

Giv-Et-År manual

En værktøjskasse til organisationer, der ønsker
at blive bedre til at inddrage og engagere unge



Udviklet i samarbejde mellem
Lauritzen Fonden, Platformen og Ungdomsøen

Støttet af
Tuborgfondet, Nordea-fonden og Lauritzen Fonden

**NORDEA
FONDEN**
Vi støtter gode liv

LauritzenFonden⁺

Platformen

**TUBØRG
FONDET**

 **Ungdomsøen**

INDHOLD

Indledning

Formål og effekt	3
Kort om Giv-Et-År	4

Fem gode erfaringer

Værktøjer

Refleksionsguide	7
------------------------	---

Rekruttering

Rekrutteringsproces.....	11
Procesbeskrivelse	12
Eksempel på tidsplan	13
Samtalen	14

Intro – De første uger

Introbrev	15
Introprogram	16
Pakkeliste fra ung til ung	18

Fællesskabsaktiviteter

Gåde til at finde vej	19
Walk'n'talk	20
Circle of trust	20
Digital energizer	21
Samtalemener	22
Stormester	23
Brev til dit fremtidige jeg	24
Giv-Et-År-pagten	25
Fejr fejl!	27

Organisering og opgaver

Det organisatoriske trafiklys	28
Opgaver	29
Vagtplan	30
Årshjul	31

Fællesskab og trivsel

Giv-Et-År-vejen	34
Midtvejsevaluering	35
Tænkepause	36
Exitsamtale	37

Administration

Personaleressourcer og ledelse	38
Forsikring og budget	39
Hensigtserklæring	40

Kontaktoplysninger	42
--------------------------	----



INDLEDNING

Formål og effekt

Giv-Et-År-engagerede er unge frivillige, der dedikerer et helt år til at være medskabere af en organisation, som gør en forskel for unge. Siden Ungdomsøen åbnede i 2019 har 22 unge Giv-Et-År-engagerede boet på øen og sat ungeaftryk på alt fra aktiviteter til drift, kommunikation, beslutningsprocesser og demokratisk udvikling. I 2021 flyttede tre Giv-Et-År-engagerede ind på kultur- og medborgerhuset Platformen i Esbjerg, og sammen er vi ved at udvikle en metode, som kan blive forankret i flere organisationer, der vil inddrage og engagere unge. I denne manual har vi samlet de værktøjer og erfaringer, vi indtil nu har skabt.

Giv-Et-År-engagerede giver adgang til unges perspektiver og aftryk i dagligdagen. De stiller kritiske spørgsmål, anviser nye veje og igangsætter aktiviteter. De møder bogstaveligtalt andre unge i øjenhøjde, ser verden på en måde, der adskiller sig fra voksnes, og netop derfor forstår de bedre, hvad der er vigtigt for unge. Giv-Et-År programmet har hjulpet Ungdomsøen med at blive en organisation, hvor unge har reel magt og indflydelse.



Programmet bidrager med et værdifuldt ungdomsperspektiv til organisationer:

"Organisationerne oplever, at de unge bidrager med et særligt perspektiv på praksis i deres organisation. De sætter spørgsmålstejn ved selvfølgeligheder og måder, tingene plejer at foregå på, ligesom de ser organisationerne og deres omgivelser på andre måder end de "voksne". De siger deres mening og kan udfordre de voksne på det, de voksne troede, at de unge ville have."

SocialRespons, ekstern evaluator på Giv-Et-År program

"For os som organisation er det afgørende, at vi har en gruppe af unge, som vi på daglig basis har så langt inde i maskinrummet. De er med helt inde i maven af stort set alt, hvad vi laver. Det er en form for meget direkte magt, vi giver til de unge."

Leder, Ungdomsøen

"I dag er det rigtigt svært at se en hverdag i Platformen uden de unge."

Leder, Platformen

Giv-Et-År-programmet giver unge adgang til et rummeligt fællesskab og mulighed for at prøve noget nyt og få nye kompetencer:

"Jeg har lært så mange færdigheder, som jeg ikke ville have lært andre steder, tror jeg. Både sociale, men også faglige. Fordi jeg oplevede, at på øen fik man mulighed for bare at gøre ting."

Tidligere Giv-Et-År-engageret

"Noget af det, der tiltrak mig, det var, udover fællesskabet, at det virkede som et sted, hvor man kunne få lov til at prøve ting af, og så finde ud af "nå, men hvad skal jeg så bagefter?"

Tidligere Giv-Et-År-engageret

INDLEDNING

Kort om Giv-Et-År

Giv-Et-År-engagerede er unge mellem 18 og 30 år, som "giver et år" og engagerer sig fuldtid i en organisation for at gøre en forskel for andre unge og organisationer med unge som målgruppe. Engagementet er frivilligt og omkostningsfrit. Organisationen dækker derfor logi og giver lommepenge til kost og diverse private udgifter.

ROLLE OG OPGAVER

De Giv-Et-År-engagerede er drevet af motivation – nogle er her for fællesskabet, andre visionen, opgaven eller for at få nye kompetencer. Det betyder, at deres rolle og opgaver varierer efter, hvad der motiverer dem. De kan for eksempel være med til at bygge, være værter for besøgende, afvikle events, udvikle aktiviteter for unge eller deltage i sekretariatsprocesser som eksempelvis ansættelser og strategiudvikling. Fælles for dem er, at de på hver deres måde sætter et ungeaftryk på organisationens udvikling og aktiviteter. På Ungdomsøen er opgaverne, at:

1. bidrage til drift, eventafvikling og værtskab. For eksempel lave rundvisninger, male og klargøre til større events
2. deltage i beslutningsprocesser og udviklingsmøder. For eksempel strategimøder og jobsamtaler
3. lede egne projekter eller udvikle projekter i samarbejde med andre Giv-Et-År-engagerede og ansatte. For eksempel udvikle aktiviteter for andre unge, bygge et lydstudie eller starte en ny frivilliggruppe
4. være ambassadører for et frivilligt fællesskab. For eksempel ved at tage imod nye frivillige

MÅLGRUPPE

Giv-Et-År-programmet retter sig mod 18 til 30-årige over hele landet, som søger et nyt fællesskab, nye erfaringer, færdigheder og mulighed for at få mere magt i samfundet.

HVERDAG OG RESSOURCER

Giv-Et-År-engagerede indgår i det daglige arbejde sammen med ansatte, men på andre præmisser, da de er frivillige. Det vigtigste er derfor, at I som organisation definerer den gode hverdag sammen med dem, når de starter, og ligeledes forventningsafstemmer den løbende, så både opgaver og omfang understøtter deres motivation. Vi anbefaler, at I tilknytter de Giv-Et-År-engagerede en omsorgsperson, som leder og støtter undervejs.



FEM GODE ERFARINGER

- 1 Giv-Et-År-engagerede udfordrer vaner og rammetænkningen** i de organisationer, de er en del af – det skal I være klar på. I skal være nysgerrige, risikovillige, klar til at afgive noget magt og skabe åbne, men klare rammer.
- 2 Afklar formålet** og rammerne for programmet sammen med de Giv-Et-År-engagerede, inden de starter. De er drevet af motivation og skal derfor ledes anderledes end ansatte. Deres motivation vil naturligt variere i løbet af året, og de udsving kan I imødekomme med løbende forventningsafstemninger og dialog om formålet.
- 3 Connect before content** er en god tommelfingerregl. Fællesskabet er en stor motivationsfaktor for mange Giv-Et-År-engagerede. Vi anbefaler derfor, at I har stort fokus på at opbygge et trygt fællesskab og en tillidsfuld relation mellem Giv-Et-År-engagerede og ansatte i løbet af de første uger.
- 4 Slutproduktet bliver bedre**, når de Giv-Et-År-engagerede er inddraget i udviklingen. De værktøjer og aktiviteter, som fungerer bedst og skaber mest ungeengagement, er udviklet i samarbejde med Giv-Et-År-engagerede.
- 5 Styrk modet og fejrløshed** blandt de Giv-Et-År-engagerede. Det er grænseoverskridende at indgå på en arbejdsplads, når ens erfaring er begrænset. For at styrke unges mod til at deltage, skal I gøre op med nulfejlskultur og gøre plads til fejl. På Ungdomsøen deler vi fejl og fejrer, når vi fejler. For eksempel med kage eller en badetur.



VÆRKTØJER

I det følgende vil vi gennemgå en række konkrete værktøjer til at skabe et Giv-Et-År-program, som styrker unges samfundsengagement og organisationers evne til at engagere og inddrage unge.

Nogle værktøjer er skabeloner med trin-for-trin guides og andre konkrete eksempler, som du kan lade dig inspirere af. Hack og ændr alt, hvad der giver mening, så det skaber mest værdi i netop jeres organisation.



REFLEKTIONSGUIDE

Er I klar?

For at sikre at Giv-Et-År-programmet skaber værdi for både organisation og unge, er det vigtigt at I gør jer nogle overvejelser inden I går i gang. Derfor har vi i samarbejde med analysevirksomheden, SocialRespons, lavet en refleksionsguide, som leder jer igennem de overordnede diskussioner, der skal tages i forbindelse med ungeinddragelse.

Det er centralt at nævne, at unge er en bred gruppe med forskellige baggrunde og interesser. Derfor kan man ikke lave en en-til-en guide, der vil passe til alle unge, eller til alle organisationer. Det kræver løbende dialog og involvering af den gruppe af unge man har valgt at involvere, for at forstå netop deres baggrund for involveringen.

Grundtanken med refleksionsguiden er, at der er brug for organisationsmodning inden man inviterer unge ind: Organisationen skal være klar på at blive udfordret og ændre praksis. Men guiden er ikke kun relevant at bruge som forberedelse til at de unge træder ind – det er punkter, der kontinuerligt bør tages op og diskuteres med de unge.

Det centrale greb i modellen er at flytte fokus fra, at det er de unge der skal lære noget, og tilpasse sig, til at det er organisationerne der skal tilpasse sig.

Kort sagt stiller det en række krav til organisationerne at arbejde med ungeinddragelse – hvor det vigtigste er nysgerrighed på egen kultur, struktur og praksis samt en vis portion risikovillighed og åbne, men klare rammer.

FOKUS PÅ UNGEMAGT

De seneste 10 til 15 år er det kommet på mode at tale om ungeinddragelse. Alligevel er unge i dag underrepræsenteret i de fleste beslutningsprocesser i vores samfund. I ungeinddragelse søger man at involvere de unge, men der er stor forskel på bare at blive involveret og have reel magt, og det er nødvendigt at have reel magt for at kunne påvirke processer.

