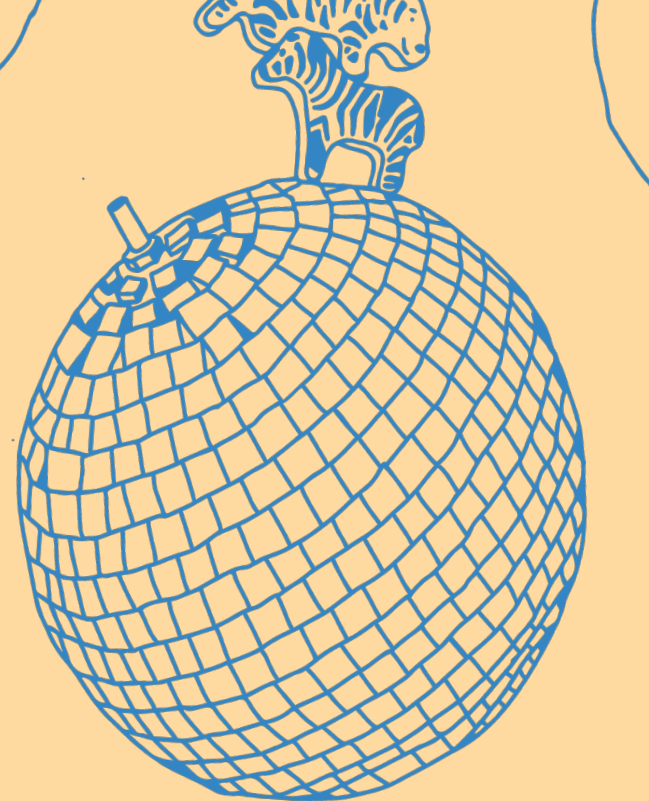


UNGE MED ORVM BORDET

**Vil du sikre, at unges stemmer
bliver hørt og taget alvorligt?**

Ungdomsøens inspirationsguide til
samskabelse mellem unge
og organisationer.





LauritzenFonden⁺

**TUBØRG
FONDET**

↻ Ungdomsøen

Indhold

- 5 Introduktion
- 6 Vores metode
- 7 Læseguide
- 8 Fundamentet for samskabelse
- 8 Ungdomsøens vision og dogmer
- 10 Begrebsafklaring: Input, samskabelse eller overdragelse?
- 14 Refleksionsguide: Er I klar?
- 18 Samskabelse og værdiskabelse
- 19 Tre grunde til at unge skal med om bordet
- 20 Værdiskabelse hos organisationer
- 21 Værdi for vores unge
- 23 Samskabelse i praksis
- 23 Syv samskabelsesprincipper
- 29 Engagement har mange former, så hvordan skaber vi flere veje ind i fællesskabet?
- 31 Fortsæt rejsen med os



Introduktion

Denne inspirationsguide handler om engagement, deltagelse og samskabelse. Vores samfund er i konstant udvikling, og vi står overfor en fremtid, hvor demokratiske processer, borgerinddragelse og samarbejde på tværs af mennesker og fag vil være afgørende for at løse de udfordringer, vi står overfor.

Unge har holdninger til vores samfund, hvilken retning verden skal bevæge sig i, og hvordan samfundets udfordringer skal løses. Det er også dem, der skal færdes i den fremtid, vi træffer beslutninger om i dag. Derfor skal unges stemmer høres og tages alvorligt.

Alligevel viser undersøgelser, at unge i dag er underrepræsenteret i de fleste beslutningsprocesser i vores samfund¹. Samme undersøgelse viser også, at unge, i højere grad end den øvrige befolkning, oplever en manglende tro på deres evner og holdninger, og det bliver en barriere for at deltage og sige sin mening.

Samtidig er det en myte, at unge ikke gider at være en del af hverdagsdemokratier. Unge i dag søger derimod nye måder at deltage på, som passer ind i deres individuelle liv². Dette er ikke i det officielle ledelseslag, men som uformelle ledere der organiserer eller planlægger aktiviteter ad hoc. Det stiller nye krav til organisationer og foreninger, der vil arbejde med ungeinddragelse og samskabelse.

Denne guide henvender sig til alle, der er interesserede i at fremme unges stemme og deltagelse i samfundet. Den er især relevant for dig, der er interesseret i at skabe bedre rammer for ungeinddragelse og samskabelse mellem din organisation og jeres unge. Dette inkluderer personer inden for skole- og uddannelsessektoren, civilsamfundsaktører, idrætsforeninger, kulturhuse, kommuner, statslige organisationer og andre, der vil arbejde med unges demokratiske deltagelse.

Med guiden håber vi at inspirere til, at flere unge får en plads ved bordet og bliver en aktiv medskaber i organisationers beslutningsprocesser og udvikling. Dette kan tage mange former og kan ske gennem bestyrelsesposter, deltagelse i strategidage, jobsamtaler, arbejdsgrupper eller som unge frivillige tovholdere på arrangementer og for fællesskaber i organisationer.

Denne samskabelsesproces styrker den enkelte unges handlemod og demokratiske dannelse. Samtidig giver det organisationerne adgang til nye kompetencer og perspektiver, som styrker organisationens udvikling og samfundets evne til at tackle fremtidens udfordringer.

1. Dansk Ungdom Fællesråd (DUF), 2024, Demokratianalysen 2024

2. Mandag Morgen, 27. maj 2024, En ud af tre danskere er dybt engageret i hverdagens demokratier, <https://www.mm.dk/artikel/en-ud-af-tre-danskere-er-dybt-engageret-i-hver-dagens-demokratier>

Vores metode

På Ungdomsøen arbejder vi for at inddrage og samskabe sammen med vores unge i alle dele af organisationen.

Ungdomsøen har en ambitiøs vision om at være for alle unge. Det betyder, at vi prøver nye metoder og redskaber af, for at forskellige unge kan og har lyst til at være med i fællesskabet.

På den måde kan Ungdomsøen ses som et "involveringslaboratorium", hvor vi eksperimenterer, prøver nye ting af og forsøger at gøre noget anderledes. Ved at teste nye former og metoder for engagement og samskabelse, håber vi at bidrage til at skabe et mere demokratisk samfund, hvor flere har mod på at sige deres meninger og deltage.

Giv-Et-År-programmet er et eksempel på, hvordan Ungdomsøen afprøver nye veje til ungeengagement. Giv-Et-År-engagerede er unge mellem 18 og 30 år, som "giver et år" ved at engagere sig fuldtid i en organisation med det formål at gøre en forskel for andre unge og organisationer med unge som målgruppe.

