

Delaktighet och lärande



*Att arbeta med delaktighet och icke formellt
lärande i öppen ungdomsverksamhet*

KEKS

kvalitet och kompetens i samverkan

Delaktighet och lärande

Innehåll

Förord	3
Inledning och bakgrund.....	3
Att arbeta med grupper steg för steg.....	9
<i>Fas 1: Idéer och engagemang.....</i>	10
<i>Fas 2: Organisering och planering.....</i>	11
<i>Fas 3: Förarbete</i>	17
<i>Fas 4: Genomförande.....</i>	18
<i>Fas 5: Uppföljning.....</i>	18
Har vi råd med den här gruppen...?.....	19
Fritidsgården som ”arbetsplats” för ungdomar	20
Lästips	22
Länktips	22
Bilaga 1. Quality Youth Work – A common framework for the further development of youth work.	23
Bilaga 2. Lathund.....	24

Förord

Att arbeta med en grupp ungdomar som brinner för det de vill göra är bland det roligaste som finns. När man ser ungdomar engagera sig och ta ansvar, ser dem bidra med idéer och erfarenheter, ser dem utvecklas som individer och grupp – det är då man inser vilken viktig roll den öppna ungdomsverksamheten kan spela i deras liv.

För att det skall bli så måste vi själva våga vara nyfikna – både på ungdomarna och på världen runt omkring oss. Vi måste våga vara aktiva i vårt stimulerande av idéer och förslag och inse att den bästa resan inte är den vi tar med ungdomar på, utan den där ungdomarna tar med oss.

Inledning och bakgrund

Den här skriften riktar sig till dig som arbetar med gruppverksamheter för unga. Tanken är att den skall ge tips och stöd och också kunna fungera som en handledning och kom ihåg-lista i det dagliga arbetet. Samtidigt kan arbetet med ungdomar aldrig följa en färdig mall, det måste vara flexibelt och kunna anpassas till de ungdomar och situationer man möter. Detta är därför ingen manual á la IKEA utan en processbeskrivning – hur de olika stegen skall se ut i praktiken och i vilken ordning de skall tas måste alltid beslutas från gång till gång, i mötet mellan ungdomar och personal.

För att detta skall fungera måste man dock förstå och hela tiden hålla i minnet *varför* vi gör det vi gör, vilka principer och idéer som arbetet bygger på. Detta är extra viktigt, och ibland svårt, eftersom den öppna ungdomsverksamheten håller på att utvecklas och förändras. Det handlar inte längre främst om fritid, lek och förströelse – idag är det övergripande målet att stödja ungdomars personliga och sociala utveckling¹ och de olika aktiviteterna har gått från att vara självändamål till att bli verktyg i detta arbete.

Personlig och social utveckling förutsätter att vi bemöter ungdomar som subjekt och inte som objekt – att de görs delaktiga. Delaktighet är i sin tur en förutsättning för och leder till icke formellt lärande. Genom att vara med och aktivt forma olika aktiviteter och verksamheter utvecklar ungdomar sin förmåga att till exempel uttrycka sig, samarbeta och ta ansvar. Förmågor som är viktiga inte bara för att kunna fungera i skolan och arbetslivet utan framför allt för att kunna skapa sig ett bra liv. Delaktighet har därigenom kommit att bli både ”motor”, medel och mål i vår verksamhet.

Detta har i sin tur i grunden förändrat ungdomsarbetarens yrkesroll; från att vara den som fixar aktiviteter åt ungdomar till att bli den som stöttar ungdomar att förverkliga sina egna idéer. Eftersom dessa idéer kan vara nästan vad som helst, från biljardturneringar och danskurser till läsläsning och internationella ungdomsutbyten, så är fritidsgården och dess fyra väggar inte heller längre den enda och givna arenan för dessa aktiviteter. Den öppna ungdomsverksamheten kan ske var som helst där ungdomar befinner sig eller skulle vilja vara.

Samtidigt får vi aldrig glömma att ”personlig utveckling”, ”delaktighet” och ”lärande” alltid måste vara ett aktivt, öppet erbjudande men aldrig ett krav. Det måste dessutom vara ett erbu-

¹ Detta är inte bara målet i KEKS. I en nyligen publicerad EU-rapport, Quality Youth Work – A common framework for the further development of youth work, definieras ungdomsarbete, de principer som bör vägleda det och hur man bör arbeta med kvalitetsutveckling på ett sätt som stämmer väl överens med hur vi tänker i KEKS. Rapporten kan laddas ner från www.keks.se. I bilaga 1 kan du läsa de definitioner av ungdomsarbete och dess bärande principer som ligger till grund för rapporten.

dande som signalerar längtan att se ungdomars outnyttjade potential förverkligad och aldrig ett underkännande av deras befintliga kapacitet. Det är genom att möta ungdomar som resurser och bygga lärandet på lust som vi kan göra verklig skillnad.

Alla ungdomar kommer aldrig att vara med i en gruppverksamhet eller uppleva att de är delaktiga i verksamheten, det är vare sig möjligt eller nödvändigt. De kommer för att hänga en stund före eller efter träningen eller så kommer de på konserten där deras vänner spelar och dessa ungdomar är lika välkomna och värdefulla för verksamheten som de som är mer aktiva. Det är inte ”finare” att vara med i en grupp än att bara komma ner och hänga en stund. Vad som däremot är både möjligt och nödvändigt är att alla känner att möjligheten finns där för dem och all erfarenhet säger att finns möjligheten verkligen där så kommer några att haka på. Det är detta som måste vara den kultur vi erbjuder våra unga, den som formar deras syn på sig själva och sin framtid – en kultur där unga skapar verksamhet för sig själva och andra, där ungdomar är och bemöts som kompetenta individer och resurser i skapandet av sin egen verklighet.

EN VERKSAMHETSIDÉ

Det är utifrån dessa övergripande mål och tankar som KEKS har formulerat sin verksamhetsidé:

Att stimulera till och stödja aktiviteter som bygger på och förutsätter ungdomars aktiva engagemang och ansvarstagande.

Förverkligar vi denna idé kommer ungdomar att bli delaktiga, lära sig och utvecklas och vi kommer att nå våra mål!

Vitsen med en tydlig verksamhetsidé är att den får oss att höja blicken och hitta nya lösningar samtidigt som den ger verksamheten en tydlig identitet i såväl våra egna som i omvärldens ögon. Mål är viktiga för att kunna följa upp verksamheten – men det är idén vi skall ha för ögonen i det dagliga arbetet!²

Denna verksamhetsidé gör det också möjligt att anpassa de konkreta verksamheterna efter lokala behov och förutsättningar samtidigt som de grundläggande förhållningssätt och metoder vi använder kan vara desamma. För även om aktiviteterna antagligen kommer att se helt olika ut beroende på vilka ungdomar vi arbetar med, deras intressen, erfarenheter och behov, så blir vår roll den samma: att stimulera och stödja.

Det är då också viktigt att komma ihåg att om denna idé skall kunna förverkligas kan utgångspunkten aldrig vara att vi bjuder in ungdomar att vara delaktiga i ”vår” verksamhet. Budskapet måste istället vara att det är ungdomar som driver och ansvarar för verksamheten med stöd av personal. Vill vi skicka det budskapet räcker det inte med att säga att ”det är er gård”. Skall det bli mer än tomma ord som ungdomar omedelbart ser igenom måste vi naturligtvis organisera verksamheten och vårt sätt att kommunicera den på ett sådant sätt att det faktiskt är sant. Vem är det till exempel som hälsar nya ungdomar välkomna till verksamheten och informerar dem om vilka möjligheter som finns? Vem är det som utformar informationsmaterial och rekryterar nya besökare/deltagare via skolbesök? Vem är det som hälsar ungdomarna välkomna via sociala medier som Facebook? Reklamen har rätt; ”First impressions last!” Den som företräder verksamheten är den som ”äger” den.

Vi måste med andra ord behöva ungdomarna för att kunna genomföra verksamheten på bästa sätt och alltid se ungdomar som en del av lösningen (och aldrig som ett problem vi skall ”lösa”).

DELAKTIGHET

Att så är fallet blir tydligt om vi tittar på vad ordet ”delaktighet” måste betyda eller innebära om det skall vara meningsfullt som ledord i den öppna ungdomsverksamheten. I dagligt tal, och ofta inom vår sektor, har det kunnat innefatta nästan vad som helst; från deltagande i en ledarledd aktivitet till att själv planera och genomföra en aktivitet. Delaktighet är ett modeord som alla vill använda och förknippas med och som alla sådana ord har det kommit att betyda så mycket att det nästan inte betyder någonting alls. Men skall vi jobba med delaktighet och dessutom kunna följa upp hur det går måste ordet delaktighet ha en klar och entydig innebörd.

I samband med ett forskningsprojekt om vad som gynnar respektive missgynnar ungdomars upplevelse av delaktighet³ definierade vi därför delaktighet som:

En individs frivilliga och aktiva bidrag till en kollektiv process som hen upplever som meningsfull och angelägen för sig själv och andra.

Denna definition hämtade vi från folkhälso- och resilienceforskningen⁴ där man visat att en människa som upplever denna typ av delaktighet mår bättre, utvecklas i positivare riktning och blir mer motståndskraftig mot negativ påverkan, än någon som inte får samma möjlighet.

Eftersom denna definition på ett sätt är ganska akademisk behöver den konkretiseras för att bli användbar i det dagliga arbetet. Det första viktiga konstaterandet är då att den definierar delaktighet som ”en kollektiv process”. En process består av olika steg eller faser och delaktighetsprocessen kan därför delas upp i följande fem faser:

- Idéfasen (Vad vill vi göra och uppleva tillsammans?)
- Organiserings- och planeringsfasen (Vem gör vad, när ska det göras, etc?)
- Förarbetsfasen (Inköp, marknadsföring, ”riggning”, bokningar, etc.)
- Genomförandefasen
- Uppföljningsfasen (Hur gick det och vad kan vi förbättra till nästa gång?)

Nästa viktiga konstaterande är att det enligt definitionen inte räcker med att vara med i de olika stegen – de måste dessutom upplevas på ett visst sätt. (Delaktighet är alltså inte en känsla i sig utan summan av ett antal upplevelser.) Dessa upplevelser är alltså kännetecknen eller kriterier på delaktighet. Några av dessa kriterier är:

- Att ungdomar bidrar med idéer och förslag.
- Att ungdomar upplever att det är deras process.
- Att ungdomar upplever sig lyssnade på.
- Att ungdomar upplever att man fungerar som grupp – att alla är delaktiga.

