlig - sørg for, at ALLE deltagere og temaansvarlige er godt forberedt.
- Man kan med fordel bruge en referent ved hvert temabord.
- Du kan også bruge andet end blot papirsduge til at skrive idéerne på.
- Idéer, der ikke er handlet på inden for 3 – 6 måneder, har en tendens til ikke at blive til noget. Energien forlader simpelthen projektet sammen med de unge.



De seks tænkehatte

De seks tænkehatte er en struktureret måde at se og vurdere en given idé eller udfordring fra seks forskellige vinkler, inden der tages en endelig beslutning om projektet.

Deltagerne skal på skift have hatte på i forskellige farver – gul, rød, grøn, sort, hvid og blå, som hver især repræsenterer en tænkehatte.

Det gode ved de seks tænkehatte er, at deltagerne grundigt kommer rundt om emnet eller idéen i hele projektet.

Start med at have samme farve hat på, da styrken ved tænkehatterne netop er, at alle tænker i de samme baner samtidig.

- **Hvid** er kendsgerninger, fakta og tal. Hvad ved vi?
- **Rød** er følelser og intuition. Hvilken fornemmelse har du? Hvad gør det ved dig?
- **Sort** er det vanskelige og bekymrende. Hvad er det værste, der kan ske?
- **Gul** er positive konstruktive tanker. Hvilke muligheder ser du?
- **Grøn** er det kreative og idérige. Kan vi gøre det på en helt ny måde?
- **Blå** er overblik og opsamling. Hvem gør hvad og hvornår?



Sådan gør du

- Præsenter idéen eller udfordringen for deltagerne.
- Bed deltagerne tage den blå hat på og komme med input ud fra den pågældende hats tænkemåde i 7–10 minutter. Skriv input på flipover/papir.
- Deltagerne må kun udtale sig med den tænkemåde, som hører til den pågældende hats farve. Deltagerne kan med fordel bruge noter, da det kan være svært i processen udelukkende at forholde sig til den pågældendes hats tænkemåde.
- Bed deltagerne fortsætte med processen og slutte, når alle 6 tænkehatter er afprøvet. Husk at afslutte med blå hat.
- Deltagerne laver en konklusion.

Tid

Vejledende – 90 minutter.

Materiale

Hatte i de 6 forskellige farver.
Et papir eller flipover.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 50 deltagere.
Ved flere deltagere end 10 inddeles i grupper.

Tips og gode idéer

- Vi anbefaler at starte og slutte med den blå hat.
- Brug ikke for lang tid under "én hat".
- De seks tænkehatter kan med fordel bruges til evaluering og udarbejdelse af projektbeskrivelse.



Backcasting

Backcasting er et idé- og planlægningsredskab til konkret planlægning.

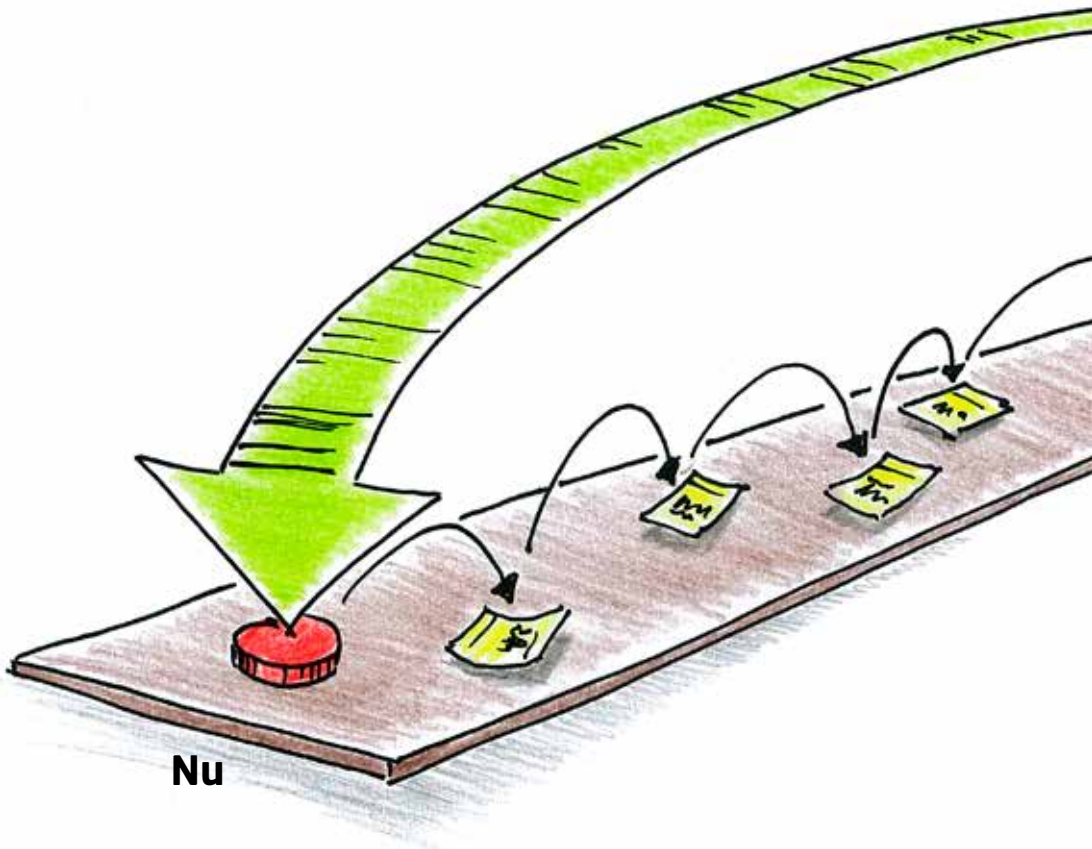
Tag udgangspunkt i et fremtidigt mål og bevæg dig bagud på en omvendt rejse. Start med slutningen. Hvad er det sidste, der skal gøres? Hvilke faser er der i projektet. Hvilke opgaver skal være løst?

Sådan gør du

- Tegn en tidslinje på en tavle eller et stort stykke papir.

Start med målet for jeres projekt, som placeres længst til højre på tidslinjen, og bevæg jer tilbage til "nu", der er placeret længst til venstre.

- Uddel Post-it og bed deltagerne om at idéudvikle ved at skrive alle opgaverne og faserne i projektet på Post-it.
- Kategoriser og gruppér alle idéer/opgaver.
- Vurder i fællesskab hvor lang tid de enkelte opgaver i projektet tager.
- Placér opgaverne på tidslinjen efter aftalt rækkefølge.



Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materialer

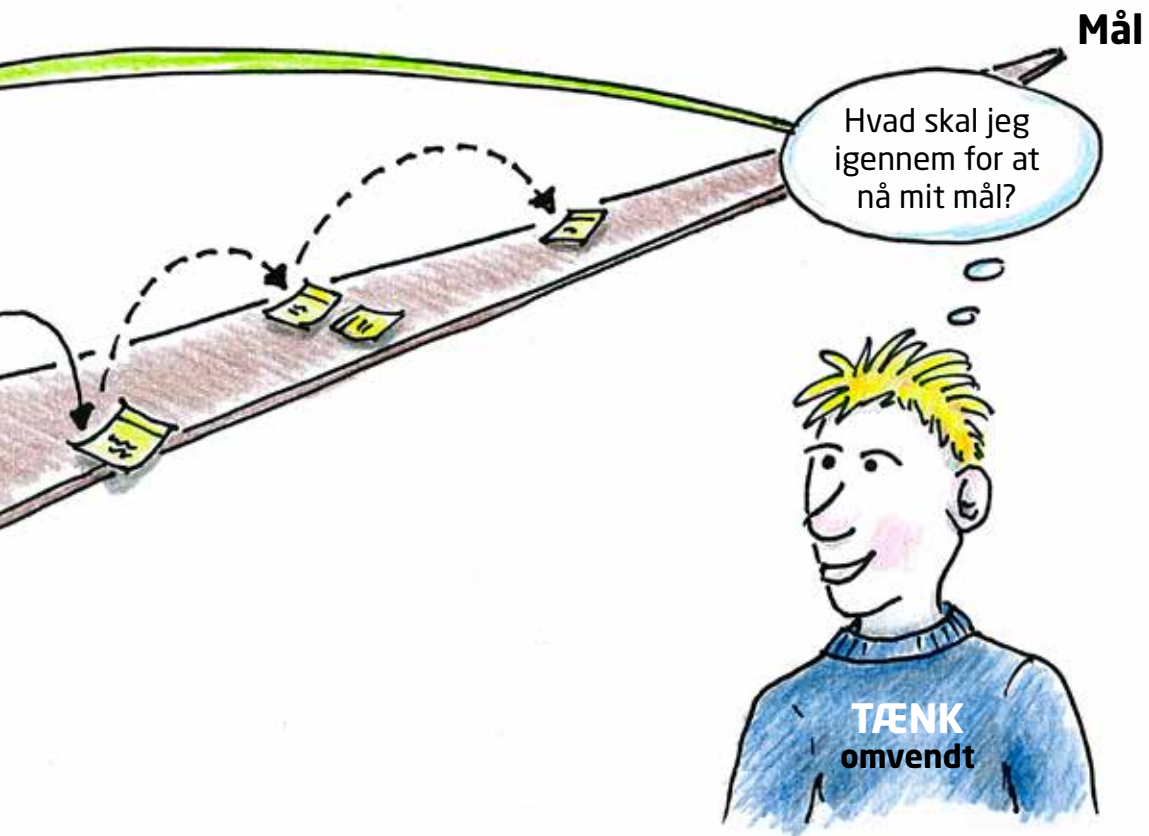
Et stort papir eller en tavle.
Skriveredskab.
Post-it – gerne i forskellige farver.

Deltagere

Op til 100 deltagere.
Ved flere deltagere end 25 inddeles i grupper.

Tips og gode idéer

- Hav maksimalt 6 – 7 faser i projektet på tidslinjen.
- Backcasting er et dynamisk redskab, som konstant skal justeres i projektføreløbet.
- Man kan med fordel bruge tids- og ressourceplanen som et supplerende redskab.



Projektbeskrivelse

Projektbeskrivelsen bruges til at formidle projektet til omverdenen og skabe overblik og sammenhæng over et konkret projekt. Projektbeskrivelsen virker samtidigt som et styrings- og planlægningsredskab.

Sådan gør du

- Lav i fællesskab en indledning, der beskriver baggrunden for projektet.
- Beskriv idéen med projektet – hvad vil I opnå med projektet.
- Beskriv formålet – hvorfor I gør, og hvad I gør.
- Beskriv, hvordan I har tænkt jer at gribe opgaven an.
- Beskriv projektets organisation internt (hvem deltager?).
- Beskriv projektets organisation eksternt – samarbejdspartnere e.l.
- Beskriv, hvordan I vil markedsføre projektet.
- Lav et budget ved at beskrive alle projektets udgifter og indtægter
- Beskriv alle indtægter fra sponsorer, salg e.l.
- Lav en handlingsplan – en tidslinje fra start til slut med angivelse af tidsfrister for vigtige milepæle i projektet.
- Beskriv 3 målbare succeskriterier for projektet.
- Beskriv, hvordan projektet evalueres.

Tid

Vejledende – 240 minutter alt afhængig af projektet.

Materiale

En computer.
Et papir.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 2 deltagere.

Tips og gode idéer

- Giver en fælles forståelse internt i gruppen og kan fungere som forventningsafstemning.
- Projektbeskrivelsen er et dynamisk dokument, der løbende bør opdateres.
- Er et essentielt grundlag for at søge fonde, sponsorer og støtte.
- Et pænt layout er med til at sælge dit projekt.
- Fungerer som dokumentation efter projektets afslutning.

Projektskitse

Projektskitse bruges til at formidle projektet til omverdenen og skabe et hurtigt overblik over et konkret projekt. Projektskitser er en mindre udgave af projektbeskrivelsen – mere målrettet til den enkelte sponsor eller samarbejdspartner.

Sådan gør du

Deltagerne skal i fællesskab gøre følgende:

- Lav en indledning, der kort beskriver baggrunden for projektet.
- Beskriv idéen med projektet – hvad vil I opnå med projektet?
- Beskriv formålet – hvorfor I gør, og hvad I gør.
- Beskriv projektets organisation internt – hvem deltager?
- Beskriv projektets organisation eksternt – samarbejdspartnere e.l.
- Beskriv, hvordan I vil markedsføre projektet.
- Lav et foreløbigt budget.
- Beskriv indtægter fra sponsorer, salg e.l.
- Beskriv, hvordan projektet evalueres.

Tid

Vejledende – 120 minutter.

Materiale

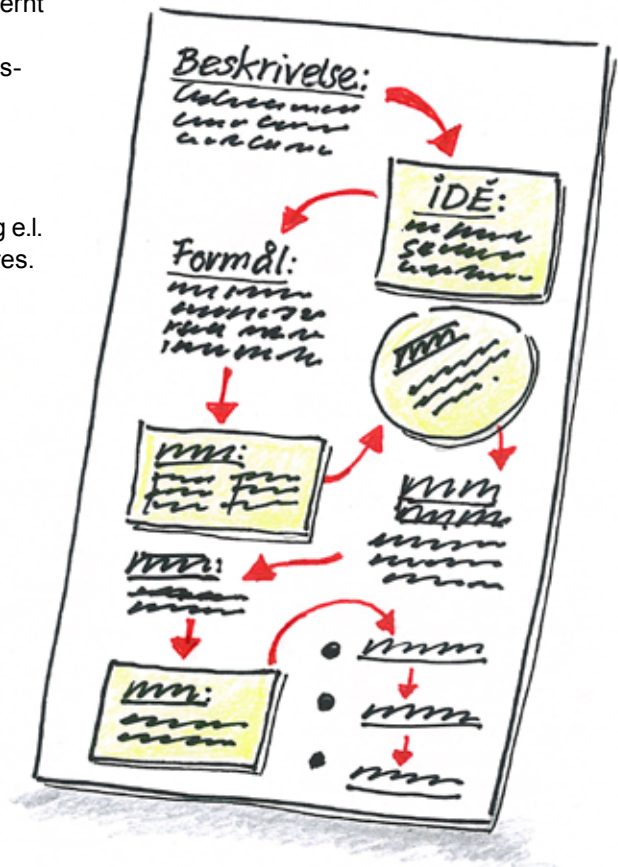
En computer.
Et papir.
Skriveredskab.

Deltagere

Vejledende 12 deltagere.

Tips og gode idéer

- Giver en fælles forståelse internt i projektgruppen. Er et meget vigtigt grundlag for at søge sponsorer og støtte.
- Et pænt layout er med til at sælge dit projekt.
- Projektskitser er et dynamisk dokument, der løbende bør opdateres.



Projektpilen

Projektpilen er et redskab, der giver deltagerne et visuelt og overskueligt overblik over projektarbejdet, hvor alle deltagerne er med til at tænke fra den første idé til handling.

Dette redskab hjælper deltagerne med at styre projektet og involvere andre i processen.

Projektpilen bygger på, at man ud fra det overordnede formål identificerer en række mål.

De skrives og tegnes i en "skydeskive" og omtales i nutid, idet det er vigtigt at holde fast i, at projektet lykkes. I den ene ende af projektpilen står teamet, og i den anden ende er målene. Selve pilen skitserer de skridt, der skal tages for at nå målet.

Sådan gør du

- Beskriv roller og ansvarsområde ved teamet.
- Skriv fælles vision i den inderste ring.
- Skriv de konkrete målsætninger i den midterste ring.
- Skriv de personlige mål i den yderste ring (hvad du/I ønsker at opnå/lære).
- Inddel projektpilen i naturlige faser og skriv overskrifter og opgaver ind i faserne.
- Solen under projektpilen beskriver succeskriterier for hver fase.

Diskuter og definer succes inden for hver fase. Beskriv, hvordan I opnår succes som gruppe for at nå det bedste resultat.