Siden 2019 har vi haft Giv-Et-År-engagerede i tre forskellige organisationer: Ungdomsøen, Byens Hus i Gentofte og Platformen i Esbjerg. Sammen med vores unge og den eksterne analysevirksomhed SocialRespons er vi blevet klogere på, hvordan man kan inddrage og samskabe med unge gennem denne form for engagement.

I kan læse mere om Giv-Et-År-programmet som metode og praksis i evalueringsrapporten fra SocialRespons. Denne inspirationsguide vil dele mange af de læringer og erfaringer, som vi har fået gennem vores arbejde med Giv-Et-År-programmet.

Udover vores Giv-Et-År-program, har vi unge med i øens bestyrelser, i ansættelsesudvalg og unge, der er mere løst tilknyttet til at udtænke, udvikle og afholde events og aktiviteter for andre unge.

Det er vores viden med dette arbejde gennem de sidste fem år, som guiden bygger på. Den baserer sig på det, vi har lært, og de erfaringer – gode som mindre gode – vi har gjort os i arbejdet med vores forskellige unge.

Læseguide

Dette er ikke en "plug and play guide". Unge udgør en stor og mangfoldig gruppe med forskellige behov, ønsker, erfaringer og kompetencer. Vi håber dog, at guiden kan give dig inspiration til, hvad du skal være opmærksom på, når du inviterer unge ind i din organisation, og hvordan du kan fremme samskabelse.

Guiden består af tre kapitler om ungeinddragelse og samskabelse. De vil hjælpe dig med at skabe et solidt fundament for samskabelse, forstå den værdi det bringer og give konkrete eksempler på, hvordan engagement og samskabelse kan udfolde sig i praksis.

Derudover indeholder guiden praktiske øvelser og refleksioner, som giver dig mulighed for at undersøge, hvordan forskellige elementer kan implementeres i din egen organisation og i arbejdet med unge.

Du kan bruge guiden i sin helhed som et inspirationsværktøj til at skabe gode rammer for inddragelse og samskabelse, både fra starten og undervejs i arbejdet. Alternativt kan du udvælge specifikke dele, der passer til den kontekst, du arbejder i. Guiden er således en kilde til alt fra refleksion og inspiration til handling.

Vi håber, at den vil hjælpe dig med at styrke unges mulighed for at forme egen, organisationers og samfundets fremtid. På Ungdomsøen har vi ikke alle svarene, men søger at blive klogere på, hvordan der kan arbejdes med engagement, deltagelse og samskabelse. Det håber vi, at du også vil.



Fundamentet for samskabelse

Vores samfund har brug for demokratiske processer og samskabelse på tværs af grupper, perspektiver og fagligheder. Dette kapitel gør dig klogere på, hvordan du kan skabe et godt fundament for samarbejde og samskabelse med unge.

Som inspiration starter vi med en introduktion til Ungdomsøen og det fundament vores (sam)arbejde bygger på: vores vision og dogmer. Derefter udfolder vi begreber om inddragelse med nogle vigtige distinktioner, som man skal være opmærksom på, inden man inviterer unge med om bordet. Til slut i kapitlet deler vi en refleksionsguide. Den består af fire væsentlige refleksioner, der løbende skal arbejdes med i samarbejdet med jeres unge.

Ungdomsøens vision og dogmer

Ideen om Ungdomsøen blev til i 2014, da Middelgrundsfortet blev sat til salg og købt med en drøm om at skabe en ø for alle unge i Danmark. Siden begyndelsen har unge været med til at udforme Ungdomsøen. Ved at spørge flere end 100 unge ind til, hvad de mente var vigtigt, hvis ungdommen fik en hel ø til rådighed, blev Ungdomsøens gøremål og fundament skabt. Resultatet af de input, vi fik, blev til Ungdomsøens vision og dogmer.

Ungdomsøens vision er at være en platform for de næste generationers vigtigste samfundsbevægelser. Vi skal styrke generationer af unge i at blive aktive, engagerede og nysgerrige mennesker, som tager ansvar for hinanden, fællesskabet og udviklingen af vores samfund. I vores arbejde er vores dogmer pejlemærker for, om vi bevæger os i den retning, vi gerne vil, og om aktiviteter på Ungdomsøen lever op til vores værdier. Vores dogmer er:

1. Ung for ung

Vi tror på unges evner og mener, at unge skal have reel indflydelse. Derfor er unge med i maskinrummet på Ungdomsøen, hvor unge er med i beslutningsprocesser, sidder med under ansættelsessamtaler eller som projektledere i projekter drevet af unge. Ungdomsøens unge fungerer som rollemodeller og værter, der indbyder og inviterer andre unge med i øens fællesskaber.

2. Doing above learning

På Ungdomsøen er der plads til at fejle. Det vigtigste er nemlig, at man prøver og handler i fællesskab. For os betyder det, at dogmet giver plads til læring. Det giver plads til, at man som ung kan prøve noget af, for eksempel en ny aktivitet eller et nyt projekt, også hvis det ikke går efter planen. Denne plads er med til at skabe erfaringer i trygge omgivelser - erfaringer, der giver nye færdigheder og øget selvtillid, eftersom der på Ungdomsøen ikke findes fiaskoer. I stedet bliver "fejl" gjort til erfaringer ved at snakke om, hvad der kan læres og gøres fremadrettet med en opløftet pande om, hvad der fungerede!

3. Forstyrrelse

Ungdomsøen udfordrer, forstyrrer normer og giver nye perspektiver på verden. Vi skal gøre noget andet end det, man plejer. At afgive magt til unge kræver, at man som organisation er omstillingsparat og klar på, at unge stiller sig kritisk på vante rammer og normer. At have unge med om bordet, kan nogle gange opleves som et forstyrrende element i sig selv, men det er også et element, der skaber progressivitet og vanvittigt fede projekter, der retter opmærksomheden mod dem det handler om.

4. Ægte åben

Ungdomsøen samler mennesker i nye forpligtende og uforpligtende fællesskaber. Der er mange døre ind, så alle, der har lyst til at være med, har mulighed til det.

5. Ø til land

Ungdomsøen skal skabe forandring, som kan mærkes udover dens fysiske rammer. Derfor kan Ungdomsø-aktiviteter også laves rundt om i landet. Øens unge rejser rundt i landet og afvikler workshops, holder oplæg eller deltager i debatter om forskellige temaer såsom ungeinddragelse, trivsel eller andre områder, der optager dem.