I guiden bruges derfor begrebet ungemagt for at understrege, at vi her taler om en form for inddragelse, der søger at give reel indflydelse til de unge. Begrebet ungemagt tydeliggør også formålet med inddragelsen – den unge er med for at få og tage magt, og for at have en reel medbestemmelse på hvor vi skal bevæge os hen.

Modellen viser fire væsentlige refleksioner, der skal tages inden og under samarbejdet med de unge. Formålet med refleksionerne er, som organisation, at blive sig bevidst om, og kunne formidle et klart svar på hvert af hovedspørgsmålene.

Som inspiration er der til hver refleksion givet stikord, der peger på tilgange fra Ungdomsøen og Platformen Esbjerg, som erfaringsmæssigt virker godt.



MAGT ungeinddragelse

Start her

Har I et klart formål?

Hvis unge skal kunne bidrage meningsfuldt, er det afgørende, at I har et tydeligt formål med samarbejdet og kan kommunikere det.

- Hvad får I som organisation ud af at have de unge med?
- Hvad får de unge ud af at involvere sig i jeres organisation?

► Brug dogmer og principper

► Tilstræb ligestilling mellem unge og voksne

Er I en attraktiv organisation for unge?

Som med andet frivilligt arbejde skal I være opmærksom på de unges forventninger og behov.

- Hvad kan I tilbyde de unge?
- Hvilken profil lægger I op til unge skal have, og hvordan kan I matche dem?

► Fællesskab som omdrejningspunkt

► Anerkendelse, ansvar, tillid og respekt

Har I de praktiske forudsætninger på plads?

Et indbydende og rummeligt fysisk og organisatorisk miljø fremmer initiativ og handlekraft.

- Er jeres rum inkluderende for unge?
- Er det tydeligt hvad de unge har magt til?
- Ved I selv hvorfor I er organiserede som I er?

► Prioritering af ressourcer på de unge

► Kort afstand mellem unge og sekretariat

Har I mod på forstyrrelse?

De unge vil sætte spørgsmålstejn ved vaner og udfordre jeres praksis. Jo mere magt I afgiver, jo mere magt tager de unge.

- Er I klar til at give magt fra jer?

► Mod til at tage chancer

► Ærlig kommunikation og åbenhed om egne fejl

Jeres organisation er klar til at inddrage organisations-uvante unge!

Hvad er ungeinddragelse?

Ungeinddragelse går ud på at få unges stemmer frem, ved at give dem reel indflydelse og beslutningskompetencer i organisationer eller projekter. De definerende træk er at unge bliver medskabere. I ungeinddragelse står de unge ikke "udenfor", men tages seriøst som nøglepersoner til at finde fremtidens løsninger.

Ungdomsøen

Platformen

SocialRespons

REFLEKSIONSGUIDE

HAR I ET KLART FORMÅL?

Hvis unge skal kunne bidrage meningsfuldt, er det afgørende, at I har et tydeligt formål med samarbejdet og kan kommunikere det. De unge lægger stor vægt på, at det er klart hvorfor de skal inddrages. Det er ikke argument nok, at I som organisation har lyst til at inddrage unge – de unge vil vide, hvad jeres formål er, og hvad de bidrager med. Det motiverer og giver en oplevelse af et meningsfuldt samarbejde. Det er også i kraft af et tydeligt formål, at samarbejdet bliver ligeværdigt, og at begge parter oplever at få noget ud af det, hvilket også er centralt for flere af de unge.

"Går jeg ind med mine kompetencer og egenskaber og gør noget specifikt her som Giv-Et-År-engageret? ... Eller kan alle andre gøre det? Det bliver nødt til at være helt tydeligt, hvad formålet er – så kan man godt motiveres til rugbrødsopgaverne, men formålet bliver nødt til at ligge bag."

Tidligere Giv-Et-År-engageret

Inden I inviterer unge ind i jeres arbejde, skal I afklare og tydeliggøre: Hvad får I som organisation ud af at have de unge med? Hvad får de unge ud af at involvere sig i jeres organisation? For at tydeliggøre samarbejdets formål – for alle parter, har det fungeret godt for Ungdomsøen at bruge dogmer og principper som guidende for samarbejdet. Det er vendinger som "ægte åbent", "doing above learning", "forstyrrelse" og "ung for ung". I hverdagssituationer, hvor man er optaget af de praktiske gøremål, kan de være med til at minde om, hvad vi er fælles om, og hvad de unge er med til at sikre.



ER I EN ATTRATIV ORGANISATION FOR UNGE?

Som med andet frivilligt arbejde skal I være opmærksomme på de unges forventninger og behov, og om I kan matche dette. Hvilket image, og hvilke værdier har I? Hvad kan I tilbyde de unge at være en del af?

Det kræver at I som organisation tager et blik på jer selv og overvejer, hvad det er, I tilbyder for at være attraktive for de unge. Stemmer jeres værdier og idealer overens med de unge I prøver at tiltrække? Har de unge en mulighed for at kunne genkende sig selv i noget af det, organisationen står for?

For de unge på Ungdomsøen og Platformen har det været afgørende at træde ind i et inkluderende og forpligtende fællesskab. Som organisation er det vigtigt at være opmærksom på at give de unge plads og mulighed for at dyrke fællesskabet og oplevelsen af at det bliver prioriteret, for eksempel gennem fællesskabsskabende aktiviteter, der åbner op for nye perspektiver og nye møder.

"Noget af det der tiltrak mig var, udover fællesskabet, at det virkede som et sted hvor man kunne få lov til at prøve ting af, og så den vej igennem finde ud af 'nå, men hvad skal jeg så bagefter.'"

Tidligere Giv-Et-År-engageret

Det har også været afgørende for de unge i Giv-Et-År-programmet at blive mødt med anerkendelse, ansvar, tillid og respekt for det, de kommer med, og dem, de er. Det er værdier Ungdomsøen og Platformen forsøger at repræsentere, og som de unge i høj grad har kunnet spejle sig i.

Det er samtidigt vigtigt at forventningsafstemme mellem den profil I ønsker at de unge har, og den mulighed, I har for at støtte og vejlede dem. Som Giv-Et-År-engageret er den unge ikke bare en almindelig ansættelse, men derimod et helt menneske, der dedikerer meget af sig selv i en afgørende periode af sit liv, hvor personen stadig er på vej ind i voksenlivet og derfor har brug for løbende vejledning og anerkendelse.

REFLEKSIONSGUIDE

HAR I DE PRAKTISKE FORUDSÆTNINGER PÅ PLADS?

Ungemagt kræver, at I har reflekteret over jeres rammer og sikret jer, at I reelt kan imødekomme det I lover og samtidig tydeliggør, hvad I ikke kan imødekomme. For nogle af de første unge Giv-Et-År-engagerede var det vildt og forvirrende at starte, fordi de ikke havde en forståelse for organisationen. Der er derfor behov for, at I tydeliggør, hvordan jeres organisation hænger sammen. Det skal være gennemsigtigt, hvordan I arbejder, så de unge kan følge organisationens logikker. Ved I eksempelvis selv, hvorfor I er organiseret, som I er? Overvej, hvordan I kan forpligte hele organisationen til at åbne sig og give de unge indsigt og forståelse.

"Jeg vidste overhovedet ikke, hvad det var, jeg gik ind til. Jeg forstod ikke stedet og platformen, hvad det skulle kunne, og hvilket ansvar... alt det der forstod jeg overhovedet ikke."

Tidligere Giv-Et-År-engageret

En tydelig organisation er samtidig med til at vise de unge, hvilket handlerum de har. Hvad har de unge faktisk magt til? Erfaringsmæssigt kan det føre til stor frustration, hvis unge oplever at ting, de er blevet stillet i udsigt, ikke bliver overholdt. Samtidigt er de fysiske rammer også vigtige. Har I et fysisk miljø, som de unge føler sig tilpas i, og som giver rum til forskellige måder at være på? Hvordan ville de unge indrette jeres kontor hvis det var op til dem? Det er vigtigt at have en indretning, der fremmer initiativ og handlekraft, hvis det er et af målene med inddragelsen. Unge, vi har interviewet, påpeger for eksempel, at der ikke må være for lang afstand mellem de unge og det ledende sekretariat.

Det er afgørende at I kan prioritere ressourcer på de unge. De skal opleve, at deres behov og ønsker bliver forsøgt imødekommet, samt at I har tid til sparring og udvikling sammen med dem.

HAR I MOD PÅ FORSTYRRELSE?

Jo mere magt I afgiver, jo mere magt tager de unge, og det er forhåbentlig målet for samarbejdet. Derfor er der brug for en overordnet motivation og forståelse, for at de unge vil sætte spørgsmålstejn ved vaner og udfordre jeres praksis, ellers kan samarbejdet hurtigt blive udvandet.

Ungdomsøen og Platformen har oplevet, at de Giv-Et-År-engagerede stiller krav om indflydelse og indsigt, hvilket organisationerne er nødt til at tilpasse sig, hvis ungeinddragelsen skal være meningsfuld. Den reelle indflydelse, de unge gives, har gjort os mere omstillingsparate og har gjort de unge bedre i stand til at tale med unges stemme, hvilket har bred værdi i organisationen.

"Nogle gange kan man godt føle, at man som Giv-Et-År-engageret skal gøre ting på den "voksne" måde, hvilket kan være en udfordring. Og det er ikke altid, at de voksne er helt klar til den forstyrrelse, man bringer."

Tidligere Giv-Et-År-engageret

Ved at give plads til forstyrrelser har organisationerne fået ny viden og nye perspektiver, ikke mindst på hvordan de henvender sig til unge. Her er det vigtigt at kunne kommunikere ærligt og være åben omkring når man har taget fejl – også for at give plads til de unges fejl.

På de områder, hvor Ungdomsøen og Platformen ikke har kunnet imødekomme de unges krav om indflydelse, har vi arbejdet med at give de unge indsigt og gennemsigtighed i beslutninger og strukturer, hvilket er med til at legitimere handlinger og beslutningsprocesser over for de unge.



REKRUTTERING

Rekrutteringsproces

Formålet med og succeskriterierne for rekrutteringen vil naturligvis variere afhængig af organisations vision, målgruppe og antal Giv-Et-År-tilknyttede. Grundtanken bag Giv-Et-År-programmet er, at det skaber merværdi for både organisation og jeres målgruppe, hvis jeres målgruppe er repræsenteret i organisationens kerne. Derfor er det første skridt, at I gør jer tanker om, hvad jeres målgruppe er, og hvorfor de skal engagere sig.