- Bjergene nederst i landskabet beskriver jeres udfordringer.

Diskuter og beskriv, hvordan I/du tackler svære opgaver eller eventuel modstand.

- Skyerne øverst beskriver jeres muligheder. Diskuter og beskriv, hvilke muligheder, som kan hjælpe projektet på vej?

Tid

Vejledende 120 minutter.

Materiale

Et stort stykke papir, hvorpå Projektpilen udarbejdes.
Skriveredskab.

Deltagere

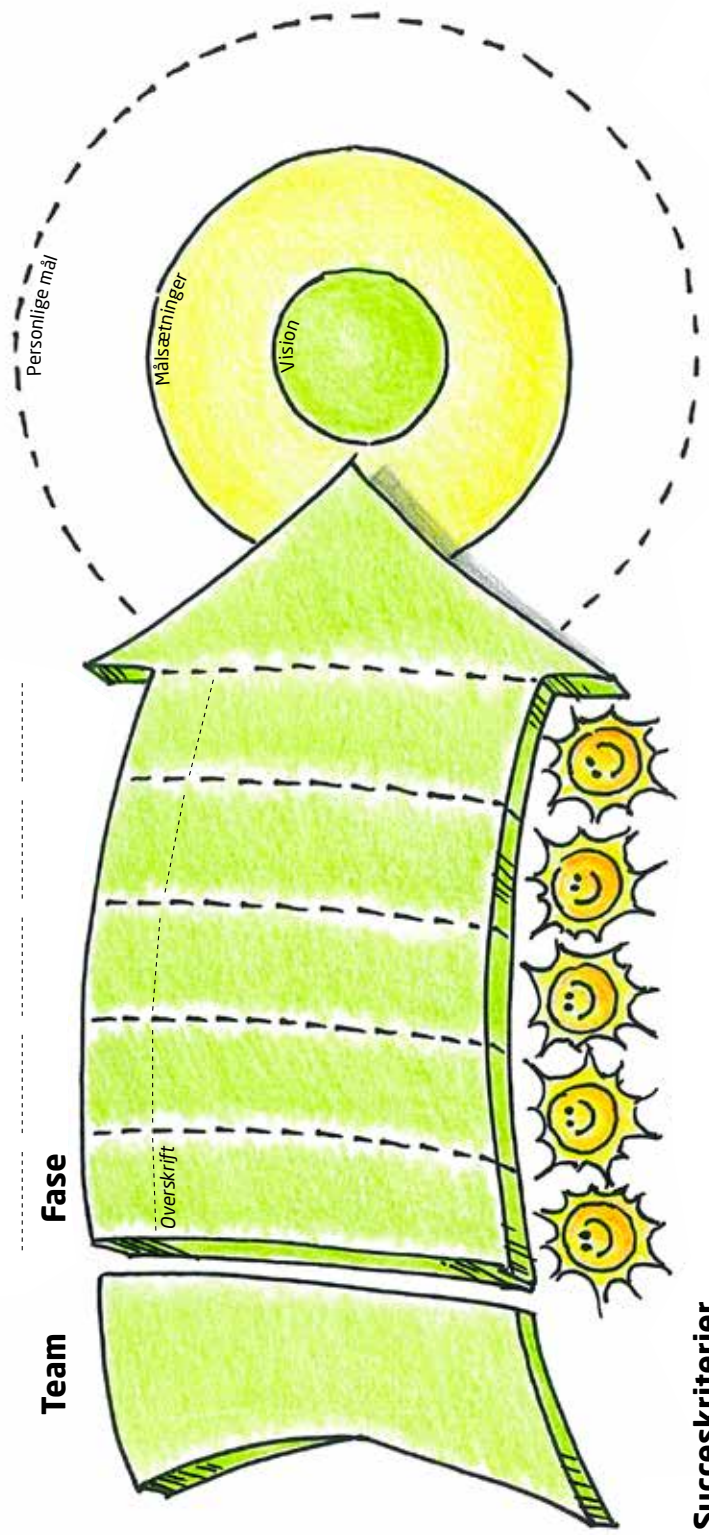
Op til 12 deltagere.

Tips og gode idéer

- Brug god tid på udarbejdelsen af projektpilen – ting tager tid.



Muligheder



Team

Fase

Overskrift

Vision

Målsætninger

Personlige mål

Succeskriterier

Udfordringer

Tids- og ressourceplan

Tids- og ressourceplanen bruges i planlægningsfasen til at dele projektet op i mindre og mere håndterbare faser og dermed skabe overblik og sammenhæng, så formål og mål nås.

Det er vigtigt, at tids- og ressourceplanen udarbejdes af alle projektdeltagerne for at skabe fælles ejerskab og kvalitet.

Sådan gør du

Lav i fællesskab en tidsplan, hvor I skal præcisere og konkretisere hvilke opgaver, der er i projektet. Find frem til:

- Hvilke opgaver, der skal udføres – del projektet op i mindre faser.
- Hvornår opgaverne skal være løst – tidsfrister/aftaler.
- Hvem, der har ansvaret for at opgaven bliver løst.
- Hvem, der informerer/kommunikerer planen videre til de nødvendige parter.

Find frem til hvilke netværk, der kan involveres i projektet.

- Hvilke ressourcer findes der internt/eksternt i projektgruppen?
- Angiv ressourcerne i tidsplanen

Tid

Vejledende – 90 minutter.

Materiale

Et papir.
Skriveredskab.
Netværkspizza.

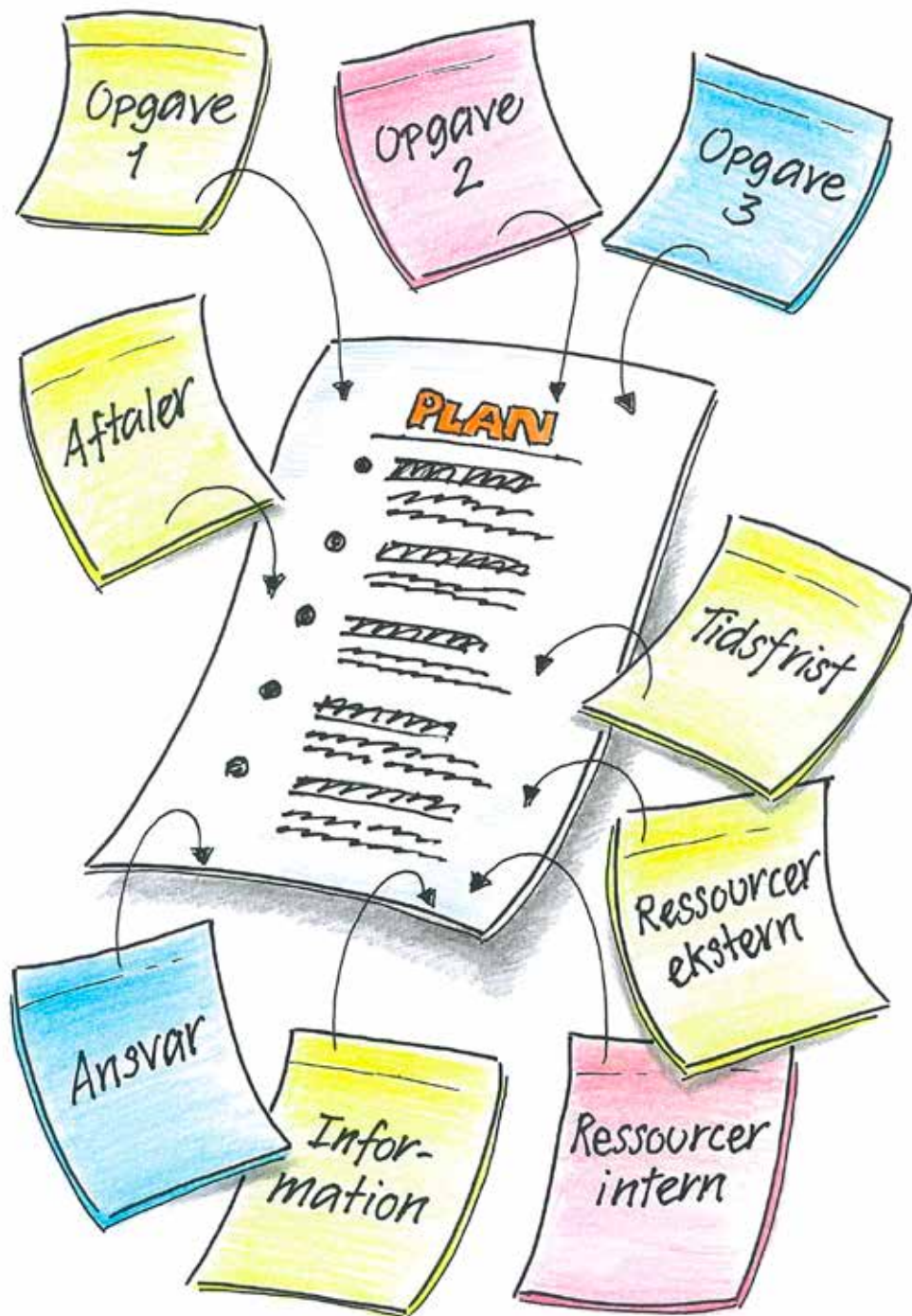
Deltagere

Op til 25 deltagere.

Tips og gode idéer

- Tids – og ressourceplanen er et dynamisk redskab, som jævnligt skal justeres.
- I et stort projekt, der er ind delt i flere projektgrupper med forskellige opgaveløsninger, er deltagerne gensidigt afhængig af hinanden. Husk at informere og koordinere.
- Vær opmærksom på de enkelte og ansvarsfordelingen – opgaveløsningen skal matche den enkelte.
- Man kan med fordel bruge redskabet Netværkspizza – som ressourceafklaring.



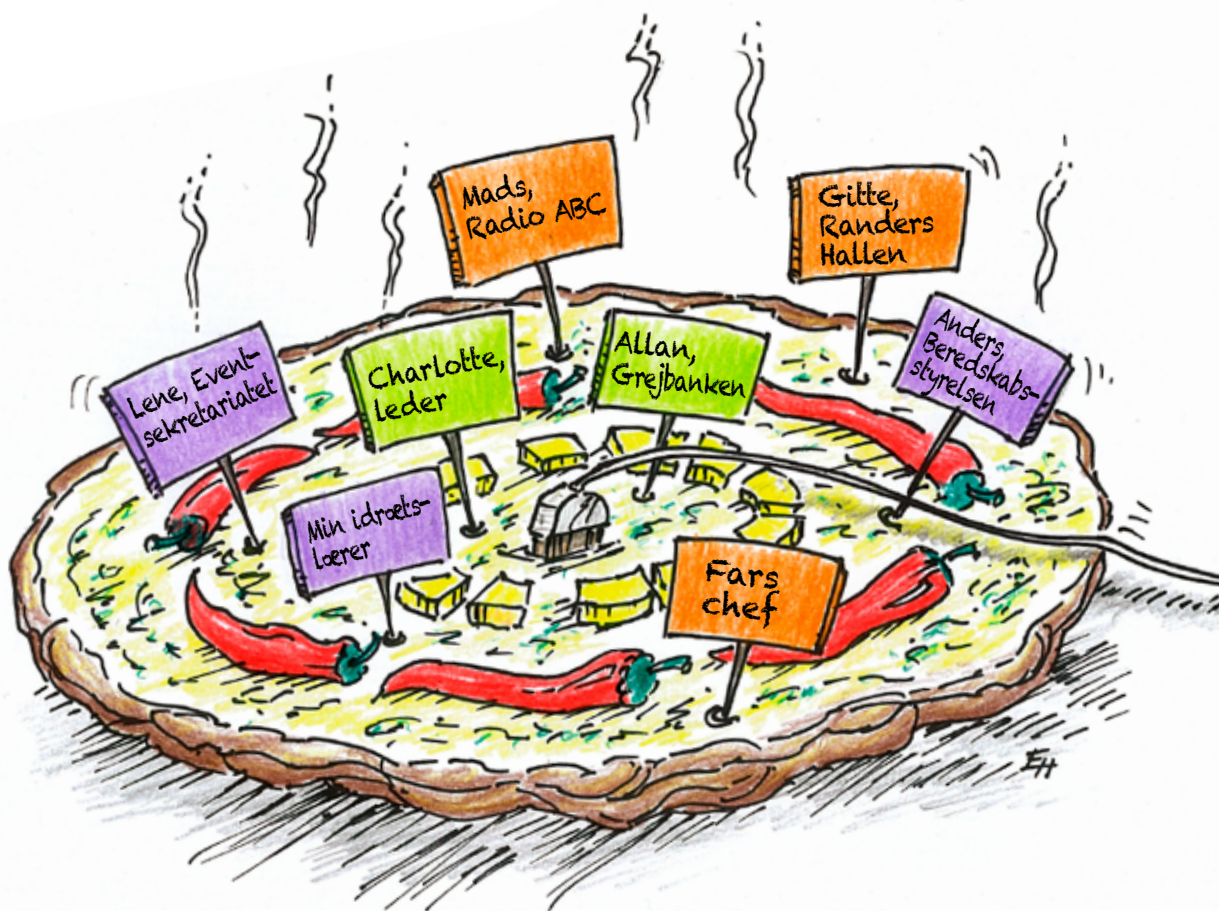


Netværkspizza

Netværkspizzaen er et redskab, der bruges til at kortlægge sit netværk i forhold til et projekt.

Sådan gør du

- Kortlæg i fællesskab jeres netværk i forhold til det konkrete projekt/emne. Hvem kender I? Kender I nogen, der kender nogen – der kender til emnet?
- Tegn tre ringe – en indre, en udenom, og en udenom igen.
- Den inderste ring repræsenterer de personer, du/I kender godt og hurtig kan kontakte.
- Den mellemste ring repræsenterer de personer, du/I har en mindre kontakt med. Personer du/I har mødt, gamle studiekammerater e.l.
- Den yderste ring repræsenterer de personer, som kræver, at du/I kontakter andre for at komme i kontakt med dem – forældres kontakter e.l.
- I har nu overblik over det netværk, man kan benytte i projektet.



Tid

Vejledende – 30 minutter.

Materiale

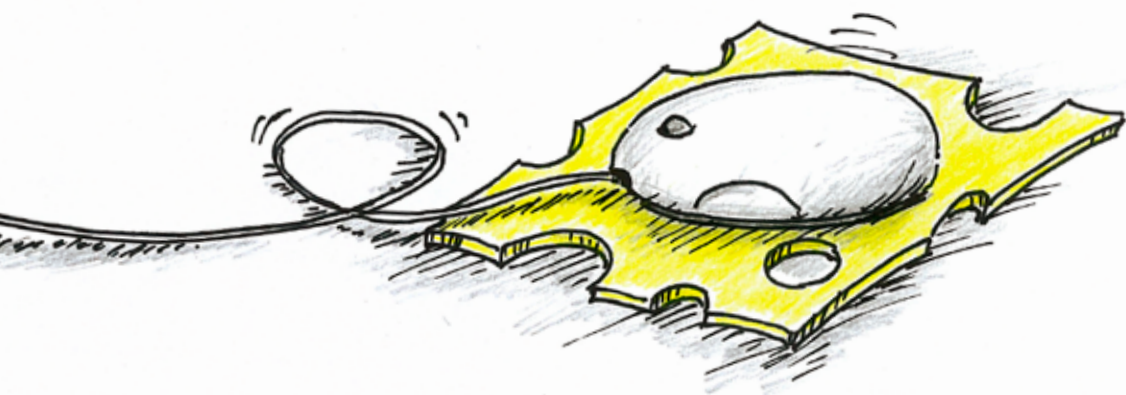
Et papir/tavle/flipover.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 12 deltagere.

Tips og gode idéer

- Det er altid nemmest at kontakte den inderste ring. Når man går i gang med at kontakte sit netværk, kommer der sikkert nye kontakter til. Disse nye kontakter tilføjes i netværkspizzaen.
- Unge har nemt ved at lave en Netværkspizza. Den kan laves relativ hurtigt.