Det kan eksempelvis være til Folkemødet på Bornholm, Kulturmødet Mors eller på Roskilde Festival. Samtidig ønsker vi at dele vores erfaringer, metoder og viden på tværs af landet, så flere kan få glæde af, at unge sidder med om bordet.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan definerer I, i din organisation, jeres kerneværdier og vision? Hvem er med til at definere det/hvem har definitionsretten?
- Hvordan kan dogmerne sættes i spil i forhold til jeres fag, profession og praksis?
- Stemmer jeres vision, værdier og den daglige praksis overens?

Begrebsafklaring: Input, samskabelse eller overdragelse?

Inden I inviterer unge ind i maskinrummet, skal du være bevidst om, hvilken type inddragelse du ønsker. Vil du gerne have input fra en ung til en opgave, du selv har ansvar for at udvikle? Har du et arrangement, hvor du vil have en ung til at hjælpe med at afvikle? Har du nogle midler, du gerne vil have, at en ungegruppe skaber et arrangement for?

Inddragelse kan have mange former og nuancer. Gennemsigtighed og afklaring på formen for inddragelse er derfor vigtigt. Dette gælder os alle sammen, men er særlig relevant, når det er nogen, der kommer ind i en for dem ukendt arbejds- eller organisationskultur.

I dette afsnit vil du blive klogere på centrale begreber om inddragelse, så du med større gennemsigtighed kan inddrage unge i fremtidige opgaver.

Inddragelse og indflydelse

Vi starter med begreberne inddragelse og indflydelse. Inddragelse handler om at blive inviteret ind i processen og få mulighed for at bidrage med egen viden og synspunkter. Det handler om at have "en plads ved bordet".

Inddragelse giver adgang til flere synspunkter og meninger, så vi kan se nye perspektiver og komme tættere på hinanden. Inddragelsen bidrager til, at vi forstår hinanden og samfundet bedre.

Indflydelse omhandler evnen til at påvirke beslutninger, meninger eller handlinger. I praksis betyder det, at ens bidrag har en konkret og direkte indvirkning på udfaldet af en beslutning eller handling. Man har en effekt på det endelige resultat. Forskellige former for inddragelse giver forskellige former for indflydelse. Dette skal man være klar over, inden man inviterer ind.

Man kan kategorisere de forskellige former for inddragelse i tre hovedkategorier: input, samskabelse og overdragelse. Lad os gennemgå de tre kategorier:

(Unge)Input

At søge input er, når du spørger om råd uden nogen forpligtelser til at følge rådet. Det kan være, du skal lave et arrangement og vil høre om nogle ideer til musikartister, der skal spille. Du kan følge rådet, eller du kan lade være. Det kan også handle om mere praktisk hjælp, hvor en praktisk opgave til afvikling af et event skal løftes. Her bliver man altså ikke inviteret ind i udviklingen af projektet. Denne type inddragelse har en lav grad af indflydelse - og det er vigtigt at være gennemsigtig om det, inden man spørger om input eller hjælp.

(Unge)Samskabelse

I sin helhed handler (unge)samskabelse om at invitere ind i udviklingen og resultatet af et projekt, en beslutning eller handling. Dette er den største kategori

og indeholder flere grader af indflydelse. Det kan være, at du skal skabe et arrangement og vil have en ung med i arbejdsgruppen – eller at du inviterer jeres unge med til strategiseminar eller til jobsamtaler. I praksis betyder samskabelse, at unges stemmer vægtes mere ligeværdig med andre i samarbejdet, og at deres meninger og perspektiver har en reel betydning for det endelige udfald. Her får man en højere grad af indflydelse, men man skal samtidig være opmærksom på, hvilke beslutninger man ikke har indflydelse på – det kan for eksempel være økonomi, tema eller hvem der har det sidste ord, hvis der opstår uenigheder.

(Unge)Overdragelse

Overdragelse betyder, at man overdrager ansvaret uden yderligere påvirkninger udefra. Her giver man råderetten over beslutningerne, der skal tages, ansvaret for processerne og det endelige resultat. Gennem overdragelse får unge en høj grad af indflydelse. I praksis vil det sjældent være muligt at overdrage en opgave, projekt eller beslutning hundrede procent - der vil ofte være ydre rammer, der vil begrænse ens handlingsrum, som for eksempel økonomi eller organisationens visioner og aftaler.

Et eksempel på overdragelse af beslutningskraft på Ungdomsøen er, at vi har givet vores unge i det ungedrevne beslutningsorgan, ØRA, bestemmelsesret i forhold til arrangementer for 2025. Vi skal afholde en række arrangementer for unge i 2025, hvilket også indebærer en pulje af midler.

Tidligere var det sekretariatet, der besluttede, hvem der fik mulighed for at arrangere disse events, og vi fulgte et først-til-mølle-princip, når unge henvendte sig med idéer til arrangementer. Nu ønsker vi, at unge selv er med til at bestemme, hvordan disse midler skal bruges. I stedet for at søge "godkendelse" hos sekretariatet, vil unge fremover kunne tage beslutningerne i fællesskab gennem ØRA.



Så hvad er bedst?

Det er vigtigt at pointere, at de forskellige former for inddragelse ikke skal forstås hierarkisk, hvor overdragelse altid er bedst. Alle tre former for inddragelse kan bruges aktivt i dit samarbejde med unge - og alle kan være værdiskabende. Det vigtige er at skabe gennemsigtighed om, hvilken form for inddragelse og grad af indflydelse, unge har i konteksten.

På Ungdomsøen arbejder vi fortsat med at skabe klarhed for unge om, hvilken form for indflydelse de har i de rum, vi inviterer dem ind i. Nogle gange lykkes vi godt, andre gange har vi snublet, lært og er blevet klogere. Eksempelvis har vi inviteret unge med til jobsamtaler uden at forventningsafstemme, hvem der har sidste ord, hvis der bliver uenigheder. Det var en tavs viden, at chefen havde det sidste ord ved uenigheder, men det var ikke på forhånd kommunikeret til den unge.

Vi har også inviteret unge til at stå for afvikling af en aktivitet, de ikke selv har været med til at udvikle, uden på forhånd afklare rollen som afvikler og ikke udvikler. Da kan det opleves som om, at man bliver brugt som en galionsfigur, fordi man er ung.