³Detta forskningsprojekt finns redovisat i rapporten ”Inordnande eller Utvidgande – om delaktighetens villkor på fyra fritidsgårdar”. Rapporten har redan sålts i över 1 500 ex och kan beställas på www.keks.se.

⁴Resilienceforskning är forskning kring vad som gör människor motståndskraftiga, vad som till exempel fick vissa att överleva koncentrationslägren medan andra gick under.

Dessa olika faser och kriterier är det som vi följer upp i KEKS gruppenkät och som därmed definierar delaktighet i praktiken. Samtidigt synliggör denna uppdelning att ungdomars delaktighet inte är en fråga om svart eller vitt. Ungdomar är inte antingen helt delaktiga eller inte alls delaktiga utan delaktighet är en fråga om grader där såväl antalet steg man är med i som upplevelsen av dessa kan variera.

LÄRANDE

Även om delaktighetsprocessen är det vi kan följa upp på ett någorlunda objektivt och vederhäftigt sätt så får vi aldrig glömma att det den syftar till är personlig och social utveckling. För individen påverkas ju denna utveckling av en rad olika faktorer där vår verksamhet bara är en del och vi har därför svårt att visa på några direkta och säkerställda samband mellan det vi gör och individens utveckling. En väg att närma sig detta är dock att se på personlig utveckling i perspektivet lärande⁵.

Personlig utveckling kan ju lika gärna beskrivas i termer av lärande – att man ökat sin kompetens. Detta är möjligt därför att kompetens ju inte bara är en fråga om bokliga kunskaper utan om så mycket mer. En vanlig definition av kompetens som vi använder inom KEKS är:

Förmågan att använda sina samlade kunskaper och erfarenheter för att nå uppsatta mål.

- *Förmåga* är att vilja, kunna och våga utföra något och syns i attityder och förhållningssätt.
- *Kunskaper* är det man vet – till exempel reglerna i fotboll.
- *Färdigheter* är det man kan utföra rent praktiskt – till exempel att kunna sparka bollen dit man vill.
- *Uppsatta mål* är det som skall uppnås – till exempel att vinna matchen.

Lärande kan alltså vara att öka förmågan, att skaffa mer kunskaper, att öka sina färdigheter eller att få en tydligare bild av uppsatta mål. Man brukar säga att lärande kan ske på tre olika sätt:

- Formellt lärande – är det lärande som sker inom det organiserade skolväsendet utifrån en läroplan och som skall leda till att man får ett utbildningsbevis/betyg.
- Icke formellt lärande – är övrigt planerat lärande (med avseende på mål) som sker med någon form av lärstöd.
- Informellt lärande är det lärande som sker spontant och oplanerat i det dagliga livet och som inte är planerat med avseende på mål och inte får lärstöd⁶.

I den öppna ungdomsverksamheten kan det alltså ske två former av lärande; icke formellt och informellt. Det informella, spontana lärandet påverkar vi främst genom hur vi organiserar verksamheten; dess kultur, klimat och värdegrund. När Koutakis⁷ pratar om att man lär sig bli krimi-

⁵Ett annat vanligt begrepp i detta sammanhang är "empowerment". Detta begrepp är dock så brett att det, precis som "personlig och social utveckling", inte fungerar styrande i den vardagliga verksamheten. Det är därför betydligt bättre att tala om icke formellt lärande som ju faktiskt kan preciseras och följas upp.

⁶Dessa definitioner är hämtade och fritt översatta från EU-kommissionens "RECOMMENDATION Dec 2012 on the validation of non-formal and informal learning."

⁷Nikolaus Koutakis är forskare vid Örebro universitet och hävdar i en studie att ostrukturerad fritidsgårdsverksamhet ökar risken för kriminellt beteende hos de som deltar i verksamheten.

nell på fritidsgården är det denna form av lärande han pratar om och det är också därför det är så viktigt att verksamheten har en kultur där man istället lär sig till exempel hänsyn och ömsesidig respekt. Det informella lärandet är dock, per definition, inget vi planerar i arbetet och tas därför inte upp mer här.

Icke formellt lärande kan till exempel vara att gå en studiecirkel i drejning eller att gå en DJ-kurs på fritidsgården. Det är detta man ofta brukar tänka på när man pratar om icke formellt lärande. Men icke formellt lärande kan också vara att öka sin samarbetsförmåga inom ramen för ett projekt eller att bli bättre på att ta ansvar genom att driva fritidsgårdens café. Icke formellt lärande handlar alltså inte bara om kunskaper utan kan lika gärna handla om att stärka förmågor eller att utveckla färdigheter. Detta, enligt definitionen, förutsätter dock att inte bara själva aktiviteten utan också lärandet är planerat⁸.

Om man utgår från att det övergripande syftet med verksamheten är att bidra till personlig och social utveckling bör man alltså tänka i termer av lärande när man utformar och planerar sina verksamheter.

Ett viktigt verktyg för att göra detta är metoden ELD – Experience, Learning, Description. ELD bygger på att man tillsammans med de ungdomar som deltar i en verksamhet diskuterar vad de lär sig genom detta. Till sin hjälp har man bland annat så kallade kompetenslistor som hjälper till att sätta ord på det ungdomarna lärt sig. På detta sätt dokumenteras och synliggörs lärandet eftersom ungdomarna medvetandegörs om det och inbjuds till samtal om sitt lärande, vilket i sig stärker lärandet och viljan till lärande. Som ett resultat av dessa samtal får ungdomarna också ett kompetensbrev som de kan visa upp för till exempel föräldrar, skola eller blivande arbetsgivare. Självklart är det också skönt för den personal som arbetat med dem att få ett kvitto på att det man gjort har haft effekt.

Kompetenslistorna och diskussionen kring lärande behöver dock inte bara ske när aktiviteten väl är genomförd. Dessa kan lika gärna användas även i inledningsskedet för en diskussion kring vad de ungdomar som skall delta skulle vilja utveckla för nya förmågor och färdigheter. De kan till och med användas innan man har en grupp eller aktivitet på gång som ett sätt att få igång en diskussion kring vilken typ av aktivitet som skulle passa för ett visst lärande. Eftersom lärande är kul!

Det finns tyvärr här och var bland dem som arbetar inom den öppna ungdomsverksamheten en ovilja att prata om lärande eftersom man är rädd för att ungdomarna då skall koppla samman dem med skolan och därmed uppfatta dem som tråkiga. Lärande och skola är dock två olika saker, vilket ungdomar är medvetna om (vissa tyvärr på ett smärtsamt sätt) och kan skilja på. Detta visar sig bland annat i rapporten Unga med attityd (Ungdomsstyrelsen, 2013) där över 4000 ungdomar fått svara på frågor om vad som är viktigast på deras fritid. Viktigast är naturligtvis att den är kul! Men på andra plats, före bland annat att ”umgås” och ”status”, kommer ”att lära nytt”. Att tänka och arbeta med lärande är alltså inte bara bra ur ett utvecklingsperspektiv – det är dessutom vad ungdomar vill ha.

Att arbeta med icke formellt lärande är dessutom en central profil- och överlevnadsfråga för hela sektorn. I en tid när skolan befinner sig i kris och ungdomsarbetslösheten är hög riskerar den öppna ungdomsverksamheten att förlora varje kommunal budgetdiskussion och sakta kvä-

⁸Detta sätt att se på verksamheten är betydligt vanligare ute i Europa och i EU: s definition av ungdomsarbete, Youth work, står bland annat att ”Youth work offers developmental spaces and opportunities for all young people and is based on non-formal and informal learning process and on voluntary participation”. Council conclusions on the contribution of quality youth work to the development, well-being and social inclusion of young people, Brussels, May 2013.

vas till döds. Vad vi därför måste visa är att det icke formella lärandet i form av till exempel ökad förmåga att ta ansvar och samarbeta är det som ungdomar får med sig genom att delta i våra verksamheter och att det är precis detta många ungdomar behöver för att kunna tillgodogöra sig skolans undervisning och fungera i arbetslivet.

Vårt argument måste vara att mer pengar till det formella lärandet inte ensamt löser problemet – det är genom att satsa på det icke formella lärandet och ungdomars delaktighet som pengarna kommer att göra störst nytta.

ARBETSPROCESSEN

Ett framgångsrikt arbete förutsätter, oavsett vad man sysslar med, en tydlig och väl strukturerad arbetsprocess. För även om arbetet måste anpassas till de ungdomar och situationer man ställs inför så innebär inte detta att grundstrukturen i arbetet förändras. Ungdomsarbetarens arbetsprocess måste naturligtvis bygga på den delaktighetsprocess den är till för att stimulera och stödja och kan delas upp i följande steg. (De flesta av dessa steg är de samma som i delaktighetsprocessen och kommer att behandlas utförligare längre fram.)

- Behovsanalys
Vår verksamhet måste naturligtvis bygga på kunskap om och svara mot ungdomars behov. Vi måste därför hela tiden vara uppdaterade på vilka behov och önskemål de ungdomar har som vi riktar oss till. (Det vill säga målgruppen – inte bara de vi redan möter.) Här är det viktigt att tänka på dels generella sociala behov i form av gemenskap, trygghet, etc., dels på behov av typen ”rasistiskt klotter”, ”otrygg utemiljö” eller ”för lite att göra”. De enda som kan ge en fullständig och tillräckligt djup bild av ungdomars behov är naturligtvis ungdomarna själva.
- Idékläckning
På grundval av och i samband med behovsdiskussionen är nästa steg att tillsammans med ungdomar spåna fram förslag på aktiviteter som väcker ungdomars engagemang och vilja att ta ansvar. Det är i detta skede som förmågan att aktivt inspirera ungdomar och vidga deras möjlighetshorisonter är som viktigast, mer om detta senare.
- Rekrytering
Rekrytering kan dels avse till verksamheten generellt, dels till en specifik grupp som av något skäl behöver eller vill ha fler medlemmar.
- Organisering och planering
Att stödja ungdomars egen organisering är grundläggande för den som vill arbeta med delaktighet och lärande i gruppverksamheter för unga. Förmågan att organisera sig för att uppnå gemensamma mål är också central för ungdomars framtida möjligheter att påverka sin tillvaro.
- Förarbete
Är allt det som, utifrån planeringen, görs för att möjliggöra ett genomförande. Det är en utmärkt möjlighet för ungdomar att med stöd få pröva att utföra uppgifter de inte testat förut och som kommer att öka deras självkänsla och kompetens inför framtiden. Som personal gäller det att såväl under denna fas som under genomförandefasen att ha ”ELD-glasögonen” på sig och lägga märke till situationer där ungdomarna uppvisar nya eller förbättrade kompetenser. Det är dessa situationer man sedan skall lyfta i ELD-samtalen.