Interessentanalyse

Interessentanalysen sætter deltagerne i stand til at se projektet ud fra andres interesser, behov og ønsker.

Det giver et godt fingerpeg om, hvordan deltagerne skal præsentere projektet, og hvad der skal til for at få det solgt til eventuelle samarbejdspartnere og andre, der har interesse i projektet.

Sådan gør du

Bed deltagerne om at finde frem til:

- Hvem, der har interesse i projektet?
- Hvad forventer/ønsker interessenterne sig af projektet?
- Hvad forventer/ønsker interessenterne at få igen?
- Hvad får interessenterne ud af samarbejdet med jer?
- Hvilke dele af projektet interesserer interessenterne mest?
- Hvordan kan projektet formuleres, så interessenterne bliver endnu mere interesseret?
- Hvilke behov opfylder projektet hos interessenterne?
- Hvilke interessekonflikter kan der være mellem projektet og nogle af interessenterne?

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

Et papir/flipover/tavle.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 20 deltagere.

Tips og gode idéer

- Vær grundig og skarp i analysen – vær opmærksom på at adskille de enkelte analyser.
- Lav eventuelt en netværkspizza først som ressourceafklaring blandt deltagerne.
- Suppler eventuelt det skrevne med lidt grafik/tegninger.



Kommunikationsplan

Kommunikationsplanen er et redskab til at give overblik og sikre en gennemtænkt og målrettet kommunikation.

Planen hjælper med at skabe klarhed over, hvad der skal kommunikeres, med hvem, hvordan, hvornår og med hvilken effekt.

Sådan gør du

Bed deltagerne om følgende:

- Beskriv baggrunden for det konkrete projekt. Hvorfor er der et kommunikationsbehov?
- Formuler de 3 vigtigste budskaber i projektet.
- Beskriv, hvilken målgruppe man skal nå/kommunikere til både internt og eksternt. Er der flere målgrupper? Skal der kommunikeres forskelligt til målgrupperne? Er nogle vigtigere end andre?
- Beskriv interessenterne. Hvem har en interesse i eller indflydelse på projektet? Overvej, om I skal bruge nogle andre partnere, så I lettere kan få budskabet ud til målgruppen.
- Overvej om der er nogle, som kan modarbejde projektet? Læg en plan for, hvordan man vil håndtere eventuel modstand.
- Beskriv, hvad der skal opnås med kommunikationsindsatsen? Skal der skabes opmærksomhed, holdning, viden eller handling?
- Tilingen fastlægges. Hvornår skal hvilke initiativer sættes i værk?

Tid

Vejledende – 120 minutter.

Materiale

Et papir/karton.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 25 deltagere.

Tips og gode idéer

- Vi anbefaler at følge kommunikationsplanen nøje, men vær opmærksom på, at målene med kommunikationen ofte ændrer sig undervejs i forløbet.
- Man kan med fordel bruge redskabet kommunikationsplan i forlængelse af interessentanalysen.
- Suppler eventuelt det skrevne med lidt grafik/tegninger.



Samarbejdsaftale

Samarbejdsaftalen bruges hver gang, du starter et projekt/en proces med en gruppe for at sikre projektgruppen de bedste arbejdsvilkår.

Samarbejdsaftalen indeholder forventninger for samarbejdet og den enkelte deltagers arbejdsindsats. Samarbejdsaftalen skaber fælles forståelse, styrker og udvikler samarbejdet i projektgruppen.

Sådan gør du

Afstem forventningerne gennem en debat mellem alle projektdeltagerne:

- Hvilken mødekultur ønsker vi for projektgruppen?
- Hvad vil det sige at overholde aftaler?
- Hvordan udviser vi respekt for hinanden i dette projekt?
- Hvordan giver vi giver hinanden positiv feedback?
- Hvordan samarbejder vi bedst muligt i dette projekt?

Find frem til, hvad den enkelte projektdeltager kan bidrage med i projektet – uanset hvor meget eller hvor lidt.

- Hvordan kommunikerer vi i projektgruppen, når vi ikke holder fælles møde?
- Hvilke medier bruger vi – sms/telefon/Facebook m.m.
- Processen afsluttes med en samlet skriftlig aftale, som godkendes og accepteres af alle med underskrift.

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

Et papir.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 25.

Tips og gode idéer

- En god samarbejdsaftale skaber lyst og motivation blandt projektdeltagerne.
- Vær opmærksom på den enkelte deltager.
- Skynd dig langsomt.
- Vend tilbage til samarbejdsaftalen senere i projektførløbet for at revidere, tilskrive, motivere og som en lille reminder.



Toppræstationsmønster

Toppræstationsmønster er et redskab, som anvendes til personlig udvikling eller til teamudvikling. Toppræstationsmønsteret klarlægger dit personlige toppræstationsmønster, så du har mulighed for bevidst at påvirke din dagligdag og derved styrke dine præstationer.

For teams handler det om, hvordan I udnytter jeres kompetencer og agerer bedst sammen for at opnå store resultater.

Sådan gør du

- Placér deltagerne hver for sig eller i teams.
- Deltagerne skal nu tænke på nogle af deres største succesoplevelser. Det er ligegyldigt, om det er arbejde, forhold, studier, familie e.l. Det vigtige er, at det er oplevelser, hvor man følte, at her gik tingene specielt godt, her gjorde man en forskel – en oplevelse man virkelig er stolt af.
- Deltageren udvælger to af disse oplevelser og skriver omhyggeligt hver enkelt ned, som en fortælling i nutid.

Du skal ud over at fortælle selve handlingen også beskrive højdepunkterne, eksempelvis gennem:

- dine tanker.
- dine forberedelser.
- dine relationer til andre mennesker.
- din tackling af modstand.
- din belønning – det, der kom ud af succesoplevelsen.
- dine følelser i forløbet.

Når du har skrevet historierne, skal du se dem igennem for at finde et sammenfaldende mønster. Du vil opdage, at der ofte er stor sammenhæng mellem dine toppræstationer og din adfærd.

Når du har beskrevet dit helt eget toppræstationsmønster, har du mulighed for bevidst at påvirke din dagligdag og derigennem opnå større succes.

Tid

Vejledende – 300 minutter

Materiale

Papir
Skriveredskaber

Deltagere

Op til 10 deltagere

Tips og gode idéer

- Sørg for at bruge din nye viden aktivt hver gang du skal tage et valg i din dagligdag.



Open Space

Open Space er et redskab, der bruges til at få diskuteret og løst udfordringer og komplekse emner, der handler om fremtiden. Redskabet Open Space skal udføres i en enkel og åben ramme.

Følgende principper gælder:

- De, der end måtte deltage, er de rette personer.
- Hvad der end sker, så er det det eneste, som kunne være sket.
- Det starter, når tiden er inde.
- Når det er slut, er det slut.

Informér grundigt om redskabet og den givne problemstilling.

Sådan gør du

- Placer alle i en rundkreds uden borde og stole.
- Bed deltagerne gå i gang med at skrive ønsker til debattemner på papir.
- Skriv alle debattemner ind på et oversigtsskema på en tavle.
- Bed deltagerne skrive sig på første emne, som de ønsker at debattere.
- Bed deltagerne gå ud til og i gang med første debatrunde – og lave stikord/notater på debatten.
- Bed deltagerne forlade deres emne/debatrunde efter 3-5 minutter og gå tilbage til oversigtsskemaet, hvor de skriver sig på et nyt debattemne.
- Bed deltagerne gå videre til næsterunde og debatter det nye emne.

Processen gentages efter behov.

- Saml deltagerne i en cirkel, så alle kan se hinanden.
- Bed deltagerne om at gå i gang med en debat over problemstillingen.

Bed deltagerne fortælle kort om, hvad der er blevet debatteret ud fra deres stikord/notater. Alle deltagerne skal have mulighed for at udtale sig.

- En deltager laver referat af den samlede debat.

Tid

Vejledende – 90 minutter.

Materiale

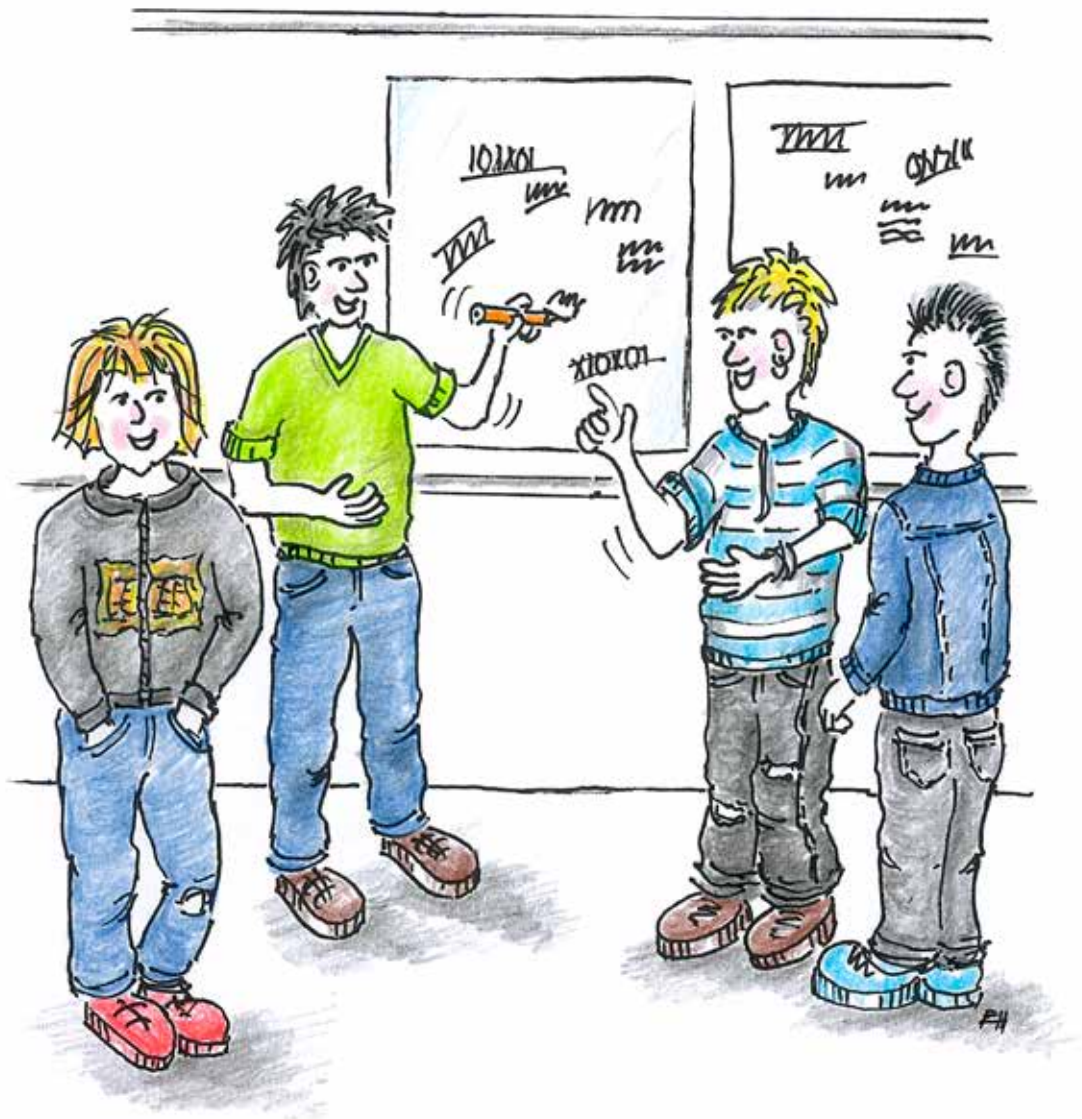
Et papir til oversigtsskema og referent.
Papir/tavle/flipover til hvert debattemne.
Skriveredskaber og tuscher.
Kamera.

Deltagere

Op til 100 deltagere.

Tips og gode idéer

- Vær godt forberedt.
- Suppler eventuelt det skrevne med lidt grafik/tegninger.
- Man kan med fordel bruge en referent under hele processen.



SWOT-analyse

SWOT-analysen er et enkelt og effektivt redskab til at skabe indblik og sætte fokus på interne og eksterne forhold i et projekt.

SWOT står for Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (styrker, svagheder, muligheder og trusler).

Sådan gør du

- Anvend et stort stykke papir eller en tavle.
- Inddel papiret/tavlen med et stort plus, så der er fire lige store felter.
- Bed deltagerne om at beskrive projektets interne styrker i øverste venstre felt.
- Bed deltagerne om at beskrive projektets interne svagheder i øverste højre felt.
- Bed deltagerne om at beskrive projektets eksterne muligheder i nederste venstre felt.
- Bed deltagerne om at beskrive projektets eksterne trusler i nederste højre felt.
- Lav i fællesskab en konklusion.
- Afslut med at lave en handleplan på baggrund af analysen, der kan arbejdes videre med efterfølgende.

Tid

Vejledende – 90 minutter.

Materiale

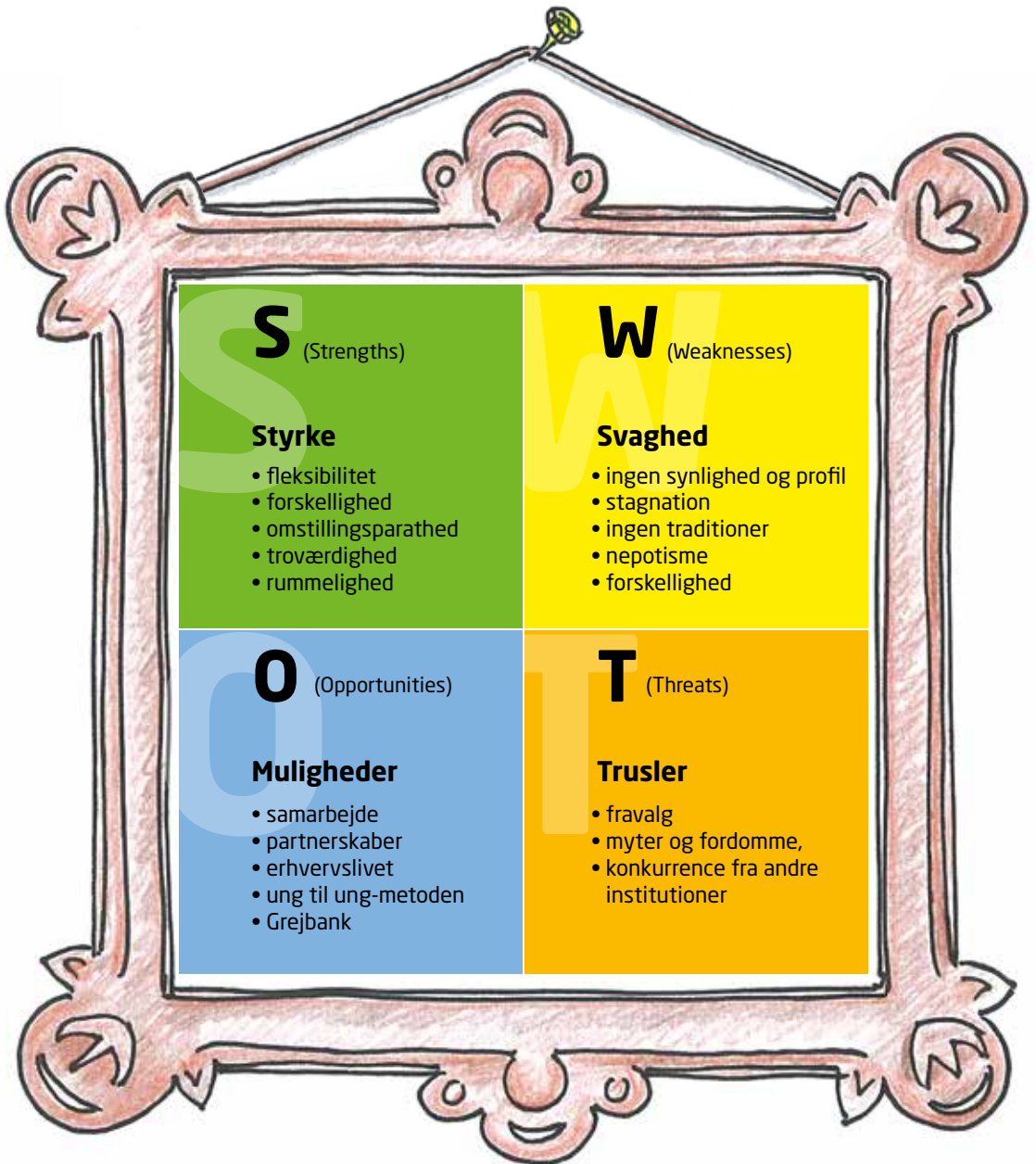
Et papir/tavle/flipover.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 25 deltagere.