På den anden side har vi haft succes, når vi tidligt i processen inviterer unge med ind og afklarer deres rolle i projektet. Dette gjorde vi for eksempel under vores årlige netværksdag, Faglig Forstyrrelse. De tre unge, der sad i arbejdsgruppen, fik hver deres tydelige rolle: Én deltog både i planlægningen og som vært på dagen, én ønskede kun at være vært på dagen, mens den tredje kun ønskede at planlægge eventet, men ikke at være vært.

Ved at afstemme roller, ansvar og ønsker for inddragelse og indflydelse tidligt i processen, sikrede vi gennemsigtighed. Dette gav alle tre ejerskab og motivation til projektet. Disse fejl og erfaringer har gjort os skarpere på, hvordan vi inviterer unge ind. Vi håber, at begrebsafklaringerne og erfaringerne vil gøre det samme for dig.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvilke aktiviteter, opgaver eller projekter inddrages unge i hos jer? Og hvilken form for inddragelse arbejder I typisk med?
- Hvor kan unge få indflydelse i din organisation?
- Findes der dele af din organisation, hvor unge ikke har eller skal have indflydelse? Hvorfor ikke?



Refleksionsguide: Er I klar?

Til slut i kapitlet deler vi en refleksionsguide. Den består af fire væsentlige refleksioner, der skal arbejdes med løbende i samarbejdet med jeres unge. Refleksionerne er skabt i samarbejde med den eksterne analysevirksomhed SocialRespons og vores unge i Giv-Et-År-programmet. Guiden belyser både vores erfaringer med, hvad der virker godt og mindre godt.

Refleksion 1: Har I et klart formål?

Inden I inviterer unge ind i jeres arbejde, skal I afklare og tydeliggøre: Hvad er formålet med at inddrage unge? Det er ikke argument nok, at man som organisation har lyst til at inddrage unge – når man inddrages, vil man vide, hvad formålet er, og hvad man kan bidrage 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.

“Går jeg ind med mine kompetencer og egenskaber og gør noget specifikt her som Giv-Et-År’er? ... 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.”

- Giv-Et-År-engageret

Hos Ungdomsøen har vi vores vision og dogmer, som er guidende for vores arbejde. I hverdagssituationer, hvor man er optaget af praktiske gøremål, kan de være med til at minde en om, hvad det er, vi er fælles om, og hvad vores unge er med til at sikre.

Hverdagssituationer og praktiske opgaver kan til tider føles formålsløse - og vores unge stiller kritiske spørgsmål til os, når de oplever, at hverdagsopgaver ikke stemmer overens med det overordnede formål. Dette gør, at vi løbende har en åben dialog med vores unge om, hvordan de skal inddrages.

Refleksion 2: Er I en attraktiv organisation for unge?

Når I inddrager unge, skal I være opmærksom på unges forventninger og behov, og om I kan matche disse. Det kræver, at I som organisation kigger på jer selv og overvejer, hvad det er, I tilbyder for at være attraktive for unge.

Stemmer jeres værdier og idealer overens med den ungegruppe, I prøver at tiltrække? Har unge mulighed for at kunne genkende sig selv i noget af det, som organisationen står for?

”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 på på den måde finde ud af: nå, men hvad skal jeg så bagefter.”

- Giv-Et-År-engageret

Vores tilgang til at ”fejre fejl” var noget af det, der tiltrak vores unge til Giv-Et-År-programmet. Det har også været afgørende for de unge i programmet at træde ind i et inkluderende og forpligtende fællesskab. For mange var det også en mulighed for at fordybe sig i noget nyt og andet og en måde at komme lidt ud af ”hamsterhjulet” på.

Refleksion 3: Har I de praktiske forudsætninger på plads?

Ungeinddragelse kræver, at I har reflekteret over jeres rammer og sikret jer, at I reelt kan imødekomme det, I lover og samtidig tydeliggøre, hvad I ikke kan imødekomme. Det skal være gennemsigtigt, hvordan I arbejder, så unge kan følge organisationens logikker.

En tydelig organisationsstruktur er med til at vise unge, hvilket handlerum de har, og hvad de faktisk har indflydelse over. Det er også afgørende, at I kan prioritere ressourcer på unge. De skal opleve, at deres behov og ønsker bliver imødekommet, samt at I har tid til sparring og udvikling sammen med dem.

Udover klare organisatoriske rammer og god opfølgning er de fysiske rammer også vigtige. Har I et fysisk miljø, som unge føler sig tilpas i, og som giver rum til forskellige måder at være på? Hvordan ville unge indrette jeres kontorplads, hvis det var op til dem?

”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, det forstod jeg overhovedet ikke.”

- Giv-Et-År-engageret

For nogle af vores første Giv-Et-År-engagerede var det forvirrende at starte, fordi de ikke havde en forståelse for organisationen. Der var derfor behov for at tydeliggøre, hvordan vores organisation hang sammen, så vores unge kunne følge organisationens logikker. At have de praktiske forudsætninger på plads tager tid og øvelse.

En anden vigtig læring hos os har været, at vi naturligvis skal se unge som de individer, de er, fremfor en fælles enhed eller gruppe. Som alle andre har unge forskellige arbejdsgange, som skal tilpasses i organisationen. De behøver individuel opfølgning og tilbagemelding og ikke blot kollektiv feedback.

Vores unge Giv-Et-År-engagerede har en kontaktperson, som de holder møder med én til én og har løbende sparring med. Dette hjælper dem med at tilpasse deres arbejds hverdag til individuelle arbejdspræferencer.

Vi er også blevet mere bevidste om at tydeliggøre de arbejdsrammer og opgaver, de forpligter sig på, når de bliver en del af Ungdomsøens organisation. På den måde ved vores unge, hvad de træder ind i. Samtidig er vi blevet bedre til at identificere, hvilke typer unge vores arbejdsrammer passer til, og vi rekrutterer ind med dette for øje.

Refleksion 4: Har I mod på forstyrrelse?

Jo mere I inddrager unge, jo mere vil de forstyrre. Derfor er der brug for en overordnet motivation og forståelse for, at unge vil sætte spørgsmålstejn ved vaner og udfordre jeres praksis, ellers kan samarbejdet hurtigt blive udvandet. Når man inviterer unge ind i organisationen, skal man være forberedt på forstyrrelser.

“Det vil kræve noget mod. Man skal ville det. Man skal have noget plads i sin organisation til ægte at give dem noget indflydelse.”