På Ungdomsøen er målgruppen unge mellem 15 og 30 år. Det er en bred målgruppe, og netop derfor er succeskriteriet at sætte et hold af Giv-Et-År-engagerede, som tilsammen repræsenterer en vis mangfoldighed i forhold til køn, geografi, uddannelsesbaggrund og interesse, samt er motiverede af forskellige opgaver. Etnicitet er også et succeskriterie, som vi desværre endnu ikke har haft succes med at imødekomme.

På næste side kan I se eksempler på indledende spørgsmål, en værdibaseret inddragende proces, et eksempel på succeskriterier og en tidsplan, I kan bruge som inspiration til at lave jeres egen rekrutteringsproces.

1. **Hvorfor vil I have Giv-Et-År-engagerede?**
(fra organisationens perspektiv)
2. **Hvorfor blive Giv-Et-År-engageret?**
(fra de unges perspektiv)
3. **Hvad rekrutterer I til?**
(rolle og opgaver)
4. **Hvem er jeres målgruppe, og hvor kan I finde dem?**
5. **Hvor skal I være til stede for at give målgruppen viden om muligheden?**
6. **Hvordan rekrutterer I?**



REKRUTTERING

Procesbeskrivelse

- 1 Lav en evaluering** med tidligere Giv-Et-År-engagerede og ansatte. I løbet af et Giv-Et-År-program er der afholdt en udviklingsworkshop, hvor ansatte og Giv-Et-År-engagerede sammen har diskuteret og besluttet, hvad vi rekrutterer til og hvordan. Første skridt i processen tager afsæt heri. Har I endnu ikke haft Giv-Et-År kan I i stedet invitere jeres målgruppe til sådan en workshop og få deres inputs til, hvad og hvordan det kan være attraktivt for dem at blive del af jeres organisation.
- 2 Et appetitvækkende opslag** skrevet af (en af) de nuværende Giv-Et-År-engagerede udsendes på diverse digitale platforme. På Ungdomsøen lægger vi op til en åben og kreativ ansøgningsform, som indbyder unge til at ansøge på deres præmis. Der er ingen grænse for ansøgerens format, og den kan udforme sig som tegninger, illustrationer, videoer, skrift, musik, kunst eller ligende.
- 3 Mød jeres målgruppe** hvor de er, i stedet for at vente på at de finder jer. Det kan I gøre ved at lave oplæg eller aktiviteter på eksempelvis gymnasier, lave en målrettet kampagne på de sociale medier og række ud til frivillige eller organisationer, som når dem, I gerne vil give tilbuddet om at blive Giv-Et-År-engagerede. Vi har erfaret, at infomøder ikke er attraktive, men med fordel kan erstattes af oplevelsesbaserede aktiviteter efterfulgt af information om Giv-Et-År-programmet. Inddrag eventuelt jeres målgruppe i kommunikationen, så de bliver mødt i øjenhøjde.
- 4 Indsamlingen af ansøgninger** sker med øje for, at de repræsenterer jeres målgruppe. Har I ramt skævt, så ret opslaget og prøv nogle andre kanaler og aktiviteter.
- 5 Nedsæt et repræsentativt udvalg** til ansættelsen af Giv-Et-År-engagerede. På Ungdomsøen har vi altid unge med i jobsamtaler, og særligt ved rekruttering af Giv-Et-År-engagerede er det vigtigt for at skabe tryghed og vise, at vi giver dem reel indflydelse.
- 6 Besøg kan være med til at skabe tryghed** og sikre, at ansøgerne kan se sig selv bo og arbejde frivilligt på jeres arbejdsplads. Besøgene har på Ungdomsøen og Platformen været arrangeret af tidligere Giv-Et-År-engagerede, som har givet rundvisninger og deltaget i en social aktivitet med ansøgerne.
- 7 Udvælgelsen** sker på baggrund af en samlet helhedsvurdering af rekrutteringsprocessen med fokus på, om de sammensat udgør et godt team.



REKRUTTERING

Eksempel på tidsplan



OPGAVE	PERIODE
Evaluering fra sidste års proces og/eller inddragelse af målgruppe i procesudvikling,	November
Kampagne på sociale medier: Opslag på hjemmeside og indsats på sociale medier sættes i gang,	December og januar
Oplevelser, oplæg eller aktiviteter ude i landet,	Januar og februar
Anden bølge af kommunikation på sociale medier og hjemmeside,	Februar
Ansøgningsfrist,	Primo marts
Mailinvitation til samtale,	Primo marts
Individuel samtale,	Primo marts
Tilbage melding via opkald,	Primo marts
Besøgsdag for udvalgte ansøgere hos organisation,	Primo marts
Valg af Giv-Et-År-engagerede og tilbage melding via opkald,	Medio marts
Bekræftelse fra kommende Giv-Et-År-engagerede,	Ultimo marts
Send informationsbrev, pakkelliste, hensigtserklæring og introprogram.	Ultimo marts

REKRUTTERING

Samtalen

Jobsamtaler kan være angstprovokerende, især hvis man aldrig har prøvet det før. I skal vælge nogle til og fra, og med den magt kommer ansvaret for at sende ansøgerne afsted fra samtalen med mod til at prøve igen – også selvom de ikke blev valgt. Vi har udviklet en ny samtaleteknik, som gennem tryghed, humor og dialog skaber mere ligeværd i samtalen.

TIPS TIL AT SKABE EN TRYGGERE SAMTALE

- **Ring til ansøgeren og inviter til dialog** snarere end et interview. Giv en kompliment ved at fremhæve en ting, I finder interessant ved ansøgningen og fortæl om, hvordan mødet kommer til at foregå.
- **Giv ansøgeren mulighed for at forberede sig** til samtalen. Send tre spørgsmål før samtalen og bed eventuelt også ansøgeren forberede et par spørgsmål til jer.
- **Inviter en ung frivillig til at tage imod ansøgerne**, når de kommer. Det skaber tryghed, at man ikke sidder alene og venter, men bliver mødt af et smil.
- **Hold samtalen i et uformelt rum**, som for eksempel på en bænk udenfor.
- **Forbered nysgerrige spørgsmål**, som ikke alene fokuserer på erhvervs- og uddannelseserfaring, men derimod interesser, drømme og intention.
- **Ring til alle ansøgere og fortæl**, hvorfor de er blevet valgt eller ikke valgt. Forklar de ikke-valgte grunden til fravalget, og husk at det måske er deres første samtale – så vær konstruktiv og giv ros med på vejen.

VALGKRITERIER – EKSEMPEL

- **Faglige kompetencer:** Drift, værtskab og aktivitetsudvikling
- **Personlige kompetencer:** Samarbejde, nysgerrighed
- **Diversitet** i køn, kulturel baggrund, geografi og interesser

DAGSORDEN – EKSEMPEL

1. Ung frivillig tager imod og følger ansøgeren til ansættelsesudvalget
2. Præsentationsrunde, hvor alle deler motivationen for at arbejde for den sag, som samler organisationen (fem minutter)
3. Spørgsmål til ansøgeren (ti minutter)
4. Opstil eventuelt et humoristisk dilemma. (For eksempel: "Hvis Nicklas Bendtner kom med 10 venner og ville have 100 gratis toast, hvad ville du så gøre?") (fem minutter)
5. Spørgsmål fra ansøgeren (ti minutter)
6. Afslutning. Fortæl om næste skridt (fem minutter)

GODE SPØRGSMÅL

- Hvorfor vil du gerne være Giv-Et-År-engageret? (motivation)
- Hvad vil du gerne lære af at være Giv-Et-År-engageret? Have ud af det? Undgå?
- Hvilke fejl har formet dig?
- Hvad er en god arbejdsdag for dig?
- Hvad vil du gerne prøve af – som du ikke har prøvet før – som Giv-Et-År-engageret?
- Hvad vil du gerne forandre i verden?
- Hvilken rolle tager du mest i fællesskaber?

INTRO – DE FØRSTE UGER

Introbrev

De nye Giv-Et-År-engagerede skal føle sig velkomne og godt taget imod. Derfor anbefaler vi, at I skriver et venligt introbrev til dem, der inkluderer praktisk information.

EKSEMPEL

Hej [indsæt fulde navn]

Jeg håber, at du nyder sommervejret og lader op til dit nye liv som Giv-Et-År-engageret på [indsæt organisationens navn]. Vi glæder os vanvittigt meget til at få dig med ombord! Her lidt praktisk info inden du starter.

Du starter som Giv-Et-År-engageret [indsæt dato og sted]. Derfra går vi sammen over til dit nye hjem. Tag alt det grej, udstyrog så videre med, du kan bære. Du får mulighed for at hente mere med tiden.

Vi har lavet et introprogram for de første to uger, hvor vi skal lære hinanden, organisationen, maskinerne og arbejdsopgaverne bedre at kende [vedhæft introprogram]. Den første tid vil være præget af [indsæt fokusområder/aktiviteter i organisationen]. Derfor bliver du rimeligt hurtigt kastet ud i arbejdsopgaver, der vedrører [beskriv arbejdsopgaver]. Det første fælles projekt for alle Giv-Et-År-engagerede bliver [beskriv et projekt/opgave, som GEÅ-erne skal være fælles om]. Efter den første måned finder vi sammen ud af, hvilke arbejdsopgaver, der skal fylde i efteråret.

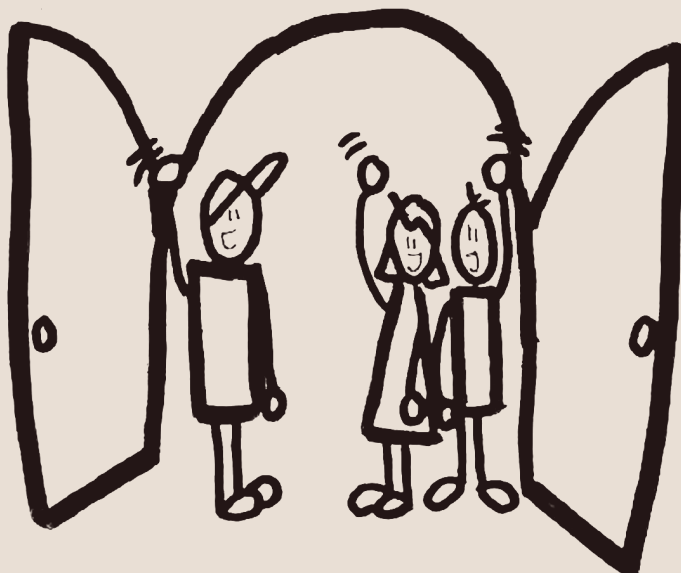
Vi sørger for, at der er købt mad til de første par dage. Derefter er det jeres fælles ansvar at sørge for indkøb. Du skal bo [beskriv boligforhold og adresse].