Tips og gode idéer

- Det kan vise sig, at projektets styrke(r) samtidig også kan være projektets svagheder.



PR og markedsføring

PR og markedsføring er et vejledende redskab til at skabe opmærksomhed omkring ens projekt og få det "solgt" til den rette målgruppe. Derfor skal man planlægge sit markedsføringsforløb grundigt ved at lave en plan. Man kan have et nok så suverænt produkt, men hvis der ikke er nogen, der kender til det eller ved, hvornår det sker eller, hvad der sker – så sælger man intet.

Sådan gør du

- Konkretiser i fællesskab projektet og definer projektets målgruppe.
- Planlæg projektets markedsføringsforløb.
- Find ud af hvilke kanaler/medier, du vil bruge – og hvornår du vil bruge dem.

Anvend forskellige virkemidler/kanaler/medier eksempelvis:

- Mund til mund – En billig og effektiv måde at sprede et budskab på.
- Traditionel markedsføring - Plakater, flyers, postkort etc.
- Viral markedsføring – Internettet, Blogs, Forums etc.
- Sociale medier - Facebook, YouTube etc.
- Guerrilla markedsføring som Happenings, Streetart, skulpturer, boder, musik etc.
- Lokal/national markedsføring – Brug kendte, semikendte, alfahanner/hunner til at skabe opmærksomhed omkring projektet.
- Elektronisk markedsføring – E-mail eller sms-kæde.
- Pressen – Avisartikler, pressemeddelelser og relevante magasiner etc.
- Medier– Lokale/Nationale TV-stationer, radiostationer etc.

Tid

Vejledende – 120 minutter.

Materiale

Et papir.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 25 deltagere.

Tips og gode idéer

- Find ud af, om der er andre "konkurrerende" projekter på samme tidspunkt.
- Det er vigtigt, at man tænker ud af "boksen". Lav evt. en brainstorm – Tænk skævt.
- Hav en rød tråd igennem hele kampagnen.
- Fordel efterfølgende opgaverne blandt deltagerne.
- Se redskabet "Kommunikationsplan".



Tilladelser

Inden man igangsætter et offentligt projekt/arrangement, skal man indhente relevante tilladelser.

Vejledende skal du søge og indhente relevante tilladelser hos f.eks. Beredskabsstyrelsen, Teknisk Forvaltning, Politiet o.l.

Sådan gør du

- Konkretiser projektet i en projektskitse.
- Send projektskitzen til de relevante myndigheder angående leje/lån af den fysiske ramme for projektet/arrangementet – oftest Teknisk Forvaltning eller privat person.
- Lav en beredskabsplan – hvis den ikke allerede findes – med de relevante illustrationer og send den til Beredskabsstyrelsen for at få de fornødne tilladelser.
- Orienter Politiet om det konkrete projekt/arrangement, og sørg for at få de relevante tilladelser.
- Sørg for at få de nødvendige godkendelser og tilladelser til brug af materialer, hvis det er et "åbent arrangement". Eksempelvis brug af hoppepude, klatrevæg e.l.
- Såfremt der sælges mad og drikkevarer, skal der søges om særskilt bevilling.

Før projektstart skal projektdeltagerne gøre sig nogle overvejelser ved at tænke alle scenarier igennem fra alle involveredes synsvinkler. Eksempelvis – handicapadgang til lokalerne, må og kan man pynte op i lokalerne, skal der bruges vagter/kontrollører, publikumsforholdene, hvor høj må lyden være, Koda Gramex eller ej – m.m.

Tid

Vejledende – kan ikke gøres op i tid.

Materiale

Et papir.
Skriveredskab.
En computer.

Deltagere

Op til 5 deltagere.

Tips og gode idéer

- Husk det er meget vigtigt, at deltagerne/den ansvarlige har alle tilladelser, kontrakter og aftaler på skrift.



Personlig henvendelse

Personlig henvendelse er et redskab, der bruges til at forberede sig på et personligt møde med en konkret virksomhed, sponsorer e.l.

Sådan gør du

- Bed deltagerne om at gå sammen to og to og lav et kort manuskript, som øves og præsenteres for de andre deltagere.

Manuskriptet laves ud fra følgende overvejelser:

- Hvem er vi?
- Hvor kommer vi fra?
- Hvorfor kontakter vi netop denne virksomhed?
- Hvad vil vi gerne opnå?
- Hvordan kan vi præsentere projektet med få ord?

Til sidst præsenterer deltagerne deres manuskript kort for hinanden. Husk at tale højt og tydeligt.

Tid

Vejledende 150 minutter.

Materiale

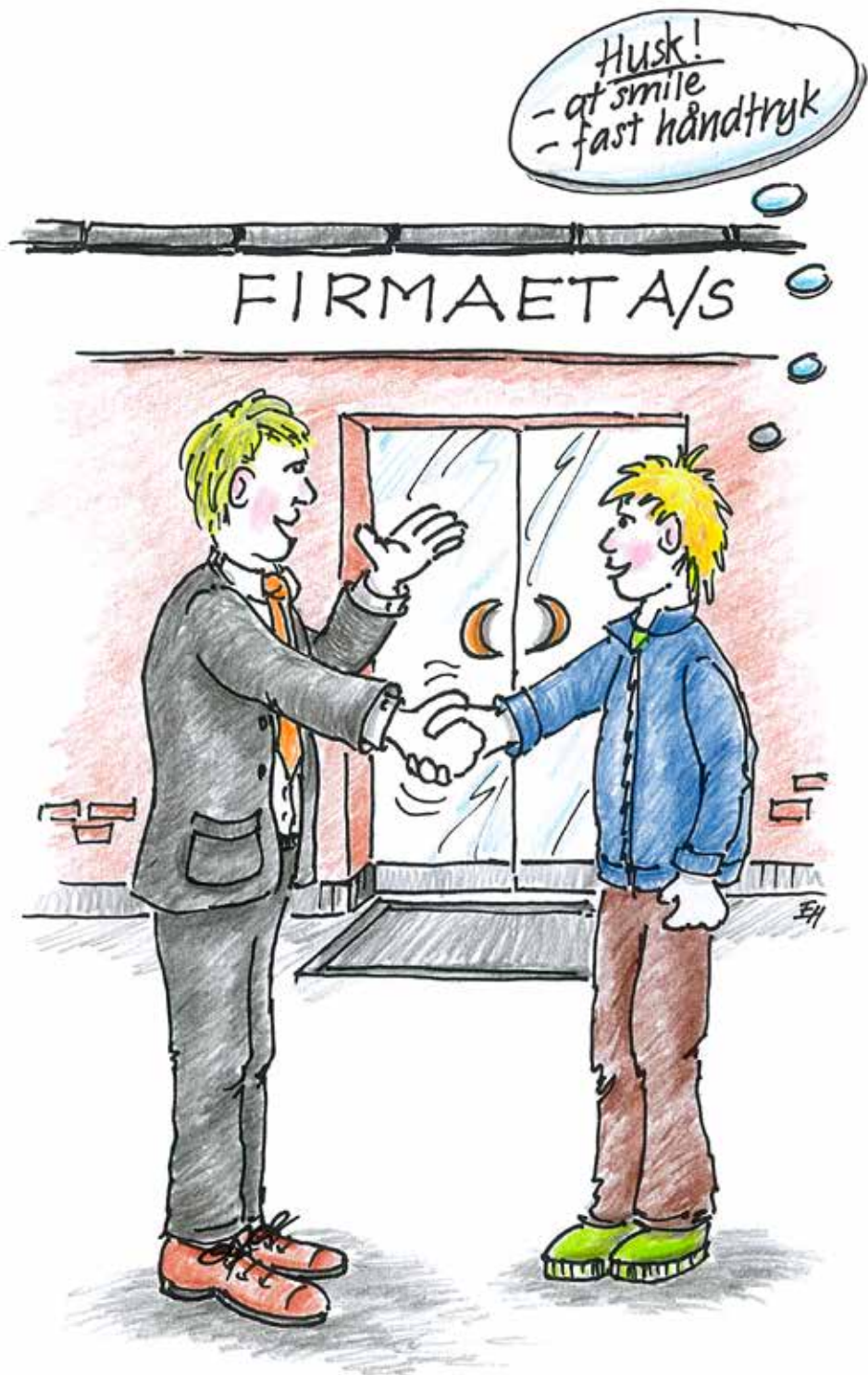
Et papir.
Skriveredskab.

Deltagere

12 deltagere.

Tips og gode idéer

- Diskuter etiske og moralske dilemmaer.
- Giv et fast håndtryk. Smil og kom hurtigt til sagen.
- Deltagerne spørger venligst, om de forstyrrer, når de besøger virksomheden.
- Husk altid at have en projektskitse med ud til virksomheden.
- Lov aldrig mere, end I kan holde.



Foredragsteknik

Foredragsteknik er et redskab, som anvendes for at blive bedre til at formidle et budskab og derved opnå en bedre gennemslagskraft. Deltagerne får en opgave og forbereder individuelt et kort oplæg af 10 minutters varighed.

Sådan gør du

Giv deltagerne 45 minutter til at udarbejde et manuskript – med indledning, indhold og slutning – som skal indeholde:

- en præsentation af sig selv – du kan med fordel starte med et humoristisk indslag
- emnet du skal fortælle om
- rammen for oplægget – plads til spørgsmål – eventuel pause m.m.
- fremlæg dit oplæg/foredrag

Efter endt oplæg får deltagerne positiv feedback/konstruktiv kritik. Oplægget videofilmes, så hver deltager kan se/forbedre deres eget oplæg/foredrag.

Opmærksomhed

- Vær opmærksom på de enkelte deltagere, da det er naturligt at være nervøs.
- Pres dem ikke unødigt. Giv dem tid – og masser af ros.
- Skab tryghed i deltagergruppen før start.
- Husk at respektere den enkeltes private og personlige forhold.

Tid

Vejledende – 240 minutter.

Materiale

Papir/karton.

Skriveredskab.

Videokamera.

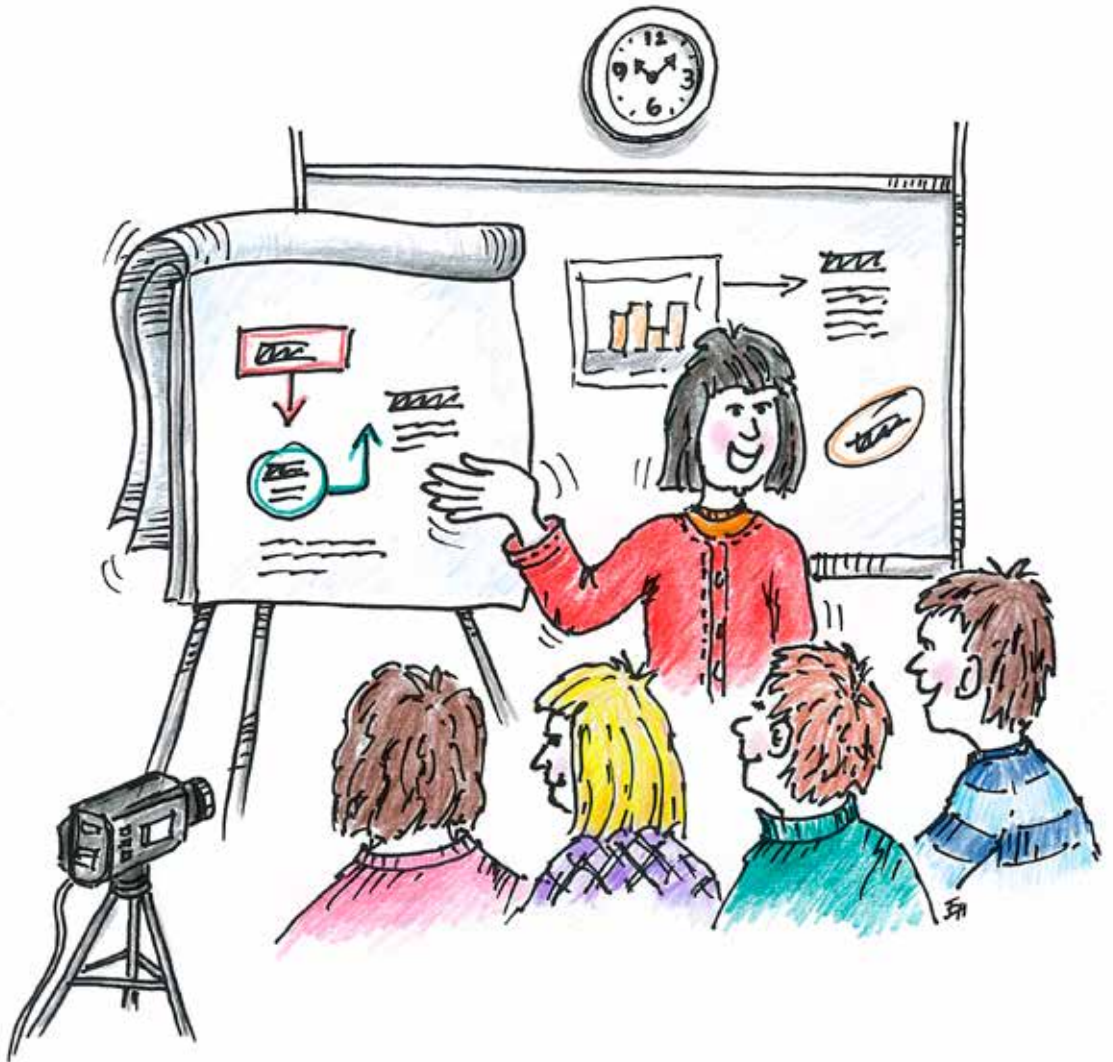
Ting der kan understøtte deltagernes oplæg - klokke, megafon, blomst m.m.

Deltagere

12 deltagere.

Tips og gode idéer

- Undersøg altid, hvem du holder foredrag for. Forventningsafstem med arrangør.
- Afprøv dit foredrag over for en god ven, modtag feedback og juster eventuelt efter behov.
- Sikr dig, at al teknik virker inden selve foredraget.
- Husk at tale højt og tydeligt, vær udadvendt i din mimik, smil og se på alle i hele salen.
- Hold dig til manuskriptet.
- Mød alle deltagerne med respekt – gå aldrig i forsvarsposition.
- Overhold altid den aftalte tid for ankomst og foredrag.
- Svar kun på spørgsmål, som du ved noget om. Gæt aldrig.
- Til sidst – tak for eventuelle spørgsmål.
- Bliv på stedet i en kort tid efter foredraget. Snak med publikum, som har eventuelle uddybende spørgsmål til foredraget.



Tilfredshedsundersøgelse

Tilfredshedsundersøgelsen er et redskab, der bruges til evaluering. Redskabet tvinger deltagerne til at gå i dialog om et givent emne og kortlægge, hvad er godt, og hvad kan forbedres.