- Medarbejder hos Ungdomsøen

Hos Ungdomsøen er vi blevet udfordret til at ændre vores måder at gøre tingene på og have tillid til, at nye metoder sagtens kan fungere – måske endnu bedre end de eksisterende. Nogle gange skaber forstyrrelserne, vores unge kommer med, en dialog, hvor vi sammen bliver klogere på, hvorfor vi gør, som vi gør.

Andre gange fører de til ændringer i vores arbejdsmetoder og i organisationens struktur. Gennem de forstyrrelser, vores unge har bragt med sig, har vi blandt andet fået ungeobservatører i vores bestyrelser, unge med til jobsamtaler og øget fokus på bæredygtighed i organisationen. Forandringerne har alle styrket organisation og fået os tættere på vores vision og formål.



Samskabelse og værdiskabelse

Denne guide bygger på en grundlæggende opfattelse: Unges stemmer skal høres og tages alvorligt, fordi det gavner os alle. Vi har allerede beskrevet, hvordan man kan skabe gode rammer for samskabelse med unge. Nu skal vi se nærmere på, hvorfor unge og organisationer, der arbejder med unge, har en unik mulighed for samskabelse og ligeledes en forpligtelse herfor.

Vi ved, at samarbejde på tværs af grupper, erfaringer og perspektiver kan være svært, og det er ikke altid, man lykkes i første omgang.

"Nogle gange kan man godt føle, at man som Giv-Et-År'er 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."

-Giv-Et-År-engageret

Men når det lykkes, oplever vi det som et perfekt match. En af vores unge beskriver dette match under et oplæg om ungeinddragelse:

"Ungdommen mangler organisationer, og organisationer mangler ungdommen. Som ung kan det være svært at få erfaring fra organisationslivet, og voksenverdenen kan virke lukket. Organisationer kan ligeledes have svært ved at regne ud, hvad unge gerne vil have. Og ungdommen er en værdifuld målgruppe. Ungeinddragelse er en smuk vekselvirkning, som både gavner organisationer og unge."

- Giv-Et-År-engageret

I dette kapitel præsenterer vi derfor tre grunde til, hvorfor unge skal med om bordet. Derefter går vi mere i dybden med de erfaringer, vi har gjort os, og hvilken værdi samskabelsen skaber – både for organisationer og unge.

3 grunde til at unge skal med om bordet



Man kan ikke tænke sig til indflydelse – det skal erfares.

Involvering og reel indflydelse giver næring til nysgerrighed, lyst til at tage ansvar for hinanden og fællesskabet og styrker unges samfundsengagement.

Unge skal have mulighed for at få deres egne erfaringer og have reelle handlingsrum, magt og indflydelse på ting, der betyder noget. Det er, når man kontinuerligt øver sig i at deltage, at man får mod og evner til at præge fællesskabet.



Unge kaster lys over blinde vinkler og højner relevansen.

Tal med unge fremfor om unge - det er langt mere meningsfuldt at invitere 'unge med om bordet', når der laves undersøgelser, træffes beslutninger og laves reformer, som omhandler unge og har betydning for unges fremtid.

Unge møder bogstaveligt talt andre unge i øjenhøjde, ser verden på en måde, der adskiller sig fra ældre generationer. Og netop derfor forstår de bedre, hvad der er vigtigt for en ungdomsgeneration. Unge stiller kritiske spørgsmål, anviser nye veje og højner relevansen af de projekter, der sættes i søen.



Fremtiden er unges.

Unge har holdninger til vores samfund, hvilken retning verden skal bevæge sig i, og hvordan samfundets udfordringer skal løses. Det er dem, der skal færdes i den fremtid, vi træffer beslutninger om i dag.

Disse tre nedslag argumenterer på forskellige måder for, hvordan værdiskabelse sker både hos den enkelte unge og organisation, når unge inddrages og får indflydelse.

Derudover har samskabelse en effekt for samfundet som helhed. Det gør, at vi får et mere demokratisk samfund, hvor flere tør, kan og ønsker at give deres mening til kende. Det giver os et samfund i konstant udvikling med et bredt samfundsengagement. I denne inspirationsguide kommer vi dog til at fokusere på, hvordan unge og organisationer kan få gavn af samarbejdet.

Samarbejdet med unge og organisationer bliver et dynamisk samspil, hvor begge parter både får noget og giver noget. Det er, når gensidighed er tydelig og til stede for begge parter, at samarbejdet bliver udbytterigt.

Værdiskabelse hos organisationer

At inddrage unge i organisationen giver nye perspektiver. Voksne har brug for unge til at forstå og adressere samfundets udfordringer og muligheder, især dem der påvirker unge direkte.

På Ungdomsøen giver unge os en konstant bevidsthed om målgruppen og styrker vores formål. Unge er gode til at minde os om, hvem vi arbejder for, og de er brobyggere mellem unge og sekretariat, hvilket øger forståelsen for unges interesser og behov.

Udover at gøre os bevidste om og klogere på vores målgruppe, hjælper vores unge med at belyser blinde vinkler, sætte spørgsmålstejn ved etablerede antagelser og skabe nye veje og aktiviteter, som kan skubbe til de gængse rammer. De bidrager og bringer mangfoldighed til arbejdsfællesskabet, hvilket styrker organisationens kapacitet og kreativitet.

Et konkret eksempel er vores årlige netværksdag, hvor deltagelse af Giv-Et-År-engagerede i arbejdsgruppen førte til innovative ændringer i programmet:

”De stillede spørgsmålstejn ved sådan nogle ting, hvor jeg var sådan, jamen det plejer vi at gøre. Hvor de var sådan, hvorfor skal vi gøre det sådan? Nå ja, det er egentlig et godt spørgsmål, hvorfor skal vi gøre det sådan? De har nogle andre erfaringer, de har en andet viden, som gjorde, at programmet blev anderledes, og det rum, der blev sat, var anderledes.”

-Medarbejder på Ungdomsøen

Denne netværksdag er målrettet voksne professionelle og er generelt ikke et arrangement, hvor unge sætter rammerne. Men vi oplever, at når unge inviteres til at sætte dagsordenen og være værter for sådan en dag, er det med til at skabe et helt særligt rum.

En af de unge værter går eksempelvis meget op i at tale fra hjertet og forbereder sig ikke med talepunkter eller på andre traditionelle måder. Det betyder midlertidig ikke, at han ikke forbereder sig, han gør det blot på sin egen måde, hvilket betyder, at han giver mere af sig selv og sin personlighed på dagen.