Hvis der er datoer, hvor du allerede nu ved, at du skal have fri, må du meget gerne sende dem til [indsæt kontaktperson. Beskriv også her praktiske forhold i forhold til computer, telefon og mail]

Har du spørgsmål inden din opstart, så [beskriv hvordan de tager kontakt til dig og hinanden]. Vi glæder os så meget til at få jer med ombord. Det bliver magisk, sjovt, hårdt og uden tvivl en oplevelse for livet.

Kærlige hilsner fra

[indsæt kontaktpersons navn, titel og organisationens navn]



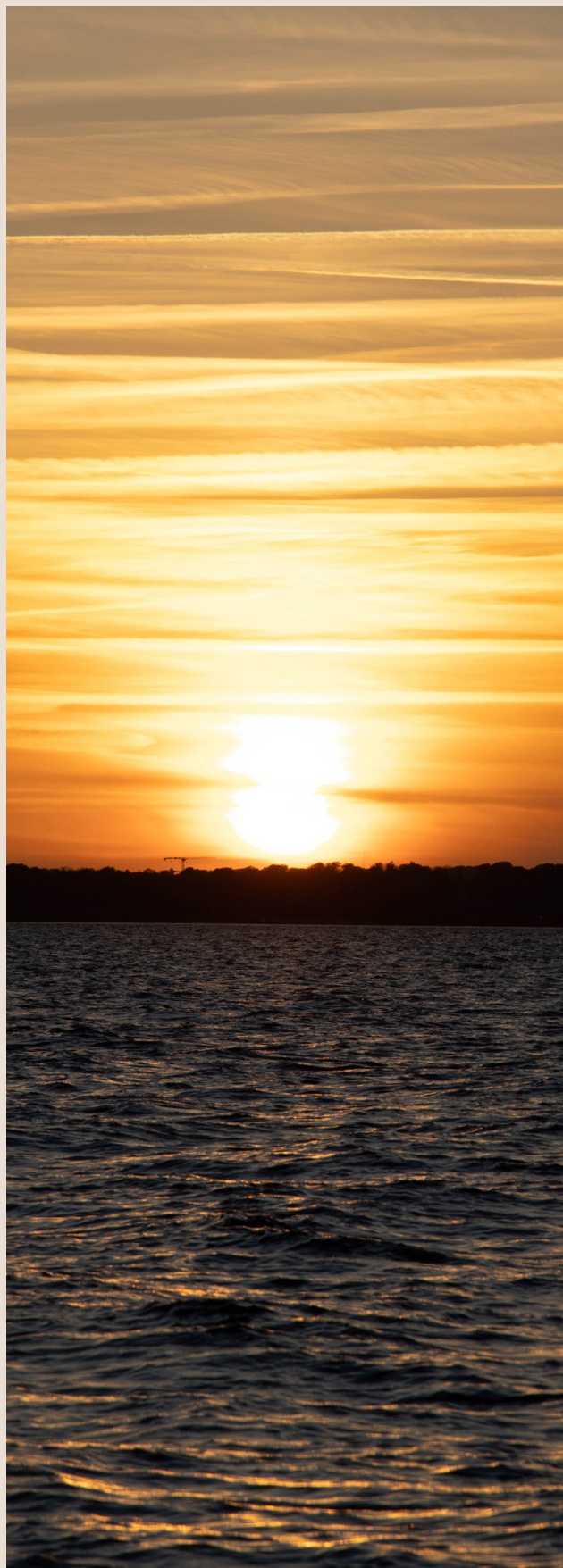
INTRO – DE FØRSTE UGER

Introprogram

Introprogrammet er designet til at give de Giv-Et-År-engagerede en opstart med god tid til at lære hinanden og organisationen at kende, samt klæde dem på til den rolle, de skal have. Her er der sat god tid af til fællesskabsskabende aktiviteter, fordi vi ved, at et godt fællesskab for mange er en præmis for, at man føler sig tryk og motiveret i en tid, som er fyldt med forandring.

SKAB ET FÆLLESSKABS-SKABENDE INTROPROGRAM

- Stil jer selv spørgsmålene: Hvad skal de informeres om, hvad skal de lære, hvem skal de møde, og hvornår?
- Indsæt fællesskabsskabende aktiviteter på dag et og to.
- Indsæt møder med kollegaer hvis arbejdsområder, de skal kende til.
- Husk at introducere dem til de systemer, I bruger. Har man ikke før haft et arbejde, kender man for eksempel ikke til it-systemer, slack eller outlook.
- Husk god tid til pauser! Det er overvældende at starte på et nyt projekt.
- Giv først medansvar fra uge to.



INTRO – DE FØRSTE UGER

Eksempel på introprogram

Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4
09:30 Velkomst og morgenmad for alle i organisationen 11:00 Indflytning	08.30 Morgenmad (kun for Giv-Et-År-engagerede) 10:00 Fællesskab – hvem er Giv-Et-År-fællesskabet, og hvorfor er vi her?	09:00 Giv-Et-År-pagt – fundament for jeres fællesskab	09:00 Kursus og oplæring i opgaver
Frokost	Frokost	Frokost	Frokost
12:30 Rundvisning 14:00 Introduktion til organisationens vision og teams	12:30 Introduktion til Giv-Et-År-programmet og vagtplan 17.00 Fællesspisning og bålhygge	12.45 De Giv-Et-År-engagerede udforsker lokalområdet på egen hånd	12:30 Kursus og oplæring i opgaver

Dag 5	Dag 6	Dag 7	Dag 8	Dag 9
08:30 Koordineringsmøde med hele organisationen 09.30 Introduktion til arbejdsområde	09.00 Morgenmøde for Giv-Et-År-engagerede 09.30 Introduktion til arbejdsområde	08:30 Introduktion til arbejdsområde	08.30 Lav din første rundvisning for en anden Giv-Et-År	09.00 Første vagt
Frokost	Frokost	Frokost	Frokost	Frokost
12:30 Introduktion til arbejdsområde	12:30 Introduktion til arbejdsområde 18.00 Social aktivitet med frivillige	12.30 Kursus i rundvisninger	12:30 Trivselssamtaler 20.00 Fredagsfilm	12.30 Første vagt

INTRO – DE FØRSTE UGER

Pakkeliste fra ung til ung

Følgende er en pakkeliste over, hvad man kan tage med sig, når man flytter ind i organisationen som ny Giv-Et-År-engageret. Listen er lavet af tidligere Giv-Et-År-engagerede.

BASISTING

- Praktisk tøj til praktisk arbejde
- Badetøj til badeture
- Festtøj til fede fester!
- Hyggetøj til sofahygge og tømmermænds-dage
- Regntøj til regnvejrskage samt andet tøj, der kan tåle vejret midt i æ' haw
- Varmt tøj til de kolde dage
- Whatever du føler dig tilpas i

MEDBRING OGSÅ

- Sko, sko og sko. Man går meget mere end man regner med og bruger sko både inde og ude.
- Toiletsager (ikke håndsæbe eller toiletpapir, det klarer øen)
- Computer, høretelefoner og andre personlige devises (for eksempel iPad eller tablet, Bluetooth-højttaler og lignende)

NOGET, DU VIL BRUGE I DIN FRITID

- Løbesko
- Kontrabas
- PlayStation og spil
- Hækletøj

DE TING, DU IKKE KAN LEVE UDEN. FOR EKSEMPEL:

- Din yndlingskop
- Dit yndlingstæppe
- Din yndlingsbamse
- Din favoritvest

FIRE GODE RÅD, NÅR DU FLYTTER UD PÅ EN Ø ELLER IND PÅ DIN ARBEJDSPLADS

Øen har dyner, puder, sengetøj, madras og seng, men det kan anbefales at medbringe sin egen dyne, pude og sengelinned. Medbring gerne liggeunderlag og sovepose til at sove i øens shelters.

Øens køkken er udstyret med alt basisudstyr, men hvis du ikke kan leve uden din mælkeskummer, smoothieblender, mummi-kop eller tekande, så medbring også det.

Cykel og løbehjul kan være rare at have i umiddelbar nærhed. Holmen kan fint bruges som opbevaringssted, men det er dog ikke det sikreste sted. Øen er også en mulighed for opbevaring, men cykelkæder og saltvand er en dårlig kombination.

Er der noget, du er i tvivl om, så har du et helt år til at nå at hente det, du mangler. Så stress endelig ikke over dét.



FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Gåde til at finde vej

Dette er en samarbejdsøvelse med formål om at styrke fællesskabet, samarbejdet og sammenholdet gennem en fysisk aktivitet.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

1. Skriv og print en gåde, som skal lede Giv-Et-År-engagerede til deres nye hjem, computer, lokale kiosk eller andet relevant.
2. Vær opmærksom på sværhedsgraden, når du skriver gåden. Er den for nem, vil en person hurtigt knække den, og formålet med samarbejdet vil gå tabt.
3. Lav to ledetråde, som du kan give dem, hvis gåden er for svær.
4. Giv de Giv-Et-År-engagerede gåden om morgenen. Så har de god tid og behøver ikke at stresse over, at det snart bliver aften.
5. Giv ledetråde, hvis motivationen daler.

EKSEMPEL

DIT NYE HJEM

jeres hjem er klar, **s**å snart I det tar
gemt i ly for regn, **o**g betonhegn
byens larm vil forsvinde, **v**andets glimt vil dig
blinde
nattens stilhed vil du mærke, **e**kkø vil for-
stærke
og hvis du pjækker, **s**olen dig vækker
sammen I kan tænde flammen, **a**lle I bor
sammen
er gåden svær min ven, **l**ad os prøve igen

(Løsningen er det første bogstav efter komma, som her er markeret med **rød**)



FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Walk'n'talk

Formålet med walk'n'talk er, at de Giv-Et-År-engagerede lærer hinanden bedre at kende.

Stort set alle kender til konceptet Walk'n'talk. Den kræver derfor ikke så meget forberedelse, og den er let at gå til. Det er ligeledes en aktivitet, de Giv-Et-År-engagerede nemt selv kan facilitere.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

1. Gå en tur i par. Aftal på forhånd hvor mange minutter turen skal vare, og hvor I mødes igen.
2. Kom først tilbage når I har fundet tre ting, I har til fælles og tre ting, I IKKE har til fælles.
3. Del jeres ligheder og forskelle i plenum med de andre deltagere, når I igen er samlet.