Sådan gør du

- Inddel deltagerne i grupper – maksimalt 8 personer i hver gruppe.
- Bed deltagerne om at formulere et emne, som de ønsker at evaluere/vurdere – eksempelvis klublokaler.
- Deltagerne deler herefter emnet op i fire kategorier – eksempelvis barområde, diskotek, kreativrum, toiletterne e.l.
- Deltagerne modtager en planche/stort stykke pap og skriver øverst deres valgte emne – klublokaler. Derefter inddeler de planchen i fire lige store felter. I hvert af felterne skriver de en af kategorierne.
- Udlever 3 positive og 3 negative smiley'er til gruppen, som hver er tegnet på en Post-it (😊☹️).
- Gruppen vælger en person, som skal være "Spørge Jørgen". Spørge Jørgen stiller nysgerrige spørgsmål om emnerne. Eksempelvis – "Hvad fungerer godt i diskoteket?", "Hvordan får man samme stemning i barren?", "Hvorfor fungerer kreaturummet ikke?" e.l.
- Deltagerne taler med hinanden i gruppen om det givne emne og kategorier.
- Under dialogen fordeler deltagerne smileyerne på de forskellige kategorier/felter ud fra, hvordan de synes f.eks. rummene fungerer.

- Grupperne formulerer 3 handlingsorienterede spørgsmål ud fra tilfredshedsanalysen, som de kan arbejde videre med efterfølgende.
- Til sidst præsenterer grupperne deres planche/tilfredshedsundersøgelse sammen med deres 3 spørgsmål.

Tid

Vejledende – 60 minutter.

Materiale

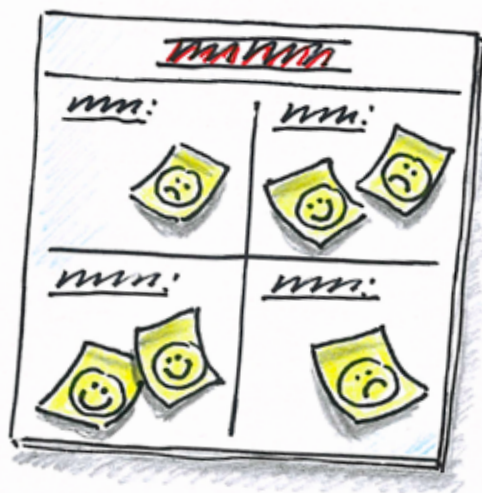
Et stort stykke pap/planche
Post-it
Skriveredskab

Deltagere

Op til 100 deltagere

Tips og gode idéer

- Brug gerne illustrationer/tegninger på jeres planche for at supplere det skrevne ord.
- Det er vigtigt at gemme planchen til senere brug.



Positiv evaluering

Den positive evaluering skal finde sted umiddelbart efter, at projektet er afviklet. Projektet fremlægges med vægt på det, som gik godt. Fremlæggelsen skal give et indtryk af det samlede projekt og projektets succes.

Sådan gør du

- Projektet deles op i en række emner, som kan evalueres individuelt.
- Tegn en skala fra 1 til 10 under hvert emne.
- Bed alle deltagerne om at give en mundtligt karakter (fra 1 til 10) til det enkelte emne ud fra, hvor godt de synes, det gik.
- Bed deltagerne om at begrunde på en positiv måde, hvorfor de giver denne karakter.
- Når alle deltagerne har givet en karakter til det enkelte emne, lægger man karaktererne sammen og regner gennemsnittet ud.
- Hvis gennemsnitskarakteren eksempelvis er 8,5, spørger du deltagerne om, hvordan man kommer fra karakteren 8,5 til karakteren 10? Dette er projektets udviklingspotentiale.
- Find til sidst de tre "dårligste" ting ved projektet og diskuter, hvordan de kunne gøres bedre til næste gang.

- Bed deltagerne om at komme med konkrete forslag til forbedringer i fremtidige projekter.
- De store linjer skrives ned af en referent.

Tid

Vejledende – 45 minutter alt efter emner.

Materiale

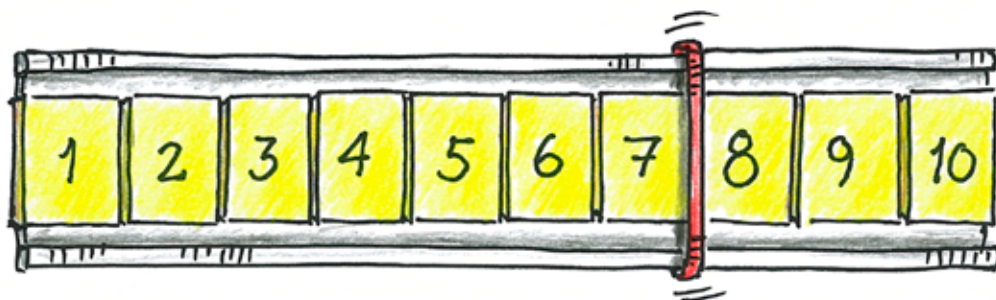
En tavle/flipover.
Skriveredskab.

Deltagere

Op til 75 deltagere.

Tips og gode idéer

- Det er vigtigt, at man ikke bare kritiserer andre, men holder en god tone og fokuserer på ting, der kan gøres bedre.
- Hvis man har noget negativt at sige om andres indsats, skal det tydeliggøres ved at komme med et eksempel på, hvad vedkommende kunne have gjort bedre i en given situation.
- Oprethold den positive stemning og sikre, at alle bliver hørt.





Empiri



Empiri

Her præsenteres du for flere forskellige interviews af unge, medarbejdere og en enkelt leder. Deltagerne har været igennem forskellige uddannelses- og læringsforløb, hvor nogle har et begrænset kendskab til ungeinvolvering og andre stort set mestrer alt inden for ungeinvolvering. Vi har valgt at interviewe et forholdsvis bredt udsnit af deltagere inden for målgruppen.

Ordet empiri kommer oprindeligt fra græsk og betyder erfaringer og iagttagelser - anvendt som grundlag for erkendelse. Empiri er med andre ord det materiale, du undersøger i din opgave.

Troels Bøgh Nielsen har interviewet alle gennem den samme spørgenøgle og

spurgt til deres erfaringer og oplevelser med ungeinvolvering og deres tilgang til ungeinvolvering – for derigennem at få et samlet billede.

Deltagerne er enten interviewet enkeltvis eller gruppevis. Hele interviewet er optaget og er derefter nedskrevet som et referat, er læst og godkendt af hver enkelt deltager.

Troels Bøgh Nielsen, som har interviewet deltagerne og efterfølgende udfærdiget referater, er en person, som ikke kender deltagerne samt de forskellige uddannelses- og læringsforløb. Vi har valgt denne metode for at skabe en så objektiv og troværdig tilgang til empirien som overhovedet muligt.

Relationer og redskaber

Allan Poppe

Erfaring i ungdomsskolen

Klubmedarbejder og underviser
– Randers Ungdomsskole
Uddannet som Generator
Flere års erfaring med at iscenesætte og iværksætte ungeprojekter

Funktion

Medarbejder – Grejbanken
– Randers Ungdomsskole

Dit første møde med ungeinvolvering

Fra min første dag som klubmedarbejder og underviser i ungdomsskolen oplevede jeg, at der var demokrati på banen. Vi lod de unge involvere sig, så de oplevede ejerskab. Min oplevelse var, at det gav et større sammenhold i klubben, og det samtidig gav nogle af de unge mod på at involvere sig i ungdomsskolens bestyrelse.

Relationer

Det handler først og fremmest om det sociale. Det er derfor, at de voksne personer er betydningsfulde rollemodeller, som sætter og viser rammen for den gensidige respekt. Det var vigtigt i relationen til de unge, at vi ikke lod os begrænse, men tænkte, at alt kunne lade sig gøre kombineret med, at idéerne eller tingene kunne ske – allerede i morgen.

Redskaber

Det er stadig relationerne og personerne, som er det vigtigste, men med

uddannelsen til Generator fik jeg nogle brugbare redskaber til involvering af unge.

Det gav mig en anden bevidsthed om at skabe involvering blandt de unge og samtidig en forståelse for, hvor vigtige redskaberne var i mit arbejde. Med kendskab til redskaberne gjorde det mit arbejde meget nemmere at få de unge i spil og bringe dem på banen.

Redskaberne fik herefter stor betydning og succes for mit arbejde med at involvere de unge. Ikke nok med, at jeg selv lærte redskaberne som Generator, men jeg/vi lærte også de unge at bruge dem. Førhen sad vi oftest bare og snakkede med de unge. Det var svært at gøre andet end at tage en runde.

Med redskaberne er vi som voksne bedre rustet til ungeinvolveringen. Redskaberne skaber engagement, både hvad angår humør og hjerne.

Mange af redskaberne gør, at de unge bliver grebet og får lyst til at involvere sig. Og så kan redskaberne med fordel bruges alle steder, om det er i klasseværelset, i naturen eller noget helt tredje betyder intet.

Udfordringer

Udfordringen, hvad angår ungeinvolveringen, er først og fremmest at fastholde de unges engagement. I starten er begejstringen stor, og det er nemt for de unge at være med. Men det er i forhold til de lange seje træk i projekterne/processerne, at man som voksen skal på banen. Vi skal have fat i dem, som vil og

har interesse og lyst, og så skal de nok trække andre med. Når der først er skabt en succes, lille eller stor, så kommer de unge tilbage og har gerne flere med til de næste projekter/processer. Det kan være en udfordring som voksen at være engagerende overfor alle unge. Men det er vigtigt for at skabe succes.

Motivation

Det har betydet meget for mig at arbejde på denne måde. Det er en anderledes tilgang og måde at se verden på. Jeg gør virkelig en dyd ud af at forstå de unge.

Det interesserer mig og er med til at holde mig ung. Det giver mig lyst til at hjælpe og give det videre. Jeg har gennem flere projekter- og processer set de unge stå med bævende knæ, og i løbet af et par dage står de med tårer i øjnene over at have gennemlevet et fantastisk fællesskab, hvor de har udrettet mindre mirakler. Det er imponerende.

Det er en sjovere og mere spændende måde at arbejde på. Når de unge kommer og siger: "Vi vil til månen!", så må vi naturligvis spørge, "Hvordan gør vi lige det?". Det er den rejse, som de lærer så uendelig meget af.

Det er fedt at se og opleve den forskel, det gør for de unge, når de tager ansvar og forstår, at det kræver en indsats fra dem for at få opfyldt deres drømme.

Perspektivering

Det er min oplevelse, at ungeinvolveringen gennem kendskabet til redskaber og fællesskaber giver dem en større tolerance og åbenhed overfor det, de unge møder i fremtiden.

Som voksne skal vi til stadighed huske at være åbne, se og høre på de unge og derefter lade de unge tage ansvar for at udleve deres drømme.

Når de unge involverer sig, så finder de selv på nye projekter og steder m.m. Det er sådan, det skal være – det er det, der styrker dem. Det er det, der gør, at nye og anderledes unikke projekter ser dagens lys.

Ungeinvolvering og brugen af redskaberne gør de unge langt bedre rustet til livet, og vi får et samfund, hvor det enkelte individ kan være med og bidrage til fællesskabet.



Redskaber og makkerskaber

Navn: Ina Ilsø Wittrup

Erfaring i ungdomsskolen

Klubmedarbejder og underviser
– Randers Ungdomsskole
Klubleder
– Randers Ungdomsskole
Uddannet som Generator
Underviser på Klubråd, Ungeråd og Seniorråd
Flere års erfaring med at iscenesætte og iværksætte ungeprojekter

Funktion

Koordinator Ungemiljøet/Kaosambassaden – Randers Ungdomsskole

Dit første møde med ungeinvolvering

Umiddelbart var det, da Ungerådet blev startet. Der snakkede vi om unge og demokrati, men meget ud fra den måde, hvad de unge kunne tænke sig at bestemme over. Forud for Ungerådet var jeg blevet tilbudt et uddannelsesforløb som Generator.

Et uddannelsesforløb, der handlede om at involvere unge i projekter og processer. På samme tid deltog jeg i et møde med ledelsen i ungdomsskolen. Gamle grå mænd, som ikke forstod, hvorfor de unge ikke kom til ungdomsskolens arrangementer. Hvad er gået galt, eller hvad kan der gøres for at ændre dette setup? Jeg blev på en og samme tid provokeret og bedt om at gå i gang. Kort tid efter uddannelsesforløbet Generator prikkede jeg/vi nogle unge ud til at starte i Ungerådet.

Redskaber

Det var igennem Generatoruddannelsen, at jeg både fik aha oplevelser og redskaber til ungeinvolvering. Redskaber, som jeg tænkte, at jeg let kunne lære fra mig. Det rykkede ved mig, og derfor ville jeg gerne give det videre til andre. Gennem Generatorforløbet blev det gjort jordnært og samtidig gjort til vores eget. Efterhånden sad det så meget på ryggen, at jeg kunne give det eller tilpasse det til de unge. Sådan opstod Ungerådet i Randers Ungdomsskole. Jeg vil fremhæve teambuilding, idéudvikling og foredragsteknik, fordi disse tre redskaber supplerer hinanden og er samtidig så forskellige.

Alle redskaber til ungeinvolvering er redskaber, som de unge kan bruge gennem hele livet. Ved hjælp af disse redskaber gennem projekter og processer bygger de unge videre på deres styrker, og på sigt vil de unge så lære andre unge disse redskaber. En ny kultur har taget form – en ny kultur i Randers Ungdomsskole har set dagens lys. Unge ses nu som den vigtigste ressource. Flotte ord.

Makkerskaber

Det mest afgørende for mig gennem uddannelsesforløbet til Generator var et nyt bekendtskab til en fantastisk pige, som senere hen blev min gode kollega omkring Ungerådet. Vi havde i kraft af Generatorforløbet samme forståelsesbaggrund og udgangspunkt for at involvere unge. Der opstod mellem os en fælles magi, som gav os den lyst og det drive, som et magisk fundament for et godt makkerskab. Så mit budskab er: find nogle personligheder, som er fede

at være sammen med. Makkerskabet opstod og udviklede sig i samarbejdet med en leder, som havde den vildeste tilgang til at involvere unge. En tilgang, hvor intet som udgangspunkt var umuligt, hvor vi blev bakket op, og han gik aktivt ind i ungeinvolveringen. Denne konstante opbakning var med til at holde magien i gang.

Udfordringer

Udfordringen er helt sikkert at finde dem eller den, som man kan samarbejde og danne konstruktivt makkerskab med. En anden udfordring er, hvis ikke ledelsen er med og bakker op omkring ungeinvolveringen, så lykkes det ofte ikke. Ungeinvolvering tager tid, og undervisningen af de unge kan ofte være løs, så det kræver ledelsesmæssig tålmodighed og forståelse kombineret med en tilpas økonomi. En udfordring kan være sammensætningen af gruppen. Her er det vigtigt at være bevidst om, at det ikke er alle unge, som passer ind i fællesskabet – hvilket er naturligt og OK.

Motivation

Min motivation fik næring gennem de gamle grå mænd i ungdomsskolen. Det var som om, de ikke troede på, at de unge kunne. Det provokerede mig, for jeg var selv ung.

Nu hvor jeg er godt i gang og kommet langt med ungeinvolveringen, så kan jeg se og mærke, at jeg selv udvikler mig gennem disse projekter og processer med unge. For at rykke de unge så må jeg selv rykke mig. Ungeinvolvering er at samarbejde med de unge. Som udgangspunkt kommer de unge jo ikke for at lære

noget. Det er for skoleagtigt, og på den måde får vi ikke altid fat i de skæve og kreative unge. Jeg har altid prøvet at give de unge en forståelse af, at de bestemmer, ikke mig – ikke den voksne, men dem. Kunsten for mig er at give de unge en tro på, at de unge kan, hvad du får dem til at tro på, de kan. Jeg tror på, at de kan det hele. Det er vitalt, at de unge er med fra start til slut i alle projekter og processer. Jeg tror ikke på, at involveringen virker, når voksne vil styre de unge i en bestemt retning. For mig er det motiverende at se de unge vokse, blive modne og få et større netværk.