Og det fanger og inspirerer på en helt særlig måde, der ikke kunne have ladet sig gøre, hvis ikke der havde siddet unge med om bordet og insisteret på at udtænke og afholde dagen anderledes.

Ungdomsøens unge skaber også nye ungefællesskaber gennem egne interesser og engagement. De møder andre unge i øjenhøjde og udvikler aktiviteter, der taler direkte til forskellige ungegruppers interesser. De bliver rollemønstre og

nøglepersoner i fællesskaber. For eksempel oprettede en Giv-Et-År-engageret et kunstfællesskab ud fra sit eget ønske om at bringe mere kunst til øen og skabe et fællesskab omkring en interesse for kunst:

"Jeg savner at se mere kunst på øen, og det ville være kæmpe optur, hvis nogle kunstnere følte sig lige så inspirerede af øen som mig!"

- Giv-Et-År-engageret

Og det var der. Det blev et succesfuldt forløb, hvor kunstinteresserede unge mødtes over en periode og sluttede af med en fernisering, hvor mange – unge og voksne – deltog. Dette er bare et af flere eksempler på, hvordan øens unge bliver en drivkraft til at skabe nye ungefællesskaber.

De får tid til at fordybe sig, men inviterer også andre unge med ind i det, der optager og engagerer dem. Dette styrker rekrutteringen af unge og skaber en dybere forbindelse til målgruppen.



Værdi for vores unge

Personligt udbytte er en vigtig motivation for unge i frivilligt arbejde. Men det at engagere sig i noget, giver også en hel del tilbage. Unge trives bedre, når de engagerer sig i et fællesskab, og det kan både øge ens livskvalitet og tillid til demokratiet³. For eksempel viser Dansk Ungdoms Fællesråds ungeanalyse fra 2023, at foreningsaktive unge i højere grad oplever, at de har et godt liv, i sammenligning med unge der står uden for fritids- og foreningslivet.

På Ungdomsøen har vi erfaret, at unge får mere handlemod, når de vises tillid og får ansvar. Når unge inviteres med til at tage beslutninger, skaber det tro på egne evner og mod til at tage nye udfordringer op.

Unge lærer nye færdigheder og opdager skjulte talenter, hvilket fører til øget selvtillid og succesoplevelser. Ungdomsøens unge fortæller os, hvordan de har mere mod på og lyst til at engagere sig efter et år som Giv-Et-år-engageret:

3. Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF), 2023, Ungeanalyse 2023

"Jeg har mere handlemod. Jeg har oplevet, hvordan en organisation hænger sammen, og hvordan et projektforsløb fungerer fra start til slut. Jeg vil tage det med videre, at jeg kan og ved mere, end jeg tror, og at min viden og min plads ved bordet er vigtig og relevant."

- Giv-Et-År-engageret

En anden Giv-Et-År-engageret fortæller også, hvordan det giver handlemod at blive inviteret ind i maskinrummet i en organisation:

"Selvudvikling og mod på at gå i gang med projekter. Også bare at komme ind i maskinrummet af en "stor" organisation som Ungdomsøen og se, at selv dem, man troede var eksperter, i stor grad også bare prøver sig frem."

- Giv-Et-År-engageret

Udover personlig udvikling og mere handlemod giver det at engagere sig i en organisation også mulighed for at få nye relationer, et netværk og sociale kompetencer. Man lærer sine egne og andres grænser at kende og får mod til at stå op for sig selv og sige sin mening. Samtidig udvikler man sine sociale færdigheder og evnen til at samarbejde ved at lytte til og prøve at forstå andres perspektiver.

Refleksionsspørgsmål:

- På hvilke områder kan unge bringe nye perspektiver eller afsløre blinde vinkler i din organisation?
- Hvilke konkrete færdigheder og erfaringer ønsker du, at unge skal tage med sig fra deres tid i din organisation?
- Er der steder i din organisation, hvor unge i endnu højere grad kan inddrages og få indflydelse? Hvad tænker du, det kunne skabe af værdi?

Samskabelse i praksis

Det er nu tid til at komme tættere på praksis. Hvordan kan det se ud, når man inviterer unge med om bordet? Vi vil her gennemgå Ungdomsøens samskabelsesprincipper, og hvordan de bruges i praksis på Ungdomsøen. Vi kommer både med eksempler på, hvordan vi lykkes, og hvordan vi udfordres.

Derefter inviterer vi jer ind i de praksisser, vi bruger på Ungdomsøen, for at skabe et ægte åbent fællesskab, hvor unge deltager på deres præmisser. I sin helhed vil kapitlet inspirere med konkrete eksempler på samskabelse.

Syv samskabelsesprincipper

Gennem vores dogmer blev grundstenene til Ungdomsøen skabt i samarbejde med unge. Men vi bliver konstant klogere på, hvordan vi skal (sam)arbejde i praksis.

Vi har derfor udfoldet nogle principper som eksempler på, hvornår vi oplever at lykkes, blive udfordret og snubler. I kontrast til dogmerne kan vores samskabelsesprincipper ændre sig over tid i takt med, at ungegrupper og generationerne ændrer sig.

De er formuleret med afsæt i Ungdomsøens erfaringer og viden. Principperne bruges som navigation i det daglige, ligesom vi håber, at de kan inspirere og være med til at udvikle en praksis hos dig, der er optaget af demokrati, engagement og unge.



Ungdomsøens arbejde er kendetegnet ved, at vi...

#1 Starter der, hvor energien er og involverer fra start

Det er langt lettere at opleve ejerskab og engagement, når man er med fra start. Vi involverer tidligt i en proces – det er der, at idéer tager form, og det bidrager til medskabelse og ejerskab.

- **Eksempel på, hvor vi udfordres:** Som en del af Ungdomsøens havnerenovering og udvikling blev der planlagt en inddragelsesworkshop, hvor unge blev inviteret til at komme med input til havnen. Relativt sent i processen inviterede man en ung med, som skulle facilitere og stå for inddragelsesworkshoppen. Her var formatet allerede meget fastlagt, og I sidste ende betød det, at det blev svært for den pågældende unge at tage ejerskab og gøre opgaven til en god oplevelse for alle.

- **Eksempel på, når vi lykkes godt:** Vores kunstrefugie og -udstilling, der opstod ud fra et ønske fra en Giv-Et-År-engageret. En af pointerne ved succesen var, at projektet tog udgangspunkt i en interesse og et behov hos en ung. Hun var drivkraften bag, hvor hun var med fra begyndelsen og tog ejerskab hele vejen.