Circle of trust

Eftersom Giv-Et-År-engagerede skal bo sammen, er det vigtigt at opbygge et trygt fællesskab, hvor de kan være fortrolige med hinanden. Formålet med Circle of Trust er derfor at skabe et hyggeligt og uformelt rum, hvor Giv-Et-År-engagerede kan styrke tilliden mellem hinanden.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

1. Introducer øvelsens formål til de Giv-Et-År-engagerede
2. Faciliter dialog: På skift fortælles en personlig oplevelse, hvor de følte sig sårbare. Det pointeres, at oplevelsen forbliver i dette rum.
3. Outro: Samle op på formålet med aktiviteten og læg op til, at de altid kan træde ind i dette rum sammen.



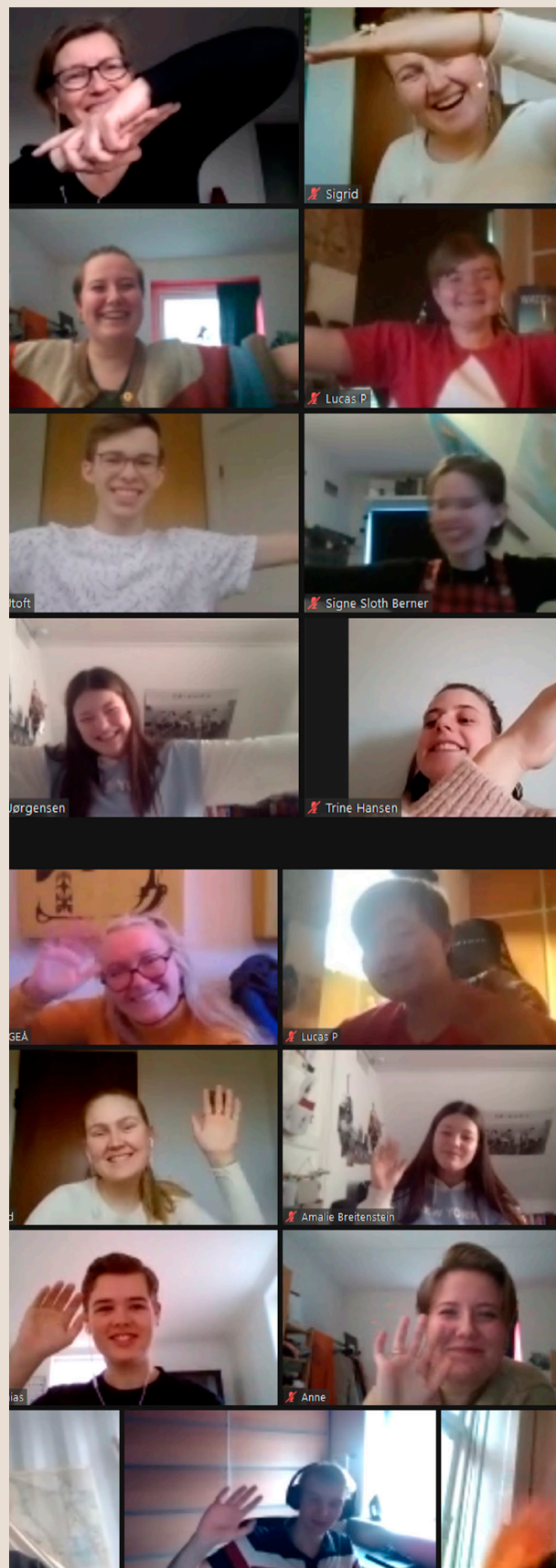
FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Digital Energizer

Vi ved alle, hvor svært det kan være at holde koncentrationen og entusiasmen, når man sidder foran en skærm under Zoom- og Teamsmøder. Formålet med en Digital Energizer er derfor at få en pause, hvor man kommer lidt op at stå og får energien tilbage. Samtidig er det en mulighed for at lære hinanden bedre at kende.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

1. Alle tænder deres kamera og sikrer sig, at alle kan se alle.
2. Alle har nu ét minut til at finde én ting, som minder dem om for eksempel et fællesskab de værdsætter, en god ven eller en sjov oplevelse (mulighederne er mange).
3. Efter ét minut skal alle vise tingen frem på kameraet og fortælle kort om deres valg.



FÆLLESSKABSAKTIVITETER

Samtalemener

Når man bliver sat sammen med andre mennesker, man ikke kender særligt godt, kan det være svært at finde på noget at snakke om. Samtalemenerne er en appetitlig icebreaker. Formålet med den er, at de unge kan lære hinanden bedre at kende.

En samtalemenu er en række spørgsmål udformet som en middagsmenu, der indeholder en appetizer, forret, hovedret og dessert. Appetizeren er et sjovt spørgsmål, for eksempel om man er til ananas på pizza. Forretten er mere personligt. Hovedretten er et komplekst spørgsmål. Og desserten er et hyggeligt spørgsmål at slutte af på.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

1. Print samtalemener lavet af Ungdomsøen eller find på jeres egne menuer
2. Giv alle en samtalemenu og bed dem finde sammen to og to
3. Giv dem to til fem minutter til at snakke ud fra samtalemenerne
4. Når de er færdige, bytter de menuer og finder en ny makker

Se eksempler til højre.

Vil du have fat i alle samtalemenerne, så kontakt engagementskonsulent Anna Rask på anna.rask@ungdomsoen.dk.



FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Stormester

Stormester har til formål at give god energi og grin. Den egner sig godt til at bryde lange strategi- og udviklingsmøder.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

Stormester kan udføres enten digitalt eller fysisk. Den kræver notesbøger, skriveredskaber, telefoner og for eksempel en messenger-tråd. Den består af tre udfordringer. Udføres aktiviteten digitalt kræver det, at alle har kamera slået til, og at I opretter en gruppechat, hvor man løbende kan dele billeder og kommentarer.

1. Introducer aktivitetens regler

Velkommen til Stormester. Her skal I konkurrere mod og med hinanden i tre udfordringer. I skal vælge én diktator, som ikke deltager, men enevældigt bestemmer, hvem der har løst udfordringerne mest kreativt og tilfredsstillende. Diktatoren holder styr på tiden og giver point. Vinderen af hver udfordring får fire point. Derudover gives to ekstra point hvis man som deltager på forhånd kan gætte, hvem der vil klare udfordringen bedst. Den med flest point til sidst bliver stormester!

2. Udfordringerne kan udføres kronologisk én efter én eller udplukkes

Hvem er den bedste sælger?

- Skriv dit bud ned i din notesbog
- Find en ubrugelig ting (to minutter)
- Lav den længste liste over, hvad din ubrugelige ting kan bruges til (tre minutter)
- Overbevis de andre om, hvor vildt brugbar din ting er, og giv dem et godt tilbud på tingen, de ikke kan afstå (fem minutter)

Hvem er den mest kreative?

- Skriv dit bud ned i din notesbog
- Tag din notesbog på hovedet
- Tag en kuglepen
- Du har to minutter til at tegne en elefant med en nytårshat i notesbogen på dit hoved

- Tag et billede af din tegning og del i chatten (digitalt) eller vis den til de andre (fysisk)

Hvem er den bedste fotograf?

- Skriv ned, hvor du drømmer om at rejse hen
- Forestil dig, at du er der lige nu!
- Du har nu ti minutter til at sende et postkort med et billede af dig, som nyder din rejse. Del i chatten (hvis digitalt)

3. Pointoptælling: Diktatoren optæller point og udnævner en vinder



FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Brev til dit fremtidige jeg

Intet er fastlagt, og alt er i forandring – det vi planlægger i dag, ser anderledes ud i morgen. Fremtiden er så uforudsigelig og svær at forestille sig, og derfor kan det skabe ro at tænke frem i tiden og sætte nogle mål for, hvad man gerne vil få ud af et forløb. Formålet med at skrive et brev til sit fremtidige jeg er derfor, at definere nogle personlige mål som Giv-Et-År-engageret. Brevet kan findes frem senere og bruges til at reflektere over, hvorvidt man har nået sine mål, eller, om man har nået nogle helt andre mål.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

Forberedelse: Papir, skriveredskaber og konvolutter.

Tid: Giv god tid – det er et stort spørgsmål at svare på.

1. Stil spørgsmål, der retter sig imod dig selv i fremtiden. For eksempel "Hvad vil du gerne opnå med dette år?"
2. Læg brevet i en kuvert med dit navn på. Gem den et sted, hvor den ikke forsvinder.
3. I slutningen af året finder du kuverten frem og læser brevet. Måske reflekterer I fælles over hvor tæt på eller langt fra brevets forudsigelser, I føler jer.



FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Giv-Et-År-pagten

Giv-Et-År-engagerede er ligesom kollegaer, man skal bo med, men som man ikke selv har valgt. Derfor er det vigtigt, at alle føler sig trygge og imødekommet i fællesskabet. En måde at skabe tryghed er ved at lave fælles normer og værdier for, hvordan man begår sig med hinanden. Gennem dialog, fysiske aktiviteter og kreativ udfoldelse er formålet med Giv-Et-År-pagten derfor at skabe fundamentet for et trygt og forpligtende fællesskab.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

Giv-Et-År-pagten varer to til tre timer og består af fire dele, der i alt leder til, at Giv-Et-År-gruppen har skabt et fundament for deres fællesskab, herunder værdier, regler, beslutningsprocesser, symboler og kommunikationsveje.

GIV-ET-ÅR-PAGT DEL 1: HVAD ER ET GODT FÆLLESSKAB?

1. Deltagerne skal finde sammen i par. De får en seddel med følgende spørgsmål: Hvad er et fællesskab for dig? Hvilke fællesskaber er du del af? Hvad kan få dit pis i kog ved de fællesskaber?
2. På ti minutter skal de finde frem til 1-2 ting, der kan få begge parter pis i kog (for eksempel mobning i skolen, når folk ikke lytter, når ens forældre behandler en som et barn). Svarerne skrives ned på en lap papir.
3. Parret finder sammen med ét eller to andre par (fire til seks i alt), og fortæller om deres irritation. Den nye gruppe skal nu se, om de kan finde en ting, som de alle synes kan ødelægge et fællesskab.
4. Med udgangspunkt i de forrige runder skal de fastsætte én værdi ved at afslutte sætningen: Det er vigtigt for os at... [indsæt en værdi] og derfor... [indsæt en handling]
For eksempel: Det er vigtigt for os, at der bliver lyttet aktivt. Derfor kigger vi ikke på vores telefoner, når vi bliver talt til.

GIV-ET-ÅR-PAGT DEL 2: VALG AF VÆRDIER OG BESLUTNINGS-PROCES

1. Forestil jer at I sidder i en båd på vej til en ø, hvor I skal starte jeres helt eget samfund. Der er en voldsom storm i sigte. Båden er overfyldt og vil kæntré, hvis ikke I får smidt noget overbord, inden stormen rammer. I har båden fyldt af ting, værdier og rettigheder, som I kan se herunder.