Perspektivering

Det er processen i at se de unge gå fra bævende og lidt skræmte henne i hjørnet af klublokalet til at vokse i takt med projekterne/processerne og tage ansvar, for så igen at give det videre til andre unge. Det giver selvtillid og selvværd hos den enkelte unge. Det største for de unge er helt sikkert følelsen af, at hvis de gør noget – involverer sig, så får de noget personligt ud af det. Det at gøre en indsats med et positivt resultat for andre gør så meget ved de unge.

De unge bliver bedre til at samarbejde – bruge hinanden og udbygger deres vigtige netværk. De bliver unge, der tør mere, flytter grænser, er mere åbne og har en bedre forståelse for, hvordan tingene hænger sammen. Du får unge, som tager teten og får lyst til at involvere sig og løfte forskellige engagementer i byen eller lokalsamfundet.

”Find andre, som brænder for ungeinvolvering.”

Ungeinvolvering tager tid

Navn: Charlotte Rønneberg

Erfaring i ungdomsskolen

Klubmedarbejder og underviser
– Randers Ungdomsskole
Klubleder og klubkoordinator
– Randers Ungdomsskole
Uddannet som Generator
Underviser på Klubrådene, Unge-
råd, Seniorråd, Sexambassadørerne og Frontpiloterne
Flere års erfaring med at udvikle, italesætte, iscenesætte og iværksætte ungeprojekter

Funktion

Projekt- og udviklingskoordinator
– Projekt- og udviklingsafdelingen
– Randers Ungdomsskole

Dit første møde med ungeinvolvering

I Randers Ungdomsskole har vi brugt ungeinvolvering i store som små projekter og opgaver. Min forståelse for ungeinvolvering er blevet mere nuanceret, i takt med min erfaring med ungeinvolvering er vokset. Nu, hvor jeg er ansvarlig for omfattende projekter med mange unge, har begrebet ungeinvolvering fået et meget mere læringsorienteret aspekt, hvor de unges involvering er en del af et langsigtet læringsforløb og deres personlige udvikling.

Relationer

Jeg har erfaret, at det er rammerne og relationerne, som er fundamentet for succesfuld ungeinvolvering – det er der,

hvor de unge rykker sig, både personligt og fagligt. Tankegangen, og den måde vi anskuer og danner positive, udviklende og konstruktive relationer med de unge, er altafgørende for succes.

Det handler om, at de unge føler sig som en ligeværdig medspiller og får så meget ejerskab, at det er mere deres projekt end de voksnes. Ungeinvolvering er, når en ung føler: Det er mit projekt, og de voksne kan hjælpe mig med det.

Redskaber

Det startede med, at vi var meget fokuseret på det produktorienterede resultat. Men for at vi kunne have de unge med i at skabe produkterne, så skulle der redskaber til for at gøre det konkret. Stille og roligt blev der bygget på trin for trin med hensyntagen til den enkelte unges niveau. På et tidspunkt kunne vi se, at ungeinvolveringen for alvor rykkede.

Det skyldes et langt stykke hen ad vejen redskaberne, som blev inddraget på en måde, så de underbyggede processen, og de unge egentlig ikke mærkede det som undervisning, fordi det bare var så sjovt. Humor og afveksling i arbejdet med unge er altafgørende. Redskaberne er hjælpeværktøjer til at bygge lag på, udvikle og skabe processer, hvor alle er ligeværdige medspillere.

Udfordringer

En af de største udfordringer er ubegrænset tålmodighed. Det kan være svært som voksen at stå i situationer, hvor det nogle gange føles som kaos – uden at afbryde eller hjælpe. Det er fristende at sige "det er nemmere,

hvis...”, men ungeinvolvering tager tid, og vi skal nurse og støtte de unge. Det kræver samtidig, at vi som voksne skal give slip og træde et skridt tilbage og tro på, at de unge selv kan, for ellers kan de ikke rykke sig.

Motivation

Der er altid nye overraskelser og udfordringer ved at arbejde på denne måde, og det er aldrig det samme. Det, som jeg i dag gør mest, er at stå ved siden af og klæde de unge på til de opgaver og udfordringer, som de står over for.

Det er fantastisk motiverende at se de unge vokse med selvtillid gennem et projekt eller en proces. Det er tydeligt at se, når de unge har rykket sig. Det at få lov til at se og mærke dette fænomen, at have gjort en lille forskel for dem, det er det hele værd.

Samtidig føler jeg mig utroligt privilegeret ved at få lov til at se den udvikling, de fleste unge gennemlever i projekterne og processerne. De er efterhånden blevet så dygtige, at de i princippet kan overtage mit arbejde.

Perspektivering

I starten var vi voksne meget på i projekterne/processerne, men det var de unge, som fik roserne.

Det er en nærmest skræmmende og interessant tanke at tænke, hvordan tingenes tilstand er ændret. Førhen skubbede vi voksne på de unge, og nu er det de unge, som presser de voksne og vil have mere. Udtryk og udsagn som, ”Hvornår sker det næste”? ”Jeg vil være med”, har skabt en ny kultur i ungdomsskolen.

Det er den kultur, som gør en kæmpe forskel. Jo flere unge der er med, desto flere projekter kan der laves, og processerne giver dem bare så meget livsværdi.

Uddannelsesforløbene giver dem redskaber og venskaber for livet. I forhold til hvad de unge kan og potentialet i det, så ved jeg faktisk ikke helt, hvad jeg skal sige. For jeg tror, at de unge kan alt under de rette betingelser, og at det stort set kun er de voksnes begrænsninger, som bremser det.



Unge som den vigtigste ressource

Navn: Finn Sørensen

Erfaring i ungdomsskolen

Underviser

- Randers Ungdomsskole
Leder af Heltidsundervisningen
 - Randers Ungdomsskole
Viceungdomsskoleleder
 - Randers Ungdomsskole
Leder af Projekt- og udviklingsafdelingen – Randers Ungdomsskole
- Flere års erfaring med at udvikle, italesætte, iscenesætte og iværksætte ungeprojekter og processer.

Funktion

Afdelingsleder – Randers Ungdomsskole

Dit første møde med ungeinvolvering

Jeg har i 25 år oplevet ungeinvolvering i Randers Ungdomsskole gennem mange forskellige arrangementer og tilbud og set flere forskellige niveauer af medbestemmelse og inddragelse.

Jeg har personligt praktiseret det gennem hele mit virke i Randers Ungdomsskole. I stedet for at præsentere de unge for alle mulighederne i ungdomsskolen, spurgte vi dem om, hvad de gerne ville. Det var jo simpelt og revolutionerende. Det gav samtidig de unge større ejerskab - og os voksne en tilfredsstillelse over, at de tog ansvar for eget liv og læring. Det helt store gennembrud omkring ungeinvolvering kom i 2006, da fremsynede personer startede

et certificeret uddannelsesforløb som Generator for 16 ungdomsmedarbejdere i Randers Kommune. Generatorerne skulle ved hjælp af særlige redskaber skabe ungeinvolvering i ungdomsskole-regi.

I 2007 blev Ungerådet etableret med 2 "Generatorer" som undervisere, der skulle videregive deres viden, erfaringer og ungeinvolveringsredskaber fra deres Generatorforløb. Hermed var grundlaget til ungeinvolvering i verdensklasse en realitet.

Første gang Ungerådet praktiserede ungeinvolvering i Randers Ungdomsskole var i 2007, hvor der skulle laves et større julearrangement for unge i alderen 13 – 18 år. De unge ønskede sig noget så simpelt som et juletræ, de kunne danse om og en person udklædt som julemand, så de kunne få taget et billede af sig selv på skødet af "Julemanden".

Jeg tænkte, det er da ikke særlig genialt – mon der i det hele taget kommer nogle unge til arrangementet. Mine ord blev gjort til skamme. Der var en kø af unge, der skulle fotograferes på skødet af "Julemanden", og der var virkelig gang i den. En succes med baggrund i unges engagement, ejerskab og ansvar kombineret med tilpas støtte fra de progressive medarbejdere. To nye kunstbegreber blev skabt. "Giv slip" og "Skab ejerskab". Budskabet må være: giv slip og lad de unge komme til, for når unge får lov, tager de ejerskab og ansvar, så det rykker.

Ungeinvolvering handler om at slippe anerkendelsen løs og lade de unge be-

give sig ud på en rejse i mulighedernes verden.

Relationer

Når jeg ser på de succeser, ungdomsskolen har oplevet gennem de unge, så siger min erfaring mig, at aktiviteter tiltrækker, og relationer fastholder. De gode ligeværdige og respektfulde relationer mellem unge og medarbejderne er så betydningsfulde. Det er der, den første og største magi opstår. Som medarbejder, leder eller ung handler det om at se sig selv i relation til noget fælles større – noget, der er mere betydningsfuldt og værdifuldt end blot én selv. Det handler om at give slip og turde tro på, at de unge sagtens kan. De unge ved bedst selv, hvad det er, de vil have. Lad nu blot de unge tage magten. Som de gode voksne rollemodeller skal vi udøve respektfuld støtte og opbakning – sætte rammen uden at fratage de unge deres engagement og idéer.

Redskaber

Jeg oplever, at de unge har brug for redskaber, for at de kan iscenesætte og udleve deres drømme. Det kan være redskaber til, hvordan man henvender sig til andre, økonomi i forhold til et projekt, hvordan man arrangerer, planlægger, italesætter eller iværksætter projekter/processer for andre unge. Gennem Generatorforløbene udviklede vi redskaber til involvering og målrettede dem til unge. Redskaber, der hjælper de unge med at kvalificere og strukturere deres vilde idéer, så de kan komme fra A til B eller i mål med deres drømme. De unge skal til stadighed guides og hjælpes. Det er en vigtig pointe, at red-

skaberne i ungeinvolveringens navn skal klæde de unge på og ikke af.

Rammen og tilgangen til ungeinvolvering er for mig vigtigere end selve redskaberne. En ramme, hvor der i den grad dækkes op til mirakler, hvor intet som udgangspunkt er umuligt. En ramme, hvor de unge er omdrejningspunktet, og som sætter de unges kollektive intelligens i spil. En ramme, som er sjov, spændende, kreativ, udfordrende, og som giver de unge værdi og mening. En ramme, som skaber engagement og føder unikke tanker, processer og projekter for unge og blandt unge. En ramme, der iscenesætter faglige, personlige, sociale og kulturelle processer. En ramme, som gør, at alle unge føler sig som små verdensmestre.

Mit budskab er: sæt rammen og giv folk troen på, at det kan lade sig gøre - så har du et konstruktivt og solidt fundament for ungeinvolvering.

Motivation

Motivation i starten var at se, hvordan tingene bare skete – og sikke et tempo. Der var nærmest ingen begrænsninger, og som leder var indgangsvinklen at spørge ind til udfordringerne og på den vis minimere dem sammen med de unge og medarbejderne. Min rolle blev mere at opmuntre, begejstre, støtte op om og give den enkelte unge og medarbejderen troen på, at de var noget særligt hver især.

At stå i kulissen og se, når de unge føler sig som små verdensmestre, det er kanon. Og samtidig se medarbejdere

træde frem og løse opgaver på fællesskabets vegne med en fantastisk energi, som om de aldrig kunne stoppe. At se det hele bruse og boble af en helt speciel stemning sammen med 900 unge fra hele landet – er nærmest ubeskriveligt og ufatteligt. Tænk at få lov til at være en del af denne uforglemelige oplevelse – Light "N" Darkness 2011. Åbningen, hvor al lys blev slukket, total stilhed, lyskegler ned mod 25 unge klædt i sort og hvidt, musik og dans i 2 minutter efterfulgt af et forventningsbrøl fra 900 unge, som derefter buldrede ned ad trapperne til scenen – så var arrangementet i fuld gang. En oplevelse, som til stadighed giver kuldegysninger. Det er motivation i særklasse.

At se lyset blive tændt i de unges øjne, at se modet vokse, at se unge handle og tage ansvar gennem forskellige projekter og processer styrker min motivation til ungeinvolvering.

Perspektivering

Som leder har du ikke svar på alt. På fællesskabets vegne løses opgaven med ungeinvolvering ved at sætte kompetencerne og kvalifikationerne i spil blandt ledere, medarbejdere og unge. Uddan medarbejderne til ungeinvolvering gennem særlige redskaber og uddannelsesforløb og lad medarbejderne give disse kvalifikationer videre til de unge. Så er der skabt ungeinvolvering på flere niveauer med særlig fokus på de unge.

Gennem disse uddannelsesforløb, projekter og processer ser jeg mange af de unge som fremtidens iværksættere og kulturaktører, der på demokratisk vis italesætter, iscenesætter og iværksætter projekter og processer i nærmiljøet gennem forskellige foreningsarbejder eller organisationsarbejde.

Jeg ser en iværksætterkultur, som bare ikke kan lade være. I særlige øjeblikke ser jeg ligefrem et fundament til en miniproceslederuddannelse, som kan revolutionere det formelle uddannelsessystem. Jeg kan se et uddannelsesforløb i Randers Ungdomsskole som "Udviklingsagent" – både for unge og medarbejdere, som kvalificerer dem til fremtidens udviklingsagenter i kommunalt regi.

Jeg ser mange af de unge som kommende kompetente og kvalificerede medarbejdere i Randers Ungdomsskole.



Fra ung til medarbejder

Navn: Maj Hagedorn

Erfaring i ungdomsskolen

Ungeambassadør – medlem af Klubråd, Ungeråd, Seniorråd
Underviser af Klubråd og Ungeråd
Erfaring med udvikling, planlægning og afvikling af Ungeprojekter

Funktion

Klubmedarbejder – Ungemiljø Syd
– Randers Ungdomsskole

Dit første møde med ungeinvolvering

Egentlig startede det hele med, at jeg var i Klubrådet i ungdomsskoleklubben. Der, hvor jeg virkelig mødte ungeinvolveringen var, da jeg og nogle af mine venner blev prikket på skulderen og bedt om at være med til at starte Ungerådet. Vi var en større gruppe, som blev fanget med det samme. Dels fordi vi fik lov at sige og bestemme noget og dels hyggen og fællesskabet omkring Ungerådet. Noget af det første, vi lavede, var et ungdomsarrangement kaldet UNights. Vi fik virkelig lov til at bestemme meget, og vi følte, at det var vores projekt. Når jeg kigger tilbage på det i dag, så kan jeg se, at det dengang var meget i det små, det startede. Med tiden fik vi flere redskaber, og vi fik mere og mere at skulle have sagt.

Relationer

I begyndelsen var det meget det sociale, som tiltrak mig. Jeg følte helt sikkert en stærk forpligtelse overfor de voksne,

som brugte tiden sammen med os og gav os disse muligheder. Samtidig var vi en del af DUSK-net-samlinger på landsplan. Det at møde 80 – 100 andre unge om demokrati og ungeinvolvering fra andre dele af Danmark var helt klart højdepunktet.

I relationen med de unge er det vigtigt at tænke på ungeinvolvering som en vigtig ressource. Der skal opstilles rammer, men det er de unge, som skal fylde dem ud. De unge skal komme, fordi de har lyst til det. Derfor er det så vigtigt, at det er sjovt, og at de samtidig føler, det er deres projekt. Det giver jo så meget mening, at projektet er lavet af unge for unge. Det betyder meget for de unge, at de ved, at det er deres projekt og deres fortjeneste.

Udfordringer

Der er mange steder, hvor man som ung skal kæmpe for at få indflydelse. Det er udfordrende i sig selv. I ungdomsskolen oplevede jeg, at det blev gjort nemt for os. Det styrkede lysten til mere.

Udfordringen kan blive for stor med alt for meget fokus på ungeinvolvering. Hvis alt blive lagt over til de unge fra starten, så kan det være svært at gribe bolden – eller at overskue tingene.