#2 Møder hinanden med respekt og ligeværdighed

Unge ser verden på en måde, der adskiller sig fra ældre generationer, og forstår bedre, hvad der er vigtigt for en ungdomsgeneration og forskellige ungegrupper. Unge stiller kritiske spørgsmål, anviser nye veje og højner relevansen af de samfundsmæssige spørgsmål og løsninger, der sættes i søen. Unges meninger, ideer og bidrag skaber bæredygtige, levedygtige og samfundsrelevante løsninger.

- **Eksempel på, hvor vi udfordres:** Vi har tidligere haft en tendens til at se Giv-Et-År-engagerede som én gruppe og givet kollektiv feedback. På den måde underkendte vi unges individuelle kompetencer og bidrag. Samtidig har vi været medskaber til særbehandling, for eksempel ved ikke at følge op på samme måde, hvis en ung ikke kommer til tiden, glemmer at melde sig syg, eller ikke fuldfører en arbejdsopgave. Ligeværdighed handler også om at stille lige krav.

- **Eksempel på, når vi lykkes godt:** Unge har en skarp detektor til at registrere uretfærdigheder, og derfor vil oprør og nytænkning ofte komme fra ungdommen. Vi er åbne for kritik og nytænkning – og sætter tid og rum af til justeringer, når vi bliver gjort opmærksomme på vores blinde vinkler. For eksempel justerede vi, så vores unge fik en større rolle i budgetplanlægning, når vi fik tilbagemelding på, at det var et ønske.

#3 Skaber rum til fejl og mod til at eksperimentere

Fejl er en uundgåelig del af enhver proces, når man prøver sig frem og gør noget andet, end det man plejer. Vi forsøger at skabe et rum, hvor der er plads til fejl ved at vise egne fejl frem og flytte fokus væk fra den enkeltes præstation til det fælles ansvar. Vi har fokus på at tydeliggøre, hvor og hvornår der er (mere) plads til fejl, og hvordan man i fællesskab griber fejl, når de opstår. Det styrker modet til at deltage og turde prøve sig frem igen og igen.

- Eksempel på, hvor vi udfordres: Nogle gange er der mindre plads til at fejle end andre. Da vi arrangerede en stor inspirationsdag og konference for 200 aktører fra forskellige organisationer, var vi i en situation, hvor der var mindre plads til fejl. Dette er vigtigt at gøre sig selv og hinanden klart, men også at finde nogle greb til, hvordan man håndterer fejl, når de opstår.

-Eksempel på, når vi lykkes godt: Fejl og læring er et fast punkt på hele organisationens ugentlige møde for at skabe en kultur, hvor man kan dele fejl og være tryk i, at det er okay. Alle begår fejl – også dem, der er mere erfarne, som kan gå forrest og 'walk the talk'.

#4 Giver reel indflydelse

Deltagelse i demokratiet må erfares gennem reel indflydelse fremfor gennem træning i "som om"-demokratiske processer. Man kan ikke deltage, engagere sig og tage ansvar for det fælles "i teorien". Man har behov for at kunne gøre sig egne erfaringer og have reelle handlingsrum, magt og indflydelse på ting, der betyder noget. Det er, når man kontinuerligt øver sig i at deltage, at man får mod og evner til at præge fællesskabet.

- Eksempel på, hvor vi udfordres: Vi har oplevet, at det ikke har været gennemsigtigt nok, hvordan man som ung kan få indflydelse på de økonomiske rammer. Det betyder blandt andet, at vi aktuelt eksperimenterer med, hvordan vi som organisation i højere grad kan 'sætte midler fri'.

- Eksempel på, når vi lykkes godt: Vores ø-råd på Ungdomsøen giver reel indflydelse til vores unge. Ø-råd er unges demokratiske organ på øen. Her har unge blandt andet stemt igennem, at der skal være unge med til jobsamtaler, at der skal være en ungeobservatørpost i bestyrelserne, og at vi skal skabe en kultur, hvor det er normalt at præsentere vores pronominer.

#5 Skubber ved formerne for engagement

Nogle engagerer sig ved at stille sig op og tale fra ølkassen, mens andre engagerer sig ved at være med til at bygge kassen andre står på. Engagement handler om at tage stilling, udvide sit perspektiv og tage del i noget, der er større

end en selv – og det kan se ud og gøres på mange forskellige måder. Forstå engagement bredere og åben flere veje til deltagelse i et fællesskab, så flere forskellige har lyst og mulighed for at være med.

- **Eksempel på, hvor vi udfordres:** Vi afholdte en weekend for unge på øen med overnatning i shelter. Her var der mange, som ikke havde sovet ude før eller havde sovepose med. Ved at tilbyde lån af soveposer og mulighed for dagsdeltagelse, sikrede vi, at flere kunne deltage.

- **Eksempel på, når vi lykkes godt:** Til vores arrangementer er det ofte muligt at engagere sig på forskellige måder. Til vores Halloween-arrangement var der for eksempel nogle, der stod for at planlægge arrangementet, nogle var med til at afvikle på dagen ved at skræmme gæsterne, samtidig kom mange på dagen som gæster til arrangementet, uden at de behøvede at forberede noget.

#6 Udfoldes mellem frihed og faste rammer

Egne meninger og frihed til selvbestemmelse skal veje tungt, men engagement udvikles sjældent i et tomrum, hvor alt er frit. Det opstår derimod, når nogen tør bidrage med at sætte en retning, skabe gennemsigtige rammer for, hvad der er muligt, og vise hvordan det kan tage form. Det er ofte i krydsfeltet mellem ultimativ frihed og faste rammer, at lysten og evnerne til tage ansvar og præge fællesskabet opstår.

- **Eksempel på, hvor vi udfordres:** Vi opfordrer alle til at henvende sig med egne ideer til projekter. Men det resulterer ofte i, at det kun er dem, der har en personlig relation til øen, der henvender sig. Dette har lært os at være mere konkrete på, hvordan man går frem, hvis man har en ide. Det gør også, at vi tør at bidrage med at sætte nogle rammer og en retning i samarbejde med unge.