I skal nu beslutte, hvilke ti af nedenstående ting, som I vil smide overbord! I har ti minutter.

Militær	Senge
Kongehus	Husly
Telefoner og internet	Ytringsfrihed
Tøj	Penge
Uddannelse	Rent miljø og klima
Lægehjælp	Religion
Vegetarisk mad	Håndsprit
Kød	Ligestilling
Dyr	Toilet og bad
Vedvarende energi	Underholdning (bolde, film og spil)

2. Tillykke, stormen vendte retning i sidste øjeblik, og alle overlevede. I har nu taget jeres første beslutninger i fællesskab.

Hvordan tog I egentlig beslutningen om, hvad I skulle smide væk?

Vi taler om det, indtil alle er enige
Vi taler om det og stemmer om beslutningen. Flertallet bestemmer.
Vi taler om det og vælger én som i sidste ende bestemmer.
En anden måde?

FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Giv-Et-År-pagten

GIV-ET-ÅR-PAGT DEL 3: LAV ET RITUAL FOR AT FEJRE FEJL

Tag inspiration fra værktøjet "Fejr fejl!" på næste side.

GIV-ET-ÅR-PAGT DEL 4: MARKER JERES FÆLLESSKAB MED ET FLAG

Deltagerne laver et flag, der kan minde alle om den pagt, de i fællesskab har lavet. Hæng flaget op et synligt sted som en markering på fællesskabets normer og værdier.



FÆLLESSKABS AKTIVITETER

Fejr fejl!

Unge i Danmark er nogle af dem i verden, som ved allermest om samfund og politik. Alligevel føler mange ikke, at de ved nok eller er dygtige nok til at blande sig i, hvordan samfundet skal indrettes. De er vokset op i en præstationskultur, hvor fejl opfattes som fiasko, og det hæmmer også Giv-Et-År-engageredes mod til at sætte et aftryk på jeres organisation. Formålet med denne aktivitet er at styrke Giv-Et-År-engageredes handlemod ved at plante det første frø til en organisationskultur, hvor fejl naturliggøres som en præmis for forandring og læring – en kultur, hvor det ikke bare er okay at lave fejl, men hvor det bliver fejret.

SÅDAN UDFØRES AKTIVITETEN

Forberedelse: Medbring snor, tape, små lapper papir og skriveredskaber.

1. Alle skriver individuelt hvilken fejl, der har formet dem, på et stykke papir.
2. Alle hænger den op til offentligt skue på en snor.
3. Sammen skal I nu udvikle et ritual for, hvordan I gerne vil fejre ikke bare de fejl, som I hver især har lavet, men også de mange fejl, som I helt sikkert kommer til at lave i fremtiden.
4. Fejr jeres tidligere fejl med jeres nye ritual.

EKSEMPLER

"Når vi laver en fejl, skrives den ned i en fejl-bog, hvor man kan læse om alle de fejl, vi har lavet i tidens løb."

"Hver gang vi laver en fejl, råber vi "HURRRA" i kor indtil vi taber pusten."



ORGANISERING OG OPGAVER

Det organisatoriske trafiklys

Trafiklyset skal give Giv-Et-År-engagerede overblik over, hvad de kan få indflydelse på.

SÅDAN SKABES TRAFIKLYSET

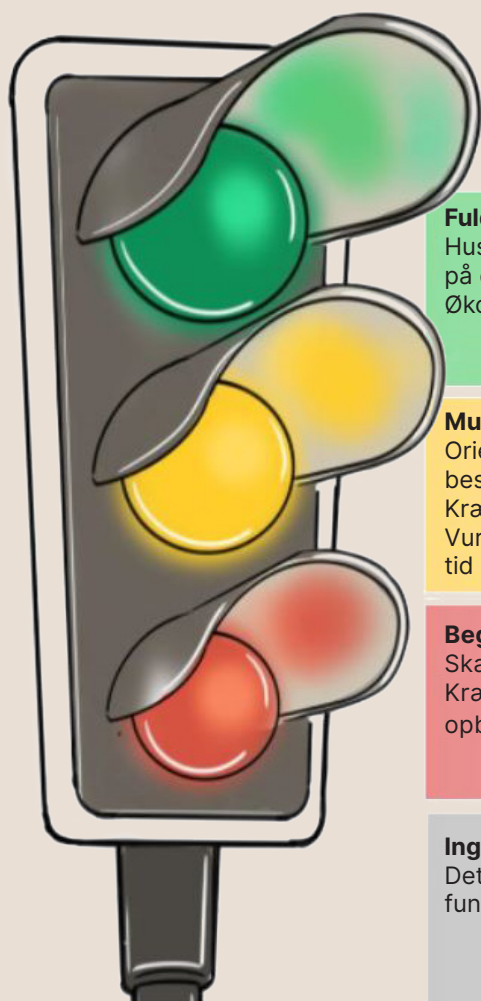
For at udfylde trafiklyset kræver det, at man har taget stilling til, hvilke beslutninger, der ligger i hvilket felt, og hvor man kan få indflydelse som Giv-Et-År-engageret. De forskellige farver indikerer graden af den indflydelse og beslutningskraft, som man som engageret har.

Alt i det **grønne** felt kan Giv-Et-År-engagerede gå i gang med uden større afklaring hos andre aktører i organisationen.

Alt i det **gule** felt skal drøftes i plenum i fællesskabet (eksempelvis et ø-råd på Ungdomsøen) og ved ændringsforslag skal der nedsættes en gruppe af engagerede, der mødes med organisationens sekretariat og eventuelt bestyrelse.

Alt i det **røde** felt er svært at få indflydelse på, men kritiske spørgsmål til sekretariat er velkomne.

Alt i den **grå** mast, der holder trafiklydet, er ikke muligt at få indflydelse på som engageret.



Fuld indflydelse

Husk samspil med andre aktiviteter på øen
Økonomi skal aftales med kontoret

Eksempelvis:

Frivilligt drevne projekter eller aktiviteter
Kortvarige samarbejder
Udvikling af nye demokratiske tiltag
Kommunikation til unge

Mulighed for indflydelse

Orientér dig med andre (kontor, bestyrelsen, andre unge)
Kræver samarbejde og ejerskab
Vurdér hastighed – tingene tager tid

Eksempelvis:

Dogmer/vision
Nye store fondsprojekter/aktiviteter
Fysiske faciliteter og -forhold
Længerevarende samarbejder
Kommunikation til donorer

Begrænset indflydelse

Skaber trafikkaos for mange andre
Kræver god argumentation og stor opbakning

Eksempelvis:

Kommercielle parter
Kernepartnere
Målsætninger i nuværende fondsbevillinger
Sejlads

Ingen indflydelse

Det hele vælter ved at pille ved fundamentet

Eksempelvis:

Ungdomsøens beliggenhed og navn
Driftsomkostninger og økonomiske rammer
Afsættelse af bestyrelsesmedlemmer
Fondsorganisering

ORGANISERING OG OPGAVER

Opgaver

Giv-Et-År-engagerede bidrager til organisationens kerneopgaver, men er drevet af motivation. Derfor er det helt essentielt at få afklaret formålet med de opgaver, de er med til at løfte. Hvad skaber det af værdi for dem? Se eksempel på opgaver med formålsbeskrivelser her.



Drift (D) Opgaver: oprydning, rengøring, vedligehold, beredskabstræning og sejlads. De unge kanforvente, at driftsopgaverne er forskelligartede, og flere vil være uforudsete – for eksempel stormsikring i forbindelse med uvejr. Formål: De får erfaring med praktisk arbejde og håndværk og lærer øen at kende i detaljen.	Værtskab (V) Opgaver: Tage kaj- og kioskvagter. Som kajvagt er opgaven at sørge for at besøgende føler sig velkomne – for eksempel at byde velkommen, svare på spørgsmål, vise vej og tælle besøg. Kioskvagten skal passe kiosken. Formål: De får erfaring med formidling og service, mulighed for at møde og tale med meget forskellige mennesker og præge deres oplevelse.	Projekt (P) Opgaver: udvikle egne projekter med støtte fra Team Engagement og tage del i projekter ledet af andre medarbejdere på sekretariatet eller engagerede i Ungdomsøens fællesskab. Formål: De får mulighed for at handle på egne ideer eller dyrke en interesse, påvirke større projekter på øen og prøve kræfter med projektledelse.
Eventafvikling (E) Opgaver: være med til at gøre klar til og afvikle arrangementer for besøgende. Det kan være klargøring af forplejning og lokaler, praktisk hjælp og tilstedeværelse under arrangementet, byde besøgende velkommen eller afvikle aktiviteter. Formål: De får erfaring med at koordinere og afvikle events og mulighed for at præge besøgendes oplevelse og sikre, at de møder unge og ungeperspektiver på øen.	Fællesskab (F) Opgaver: Deltagelse i sociale aktiviteter for engagerede, for eksempel Ungdomsø-weekender, UØ inviterer til..., tænkepauser, fællesdage med Platformen og diverse kurser. Besøge ungeprojekter og ungeinvolverende projekter. Formål: De kan deltage i Giv-Et-År-fællesskabet og fællesskabet blandt de øvrige frivillige.	Andet (X) Opgaver: Administration, kommunikation, ansættelsessamtaler eller partnernemøder, afholde aktiviteter og oplæg ude i landet for eksempel på Roskilde Festival, Ungdommens Folkemøde og gymnasier. Formål: Koordinering, indflydelse og sjove oplevelser.

ORGANISERING OG OPGAVER

Vagtplan

Som Giv-Et-År-engageret har ens vagtplan lidt af alle opgaver de første tre måneder. Derefter inviteres man til et møde om, hvilke opgaver, man finder mest motiverende og ønsker skal vægte højest i den individuelle vagtplan. I evaluerer vagtplanen hver anden måned.

På Ungdomsøen har vi flest gæster og events i sommerhalvåret. Derfor kan de Giv-Et-År-engagerede i denne periode forvente at bruge cirka 80 procent af arbejdstiden på drift, værtskab, eventafvikling og fællesskabsskabende aktiviteter. I vinterhalvåret kan de forvente at cirka 40 procent af tiden går med projektudvikling og møder, da der er mere tid til fordybelse i denne periode. Derudover vil der blive tilføjet flere fællesskabsskabende aktiviteter i vinterhalvåret – for eksempel årets inspirationstur. Hvis jeres Giv-Et-År engagerede arbejder på skæve tidspunkter, vil de naturligvis få fri i normal arbejdstid. I så fald er det vigtigt at synliggøre i hele organisationen, hvornår de har fri og ikke må forstyrres med arbejdsrelaterede inputs.