Nogle gange er man nødt til at drosle lidt ned og lave nogle gode rammer for de unge, så de kan starte i det små. Når de unge tager over, så kan det være svært for dem at bevare overblikket over alle detaljerne i et større projekt. Her må de voksne sætte rammerne for at minimere kompleksiteten.

Motivation

Nogle af de ting, som motiverer mig, er snakken, hyggen, indflydelsen og mulighederne. Det var helt sikkert de spændende udfordringer, som holdt mig i gang.

Det udviklede mig personligt. Jeg er blevet mere udadvendt, åben, kreativ og mere fokuseret på, hvad jeg gerne vil. Det har givet mig en klar idé om, hvad jeg kan og styrket mig i troen på det. Det har gjort, at jeg ser muligheder frem for begrænsninger.

Når jeg tænker på de unge, jeg arbejder med i dag, så kan jeg se, at de rykker sig og helt sikkert kan lide at bruge tid sammen med mig til at få deres drømme opfyldt. De bliver glade og får mere energi, specielt når de får ros for noget af det, de laver.

Perspektivering

En af de udfordringer, som virkelig har motiveret mig, var, da jeg blev ansat i Randers Ungdomsskole under Fritidsmiljøerne. Jeg har fået så meget selv, som jeg gerne vil give videre til andre unge – dels redskaberne, den særlige tilgang og ramme og ikke mindst teambuilding, som giver mange gode samarbejdsrelationer.

Det tager meget af min tid, men det har jeg ikke noget imod. Jeg ved og kan se, at vi kan forandre unge til at udvikle sig i en positiv retning.

De unge tilegner sig nye kompetencer og kvalifikationer igennem det at få ansvar og tage ansvar. Noget de helt klart kan bruge senere i livet.



Inspiration og motivation

Navn: Thomas Thorhauge Christensen og Roar Ebsen

– Klub54 Sønderborg Ungdomsskole

Unge som iværksættere

Unge i alderen 13 – 18 år, der gennem 4 samlinger på landsplan er uddannet til at styrke ungeinvolvement og iværksætteri således, at de tager initiativ til at iværksætte mindre og større arrangementer for unge såvel lokalt som nationalt.

Det er hensigten, at den enkelte unge iværksætter gennem tiltagende kendskab og kundskab skal udvikle sig personligt og fagligt med en positiv afsmitning til hverdagens fritids- og skoleliv.

Unge som iværksættere er særligt uddannet til idéudvikling, planlægning, markedsføring og evaluering.

Jeres første møde med ungeinvolvement

Vi startede med at komme i ungdomsskoleklub i ungdomsskolen og blev en del af Klubrådet. Vi var en gruppe, som var meget sammen, og det blev på den måde et fælles projekt. Det var fedt at få indflydelse.

Det næste sted, hvor vi stødte på ungeinvolvement, var igennem DUSK-net. Der er en helt speciel stemning og ingen fordomme. Samtidig var det vildt fedt og på en måde en frivillig skole. Der var ikke mange andre sammenhænge, hvor man frivilligt stod tidligt op. Det gjorde vi her, for man ville ikke gå glip af noget.

Vi skulle være fysisk i gang, og det blev ikke læreragtigt.

Relationer

Den måde de voksne var på, og den måde de præsenterede tingene for os, gav os lyst til mere. Vi fik en følelse af, at alt kunne lade sig gøre, og man kunne både se og mærke, at lederne virkelig ville det.

Det har blandt andet betydet, at vi i dag arbejder med unge eller har en intention om at komme til det. Vi vil gerne give det videre og lade andre opleve det fede, som vi har fået, og på den måde give dem et lille skub til at have noget at gå op i.

I starten var vi meget generte og ikke særlig modne. Med tiden deltog vi i mange samlinger og fik flere venskaber, som er noget af det, som har betydet allermest. Helt sikkert en periode, hvor vi udviklede os meget gennem relationerne til andre. Vi følte os som noget særligt – som en del af en større helhed.

Redskaber

Vi har virkelig lært noget, vi kan bruge. Vi har lært at tage tingene positivt og få det bedste ud af det. Det er anderledes end det, man lærer i folkeskolen.

Vi er blevet bedre til at se muligheder. Vi er blevet mere åbne og positive overfor alle typer mennesker. Vi tør stå frem og sige noget foran en forsamling. Helt konkret har det også givet kompetencer inden for brainstorming og idéudvikling, hvor det handler om, at man åbner op for alt og så bagefter vælger noget ud.

Det vil vi være i stand til at gøre andre steder og på den måde også give det videre til andre. Vi har også lært at planlægge gennem projekter – og sammen finde ud af, hvad der skal gøres.

Udfordringer

Det er en udfordring at få og skabe en god kontakt til de unge. Når den gode kontakt er der, så består udfordringen i at skabe en god ramme omkring det, der skal foregå. Hvis ikke de unge er motiverede, så bliver det noget halvt. Så er der ikke rigtig nogen, som vinder ved det.

Motivation

Ungdomsskolen og DUSK-net-samlingerne var noget andet end andre steder. Her fik man lyst til at tage ansvar, og man så hurtigt effekten af de forandringer, man deltog i. Det var fedt for os. Jo mere vi involverede os, desto flere beføjelser og muligheder gav det. Det gik vi virkelig op i. Det at få de beføjelser handlede om ansvar, hvilket gav os meget i vores personlige udvikling.

Det var ikke så meget de store events, men mere det at se vores ideer blive til virkelighed. Vi blev jo taget med i hele processen og alle – både unge og voksne – tog hinanden seriøst. Det gjorde helt sikkert, at vi blev mere modne og turde sige mere, så det gav en ny måde at gribe tingene an på.

I dag, hvor den ene af os er ansat i ungdomsskolen, oplever vi tydeligt, at ungeinvolvering giver de unge ansvar og motiverer dem. De ser tingene i et nyt lys, ser nye løsninger og tror på det.

Det skaber virkelig en positiv effekt, hvor vi oplevede, at det gav os mod til at stå på egne ben og tage egne beslutninger. Det mest motiverende er jo i bund og grund, at man ikke kun gør det for en selv, men man gør en forskel for andre.

Perspektivering

Det i Randers har altid været på et professionelt niveau, hvor man kører det ordentligt igennem.

I Randers har der været stor opbakning – både fra de voksne og med hensyn til økonomi. Det har været de rigtige mennesker, som stod bag ungeinvolveringen, og der er blevet ført nogle vilde ting ud i livet.



Tankegang og mentalitet

Navne: Mikael Højgaard, Henrik Fuglsang Sørensen, Sabine Thun, Mette Kjeldsen Hougard, Maj Hagedorn, Mikkel Borre Sørensen, Tenna Richter, Camilla Elkjær Knudsen, Karl Kristian Herlev Rasmussen.

Ungeambassadørerne

Ungeambassadørerne består af unge i alderen 13 – 25 år fra Klubråd, Ungeråd og Seniorråd i Randers Ungdomsskole.

Ungeambassadørerne skal sikre ungeinvolvering, demokrati og medbestemmelse lokalt og centralt i Randers Ungdomsskole. Ungeambassadørerne involveres og involverer andre unge i udvikling, planlægning og afvikling af mindre og større ungdomsarrangementer i Randers Ungdomsskole.

De unge skal styrke den lokale ungeinvolvering og samtidig agere som fremtidens kulturaktører.

Ungeambassadørerne skal på en og samme tid ses som et afsæt og en platform for talentudvikling, medarbejderrekruttering og ungdomsskoleudvikling i Randers Ungdomsskole.

Ungeambassadørerne er på forskellige niveauer uddannet inden for teambuilding, idéudvikling, planlægning, kommunikation og evaluering.

Jeres første møde med ungeinvolvering

Nogle af os har været med i både Klubråd, Ungeråd og Seniorråd og herigennem oplevet ungeinvolvering på nært hold. I starten af ungeinvolveringen var det tydeligt, at de voksne lige skulle lære at slippe tøjlerne for at lade os unge komme til. Det var fedt at være med til og ikke mindst at se resultatet af det, som vi havde lavet. Det er sjovt at tænke tilbage på dengang, hvor det var de voksne, som hjalp os unge med at lave arrangementerne. I dag har det ændret sig til, at det er os ældre unge, som arrangerer event og ungdomsarrangementer og samtidig hjælper/uddanner andre unge.

For os yngre unge har det meget været gennem EventCampene, vi oplevede ungeinvolvering. Det gav blod på tanden og mod på mere. På EventCampene og uddannelsesforløbene fik vi virkelig lov til at tage ansvar og del i det, som interesserede os.

Selve planlægningen af arrangementerne/projekterne var egentlig mere som en leg, hvor vi fik nogle redskaber og lærte noget, uden vi helt var opmærksomme på det. Det var først, da vi var midt i forløbet/processen, at vi forstod, hvad vi var en del af. Det var nyt. Det var stort.

Relationer

I ungdomsskolen oplever vi, at der er og altid har været et godt sammenspil imellem unge og voksne.

Det sammenspil har givet os mange gode oplevelser, som helt sikkert gør,

at vi har udviklet os og er ”vokset” i takt med opgaverne. Vi har det sjovt sammen.

De voksne er meget opmærksomme på i forløbet, at produktet og processen er, som vi ønsker – og er vores.. Vi kan gøre alt, og det er kun os og vores fantasi, som sætter grænsen. De voksne forstår at tage os ud af vores vante rammer til et sted, hvor alt kan lade sig gøre.

Samtidig er der plads til, at vi kan være os selv, dyrke det gode i hinanden og bidrage med det, som den enkelte kan og har lyst til.

Produktet var vigtigt for os, men set i bakspejlet så var processen vigtigere for de voksne frem for produktet. Det var egentlig lige meget, hvad produktet/projektet endte med, så længe vi havde været med og havde fået ejerskab – at arrangementet/projektet var vores.

På den måde blev vi set og lyttet til og fik stor indflydelse på projekterne, selvom vi som unge egentlig bare havde været sammen om noget, vi syntes var sjovt. De nye relationer gav os meget på det sociale os unge imellem. Vi har alle fået mange nye bekendtskaber – et større netværk, som vi helt klart kommer til at bruge fremover.

Vi kan igennem vores venner på Facebook se, at mange bekendtskaber er kommet igennem ungdomsskolen, DUSK-net og andre samlinger om projekter og ungdomsarrangementer.

Rammer

Det største eller det mest betydningsfulde for os er, at vi ser muligheder frem for begrænsninger. Det har været med til at forme os som mennesker. Vi sætter ikke grænser op for os selv, men tør tage udfordringerne og løfte dem til et nyt og mere kvalificeret niveau. Når man for eksempel står foran 100 mennesker og skal fremlægge, så giver det et kæmpe energiboost. Man bliver efterfølgende helt høj.

Et af de vigtigste redskaber, som vi har fået, er foredragsteknik, hvor vi har lært at kommunikere et budskab ud til forskellige grupper af personer.

De rammer, der er sat for os, har været medvirkende til, at vi turde gå hele vejen – troen på, at det kunne lykkes og samtidig øge vores ansvarsbevidsthed.

Udfordringer

De største udfordringer, som vi har mødt, er helt sikkert de personlige. Dels gennem det store ansvar vi får og dels det, at vi ofte overskrider og flytter egne grænser. Det er igennem disse udfordringer og redskaber, at vi flytter os fagligt og personligt.

Motivation

Det, der har motiveret os mest, er, når vi har udrettet noget, som de voksne eller ingen andre troede, vi kunne. Følelsen bagefter at stå med en succesfuld event giver et kick individuelt og til gruppen. Man tænker: Yes, vi gjorde det.

Det er personlig udvikling og giver i den forbindelse øget selvtillid og selvværd. Det gør, at man tror på sig selv og egne evner, og vi får troen på, at vi kan udrette meget mere. Man begynder at tage ansvar for sig selv og andre. Grunden til, at vi tør se muligheder, er, at der er nogle medarbejdere, som har set mulighederne i os. Det har ændret vores syn og tilgang til verden.

Perspektivering

Det, vi har lært og fået med os, er en ændret tankegang og kultur, hvor vi bare gør det. Vi bryder ikke vores hoved med, om det er rigtigt eller forkert. Vi går ofte bare i gang, hvilket giver os mange gode udfordringer og muligheder. Det er en grænseløs og åben tilgang.

Vi tør tro på os selv, og at vi nok skal ende der, hvor vi gerne vil.

Det har givet flere af os job og andre muligheder igennem den baggrundsviden og det mod, som uddannelsesforløbet og redskaberne har givet os.



Udfordringer og udvikling

Navne: Alexander Tange, Nikolaj Jensen, Malene Cortnum, Mathilde Fuhr Frandsen, Simon Kirkegaard Thomsen, Malene Skov Larsen, Karoline Plauborg

Sexambassadørerne

Unge fra Randers Kommune i alderen 15 – 25 år, som udbreder kendskabet til seksualitet gennem dialog med andre unge. Sexambassadørerne informerer unge om sex, kærlighed, grænser, prævention, sygdomme m.m. For at kunne undervise i Ung til Yngre metoden uddannes de unge på forskellige kurser, så de er fagligt og personligt rustet til formidlingsopgaven. Sexambassadørerne varetager undervisningen uden voksne for der igennem at sikre en mere åben og autentisk dialog. Sexambassadørerne er særligt uddannet inden for dialog og kommunikation, konflikthåndtering, læringsstile og læringsmiljø i forhold til unge.

Jeres første møde med ungeinvolvering

Vi kommer fra mange forskellige steder af ungdomsskolen og har derfor stiftet bekendtskab med ungeinvolvering fra forskellige steder i organisationen. Nogle af os mødte ungeinvolvering på Kaosambassaden, og andre mødte det igennem Klubråd, Ungeråd eller i heltidsundervisningen i Randers Ungdomsskole. Fælles for os alle er, at vi er Sexambassadører, og vi får lov til at præge og skabe tilbuddet, så det nærmest bliver vores.

Relationer

Vi bliver taget seriøse af de voksne, og det vi bidrager med bliver omsat fra ord til handling. Det har givet os en forståelse for, at vi virkelig har noget at skulle have sagt. Vi føler os lige så vigtige som de voksne. I skolen er man elev og har derfor ikke så meget at skulle have sagt.

Der er mange voksne, som har den holdning, at når man er ung, så har man ikke så meget styr på tingene. Den oplevelse får vi ikke her. Vi bliver involveret i et arbejde, som voksne tidligere udførte, og der er selvfølgelig stadig voksne tilstede, men vi er aktørerne, hvor de voksne nu står i kulissen. Når vi underviser, er der ingen voksne til stede. På den måde har vi virkelig fået en oplevelse af, at der er handling bag ordene, og det er lavet af unge for unge. Vi har virkelig fået stor indflydelse på alt. I starten, da vi mødtes, var vi lidt skeptiske overfor hinanden, fordi vi var meget forskellige. Men vi er blevet positivt overrasket og har lært at være åben overfor alle – uden fordomme. Vi har fået et fedt sammenhold, hygger os og har det sjovt – men glemmer ikke at løfte det store ansvar, som vi har som formidlere. Beslutningerne er vi fælles om, og vi står sammen overfor udfordringerne og formidlingen. Det har styrket vores sammenhold. Den undervisning og de redskaber, vi har modtaget, har givet os nogle suveræne oplevelser, hvor vi bagefter har tænkt: Wow, vi gjorde det. Vi gør en forskel for andre, og det tænder os.

Redskaber

Redskaberne har givet os en større sikkerhed i vores formidling og har samtidig gjort det mere konkret og enkelt for os.

På den måde giver redskaberne os et bedre fundament at tage beslutninger ud fra, og vi bliver mere bevidste i vores arbejde. Det kan for eksempel være ved at bruge redskabet "Den roterende ideudvikling", hvor alle kan komme med ideer. Eller det at have fokus på egen læringsstil, og hvordan man skaber det rette læringsmiljø i en undervisningssituation, eller hvordan man håndterer konflikter.