- Genomförande

En grupp kan naturligtvis ha som mål att genomföra en specifik aktivitet, till exempel ett större arrangemang, eller så kan den ha som mål att till exempel ordna regelbundna träffar för den egna gruppen och diskutera angelägna frågor. Genomförandefaserna kommer därmed att se helt olika ut och ibland varvas med nya planeringar, förarbeten och kanske till och med nya idéer. Det viktigaste att konstatera är att hur genomförandet går är helt beroende på hur man har hanterat de tidigare stegen. Mer om detta senare.

- Uppföljning

Uppföljning bör dels ske kontinuerligt för att stämma av att processen fortlöper som planerat, dels när man är klar för att kunna bedöma både process och resultat avseende delaktighet, lärande och faktisk aktivitet.

- Återkoppling

All uppföljning måste återkopplas till och diskuteras med dem som medverkat. Genomför man en enkät är man skyldig att diskutera resultatet med de som svarat. Gör man inte detta kommer man dels att få svårt att motivera ifyllandet av nästa enkät, men framför allt missar man möjligheten att fördjupa sina kunskaper om hur ungdomar upplever verksamheten och att visa dem att man faktiskt är intresserad av och beredd att ta till sig av det de säger. Att ta en diskussion kring uppföljningen är en gyllene chans att skapa ett klimat som gynnar delaktighet också i framtiden.

- Dokumentation

Dokumentation bör ske fortlöpande och i relation till samtliga steg i arbetsprocessen. En väl genomförd dokumentation är dels ett underlag för lärande när man jämför den med de resultat man uppnått, dels en bank man kan hämta information och kunskap ur nästa gång man skall genomföra en liknande verksamhet. (Att tro att man kommer ihåg hur man gjorde sist är ett självbedrägeri som kostar mycket extra arbete och upprepade misstag.)

Denna arbetsprocess skall, som framgått, naturligtvis utföras tillsammans med ungdomar. Att sätta sig på personalmötet och diskutera hur man skall nå ut till och rekrytera ungdomar till verksamheten är sällan ett framgångskoncept jämfört med att prata med och engagera ungdomar i samma arbete.

Om man skall kunna utveckla verksamheten och lära av såväl fram- som motgångar bör man skapa en tydlig rutin eller manual för varje steg i processen. En rutin som man sedan fortlöpande utvecklar utifrån genomförd dokumentation och uppföljning. Det är detta som är kvalitetsarbete – att jämföra det man gjort (dokumentationen) med de resultat man uppnått (uppföljningen) och se hur man genom att utveckla arbetsprocessen kan nå ett bättre resultat.

Att arbeta med grupper steg för steg

De steg och frågor som beskrivs i detta avsnitt bygger på och beskriver en generell delaktighetsprocess som inte är specifik för den organiserade öppna ungdomsverksamheten utan som kan ske i vilket kompisgäng som helst, oavsett ålder, intressen, etc. Detta innebär också att de allra flesta har varit med om den i någon form tidigare även om de inte satt ord på den eller uttalat de frågor som vi här pekar på högt.

Fas 1: Idéer och engagemang

Själva grunden i verksamheten är alltså ungdomars eget engagemang. Engagemang bygger dels på lust och vilja, dels på känslan av att kunna och våga. Ungdomsarbetarens första uppdrag är därför att väcka lust och vilja. Parallellt med detta måste man också skapa det klimat som gör att ungdomar vågar delta och ge dem möjlighet att skaffa sig de kunskaper som de upplever krävs.

Om ungdomar själva kommer med en idé som de brinner för och vill genomföra är detta naturligtvis inget problem, men ofta är så inte fallet. Många ungdomar har inte det självförtroende som krävs för att komma med egna idéer – många av dem har tvärt om fått lära sig att de inte kan och inte har något att bidra med. Istället för att riskera ännu ett sådant ”misslyckande”⁹ väljer de därför ofta den relativa trygghet det innebär att inte engagera sig. Det är dessa ungdomar som ofta säger att de inte orkar eller bryr sig.

Vill man då få fram idéer som verkligen väcker lust och engagerar och som ungdomar vill lägga tid och energi på att förverkliga är det viktigt att man ställer rätt frågor. Frågar man ungdomar vad de vill göra är risken stor att de väljer något de redan de känner till och/eller som de tror att de vuxna förväntar sig av dem och/eller kan leverera.¹⁰

Helt andra svar kan man istället få om man väljer att fråga dem om vad de skulle tycka det var häftigt att ha varit med om, vad de skulle vilja uppleva eller vad de drömmer om. Inbjuder man ungdomar till ett kravlöst spänande kring idéer kan man väcka många tankar och uppslag som annars riskerar att bli förbisedda.

Ofta kan man dock behöva sätta igång eller stimulera sådana diskussioner genom att visa på spännande exempel på vad andra har gjort. Genom att visa på tidningsklipp, websidor, affischer eller YouTube-klipp från andra verksamheter kan man vidga ungdomars uppfattning om vad som är möjligt att göra och uppleva tillsammans. ”Kan en verksamhet i Mölndal åka på ungdomsutbyte till Italien borde väl vi också kunna det...” ”Kan granngården åka till Stockholm på studiebesök borde väl vi kunna åka till Göteborg...” Att föra diskussioner som dessa blir ofta mycket enklare om man har en ”förevändning” i form av till exempel en film eller en berättelse om hur andra har gjort – sedan gäller det naturligtvis att vara tydlig med att man inte skall kopiera exemplet rakt av utan använda det som stimulans till att göra sin egen grej.

En annan väg är att fråga om det finns något de skulle vilja förändra för sig själva och/eller andra. Orättvisor och saker som inte fungerar som de borde väcker ofta människors engagemang och kan handla om allt från oaptitlig skolmat och miljöfrågor till dåliga kommunala kommunikationer eller solidaritet med en utvisningshotad familj. Viljan att vara med och påverka beslut, att ha inflytande, kan ofta vara en bra grund för att starta en process där ungdomar organiserar sig och blir delaktiga i ett gemensamt arbete för förändring.

Detta sätt att ställa frågor och spåna idéer i syfte att väcka lust och engagemang förutsätter aktiva och engagerade ungdomsarbetare! Att luta sig tillbaka, vara ”cool”, och vänta på att ungdomar skall komma med förslag är en både dödsdömd och idé-dödande strategi. Det räcker med att gå till sig själv – vem blir engagerad av någon som verkar oengagerad? När det handlar om att spåna idéer är faktiskt ett visst mått av galenskap dessutom att föredra framför en allt för förståndig och försiktig attityd.

Viktigt att komma ihåg i dessa diskussioner är också att man aldrig får underskatta ungd-

⁹Detta är naturligtvis inte ett misslyckande för ungdomarna utan för vuxenvärlden.

¹⁰Detta behöver naturligtvis inte vara fel i sig, men det förutsätter i så fall att det är ett aktivt val där man också sett andra alternativ och möjligheter.

mars kompetens, mod och vilja om de väl hittar något de brinner för och att det som väcker engagemang sällan är det som är allra lättast att uppnå. Stimulera därför ungdomar att våga spänna bågen och bli inte som ungdomsarbetare för försiktig av rädsla för att inte kunna förverkliga de idéer som föreslås – det är trots allt delaktighetsprocessen, inte produkten, som är uppdraget och om det verkligen är ungdomars process är det bara de som har rätt att säga att det inte går.

Viktigt att komma ihåg för den som arbetar på till exempel en fritidsgård eller ett ungdomens hus är också att vissa ungdomar kanske tänder på en aktivitet eller typ av verksamhet i sig; man kanske vill ansvara för gårdens café, för fredagsarrangemangen eller till och med för gården som helhet. Andra ungdomar däremot tänder kanske på ett externt mål i form av till exempel ett läger eller ett internationellt ungdomsutbyte och ser möjligheten att driva till exempel caféet eller olika aktiviteter som ett verktyg för att nå detta externa mål. Det ena är inte bättre eller finare än det andra, men det är viktigt att veta vad det är som driver olika ungdomar och dessa olika motiv kan naturligtvis påverka såväl hur man organiserar arbetet som vilka eventuella krav man kan eller bör ställa på medverkande ungdomar.

Oavsett vilket är det detta engagemang och de mål som ungdomarna satt upp som det är personalens uppgift att stödja. Detta gäller oavsett om man tror att det är ett realistiskt mål eller inte. Vi får aldrig säga nej – det är som sagt var inte vår process.

När man väl har en gemensam idé är det viktigt att man tar ett steg till och pratar om varför man tycker idén är bra och vad man vill ha ut av att förverkliga den. Anledningen till detta är naturligtvis att man kan vilja genomföra samma aktivitet av helt olika anledningar och att om man inte är medveten om detta kan det lätt leda till onödiga konflikter. Ett typexempel är skidresan där hälften av ungdomarna följt med för att de älskar att åka skidor och den andra hälften följt med för att de sett chansen att vara uppe hela natten och prata med sina kompisar utan föräldranärvaro. Detta kommer ofrånkomligen att leda till konflikter... inte minst på morgonen när man skall fixa frukost tillsammans...

Att få alla som är med att formulera sig kring sina motiv är därför en viktig, men ofta förbisedd, del i startandet av en grupp. Utöver att det gör att man undviker en del problem och missförstånd så leder det också till att deltagarna lär känna och förstå varandra bättre, vilket naturligtvis aldrig är fel. Så starta aldrig en delaktighetsprocess om det inte finns en klar idé om vart man vill.

Fas 2: Organisering och planering

Nästa steg är att stötta ungdomars egen organisering i syfte att nå de mål de satt upp. Det är detta som är grunden för delaktighet; att ungdomar och inte personal formar och äger processen.

För att kunna göra detta på ett bra sätt måste man som personal försöka föreställa sig olika tänkbara situationer/scenarier för vad som kan tänkas hända på resan från idé till förverkligande. Med utgångspunkt i dessa scenarier måste man sedan formulera frågor som man kan ställa till ungdomar för att få dem att reflektera över hur de vill lösa de situationer som de inte redan själva har kunnat förutse och reflekterat över. Dessa frågor är alltså något som man skall ha i bakfickan och plocka fram vid behov, inte något som skall tas fram som inledningen på en process. Ungdomarna måste alltid först få chansen att själva ställa sina egna frågor och komma med egna förslag på lösningar – när och hur frågorna eventuellt skall ställas är en fråga om timing och handlag hos den enskilde ungdomsarbetaren.

Dessa scenarier måste naturligtvis innehålla de olika risker och svårigheter som kan dyka

upp längs vägen, men man bör också fundera över om det finns möjligheter och mervärden som ungdomarna kanske inte tänkt på i form av till exempel bra samarbetspartners eller möjligheter att söka externa medel.