GIV-ET-ÅR-KOORDINERINGSMØDE

En gang om ugen afholdes et koordinering- og informationsmøde med de Giv-Et-År-engagerede. Alle medarbejdere kan give information til dette møde, som faciliteres af omsorgspersonen.

SÅDAN UDARBEJDES VAGTPLANEN

Hver anden måned udarbejdes en vagtplan over arbejdsområder sammen med de Giv-Et-År-engagerede. Ved at inddrage de unge i processen skabes en arbejdsplads, der imødekommer deres behov, ønsker og motivation. Vagtplanen er synlig for alle medarbejdere. Alle, som er ansvarlige for at definere opgaver indenfor arbejdsområderne, melder ind til omsorgspersonen senest den 15. hver anden måned forud for de næste to måneder. Ønsker til særlige fridage og vagter fra Giv-Et-År-engagerede sendes ligeledes inden den 15. Omsorgspersonen er ansvarlig for at udarbejde vagtplanen. Den er klar for den kommende måned senest den 25.

Vagtplanen bliver individuel, men som team er vægtningen således:

Opstart og afslutning 20. juli til 15. august	Højsæson fra 1. maj til 1. november	Lavsæson fra 1. november til 1. maj
Per uge: 2 x Fællesskab	Per uge: 1 x Drift	Per uge: 1 x Drift
2 x Afvikling/drift/værtskab	2 x Afvikling	1 x Afvikling
1 x Projekt (optimalt fælles på onsdage)	1 x Værtskab	1 x Værtskab
2 x Sammenhængende fridage (udgangspunktet er fælles fridage og gerne lørdag/søndag i det omfang det er muligt)	1 x Projekt (optimalt fælles på onsdage)	2 x Projekt (optimalt fælles på onsdage/torsdage)
Stort fokus på fællesskab i opstart og afslutning	2 x Sammenhængende fridage (søndag/mandag eller mandag/tirsdag)	2 x Sammenhængende fridage
	Hertil tilføjes fællesskabsaktiviteter og andet (x) efter behov.	Hertil tilføjes fællesskabsaktiviteter og andet (x) efter behov.

ORGANISERING OG OPGAVER

Årshjul for Giv-Et-År-program

Årshjulet skal give overblik over større aktiviteter og indsatsområder, og forventningsafstemme fordelingen af tid og ressourcer til de forskellige indsatser.

EKSEMPEL PÅ ÅRSHJUL

Måned	Aktiviteter udover faste arbejdsopgaver	Fordeling af indsats i procent	Kommentar
August	Introsprogram – to til tre uger (Ingen faste arbejdsopgaver)	Introduktion til opgaver 40 % Fællesskabet 50 % Introduktion til organisation 10 %	Velkomst og introduktion til daglige opgaver Lærer hinanden og organisationen at kende Styrke fællesskabet
September	Tænkepause Et lille fælles projekt med sekretariatet Frivilligweekend	Afvikling 30 % Drift 15 % Fællesskabet 30 % Projekter 10 % Værtskab 15 %	Refleksion over den første tid
Oktober	Giv-Et-År-dag (social dag) Trivselssamtaler Projektuddannelse (2 dage)	Afvikling 30 % Drift 20 % Fællesskabet 20 % Projekter 10 % Værtskab 20 %	Social dag for Giv-Et-År-engagerede Planlægge og afvikle frivilligweekend Igangsætte projektudvikling med valg af "eget" projekt
November	Tænkepause Metodeudvikling (Vi udvikler på rammerne for Giv-Et-År-programmet sammen)	Afvikling 20 % Drift 10 % Fællesskabet 20 % Projekter 30 % Værtskab 20 %	Efterårsrefleksion Fælles projekter på sekretariat Projektudvikling eget projekt

ORGANISERING OG OPGAVER

Årshjul for Giv-Et-År-program

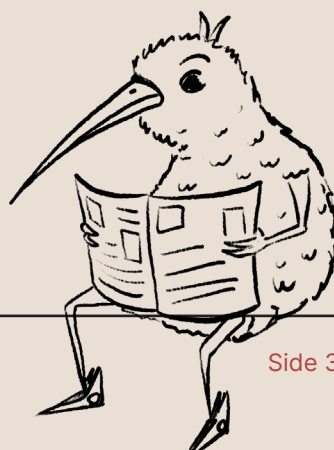
FORTSAT EKSEMPEL PÅ ÅRSHJUL

Måned	Aktiviteter udover faste arbejdsopgaver	Fordeling af indsats i procent	Kommentar
December	Trivselssamtaler Nytårscamp (aktivitet for frivillige) Juleferie	Afvikling 20 % Drift 20 % Fællesskabet 20 % Projekter 30 % Værtskab 10 %	Holde fri fra fællesskabet Fejre og feste Deltage i strategiudvikling
Januar	Tænkepause Et lille fælles projekt med sekretariatet Engagementsweekend (weekend for frivillige)	Afvikling 20 % Drift 10 % Fællesskabet 20 % Projekter 30 % Værtskab 20 %	Booste motivation og trivsel Projektudvikling
Februar	Trivselssamtaler Vinterferier Rekruttering af nyt hold Metodeworkshops (vi udvikler på rammerne for Giv-Et-År-programmet sammen)	Afvikling 20 % Drift 10 % Fællesskabet 20 % Projekter 30 % Værtskab 20 %	Projektudvikling Giv-Et-År-engagerede er med til at rekruttere nyt hold
Marts	Tænkepause (evaluering) Engagementsweekend Rekruttering af nyt hold	Afvikling 20 % Drift 20 % Fællesskabet 10 % Projekter 30 % Værtskab 20 %	Fælles projekter på Sekretariat Projektudvikling 

ORGANISERING OG OPGAVER

Årshjul for Giv-Et-År-program

FORTSAT EKSEMPEL PÅ ÅRSHJUL

Måned	Aktiviteter udover faste arbejdsopgaver	Fordeling af indsats i procent	Kommentar
April	Giv-Et-År-dag Trivselssamtaler	Afvikling 20 % Drift 30 % Fællesskabet 10 % Projekter 30 % Værtskab 10 %	Social dag fælles med Platformens Giv-Et-År-engagerede Fælles projekter på sekretariat Projektforankring Klargør til højsæson
Maj	Frivilligweekend	Afvikling 40 % Drift 20 % Fællesskabet 10 % Projekter 10 % Værtskab 20 %	Fælles projekter på sekretariat Projektforankring
Juni	Trivselssamtaler Tænkepause	Afvikling 30 % Drift 20 % Fællesskabet 10 % Projekter 10 % Værtskab 30 %	Afslutning af projekt
Juli	Afslutningsfest Exitsamtaler Anbefalinger	Afvikling 20 % Drift 10 % Fællesskabet 40 % Værtskab 30 %	Skabe en god afslutning 

FÆLLESSKAB OG TRIVSEL

Giv-Et-År-vejen

Formålet med Giv-Et-År-vejen er at kortlægge oplevelser og mindes særligt gode tider, der har fundet sted i løbet af et Giv-Et-År-program. Igennem ord og billeder bliver det fællesskab, de sammen har opbygget, og de oplevelser, de har været igennem, således forankret.

Tegningen af Giv-Et-År-vejen fortsætter på hver tænkepause for til sidst at være et billede af den fælles rejse. Den markerer de særligt gode oplevelser og særligt motiverende opgaver.

Forberedelse:

Medbring papir, tuscher i forskellige farver, stort papir, der er tegnet en snoet vej på, og post-its med hjerter.

1. Forklar opgaven: Tænk tilbage på den seneste periode. Find billeder eller andet frem, som kan hjælpe på hukommelsen
2. Skriv alle opgaverelaterede ting, I har lavet, med blå
3. Skriv alle fritidsrelaterede ting, I har lavet med grøn
4. Sæt et hjerte ved en oplevelse eller situation, som du synes var et vigtigt skridt hen imod at sikre din trivsel og motivation



FÆLLESSKAB OG TRIVSEL

Midtvejsevaluering

Formålet med midtvejsevalueringen er at få viden om, hvordan det opleves at være Giv-et-år og et grundlag for at forbedre rammerne for programmet.

I eksemplet herunder kan I se hvilke spørgsmål, vi på Ungdomsøen og Platformen stiller Giv-Et-År engagerede for at få indsigt i deres oplevelse af programmet.

1. Hvad er et godt fællesskab for dig? Beskriv det med tre ord:
2. Hvor enig er du i følgende udsagn:

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Helt enig
Jeg føler mig en del af et godt Giv-Et-År-fællesskab					
Jeg føler mig en del af et godt arbejdsfællesskab blandt ansatte?					

3. Har du et forslag til, hvordan din leder kan blive bedre til at hjælpe dig?
4. Hvor enig er du i disse udsagn:

	Helt uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Helt enig
Jeg har tilpas indflydelse på min hverdag og opgaver					
Jeg har tilpas indflydelse på organisationens udvikling					
Jeg har prøvet noget nyt					
Jeg har lært noget som Giv-Et-År, som jeg kan bruge i andre sammenhænge					
Jeg har fået mere mod på at prøve at skabe projekter eller engagere mig andre steder					
Jeg synes samlet set vores madlavningsordning (det vil sige kostpenge, fællesspisning, indkøb med mere) fungerer og skal fortsætte					
Jeg føler mig hjemme i vores bolig					
Jeg synes vores vagtplan skaber overblik					
Jeg oplever en god fordeling mellem opgaver					

5. Har du et konkret forslag til, hvordan vi kan forbedre aktiviteterne eller rammerne for at være Giv-Et-År?
6. Hvad er mest afgørende for, at du bliver ved med at være motiveret til at være Giv-Et-År?
7. Hvad er dit bedste råd til organisationen?

FÆLLESSKAB OG TRIVSEL

Tænkepause

Tænkepausen er en workshop om læring og trivsel. Det er en pause fra hverdagen, som bruges til refleksion over opgaver, læring og trivsel som Giv-Et-År i en organisation. Tænkepausen skal styrke de Giv-Et-År-engageredes trivsel og indflydelse på organisationen gennem dialog og handling.

Tænkepausen er en hel dag, og den foregår et andet sted end arbejdspladsen. På Ungdomsøen og Platformen holder vi fire årlige tænkepauser, hvor vi berører temaerne: fællesskab, motivationsdrevet arbejde, rammerne for Giv-Et-År, læring og den gode afslutning.