Det at kende sådanne redskaber gør samtidig, at man har en større tro på, at man kan bidrage med noget og øger vores selvsikkerhed. Vi kan mærke, at vi bruger metoderne både bevidst og ubevidst. Når der skal tages fat på en opgave, så ved vi, hvilke metoder, som vi kan og skal bruge – eksempelvis redskabet foredragsteknik. Vi bruger det især, når vi snakker med folk, som vi ikke kender. Det har styrket vores fokus på kropsholdning og attitude. Vi er blevet langt bedre til at snakke og bare fyre den af, når vi formidler i forhold til andre unge. Redskaberne giver os en bedre forståelse af os selv, i skolen og hvad vi måske skal uddanne os til i fremtiden.

Udfordringer

Det er ofte en stor udfordring at få unge involveret i en undervisningssituation. Vi har erfaret, at man "bare" skal spørge de unge, hvad de gerne vil have. På den måde vinder begge parter. Når vi står og formidler et budskab ude foran mange mennesker eller er involveret i en proces/projekt, er det virkelig udfordrende. Man vokser med opgaven, bliver mere åbne og tør tage folk ind, som de er. Ligeledes bliver vores formidlingsarbejde et positivt aktiv på vores CV.

Motivation

Det, der motiverer os mest, er, at der er gode muligheder for personlig udvikling, få flere venner og have en god fritidsinteresse ved siden af skolen. Man kan udvikle sig i mange retninger og tage del i det, som interesserer en mest. Vi har jo selv valgt det ganske frivilligt. Det er super fedt, at forløbet går lige så meget ud på at have det sjovt som at lære noget. Det, at vi har det sjovt og samtidig gør en forskel for andre, giver en god følelse. Det er et stort privilegium at være med til, og vi er meget stolte over, hvad vi har udrettet. Det, at vi bliver anerkendt for, hvem vi er og vores arbejde, giver også meget. Der var engang en, som sagde; "Ungdomsskolen er en prøvebane til livet". Det kan vi, som Sexambasadører, kun nikke genkendende til.

Perspektivering

Der er ét ord for, at unge har noget at skulle have sagt – ungeinvolvering. I Ungdomsskolen bliver man lyttet til og taget alvorlig. Det giver god mening, da det er os, der er fremtiden. Jo flere unge, der involverer sig i events og arrangementer, jo flere er der til at gøre Randers til et bedre sted for unge. Samtidigt styrker vi samfundet ved at skabe demokratiske borgere, hvor der er forståelse for, at man er flere om at træffe beslutningerne.



Tilgang og fremgang

Navne: Ayhan Oral, Irma Kurtovic, Sedin Hecim, Sedina Hecim, Isaac Kayemba, Ømer Dogan, Mohamed Omar, Mohamed Ibrahim Fawaz.

Frontpiloterne

Frontpiloterne er unge rollemodeller i alderen 18 – 25 år med anden etnisk baggrund end dansk, der uddannes i den forebyggende indsats i Randers. Frontpiloterne arbejder på at eliminere eller minimere fordomme og misforståelser blandt forskellige kulturer. Frontpiloterne skal involvere andre unge i forskellige projekter og processer af mindre og større ungdomsarrangementer i Randers.

Frontpiloterne sætter rammen om en mangfoldig og fordomsfri markedsplads med fokus på interesse- og kulturfællesskaber.

Frontpiloterne er særligt uddannet inden for teambuilding, idéudvikling, planlægning, kommunikation og evaluering.

Jeres første møde med ungeinvolvering

Mange af os har gået i de forskellige ungdomsklubber i byen, men det er noget helt andet at deltage i uddannelsen som Frontpilot. Grunden til, at vi valgte dette forløb er, at det lød rigtig spændende og anderledes udfordrende. Det at være et forbillede for andre unge, tage del i et fællesskab og få nogle relevante redskaber, som vi også kan

bruge fremadrettet og i skolen, det lød rigtig spændende. Da vi hørte om uddannelsen, aflyste vi alt andet, da det var dumt at sige nej. Drømmen om at blive pædagog kom tættere på virkeligheden.

Tilgangen

I forhold til de unge er det vigtigt at fokusere på, at de unge har noget at sige, og det ikke kun er de voksne. Man skal lytte til de unge og skabe aktiviteter sammen med dem ud fra de idéer, som de unge kommer med.

Det er en federe tilgang, at de unge byder ind med idéer i stedet for "os" voksne, der kommer med en liste af forskellige tilbud. Det giver de unge en god forståelse og ansvarsfølelse. Vi har lært, at hvis der er noget, man vil, så er det bare om at komme i gang – vi har troen på, at alt kan lade sig gøre.

Redskaber

Vi har lært mange forskellige redskaber. Det, som har rykket mest, er redskabet foredragsteknik – det at skulle stå overfor andre og få et budskab ud. Det kunne flere af os ikke, men det kan vi nu. Vi er også blevet bedre til at idéudvikle, hvor vi tidligere var helt blanke. Derfor er det vigtigt, at vi altid tager JA-hatten på og ikke er idédræbere. Vi har fået redskaber om samarbejde og teambuilding, så vi nemmere kan arbejde i grupper.

Vi har arbejdet med at forventningsafstemme igennem redskabet "Samarbejdsaftalen" i gruppen, så vi efterfølgende mødte langt mere forberedte op til samlingerne. Vi har udarbejdet

projektbeskrivelser og lært at planlægge et projekt. Disse redskaber kan vi også bruge fremadrettet til projektarbejde i skolen.

Udfordringer

For voksne er det tit en udfordring at tage og/eller beholde "JA-hatten" på. I processen skal man aldrig udelukke noget, men altid holde alle døre og muligheder åbne.

Når man arbejder med unge, skal man være positiv og huske at "være" på de unges niveau. De unge skal vide, at man altid er der for dem – også hvis noget går galt. De skal komme med idéer og planlægge, så de ved, at det er deres eget projekt.

Motivation

Det, der motiverer os mest, er på det personlige plan. Tidligere var man ofte meget genert eller nervøs, når man stod overfor en gruppe af mennesker. Det er vi ikke mere. Forløbet har bevirket, at vi tænker mere "indad", vi tænker mere over, hvordan vi er som personer, og hvad vi laver.

Vi har også fået en større ansvarsfølelse, hvis der f.eks. er noget, som vi ikke umiddelbart kan lide, springer vi ikke bare fra.

Perspektivering

Det, som vi har lært på dette forløb, kan vi bruge alle steder i livet. Når vi møder nye mennesker, har vi noget at byde ind med.

Vi er rollemodeller/forbilleder overfor de unge. Vi kan give de redskaber, som vi har lært videre til andre unge.

De skal lære, at alt kan lade sig gøre – de skal være åbne overfor alle nye idéer. Denne viden, erfaring og brug af redskaber er helt sikkert noget, som rykker ved de unge. Det giver større respekt.



Bilag og kilder



Bilag

Bogen suppleres af digitalt materiale, hvor alle redskaber, metoder og processer er præsenteret, således at alle frit kan få gavn og glæde af de mange modeller.

Flere modeller og tegninger er printvenlige, så de frit kan anvendes.

Materialet findes på:

www.randersungdomsskole.dk

www.ungdomsringen.dk

Citater, udtryk og ordsprog

"Vi er alle en del af en større sammenhæng."

– Finn Sørensen

"En af de vigtigste kilder til energi, er stoltheden over det, man laver."

– Kinesisk ordsprog

"Sigt efter månen og rammer du ikke, er du sikker på at lande blandt stjernerne."

– Les Brown

"Hvis du altid gør, hvad du altid har gjort, vil du altid få, hvad du altid har fået."

– Ukendt

"Ungeinvolvering er som at kysse himlen."

– Charlotte Rønneberg

"Frigør unges potentiale med ungeinvolvering"

– Finn Sørensen

"Enhver, som ikke er en del af en løsning, har tendens til at være imod."

– Peter Friese

"De, der siger, det ikke kan lade sig gøre, bør lade være med at afbryde dem, som allerede er i gang med det."

– George Bernard Shaw

"Det vigtigste er ikke, hvor vi starter, men hvor vi ender."

– Finn Sørensen

"Fantasi er vigtigere end viden"

– Albert Einstein

"Det er sjovt at være til – man skulle aldrig være andet."

– Vagn Strandgaard

"Hvornår har du sidst dækket op til mirakler?"

– Charlotte Rønneberg og Finn Sørensen

"Hvis du er bange for at fare vild, vil du aldrig opdage nye veje."

– Ukendt

"Lad andre unge få glæde af det, du er god til"

– Finn Sørensen

"Hvis man sigter efter månen og ikke rammer, så lander vi alligevel blandt stjernerne"
– Les Brown

"Man bliver høj af at gøre noget, som andre siger, er umuligt"
– En ung

"Tænk store tanker, mens du nyder de små glæder"
– Finn Sørensen

"Vær forberedt på det uforudsigelige"
– Charlotte Rønneberg

"Se, hvad der sker, når du beder deltagerne om at gå baglæns..."
– Tina Woods

"Det er fantastisk motiverende at se de unge vokse gennem et projekt!"
– Charlotte Rønneberg

"Grunden til at vi ser muligheder er, fordi der er nogen, som har set mulighederne i os!"
– Sabine Thun

"Idéer er fremtidens valuta"
– Idékaptajnen

"Gør rummet inspirerende for idéudviklingen. Pynt og dæk op til mirakler..."
– Finn Sørensen

"Mange processer er blevet så indøvet, at vi ikke tænker over det, men gør det bare."
– Karl Kristian Herlev Rasmussen

"Personerne er det vigtigste, men redskaberne åbner muligheder"
– Allan Poppe

"Find andre som brænder for ungeinvolvering"
– Ina Ilsø Wittrup

"Det er først, når man ser og oplever, hvad de unge kan, at man ser alle mulighederne."
– Charlotte Rønneberg

"Alle vore drømme kan blive opfyldt, hvis vi har modet til at forfølge dem."
– Walt Disney

"Det giver jo så meget mere mening, at det er lavet af unge – for unge."

– Maj Hagedorn

"Vi blev helt sikkert inspirerede og tog det med hjem og lærte på den måde at sigte højt."

– Thomas Thorhauge Christensen og Roar Ebsen

"Det, vi har lært, ligger efterhånden på ryggraden af os, og vi vil kunne bruge denne viden og erfaring resten af livet."

– Nikolaj Linde Jensen

"Jeg ser frem til at blive lidt ældre, så skubber jeg de voksne af pinden."

– Mathilde Fuhr Frandsen

"Du kan ikke klatre op ad stigen til succes med hænderne i lommen."

– Vagn Strandgaard

"Det er ingen kunst at fylde 20 dage med gode idéer, kunsten er at få et par af dem gjort til virkelighed"

– Charlotte Rønneberg

"Fremtiden har brug for initiativrige unge, der kan føre deres idéer ud i livet og få dem til at blive en succes"

– Charlotte Rønneberg og Finn Sørensen

"Plant positive tanker i dit sind og forvent en høst med store muligheder."

– Vagn Strandgaard

"Søg først at forstå – dernæst at blive forstået"

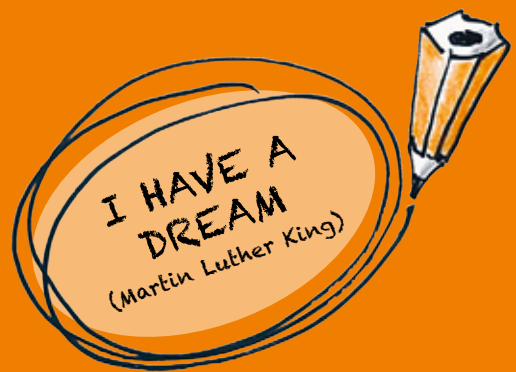
– Finn Sørensen

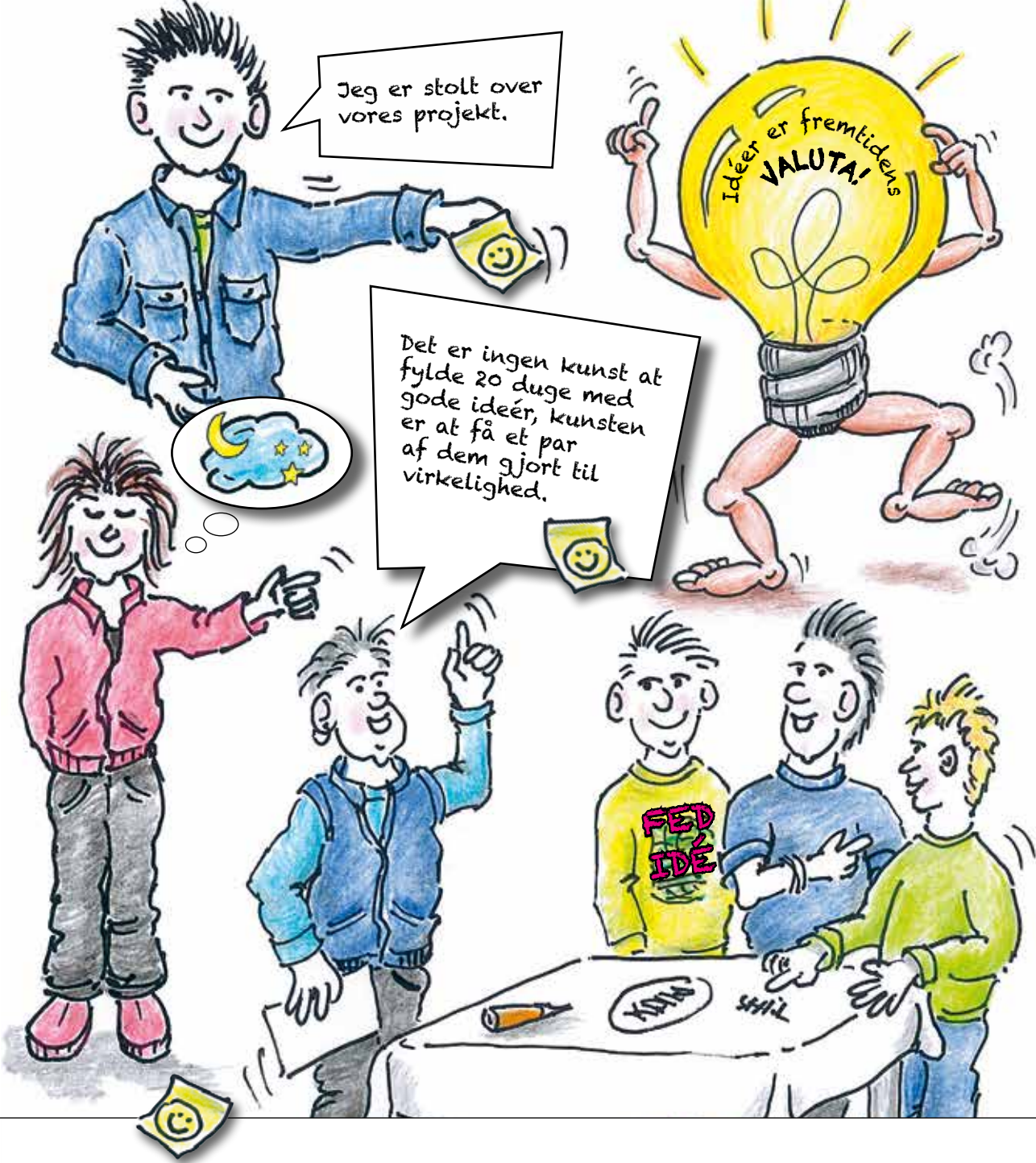
"Vær tålmodig – stjernerne kommer først frem, når det bliver mørkt"

– Vagn Strandgaard

"I have a dream"

– Martin Luther King





Jeg er stolt over vores projekt.

Det er ingen kunst at fylde 20 dage med gode ideér, kunsten er at få et par af dem gjort til virkelighed.

Idéer er fremtidens
VALUTA!

**FED
IDÉ**

ISBN 978-87-996269-0-8