Yngre ungdomar kan naturligtvis komma att behöva få fler frågor till sig än äldre – det viktiga är att man genom att använda denna metod slipper att göra en förhandsbedömning av hur mycket stöd en viss ungdom behöver utan kan anpassa detta allt eftersom. På så sätt undviker man att låsa ungdomar i fasta roller utifrån ålder eller andra yttre kriterier.

Dessa frågor och de diskussioner som följer på dem kommer naturligtvis att i mycket att handla om praktiska frågor, men dessa måste också i sin tur sättas i ett värdegrundsperspektiv. Hur man väljer att organisera sig och fördela ansvar, vilka regler man sätter upp och hur man tänker kring eventuella konsekvenser för dem som kanske bryter mot dem – allt detta speglar vilken människosyn man har och vilka värden man står för. Att till exempel välja en enkönad styrelse i en blandad grupp med motiveringen att det är de som kan mest säger naturligtvis något om hur man ser på lärande och vikten av olika perspektiv... Att synliggöra och reflektera kring denna typ av frågor är en central uppgift för den som skall arbeta med att stödja ungdomars egen organisering. Flera av de stödfrågor att ställa till ungdomar som finns som förslag under de olika stegen nedan har också detta syfte.

Viktigt att komma ihåg är också att organisering och planering ofta kan behöva köras i två separata men mer eller mindre parallella spår; dels av gruppen i sig, dels av den eller de aktiviteter de vill genomföra. Ibland, speciellt när gruppen har bildats enbart för att genomföra en viss speciell aktivitet, kan dessa spår naturligtvis vara svåra att separera, men för att undvika förvirring är det viktigt att åtminstone vara medveten om att de finns. Om gruppen är till exempel en arrangemangsgrupp som planerar och genomför olika arrangemang blir uppdelningen naturligtvis tydligare och mer naturlig.

Hur verksamheten skall organiseras (vem gör vad, när och hur och vilka regler gäller etc.) skall alltså diskuteras fram med ungdomsgruppen utifrån verksamhetens övergripande mål (delaktighet, lärande, engagemang och ansvarstagande) på ett sådant sätt att alla känner att de kan och vågar delta.

Steg 1 – Klargör roller, förväntningar och sammanhang

Det första steget i organiserings- och planeringsfasen är att man som personal klargör sin egen roll och uppdrag. Om ungdomarna inte har en klar uppfattning om vår verksamhetsidé och personalens roll är risken stor att de har felaktiga förväntningar på både personal och verksamhet. Detta gäller naturligtvis speciellt om man inte tidigare arbetat med grupper utifrån ett delaktighetsperspektiv.

I presentationen av personalens roll ingår också arbetet med dokumentation och uppföljning som en viktig del. Loggboken¹¹, gruppenkäten och ELD får inte vara hemligheter för berörda ungdomar. Tvärtom blir det betydligt lättare att arbeta med dem om ungdomarna känner till dem och förstår varför de skall användas redan från början. Att ungdomar ser och förstår hur och varför vi dokumenterar och följer upp verksamheten bidrar också till att de tar den, och därmed sig själva, på större allvar.

Om ungdomar skall förstå dessa verktyg är det bästa sättet att faktiskt visa hur de ser ut rent

¹¹Loggboken är KEKS web-baserade dokumentationssystem där fritidsgårdar och andra verksamheter dokumenterar såväl statistik som vad som skett i verksamheten och varför. I loggboken dokumenteras såväl öppen verksamhet som gruppverksamhet.

konkret och ta en diskussion kring dem. Genom att visa enkäten och diskutera den får man också samtidigt, via frågorna, hjälp med diskussionen om vilka förväntningar man kan ha på varandra i gruppen och på verksamheten. Genom att visa ELD: s kompetenslista och prata om den blir diskussionen om (icke formellt) lärande mer konkret och man skapar positiva förväntningar inför framtiden.

Naturligtvis skall man också prata om vad man som ungdom har för förväntningar på personalen avseende såväl förhållningssätt som praktiskt stöd och hjälp. Att som personal öppna upp för en diskussion kring sig själv och sitt eget agerande är ett av de bästa sätten att skapa den känsla av ömsesidighet som all delaktighet måste bygga på. Det är då också viktigt att lyfta att det finns mycket kompetens i gruppen och att alla svar och allt stöd därför inte behöver komma från personalen utan att man både kan och måste hjälpa varandra i gruppen – att alla behövs. Att på detta sätt tona ner sin egen roll och betydelse i arbetet är samtidigt en viktig del i arbetet med att skapa en demokratiskt fungerande grupp och få ungdomarna att våga ta plats och agera självständigt.

Det kan också inledningsvis vara bra att se till att även ungdomarna är medvetna om delaktighetsprocessen och dess olika steg. Ett sätt att göra det är att ge exempel på vilka frågor (se nedan) som kan vara viktiga att ställa under de olika stegen och stimulera dem att ställa egna¹². På så sätt kommer de in i ”tänket” och blir mer förberedda och genomtänkta i sitt agerande.

Steg 2 – Hur vill ungdomarna att gruppen skall fungera?

Nästa steg är att diskutera hur man vill fungera som grupp; vilken stämning man vill ha och hur man skapar den? Genom att lyfta frågor om vad som kännetecknar en god stämning och vad det är som påverkar stämningen i en grupp ökar man öppenheten och medvetenheten kring dessa frågor och hur viktiga de är samtidigt som man skapar goda förutsättningar för kommande diskussioner.

Nära dessa frågor ligger naturligtvis frågan om vilka regler man vill ha i gruppen. Här gäller det först och främst att försöka inspirera till att formulera ”positiva regler” kring hur man vill att det skall fungera och så långt som möjligt försöka undvika långa listor med förbud och ”inten” som mer eller mindre automatiskt skapar ett negativt och misstänksamt klimat. För även om det behövs regler¹³ är det viktiga här att signalera tilltro till och förtroende för alla medverkandes vilja att uppträda som man kommit överens om.

Naturligtvis bör man också diskutera vilka konsekvenser det får om någon inte lever upp till de regler man kommit överens om och hur man löser eventuella konflikter. Även här måste fokus ligga på hur detta påverkar stämningen i gruppen och hur man kan arbeta positivt och stöttande så att man kommer överens och reglerna följs i framtiden.

Samtidigt måste det i alla dessa diskussioner stå klart att ingen typ av mobbing eller trakasserier är tillåtna oavsett vad den som är utsatt kan tänkas säga om saken. Detta är naturligtvis allas ansvar, men det är dessutom personalens skyldighet att se till att det också blir så i verkligheten. Dessa diskussioner får heller aldrig fastna i hur otrevlig man får vara innan man brutit mot denna regel – kravet är att ingen skall behöva vara det minsta orolig för att bli otrevligt bemött och att det aldrig är okej att använda nedsättande uttryck kopplade till kön, sexuell läggning,

¹²Se bilaga 2, ”Lathund/Vad är viktigt att tänka på”, för ett förslag på hur ett sådant dokument skulle kunna se ut.

¹³Att inte diskutera och formulera regler innebär inte att det inte finns regler, det innebär bara att dessa istället för att vara synliga och möjliga att ifrågasätta blir osynliga, informella, mer eller mindre godtyckliga och ofta baserade på ojämlika maktförhållanden i gruppen.

bakgrund, tro, funktionalitet etc¹⁴. När det gäller dessa frågor måste det gälla nolltolerans, något som vi via forskning vet att ungdomar också uppskattar även om man kan vilja provocera genom att säga motsatsen.

Nästa fråga som är viktig att ha tänkt igenom är hur man vill fatta beslut i gruppen och vilka konsekvenser olika sätt att fatta beslut och organisera sig får för stämningen i gruppen och hur delaktiga olika ungdomar känner sig. Några frågor som det kan vara viktigt att lyfta är:

- Måste alla vara överens och vad händer i så fall om någon säger nej hela tiden? (Att inte fatta beslut är ju också en sorts beslut.)
- Vad händer i en grupp om majoriteten alltid ”kör över” minoriteten?
- Hur skall man organisera möten så att alla känner att de kan säga sin mening och vad kan hända om inte alla känner det?
- Om man utser någon eller några att ta ansvar för olika saker (till exempel en ”Facebook-ansvarig” eller en styrelse), hur mycket skall de få bestämma själva och vad händer om alla skall lägga sig i och tycka eller kommer och klagar i efterhand? Vad händer å andra sidan om man inte fördelar ansvar och tydliggör vad det innebär?

Det är viktigt att denna diskussion förs seriöst samtidigt som den inte bör bli för formell eftersom det riskerar att tysta eller skrämja bort de ungdomar som inte är vana vid den typen av diskussioner. En möjlighet är till exempel att arbeta med 4-hörns övningar eller andra typer av övningar som gör det lättare att uttrycka sig. Den som vill ha mer tips och stöd för att föra dessa diskussioner kan bland annat gå till sidan www.jointheclub.se och klicka på knappen ”Get Organized”. Där finns bland annat ett antal färdiga dilemman/situationer på detta tema som man kan diskutera tillsammans med ungdomar. Där finns också en komplett handledning för den som vill starta en förening.

Att starta en förening kanske inte är det första man tänker på som ungdom och många har dessutom bilden av att det är både krångligt och tidskrävande. Men samtidigt som det kräver lite mer arbete öppnar det helt nya möjligheter att söka pengar för sin verksamhet. Som ungdomsarbetare bör man se till att ungdomar känner till detta och också vara beredd att stötta dem i ett eventuellt föreningsbildande – det behöver absolut inte vara så krångligt som vissa tycks tro.

Andra frågor som det ibland kan vara bra att diskutera är:

- Hur skall man komma ihåg vad man kommit överens om? Minnesanteckningar, stadgar, etc?
- Är gruppen färdig eller vill man engagera fler ungdomar? I sådana fall varför, hur och på vilka villkor? Vilka risker finns det och hur skall man göra för att de nya skall känna sig välkomna och delaktiga och för att behålla en bra känsla i gruppen?
- Hur skall man kommunicera och förmedla information inom gruppen? Facebook-grupp, sms-listor, etc?
- Behövs det någon form av ansvarsförbindelse/kontrakt avseende uppförandekod, lokal- eller utrustningsansvar etc?
- Behövs vårdnadshavares underskrift?

¹⁴För den som vill arbeta mer aktivt och direkt med hur man skapar ett öppet och inkluderande klimat i verksamheten eller bara vill ha stöd i dessa diskussioner har KEKS skapat websidan www.jointheclub.se där det finns en mängd material och tips kring dessa frågor samt ett ”test” där ungdomar kan testa verksamheten ur ett mänskliga rättigheter-perspektiv.