- **Eksempel på, når vi lykkes godt:** I Giv-Et-År-programmet har vi lært at tydeliggøre rammerne for programmet. Vi er blevet bedre til at kommunikere, at kerneopgaven har fokus på unge, der engagerer andre unge, ligesom vi er blevet tydeligere i, hvad der er af 'bundne' opgaver for Giv-Et-År-engagerede, og hvad der er frihed til at være med til at definere. Dette handler både om, at vi selv er blevet mere bevidste på at forventningsafstemme – men også at vi tør vælge noget til og skære andet fra.

#7 Forbinder det lille fællesskab med verden omkring

Det lille fællesskab kan være et drivhus, hvor der afprøves nye måder at være sammen på, engagement skabes og nye ideer får lov til at gro. Men det er samtidig vigtigt at holde døren åben og interagere med verden udenfor. Ofte er det i mødet med mennesker, der ser tingene anderledes end én selv, at man får nye perspektiver og finder fælles veje til handling.

- **Eksempel på, hvor vi udfordres:** Som mange andre aktører kan vi blive bedre til at nå bredere ud og skabe en mere divers og inkluderende ø – for eksempel geografisk, men også at facilitere møder på tværs af forskellige skel (eksempelvis alder, social og økonomisk baggrund, politiske holdninger og mening).

- **Eksempel på, når vi lykkes godt:** Vi lykkes godt, når vi inviterer samarbejdspartnere ind, som kan noget andet end det, vi kan. Vi har mange samarbejdspartnere, der på forskellige måder er engageret i samfundet (for eksempel Højskolerne, Nyt Europa, Havhøst, TEC, NEXT med flere), som bruger øen som platform for forskellige åbne aktiviteter og projekter.

Det her er Ungdomsøens samskabelsesprincipper. Selvom nogle af principperne virker selvfølgelige, tager de ofte både tid og mange fejl og forsøg.

De er ikke tænkt som nogle, der kan løses eller sættes hak ved, men de kan fungere som løbende refleksionsredskab og pejlemærker, der vil ændre sig over tid i takt med at ungdommen og generationerne ændrer sig.



Refleksions spørgsmål

- Hvilke erfaringer har du eller din organisation med samskabelse med unge?
Hvor lykkes det, og hvor har der været udfordringer?
- I hvor høj grad giver I plads til at øve sig, til fejl, sammenstød og dilemmaer?
- Hvilke virkemidler bruger I for at navigere i jeres hverdag og samarbejde med unge?
- Hvordan vægtes forholdet mellem på den ene side hensynet til den enkelte og hensynet til fællesskabet og organisationen?



Engagement har mange former, så hvordan skaber vi flere veje ind i fællesskabet?

Unge er en mangfoldig gruppe, der deltager i fællesskaber med forskellige erfaringer, kompetencer og muligheder for at deltage. Samtidig efterspørger mange unge i dag en større fleksibilitet i sin form for engagement.

Ved at tilbyde forskellige måder at engagere sig på, skaber man plads til udsving i motivation og tid og giver mulighed for, at unge kan skrue op og ned for engagementet afhængigt af deres livssituation. På Ungdomsøen arbejder vi med tre engagementstyper:

Ø-oplevere

Ø-oplevere er unge, der besøger øen uden nødvendigvis at være fast engageret. Det kan være lystsejlere, deltagere ved arrangementer, gæster der kommer ud for hygge og bruger øens rammer som kolonihavehus eller skoleklasser på udflugt. Som ø-oplever forpligter du dig ikke til noget udover det ene besøg, og du bruger øen som besøgende.

Flexengagerede

Flexengagerede er løst tilknyttet øen og deltager sporadisk i fællesskabet. Som flexengageret tager man ansvar og støtter op om fællesskabet og de projekter og arrangementer, der foregår på øen.

I praksis kan det betyde, at man hjælper med at lave mad til et arrangement eller er DJ til en fest. Vores flexengagerede tager også ansvar for at hilse på nye, der kommer til vores arrangementer og bidrager ved at invitere dem ind i fællesskabet.

Ø-skabere

Ø-skabere er unge, der er med til at udvikle både den fysiske og organisatoriske ramme for Ungdomsøen. Dette er eksempelvis vores Giv-Et-År-engagerede, men også andre grupper unge, der er med til at sætte retningen for Ungdomsøen.

Det er for eksempel vores ungedrevne beslutningsorgan ØRA, Ø-rådets arbejdsgruppe, som udvikler og faciliterer øens ungedemokrati. Det er vores unge, der arbejder på de fysiske rammer gennem praktisk arbejde, blandt andet på vores faste event, Arbejdsaften, der foregår hver anden onsdag aften. Ø-skabere kan også være unge, der har henvendt sig og udvikler enkeltstående events.

Det er vigtigt at understrege, at der ikke er et hierarki mellem de tre engagementstyper – de supplerer hinanden og er alle essentielle på Ungdomsøen. Vi har brug for dem, der står på ølkassen, dem der bygger den, og dem der kommer for at lytte.

I praksis er der ofte en flydende overgang mellem de tre former for engagement.

De fleste af vores unge bevæger sig mellem de forskellige kategorier i deres tid som engagerede på Ungdomsøen.

Nogle unge starter som besøgende til et arrangement og ender med at blive Giv-Et-År-engagerede. Andre, der tidligere har lavet store projekter på øen, deltager nu primært som gæster til vores arrangementer.

Gennem vores fleksible tilgang til engagement skaber vi plads til forandringer i motivation og tid. Sådan muliggør vi tilknytning mellem unge og Ungdomsøen i længere tid og sikrer et mangfoldigt ungefællesskab.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan definerer og kategoriserer I engagement i jeres organisation?
- Hvordan kan man arbejde med at gøre forskellige former for engagement normalt?
- Er der grænser for, hvor meget unge skal og bør engagere sig?



FORTSÆT REJSEN MED OS

Bliv en del af Giv-Et-År-programmet

Kontakt: Mina Kjeldsen, mina.kjeldsen@ungdomsoen.dk

Bliv klogere på ungeinddragelse

Kontakt: Camilla Aavang Poulsen, camilla.aavang@ungdomsoen.dk

Lav noget med os på Ungdomsøen

Kontakt: Kristoffer Horn Jensen, kristoffer.horn@ungdomsoen.dk

Book din tur til Ungdomsøen

Skriv og book på: booking@ungdomsoen.dk

Ring og book på: 20 40 59 99

Følg Ungdomsøen

På de sociale medier; Instagram, Facebook, LinkedIn, hvor vi går under @ungdomsoen. Du kan også følge med via vores blog og nyhedsbrev via www.ungdomsoen.dk.

 **Ungdomsøen**