EKSEMPEL PÅ DAGSORDEN

09:00-09:30: Check in og program

09:30-10:15: Giv-Et-År-vejen

10:30-12:00: Dialog om trivsel og motivation

12:00-13:00: Frokost

13:00-14:30: Handlingstid

14:30-15:00: Leg

15:00: Check ud

Bemærk. Alle Giv-Et-År engagerede har på forhånd for denne tænkepause udfyldt en individuel midtvejsevaluering (se værktøj midtvejsevaluering på side 35).



DIALOG OM MOTIVATION OG TRIVSEL

Formål: Sikre dialogen om emner, der påvirker Giv-Et-År engageredes trivsel og fællesskab.

Forberedelse: Post-its og tuscher.

Tid: Tre timer.

1. Del holdet i to grupper
2. Hver gruppe skriver en liste over ting, I gør, som er med til at styrke jeres trivsel og motivation
3. Hver gruppe skriver en liste over ting, som udfordrer jeres trivsel og motivation
4. Alle samles om at vælge tre udfordringer, som I arbejder videre med i fællesskab
5. Identificér hvad det er, som gør det svært?
6. Hvad kan I sammen prøve at gøre anderledes, og hvem gør hvad?
7. Hvad kan I hver især gøre anderledes den næste måned for at sikre din trivsel?

VI LEGER

Formål: Slutte af med god energi.

Forberedelse: Maling, pensler og papir.

Tid: 30 minutter.

1. Del alle ind i grupper af to personer
2. Udlevér maling, pensler og papir
3. Alle har nu 15 minutter til at male et portræt af deres makker.

For guide til Giv-Et-År-vejen se side 34.

FÆLLESSKAB OG TRIVSEL

Exitsamtale

Hvad har jeg egentlig lært, og hvad tager jeg med videre i livet? Der sker enormt meget i løbet af et år, og man får ikke altid lige sat sig ned og tænkt over hvad, der egentlig er sket. En exitsamtale giver mulighed for at træde et skridt tilbage og reflektere over hvilke forandringer, der er sket. Formålet med en exitsamtale er derfor at skabe bevidsthed om kompetencer og selvudvikling.



EKSEMPEL PÅ REFLEKSIONSARK

Skriv tre til fem opgaver eller projekter, som du har været glad for at være del af

Hvilke kompetencer har du øvet dig i at bruge på de opgaver?

Hvad har du fået ud af at være del af et fællesskab?

Hvad har udfordret dig?

Hvad har været særligt fedt?

Har du noget feedback til organisationen?

Hvad er du god til? (Skal udfyldes af en anden Giv-Et-År-engageret eller ansat)

ADMINISTRATION

Personaleressourcer og ledelse

Giv-Et-År engagerede tilknyttes en vejleder, som vi kalder omsorgsperson. Denne har til opgave at understøtte de unges engagement, sikre trivsel og motiverende opgaver. Hvor mange ressourcer I skal afsætte til frivilligledelse vil være meget kontekstafhængigt, men I kan have in mente, at unge har begrænset organisationserfaring, hvorfor I kan bruge som tommelfingerregel, at det vil kræve det samme som at lede en nyuddannet medarbejder plus 10 procent.

Her er fem gode råd fra en omsorgsperson, som leder Giv-Et-År på Ungdomsøen:

1 Mød de unge med afsæt i deres ståsted. Det betyder konkret, at du skal tale det sprog, de taler, og lytte aktivt til, hvad de siger. De skal ikke føle sig nødsaget til at tale det sprog, du taler.

2 Hav respekt for det hele menneske. De Giv-Et-År-engagerede bor, lever, holder fri og arbejder det samme sted, og det er vigtigt, at de føler sig set og hørt, som de hele mennesker, de er.

3 En Giv-Et-År har ja-hatten på, så hjælp dem med at sige nej. Indenfor de ressourcer, de har, vil en Giv-Et-År-engageret som udgangspunkt sige "ja" til stort set alle opgaver, eftersom de lever og ånder for jeres organisation. Hjælp dem med at sige nej en gang imellem og respekter, at hvis de siger fra over for en opgave, handler det om, at de ikke kan løfte den eller finder den meningsfuld.

4 Lyt, lyt, lyt. Når en Giv-Et-År-engageret beder om hjælp, ønsker at spare om et projekt eller tale om sin eks-kæreste, er det vigtigt, at du tager dig tid til at lytte og stiller afklarende spørgsmål som: "Hvorfor tror du, at du oplever det, du gør? Hvordan ser du selv en løsning på problemet? Hvad har du specifikt brug for? Det er væsentligt, at du er tålmodig og giver dem tid til selv at finde svarerne. Det giver dem bedre selvværd samt mod og lyst til at tage magt. Dertil skal du naturligvis komme med inputs og støtte op om deres ideer – også de fjollede.

5 Vær til rådighed med kærlighed. Som omsorgsperson er du den tætteste "voksen" til de unge. Det er derfor vigtigt, at du både roser dem, når noget går godt, når noget går galt og alt derimellem. Du skal være der for dem, hvis deres verden pludselig falder sammen, men samtidigt er det vigtigt at give kærlighed og omsorg i form af 'de små ting'. På Ungdomsøen ved Giv-Et-År-engagerede, at de altid kan komme og drikke en sodavand og få en krammer. Der er ikke en fødselsdag, som bliver glemt – også julemanden og påskeharen kommer forbi. Det skaber en familiefølelse og giver dem mod på at stille sig op og sige os imod eller kaste sig hovedløst ud i nye udfordringer.



ADMINISTRATION

Forsikring og budget

FORSIKRING

Giv-Et-År-engagerede er dækket af sundheds-, ulykkes-, ansvars- og arbejdsskadeforsikring.

BUDGET PER GIV-ET-ÅR-ENGAGERET PER ÅR

Lommepenge inklusive feriepenge	104.100,-
Forsikring	1.000,-
Forplejning til sociale arrangementer	3.000,-
Rekvisitter og materialer	2.500,-
Honorar til kurser	2.500,-
Transport	2.500,-
Lokaleleje	36.000,-
I alt	150.600,-



ADMINISTRATION

Hensigtserklæring

Hensigtserklæringen er en form for kontrakt for frivilligt arbejde, hvor alle aftaler og forventninger er afklaret og underskrevet af begge parter.

SKABELON

Formål:	Som fuldtidsfrivillig (herefter Giv-Et-År-engageret) hos [indsæt organisation] vil du få en oplevelse for livet. Du vil som frivillig være med til at udvikle organisationen og [beskriv deres rolle i organisationen] og du vil få rig mulighed for, at [beskriv hvad de får ud af det].
Ansvar og opgaver:	Som Giv-Et-År-engageret bliver du en del af et team bestående af i alt [indsæt antal] Giv-Et-År-engagerede, der i fællesskab løfter opgaver med fokus på [indsæt konkrete opgaver]. Opgaver koordineres og fastlægges løbende i teamet og med supervision af din omsorgsperson, [indsæt navn]. Vi forventer, at du i vid udstrækning løser opgaverne på eget initiativ. [indsæt navn] er din omsorgsperson under forløbet. Du og [indsæt navn på omsorgsperson] er i fællesskab ansvarlige for, at der løbende evalueres på din udførelse af de stillede opgaver og på din indsats på dine selvvalgte projekter.
Forventninger:	[beskriv jeres forventninger] for eksempel: Du kan forvente, at din hverdag som Giv-Et-År-engageret består af både arbejdstid og fritid. Omfanget af opgaver vil variere, og du skal forvente at løfte opgaver, som i perioder ligger udenfor normalt arbejdstidsrum. Udgangspunktet er dog, at du minimum skal have 12 timers hvileperiode i døgnet, og to dage fri på en uge. Vi arbejder med en fire ugers vagtplan.
Bolig:	Du vil under opholdet modtage fri bolig og du vil i den forbindelse blive beskattet af fri helårsbolig på kr. 1.500,00 per mdr. Beløbet vil stå i rubrik 17 på din årsopgørelse, men du skal selv sørge for at skrive det på din forskudsopgørelse i felt 229. Bemærk du kan ikke flytte din folkeregisteradresse til din arbejdsplads.
Lommepenge:	Som Giv-Et-År-engageret modtager du lommepenge på 7.500,00 kroner per måned, der skal dække kost og andre private udgifter. Lommepenge er skattepligtige og feriepengeberettigede og udbetales månedsvis bagud til disposition senest den sidste hverdag i måneden.
Ekstra udgifter:	[indsæt organisation] afholder nødvendige og dokumenterede udgifter i forbindelse med møder og rejser i forbindelse med din ageren som Giv-Et-År-engageret.
Ferie:	Under opholdet vil du have ret til at holde ferie svarende til 2,08 feriedage per måned. Ferieloven er ikke gældende for nærværende aftale, men principperne vedrørende optjening og afholdelse følges. Ferie fastsættes efter aftale med daglig leder under hensyntagen til den daglige drift.

ADMINISTRATION

Hensigtserklæring

SKABELON FORTSAT

Tavshedspligt: Du har tavshedspligt med hensyn til alle [indsæt organisation] forhold, herunder forretningsudøvelse, samarbejdsrelationer med mere. Tavshedspligten omfatter alt materiale, herunder men ikke begrænset til kunde- og prisoplysninger, markedsføringsmateriale, knowhow, software, strategier og koncepter, uanset i hvilken form disse foreligger.

Børneattest: Som Giv-Et-År-engageret kommer du en stor del af tiden til at beskæftige dig med børn og unge, og i den forbindelse vil vi i starten af dit ophold rekvirere en børneattest på dig.

Ophør: Opholdet forventes at påbegynde den [indsæt startdato] med ophør senest den [indsæt slutdato]. Meddelelse om ophør forud slutdatoen skal ske med rimeligt varsel. Der er enighed om, at frivilligheden ikke skal kompromitteres heraf, men at der udvises forståelse for de udfordringer et ophør kan have, herunder at finde og oplære en ny Giv-Et-År-engageret. Der er derfor en forventning mellem den Giv-Et-År-engagerede og [indsæt organisation] om, at man i fællesskab laver en plan for afvikling af opholdet.

Tilbagelevering: Ved opholdets ophør tilbageleveres alt materiale, der i opholdsperioden er stillet til rådighed – herunder nøgler, adgangsbrik, dokumenter, filer, noter med mere

København, den / 20

København, den / 20

For organisationen:

Giv-Et-År-engageret:

[indsæt fulde navn]
[indsæt titel]

[indsæt fulde navn]



KONTAKTOPLYSNINGER

Anna Rask Larsen
Engagementskonsulent
anna.rask@ungdomsoen.dk
+ 45 61 42 70 19



Støttet af

NORDEA
FONDEN
Vi støtter gode liv

TUBØRG
FONDET

LauritzenFonden⁺

Udviklet i samarbejde med

LauritzenFonden⁺

Platformen