Steg 3 – Planera aktiviteten!

Nästa steg är planeringen av själva aktiviteten, det man vill göra. (Denna åtskillnad mellan grupp och aktivitet kan som sagt vara svår att göra, men görs här om inte annat så för tydlighets skull.)

Det kan vara bra att börja diskussionen kring själva aktiviteten med att alla deltagare får redovisa sina olika förhoppningar och farhågor. Detta hjälper dem att måla egna scenarier och att formulera sina eventuella behov av råd och stöd. Viktigt för känslan i gruppen är att man ligger minst lika mycket fokus på förhoppningar som på farhågor.

De viktigaste frågorna man måste diskutera beträffande planering är:

- Hur mycket kommer det att kosta?

Stöd arbetet med att lägga en preliminär kostnadsbudget genom att ställa olika frågor om vad som behövs för att genomföra aktiviteten och hur man kan skaffa det på billigast möjliga sätt. I vissa fall, till exempel när det gäller läger, kan det vara klokt att ta fram några olika budgetalternativ så att man inte "slår huvudet i väggen" när man kommer till hur det hela skall finansieras.

- ✓ Glöm inte att informera ungdomarna om de momsregler som gäller för kommunal verksamhet och hur ni måste hantera eventuella upphandlingsavtal.
- ✓ Om de inte själva tänker på det så visa på möjligheten att använda en färdig budgetmall. (Sådana är lätta att googla fram, eller gör en egen i Excel.)
- ✓ Om ungdomarna säger att de inte kan - erbjud dem hellre hjälp med att skaffa de kunskaper de behöver än att göra det åt dem.
- ✓ Även om ni arbetar i ett kommunalt ekonomisystem och/eller inte själva hanterar fakturor är det viktigt att ungdomar är med och tar de ekonomiska besluten och får kontinuerlig och tydlig information om hur ekonomin utvecklar sig. Glöm inte att stämma av att de faktiskt förstått den information ni förmedlar.
- ✓ Ta också gärna chansen att tydliggöra kommunens kostnader i form av löner, eventuell utrustning etc. för gruppen/aktiviteten. Detta ger ungdomarna en viktig sammanhangsförståelse som de tyvärr sällan får via skolan. Det bidrar också till att tydliggöra er roll och ansvar på ett bra sätt.

- Hur skall det finansieras?

Det är viktigt att ungdomarna blir medvetna om att det finns många olika sätt att finansiera en grupp eller aktivitet och att det dessutom kan vara bra att kombinera olika finansierings-sätt för att kunna genomföra en så bra verksamhet som möjligt. Som tidigare påpekats kan det vara lättare att hitta finansiering om man bildat en förening – något som ungdomarna måste göras medvetna om.

- ✓ Skall gruppen/aktiviteten finansieras inom ramen för verksamhetens egen budget? Gå i så fall igenom vilka villkor som gäller för att få använda dessa pengar.
- ✓ Skall ni söka bidrag från någon kommunal pott eller externa medel från till exempel EU? I så fall krävs säkert någon form av projektbeskrivning. Om ungdomarna skall känna att de äger projektet är det viktigt att det är de som fyller i ansökan med ert stöd istället för att ni gör det själva. Genom att visa på olika ställen där man kan söka medel ökar ni också deras möjligheter att söka på egen hand i framtiden. En utförlig mall för hur man gör en projektbeskrivning och en projektansökan finns till exempel på Loggboken under gemensamma dokument.

- ✓ Skall hela eller en del av kostnaden arbetas in av ungdomar? Hur skall detta i så fall ske och på vilka villkor? Här finns möjlighet till många kreativa lösningar och det är viktigt att alla får chansen att bidra med sina förslag och idéer. Lika viktigt är att man också diskuterar hur de pengar man får in skall fördelas – skall alla dela lika oavsett hur mycket tid och energi man lagt ner eller skall pengarna fördelas allt efter insats? Under rubriken "Fritidsgården som "arbetsplats" för ungdomar" finns ett antal frågor man bör ha tänkt igenom och diskuterat i detta sammanhang.
 - ✓ Skall deltagarna betala en egenavgift och hur stor skall den i så fall vara? Det är i så fall viktigt att diskutera hur detta påverkar olika ungdomars möjlighet att delta. Denna diskussion kan naturligtvis vara svår att genomföra öppet om man kan misstänka att deltagarna har ganska olika ekonomiska förutsättningar och det kan i så fall vara klokt att ta ett personalbeslut och motivera det med att det ligger i uppdraget att erbjuda alla möjlighet att delta i verksamheten. Samtidigt bör man överväga om en verksamhet som är helt gratis inte riskerar att uppfattas som mindre värd än en där man tar ut en mindre avgift.
- Vad är det som behöver utföras?
För att man i nästa steg skall kunna fördela arbetsuppgifter och bestämma vem som gör vad är det viktigt att man formulerar vad som behöver utföras så noggrant och detaljerat som möjligt. Genom att bryta ner arbetsuppgifterna i mindre delar undviker man att de känns så stora och ogripbara att ungdomar inte vågar ta på sig dem. Att skriva avbockningsbara listor som alla har tillgång till är aldrig fel.
 - När skall det göras (tidsplan)?
Att göra en tydlig tidsplan där man inte bara har olika slutdatum utan också har lagt in tidpunkter för avstämning är ett annat sätt att bryta ner en process i överblickbara och hanterliga delar. Det ger också möjlighet att sätta in extra stödinsatser i tid, istället för i sista sekund om det är någon som inte riktigt lyckats genomföra det man åtagit sig.
 - Vem skall göra vad?
När de olika (arbets-)uppgifterna skall fördelas är det extra viktigt att man tänker på och diskuterar detta utifrån både praktiska utgångspunkter och utifrån hur det påverkar upplevelsen av delaktighet och möjligheterna till lärande. Naturligtvis är det så att alla uppgifter som kan utföras av ungdomar bör utföras av ungdomar – det är så de skaffar sig både kunskaper och självkänsla inför framtiden. Om de upplever att de vill men saknar de kunskaper som behövs bör man fundera över om man kan hjälpa dem att få dessa kunskaper istället för att utföra uppgiften själv. Några frågor att ställa är:
 - ✓ Vad innebär rättvis arbetsfördelning. Hur kan man lösa att olika ungdomar kan lägga olika mycket tid?
 - ✓ Skall alla göra det de är bra på eller skall man också få chansen att lära sig nytt?
 - ✓ Vad skulle du behöva för att kunna och våga utföra en viss uppgift?
 - ✓ Vilka externa kompetenser och andra resurser behövs eller kan man ha hjälp av?
 - ✓ Vilka utomstående skulle kunna vara intresserade av att hjälpa till på olika sätt?
 För fler frågor runt detta se under rubriken "Fritidsgården som 'arbetsplats' för ungdomar".

- Behöver aktiviteten förankras med deltagarnas vårdnadshavare?
Alla större projekt som exempelvis läger måste naturligtvis förankras, men det är alltid positivt att de som befinner sig runt en ungdom som till exempel föräldrar eller skolpersonal får veta att hen är engagerad och tar ansvar på sin fritid. Oavsett hur denna förankring skall ske, via till exempel brev eller möten, så bör ungdomarna vara delaktiga i utformningen och också vara avsändare eller presentatörer, vid behov tillsammans med personal. Det är ju deras aktivitet...

Några ytterligare saker/frågor som kan vara bra att tänka på/diskutera tillsammans är:

- Skall gruppens verksamhet dokumenteras (mer än i Loggboken)?
Skall man till exempel ta foton eller filma olika aktiviteter? Vad kan man vinna på det? Hur skall det göras? Om inte annat är det alltid kul att när man är klar gå tillbaka och titta på gamla bilder! De kan dessutom vara bra när man skall inspirera andra ungdomar att ge sig på en liknande aktivitet.
- Skall de upplevelser och erfarenheter man gjort förmedlas till andra?
Det är alltid bra, såväl för ungdomarna som för verksamheten, att synliggöra och sprida aktiviteter där ungdomar engagerat sig, tagit ansvar och lärt sig nytt. Att till exempel synas i lokalpressen är ett bra sätt att stärka och marknadsföra alla inblandade och det brukar inte vara svårt att få in något där. Ännu lättare blir det naturligtvis om det är ungdomarna själva som är avsändare...
- Vad händer om någon hoppar av?
Hur skall man hantera eventuella avhopp från gruppen? Skall man ta in nya medlemmar? Tänk på att det sannolikt spelar roll när i processen någon hoppar av. (Se också vad som står under rubriken "Fritidsgården som 'arbetsplats' för ungdomar".)
- Vad händer om man inte lyckas nå målet (t ex inte får ihop tillräckligt med pengar till en resa)?
Det är bra att ha tänkt igenom och diskuterat hur man skall göra om det man planerat av någon anledning inte skulle gå att genomföra. Skall man till exempel ha en "plan B"? När man gör detta bör man samtidigt tänka på vad som kan hända med motivationen och viljan att satsa om man skapar en allt för tydlig reservlösning?
- Kräver genomförandet att ungdomarna har pass, visum, vaccinerings...?
- Behövs polistillstånd, godkända vakter etc. för att kunna genomföra aktiviteten?
- Finns det specifika regler för lokaler man skall använda; maxantal, säkerhet etc.?

Vissa av dessa frågor kan naturligtvis istället formuleras som krav från verksamhetens sida – man kan till exempel kräva att det genomförs obligatoriska föräldramöten. Låt då ändå ungdomarna komma med idéer och vara delaktiga i hur dessa skall utformas.

Fas 3: Förarbete

Ju tydligare och mer genomtänkt planeringen varit desto lättare blir naturligtvis förarbetet. Det viktigaste att tänka på som personal är naturligtvis att man har kontroll över den reflex vi alla har och som säger; "det är lättare och går snabbare om jag gör det själv"!

Uppdraget som personal under denna fas är naturligtvis att stötta ungdomar i att genomföra planeringen samt att bidra med de arbetsinsatser som av olika skäl inte kan utföras av ungdomar. Det handlar med andra ord om att vara inaktiv på ett aktivt sätt, att vara så nära ungdomarna att man märker om de behöver stöd, men inte så nära att de upplever att man inte litar på dem och har tilltro till deras förmåga att lösa uppgiften, ett avstånd som dessutom varierar beroende på vilken ungdom man har att göra med. Detta är naturligtvis en balansgång och när man väl skall följa upp aktiviteten gör man klokt i att fråga om man klarat den. Ett sätt att undvika att verka tjugig eller allt för beskyddande är att använda sig av den typ av förutbestämda avstämningpunkter som man som sagt kan lägga in i tidsplanen – då känns frågor av typen ”hur går det” mer naturliga för båda parter.

Fas 4: Genomförande

Rent praktiskt kommer genomförandefasen naturligtvis att se helt olika ut beroende på vilken typ av aktivitet det handlar om. En stor skillnad är ju till exempel om det handlar om en grupp som planerat ett enstaka arrangemang eller om det är en grupp som träffas regelbundet under en längre tid för att diskutera ungdomsinflytandefrågor.

Det är därför svårt att säga något generellt om denna fas, men även om hela processen är det som är fokus och uppdrag är det naturligtvis viktigt för den samlade upplevelsen att själva genomförandet blir så lyckat som möjligt. Detta får dock aldrig medföra att man som personal tar över och styr upp genomförandet utifrån egna uppfattningar om hur slutresultatet skall se ut. Det är som bekant av misslyckanden man lär sig och har stegen innan genomförandet utförts på ett bra sätt, tar sig misstagen sällan uttryck i regelrätta katastrofer. Känner man sig ändå frestad att gripa in i detta skede bör man därför istället rannsaka sig själv och fundera på vad man missat i tidigare steg.

Fas 5: Uppföljning

Uppföljning är inget man kan spara till sista dagen. Skall deltagarna känna sig trygga och verksamheten utvecklas bör man kontinuerligt under processen diskutera hur det går, att alla trivs, att man är på rätt väg och att verksamheten motsvarar deltagarnas förväntningar. Detta kan göras på en mängd olika sätt, både via rundor och enklare enkäter. Det viktiga är att alla deltagare uppmuntras och får stöd att formulera sina tankar och känslor och att man så långt som möjligt försöker ha en konstruktiv och lösningsfokuserad attityd. Detta gäller naturligtvis i extra hög grad om deltagarna av någon anledning är kritiska till varandra – ingen skall behöva känna att man riskerar att bli dömd av gruppen för något man gjort utan onda avsikter.

När aktiviteten eller terminen närmar sig sitt slut är det dags att genomföra KEKS gruppenkät. Denna skall som sagt ha presenterats och diskuterats redan i början av processen så att den inte kommer som någon överraskning. Det viktiga är att den genomförs i så god tid att man hinner få ut ett resultat att diskutera innan gruppen, aktiviteten eller terminen avslutas. Att genomföra en enkät och sedan inte återkoppla resultatet till de som svarat är inte okej och kommer dessutom att göra det svårt att få dem att svara nästa gång – de har ju inte blivit seriöst behandlade.

Enkäten måste ha fått minst sju svarande för att man skall kunna få ut ett eget resultat. Har man inte varit så många i gruppen kan man istället för att diskutera det faktiska resultatet ta de olika frågorna i enkäten och använda dem som underlag för en diskussion om hur man tycker

det varit. Till hjälp i detta arbete finns också en enkel mall för uppföljningsdiskussioner som går att hämta på Loggboken.

Oavsett vilket är det viktigt att dessa diskussioner förs i ett öppet och tillåtande klimat och att man som personal är tydlig med att det är okej att vara kritisk och att man gärna vill ha tips på hur man skulle kunna göra det bättre nästa gång¹⁵. Det är naturligtvis samtidigt viktigt att ungdomarna inte upplever att man försöker snoka i hur just de har svarat och att man därför måste hålla diskussionen på en lagom abstrakt nivå. Det är därför också bra att påpeka att man inte vill veta hur de svarat på enskilda frågor, för även om några kanske gärna vill berätta så kan det finnas andra som då hamnar under en obehaglig press att också berätta vad de svarat. Som personal bör man naturligtvis ha läst igenom resultatet i förväg och funderat på vad det beror på och vilka frågor man vill ställa till ungdomarna för att förstå det bättre.

En annan lika viktig del i uppföljningsarbetet är att genomföra ett ELD-samtal. Även detta skall ju vara känt i förväg så att ungdomarna är beredda och har kunnat fundera på vad de lärt sig genom att vara med i gruppen. Ett ELD-samtal kan antingen utföras individuellt eller i grupp beroende på vad man kommit överens om. Båda varianterna har fördelar; det individuella samtalet mellan personal och ungdom kan ibland bli djupare, gruppssamtalet å andra sidan erbjuder möjligheter till feedback från kamrater – något som ibland kan vara nog så värdefullt. Oavsett vilket bör samtalet resultera i ett kompetensbrev – ett konkret bevis för att man utvecklats, möjligt att visa upp både hemma och i skolan och att ta med i sitt CV.

Ett tips är också att redan här, under uppföljningen, börja diskutera en eventuell fortsättning eller nya idéer och projekt. Dels kan man då få en ganska konkret bild av vad ungdomarna skulle vilja göra annorlunda nästa gång, men framför allt kan man utnyttja den fart och kraft som alltid finns i ett pågående projekt. Det är tungt att hela tiden börja om från noll och vill man att verksamheten skall drivas av ungdomar kan det vara klokt att låta projekten avlösa varandra.

Viktigast av allt är att man som personal ser uppföljning som ett sätt att lära nytt och utvecklas och låter detta styra agerande och förhållningssätt! Gör man inte det utan ser den som ett nödvändigt ont så kommer man aldrig att kunna möta ungdomar på ett sätt som gör att de bjuder på sina erfarenheter och tankar – då kommer uppföljningen att kännas lika meningslös för dem. Man får vad man ber om, så enkelt är det...

Har vi råd med den här gruppen...?

Som personalgrupp måste man också ha tänkt igenom vilka grundkrav man ställer för att avsätta resurser (personal, pengar, lokaler etc.) till en möjlig delaktighetsprocess. Dessa krav kan till exempel gälla:

- Ålder på deltagarna.
- Minsta och största antal deltagare i en grupp.
- Könsfördelning (Det finns t ex fritidsgårdar som kräver jämn könsfördelning för att stödja/genomföra vissa aktiviteter.)
- Att en viss aktivitet/grupp måste vara öppen för andra.
- Säkerhetsaspekter.

¹⁵Ibland kan det behövas lite "trix" för att få igång en sådan diskussion. Ett sätt kan då vara att låta ungdomar gissa vilket resultat man fått jämfört med till exempel snittet i KEKS eller att låta dem sätta "pluppar" på de frågor som de tycker det är viktigast att diskutera eller förbättra.

- Krav på en viss grad av egenfinansiering avseende vissa typer av aktiviteter.
- Maximal sponsningsgrad avseende vissa typer av aktiviteter.

Detta innebär naturligtvis inte att man måste ha fasta och enhetliga regler som gäller oavsett vilken typ av grupp eller aktivitet det handlar om. Det viktiga är att man tänkt igenom frågorna så att man dels kan agera enhetligt och utan godtycke som personal, dels kan motivera eventuella skillnader i stöd utifrån tydliga och kända kriterier. Vill man arbeta med delaktighet och låta ungdomar forma verksamheten kan inte personalen ha en helt personlig och oreglerad makt över vilka aktiviteter som skall få stöd och inte – i så fall kommer ungdomar aldrig att våga tro på att det verkligen är de och inte personalen som äger processen.

I broschyren ”Idéer först. Pengar sedan.” finns en rad tankar kring och förslag på hur man kan hantera frågor som dessa. Beställ den gärna på www.keks.se

Fritidsgården som ”arbetsplats” för ungdomar

Att uppmuntra intresserade ungdomar att använda fritidsgårdens/verksamhetens lokaler som verktyg för att kunna få in pengar för ett externt mål är ofta ett bra sätt att både få igång en ungdomsdrift samtidigt som man inspirerar andra ungdomar att organisera sig för att nå sina mål.

Om ungdomarna skall använda fritidsgården som ”arbetsplats” för att nå ett externt mål i form av till exempel ett läger eller ett internationellt ungdomsutbyte krävs det dock att man som personal funderat igenom och förberett ett par andra frågor:

- ✓ Hur många timmar i veckan kan man ha ungdomar sysselsatta med att driva och ansvara för olika typer av aktiviteter och vilka av dessa är man beredda att stötta dem att driva; allmänt öppethållande, café, turneringar, arrangemang, städning, administration etc. (Ungdomarna kan naturligtvis komma på fler möjligheter.) Man bör också tillsammans med berörda ungdomar undersöka om det finns andra arbetsuppgifter som man kan dra in pengar på, som t ex mellanstadiediscon, renhållning i området, datakurser för pensionärer...
- ✓ Hur mycket pengar kan man avsätta i ersättning för de arbetsuppgifter som inte genererar pengar, exempelvis allmänt öppethållande och turneringar, och hur mycket kan man avsätta i garantibelopp om till exempel caféet inte drar in tillräckligt med pengar. (För högt garantibelopp gör verksamheten oseriös då det inte hänger på ungdomarna, för lågt kan göra att ingen vågar satsa...)

När detta är klart bör man tillsammans med ungdomarna lägga en budget för den planerade aktiviteten och eventuellt också ta fram några olika tänkbara alternativ. Naturligtvis kan det också vara bra att kombinera olika typer av finansiering som till exempel deltagaravgifter, sökta medel och av ungdomar inarbetade pengar.

Nästa steg är att diskutera hur de medel man får in skall fördelas mellan deltagarna. Många verksamheter delar av tradition inte upp dessa pengar per individ utan har allt i en stor pott som delas lika oavsett hur mycket tid och energi olika ungdomar har lagt ner. Detta leder inte sällan till att personalen tjar på de som inte sköter sig samtidigt som de som sköter sig känner sig utnyttjade. Vilket inte är så konstigt och är orsaken till att det finns få arbetsplatser där de som jobbar halvtid får lika mycket lön som de som jobbar heltid. Vill man att ungdomar skall träna sig i att ta ansvar under realistiska former är detta därför inget bra alternativ och det leder ofta till att de starkare skor sig på de svagares

bekostnad. Att dela upp inarbetade medel efter insats behöver dessutom absolut inte leda till vara sig millimeterrättvisa eller frånvaro av solidaritet med de som kanske av olika skäl inte kan bidra lika mycket – det går att bygga in både sjukpeng och andra typer av stöd i ett sådant system.

Det system som här presenteras bygger alltså på att inarbetade medel fördelas på grundval av hur mycket tid man jobbat. Om man skall använda ett sådant system eller en mer traditionell lösning kan, eftersom man utför ett uppdrag åt verksamheten, antingen beslutas av personal som en given förutsättning eller ställas som förslag till ungdomsgruppen. Oavsett vilket är det nödvändigt att diskutera de frågor som finns presenterade nedan och att anpassa den lösning man väljer efter lokala förhållanden och idéer.

På grundval av att man räknat ut hur många arbetstimmar det finns per vecka och hur mycket medel man kan avsätta per vecka (enligt ovan) är det första steget att beräkna en rimlig timersättning utifrån budget, omsättning i caféet och övriga beräknade intäkter i budget.

Nästa steg är sedan att väga samman antal tillgängliga timmar, timlön och kostnaden för aktiviteten till en fungerande helhet.

Ett exempel, om timersättningen beräknas till 25 kr, skulle kunna se ut så här:

- ✓ Aktiviteten kostar 2500 kr/person och timersättningen är minst 25 kr (täcks via garanti-belopp)
- ✓ Då måste varje individ jobba 100 timmar. ($2500 / 25 = 100$)
- ✓ Varje vecka finns 24 t i café (4 kv x 3 t x 2 p), 12 t aktiviteter, 6 t städ, 2 t administration, 3 t arrangemang (genomsnitt) = 47 timmar att fördela
- ✓ Läsåret har 40 veckor. $40 v \times 47 t = 1880 t$
- ✓ $1880 t / 100 t \text{ per individ} = 19$ individer kan delta....
- ✓ $100 t / 40 v = 2,5 t/v$ som varje individ måste arbeta för att få ihop sin del

Glöm inte att ni kan räkna in loven då det kanske går att lägga in och finansiera fler timmar... Man bör också fundera på hur många timmar per vecka det är lämpligt att en ungdom jobbar med detta. Erfarenhetsmässigt bör man landa på två till tre timmar per vecka. Mindre än två timmar/vecka/ungdom är erfarenhetsmässigt inte bra eftersom verksamheten kräver kontinuitet om den skall fungera.

Tänk dessutom på hur stor grupp ni tycker det är lämpligt att arbeta med och hur ni via frågor och eventuella generella riktlinjer kan påverka detta. (Till exempel minimiantal ungdomar för att satsa personalresurser på ett läger. Se under rubriken "Har vi råd...") Ju större grupp, ju fler kompisar kommer de sannolikt att dra till gården för att få café och verksamheter att fungera. En för liten grupp, mindre än 12-15 ungdomar, riskerar dels att haverera om några hoppar av, dels blir det mindre kompis-relations-beroende i en större grupp.

Inför diskussionen kring hur gruppen skall organisera sitt arbete bör man ha följande frågor i bakfickan:

- ✓ Vilka konsekvenser skall det bli om någon kommer för sent?
- ✓ Vilka konsekvenser skall det bli om någon inte dyker upp?
- ✓ Vilka konsekvenser skall det bli om någon blir sjuk? Krävs intyg?
- ✓ Vilka konsekvenser skall det bli om någon inte sköter sitt jobb ordentligt?
- ✓ Vilka konsekvenser skall det bli om en aktivitet (t ex en turnering) inte lockar några andra ungdomar som deltagare?

- ✓ Skall alla arbetsuppgifter ha samma ersättning?
- ✓ Vad skall man göra om någon hoppar av? Vad händer med de inarbetade timmarna? Skall man ta in någon ny? (Det spelar sannolikt roll efter hur lång tid någon hoppar av...)
- ✓ Hur skall man göra om man inte får in tillräckligt med medel? (Bara aktuellt om man inte har garantibelopp eller har "underbudgeterat", annars bör frågan inte lyftas.)
- ✓ Vad händer om man får in "för mycket" pengar? (Sparas till nästa aktivitet...? Ordna avslutningsmiddag...? OBS! Ingen skall kunna få ut kontanta medel.)

Tänk på att även i dessa diskussioner anlägga ett värdegrundsperspektiv och till exempel fråga hur olika lösningar påverkar klimatet i gruppen och hur mycket solidaritet det är rimligt att förvänta sig. Generellt skall de arbetsinsatser man åtar sig vara seriösa, inte på låtsas och i så hög utsträckning som möjligt likna ett riktigt arbete. Motsatsen medför bara att vare sig arbetet eller den idé man på detta sätt vill finansiera tas på allvar.

Glöm inte att all bakgrundsinformation och frågorna inte skall presenteras som fakta/regler utan som underlag för diskussion där ungdomarna skall stimuleras att reflektera och komma med egna förslag och idéer och att denna process primärt skall styras genom att personalen ställer frågor som gör att man ser eventuella brister i sina resonemang/planer och utvecklar mer realistiska lösningar.

Glöm inte att målet måste vara bestämt innan man drar igång, allt annat leder bara till bråk och stridigheter. Detsamma gäller för vilka regler som gäller – och om personalen inte ser till att dessa regler följs...

Erfarenheten säger att det också är bra att ha regelbundna, obligatoriska uppföljningsmöten (ett "personalmöten" på "arbetstid"/månad) där ni stämmer av hur ungdomarna upplever sin arbetssituation och stämningen i gruppen. De skall då också uppmuntras att komma med förslag på hur man kan utveckla verksamheten och kanske på nya sätt att dra in pengar... (Som det brukar vara på personalmöten med andra ord... eller kanske bättre!)

Lästips

Inordnande eller utvidgande – om delaktighetens villkor på fyra fritidsgårdar

(KEKS, FoU i Väst/GR, 2010, ISBN 91-8955863-4)

KEKS vision för utveckling, lärande och glädje i den öppna ungdomsverksamheten. (KEKS, 2011)

Idéer först. Pengar sedan. (KEKS, 2012)

Länktips

www.keks.se

www.jointheclub.se

www.eldkompetens.se

Kontakta oss om du behöver mer information eller stöd: info@keks.se

Bilaga 1.

Quality Youth Work – A common framework for the further development of youth work.

Nedanstående definitioner ligger till grund för mycket i resten av rapporten och är fritt översatta från engelska. Ladda gärna ner hela rapporten från www.keks.se

Ungdomsarbete (Youth work):

Åtgärder riktade till ungdomar avseende aktiviteter där de deltar frivilligt och som är utformade för att stödja deras personliga och sociala utveckling via icke-formellt och informellt lärande.

Ungdomsarbetare (Youth worker):

Människor som arbetar i direkt kontakt med unga för att genomföra aktiviteter som är utformade för att stödja deras personliga och sociala utveckling genom icke-formellt och informellt lärande.

De grundläggande principerna för ungdomsarbete (The core principles of youth work):

Ungdomsarbete ska:

- Upplevas som attraktivt, ge mervärde eller glädje i livet.
- Svara mot ungdomars egenupplevda behov, intressen och erfarenheter.
- Vara aktivt inkluderande; nå ut till och välkomna alla grupper av unga människor.
- Bygga på unga människors frivilliga och aktiva delaktighet, engagemang och ansvarstagande.
- Ha ett helhetsperspektiv och möta unga människor som kapabla individer och resurser.
- Stärka unga människors rättigheter, personliga och sociala utveckling och autonomi.
- Utformas, genomförs och utvärderas tillsammans med unga människor.
- Bygga på icke-formellt och informellt lärande.
- Ha ett tydligt lärperspektiv och utforma sina aktiviteter i överensstämmelse med klara lärmål som är relevanta för de unga människor som deltar.

Källa: Quality Youth Work – A common framework for the further development of youth work Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU member states.

European Commission, Directorate-General for Education and Culture Youth policy and programme (2015)

Bilaga 2.

Lathund

Detta är en lathund där många punkter och förklaringar är starkt förkortade – för att få en fullständig förståelse är det viktigt att ha läst igenom hela handledningen innan man använder den.

Syftet med verksamheten är att stödja ungdomars personliga och sociala utveckling – att få dem att utveckla förmågor, kunskaper och färdigheter inom ramen för en delaktighetsprocess.

Ungdomsarbetsarens uppdrag är:

- Att väcka lust och vilja.
- Att skapa det klimat som gör att ungdomar vågar delta.
- Att ge dem möjlighet att skaffa sig de kunskaper som de upplever krävs.
- Att stödja ungdomar att förverkliga sina drömmar och idéer

Delaktighetsprocessen kan delas upp i fem faser:

- Idéfasen (Vad vill vi göra och uppleva tillsammans?)
- Organiserings- och planeringsfasen (Vem gör vad, när ska det göras, etc?)
- Förarbetsfasen (Inköp, marknadsföring, ”riggning”, bokningar, etc?)
- Genomförandefasen
- Uppföljningsfasen (Hur gick det och vad kan vi förbättra till nästa gång?)

Som personal måste man ha bestämt vilka krav man ställer för att avsätta resurser till en delaktighetsprocess.

Fas 1: Idéer och engagemang

Bra frågor för att väcka engagemang är till exempel:

- Vad vore häftigt att ha varit med om?
- Vad de skulle du vilja uppleva?
- Vad drömmer du om?
- Vad skulle du vilja förändra på gården/i skolan/i området/i samhället?
- Hur skulle du vilja vara med och påverka något som är viktigt för dig?
- Vad skulle du vilja lära dig som du inte kan idag? (Ge gärna exempel på förmågor och färdigheter från t ex ELD: s kompetenslista)

För att stimulera sådana diskussioner kan man visa på tidningsklipp, websidor, affischer eller YouTube-klipp från andra verksamheter eller aktiviteter.

När man väl har en gemensam idé är det viktigt att prata om varför man tycker idén är bra och vad man vill ha ut av att förverkliga den.

Starta aldrig en delaktighetsprocess om det inte finns en klar idé om vart man vill.

Fas 2: Organisering och planering

Grunden för delaktighet och lärande är att det är ungdomar som formar och äger processen.

Tänk igenom vilka olika situationer som kan tänkas hända på resan från idé till förverkligande. Formulera sedan frågor att ställa till ungdomar för att få dem att reflektera över hur de vill lösa de situationer som de inte redan själva har kunnat förutse och reflekterat över.

Tänk dels på de olika risker och svårigheter som kan dyka upp, dels på om det finns möjligheter i form av till exempel samarbetspartners eller pengar att söka.

Det är viktigt att alla praktiska lösningar också diskuteras ur ett värdegrundsperspektiv.

Steg 1 – Klargör roller, förväntningar och sammanhang

Det första steget är att man som personal klagör och diskuterar sin egen roll och uppdrag. I detta ingår också arbetet med dokumentation och uppföljning som en viktig del.

Genom att visa gruppenkäten får man, via frågorna, hjälp med diskussionen om vilka förväntningar man kan ha på varandra i gruppen och på verksamheten.

Genom att visa ELD: s kompetenslistor blir diskussionen om lärande mer konkret.

Naturligtvis skall man också prata om vad man som ungdom har för förväntningar på personalen avseende såväl förhållningssätt som praktiskt stöd och hjälp.

Det är också bra att ungdomarna är medvetna om de olika stegen i delaktighetsprocessen.

Steg 2 – Hur vill ungdomarna att gruppen skall fungera?

Diskutera hur man vill fungera som grupp.

- Vad innebär god stämning?
- Hur skapar man god stämning?
- Vad påverkar stämningen i en grupp?

Prata om vilka regler man vill ha i gruppen. Här gäller det att försöka formulera positiva regler kring hur man vill att det skall fungera.

- Vilka regler vill vi ha?
- Vad skall hända om man bryter mot reglerna?
- Hur skall vi lösa eventuella konflikter?

Nästa fråga är hur man vill fatta beslut i gruppen.

- Måste alla vara överens och vad händer i så fall om någon säger nej hela tiden?
- Vad händer i en grupp om majoriteten alltid kör över minoriteten?
- Hur skall man organisera möten så att alla känner att de kan säga sin mening och vad kan hända om inte alla känner det?
- Om man utser någon eller några att ta ansvar för olika saker, hur mycket skall de få bestämma själva och vad händer om alla skall lägga sig i och tycka eller komma och klaga i efterhand? Vad händer å andra sidan om man inte fördelar ansvar och tydliggör vad det innebär?

Det är viktigt att denna diskussion förs seriöst samtidigt som den inte bör bli för formell. Använd gärna 4-hörns övningar eller ”rundor”.

Se också till att ungdomarna vet vad det innebär att bilda en förening och känner att de kan få stöd i detta.

Andra frågor som det ibland kan vara bra att diskutera är:

- Hur skall man komma ihåg vad man kommit överens om? Minnesanteckningar, stadgar, etc?
- Är gruppen färdig eller vill man få med fler? Varför, hur och på vilka villkor? Hur skall man göra för att de nya skall känna sig välkomna och delaktiga?
- Hur skall man kommunicera och förmedla information inom gruppen?
- Behövs det någon form av ansvarsförbindelse/kontrakt avseende uppförandekod, lokal- eller utrustningsansvar etc?
- Behövs vårdnadshavares underskrift?

Steg 3 – Planera aktiviteten

Nästa steg är planeringen av själva aktiviteten. Börja diskussionen kring aktiviteten med att alla får redovisa sina olika förhoppningar och farhågor.

Några frågor man måste diskutera är:

- Hur mycket kommer det att kosta?
Stöd arbetet med att lägga en kostnadsbudget genom att ställa frågor om vad som behövs för att genomföra aktiviteten och hur man kan skaffa det på billigast möjliga sätt.
 - ✓ Glöm inte att informera om de momsregler som gäller för kommunal verksamhet och hur ni måste hantera eventuella upphandlingsavtal.
 - ✓ Om de inte själva tänker på det - visa på möjligheten att använda en färdig budgetmall.
 - ✓ Om ungdomarna säger att de inte kan - erbjud dem hellre hjälp med att skaffa de kunskaper de behöver än att göra det åt dem.
 - ✓ Det är viktigt att ungdomar är med och tar de ekonomiska besluten och får kontinuerlig och tydlig information om hur ekonomin utvecklar sig.
 - ✓ Ta också gärna chansen att tydliggöra kommunens kostnader i form av löner, eventuell utrustning etc. för gruppen/aktiviteten.
- Hur skall det finansieras?
Se till att ungdomarna blir medvetna om att det finns många olika sätt att finansiera en verksamhet och att det kan vara bra att kombinera olika finansieringssätt.
 - ✓ Skall gruppen/aktiviteten finansieras inom ramen för verksamhetens egen budget? Gå i så fall igenom vilka villkor som gäller för att få använda dessa pengar?
 - ✓ Skall ni söka bidrag från någon kommunal pott eller externa medel från till exempel EU? I så fall krävs säkert någon form av projektbeskrivning. Om ungdomarna skall känna att de äger projektet är det viktigt att det är de som fyller i ansökan med ert stöd. En utförlig mall för hur man gör en projektbeskrivning och en projektansökan finns på KEKS.se.
 - ✓ Skall hela eller en del av kostnaden arbetas in av ungdomar? Hur skall detta i så fall ske och på vilka villkor?
 - ✓ Lika viktigt är att man också diskuterar hur de pengar man får in skall fördelas – skall

alla dela lika oavsett hur mycket tid och energi man lagt ner eller skall pengarna fördelas allt efter insats?

- ✓ Skall deltagarna betala en egenavgift och hur stor skall den i så fall vara? Diskutera hur detta påverkar olika ungdomars möjlighet att delta. Överväg om en verksamhet som är helt gratis riskerar att uppfattas som ”mindre värd” än en där man tar ut en mindre avgift.

- Vad är det som behöver utföras?
För att man skall kunna fördela arbetsuppgifter är det viktigt att man formulerar vad som behöver utföras så detaljerat som möjligt.

- När skall det göras (tidsplan)?
Gör en tydlig tidsplan med olika slutdatum och tider för avstämning.

- Vem skall göra vad?
När arbetet skall fördelas är det viktigt att man diskuterar utifrån både praktiska utgångspunkter och utifrån hur det påverkar upplevelsen av delaktighet och möjligheterna till lärande.
 - ✓ Vad innebär rättvis arbetsfördelning. Hur kan man lösa att olika ungdomar kan lägga olika mycket tid?
 - ✓ Skall alla göra det de är bra på eller skall man också få chansen att lära sig nytt?
 - ✓ Vad skulle du behöva för att kunna och våga utföra en viss uppgift?
 - ✓ Vilka externa kompetenser och andra resurser behövs eller kan man ha hjälp av?
 - ✓ Vilka utomstående skulle kunna vara intresserade av att hjälpa till på olika sätt?

- Skall gruppens verksamhet dokumenteras?
Skall man till exempel ta foton eller filma olika aktiviteter? Vad kan man vinna på det?

- Skall de upplevelser och erfarenheter man gjort förmedlas till andra?
Till politiker och chefer? Till föräldrar? Till andra ungdomsverksamheter? Via lokaltidningen?

- Vad händer om någon hoppar av?
Hur skall man hantera eventuella avhopp från gruppen? Skall man ta in nya medlemmar?

- Vad händer om man inte lyckas nå målet?
Skall man ha en ”plan B”? Tänk på vad som kan hända med motivationen om man skapar en allt för tydlig reservlösning?

- Krävs det att ungdomarna har pass, visum, vaccinerings...?

- Behövs polistillstånd, godkända vakter etc.?

- Finns det regler för lokaler man skall använda; max antal, säkerhet etc.?

Fas 3: Förarbete

Personalens uppdrag är att stötta ungdomar i att genomföra planeringen samt att bidra med de arbetsinsatser som inte kan utföras av ungdomar.

Försök vara inaktiv på ett aktivt sätt; var så nära ungdomarna att du märker om de behöver stöd, men inte så nära att de upplever att du inte litar på dem.

Fas 4: Genomförande

Genomförandefasen kommer naturligtvis att se olika ut beroende på vilken typ av aktivitet det handlar om. Även om det är viktigt att genomförandet blir lyckat så får personal aldrig ta över och styra upp genomförandet utifrån egna uppfattningar.

Fas 5: Uppföljning

Diskutera kontinuerligt under processen hur det går, att alla trivs, att ni är på rätt väg och att verksamheten motsvarar deltagarnas förväntningar.

När aktiviteten eller terminen närmar sig sitt slut är det dags att genomföra gruppenkäten. Genomför den i så god tid att ni hinner få ut ett resultat att diskutera innan gruppen eller terminen avslutas. Läs igenom resultatet i förväg och funderat på vad det beror på och vilka frågor ni vill ställa till ungdomarna för att förstå det bättre.

Till hjälp i detta arbete finns också en enkel mall för uppföljningsdiskussioner som går att hämta på Loggboken.

En viktig del i uppföljningsarbetet är att genomföra ett ELD-samtal.

Ett tips är att redan här börja diskutera en eventuell fortsättning eller nya idéer och projekt. Det är tungt att hela tiden börja om från noll.

Kontakta oss om du behöver mer information eller stöd: info@keks.se

Som stöd kan ni också använda de två frågeformulären som finns på följande sidor.

Tänk på att dessa bara är en startpunkt och måste fyllas på tillsammans med ungdomar om de skall fungera som det är tänkt.

Vad är viktigt att tänka på när man skall göra saker tillsammans...
... och hur gör man för att slippa problem?

Här är några viktiga frågor att diskutera – men det finns många fler! Fyll på med egna!

Vad är viktigt när alla skall känna sig delaktiga?

T ex: Hur skall personalen vara? Och inte vara?

Vad är viktigt när man vill ha bra stämning?

T ex: Vad brukar göra folk sura? Och glada?

Vad är viktigt när man skall komma överens och ta beslut?

T ex: Måste alla få sin vilja fram hela tiden?

Vad är viktigt när man vill att det skall vara rättvist?

T ex: Om vissa inte kan hjälpa till lika mycket?

Vad är viktigt när man bestämmer vem som skall göra vad?

T ex: Om vissa får roligare uppgifter hela tiden?

Vad är viktigt när någon är ansvarig för något?

T ex: Om folk klagar mycket i efterhand?

Vad är viktigt när man planerar något?

T ex: Om man inte säger när det skall göras?

Vad är viktigt när något inte blir som man tänkt?

T ex: Om några hoppar av efter ett tag?

Vad är viktigt när man efteråt pratar om hur det varit?

T ex: Om man inte törs säga vad man tycker?

Ni har en grym idé och vill göra någonting kul tillsammans!

Det kan vara bra att fundera lite kring de olika stegen nedan och skriva ner något så det blir tydligt hur ni ska göra. Under varje rubrik står några frågor som kan vara bra att prata om. Men det finns många fler – så fyll på med egna!

Idé - Vad vill ni göra och uppleva?

- Varför vill ni göra/uppleva det här?
- Vad tror ni ni kan lära er när ni gör det?
- Vilka ska vara med?

.....

.....

.....

Organisering och Planering – Vad behöver vi tänka på?

- Lokal, pengar, schema, material, möten, reklam, säkerhet?
- Vad behöver ni för stöd av personalen?

.....

.....

.....

Förarbete – saker som behöver göras?

- Vem ska göra vad, när?
- Vad behöver förberedas?

.....

.....

.....

Genomförande – Dagen då det händer!

- Datum och tid, var ska det hända?
- Vad behöver fixas under dagen?

.....

.....

.....

”If you do not need young people to do youth work
– you are not doing youth work”

KEKS

kvalitet och kompetens i samverkan