

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

UNGE
MED
ORD
BORDET

Ungdomsøens inspirationsguide
til at inddrage og engagere unge
i organisationer.





Indhold

Introduktion	1
Inddragelse og værdiskabelse	4
Tre grunde til at unge skal med om bordet	5
Værdiskabelse i praksis: To stemmer fra Ungdomsøen	6
Fundamentet for inddragelse	10
Ungdomsøens vision og dogmer	10
Hvordan vil du inddrage unge? Tre typer ungeinddragelse	12
Øvelse: Skab klarhed om indflydelse	15
Refleksionsguide: Er I klar?	17
Refleksionsguide til ungeinddragelse	21
Inddragelse i praksis	23
Den svære balance – og hvordan vi lykkes	23
Tjekliste til et balanceret engagement	27
Principper for ungeengagement på Ungdomsøen	29
Fortsæt rejsen med os	32

Introduktion

Denne inspirationsguide handler om engagement, deltagelse og samskabelse. Vi lever i et samfund, hvor demokratiske processer, borgerinddragelse og samarbejde på tværs af sektorer er afgørende for at løse fremtidens udfordringer. Unge har holdninger til, hvilken retning verden skal bevæge sig i, og hvordan samfundets udfordringer skal tackles. Samtidig er det dem, der skal færdes i den fremtid, vi former i dag – derfor skal unges stemmer høres og tages alvorligt.

Alligevel viser undersøgelser, at unge ofte er underrepræsenteret i beslutningsprocesser¹. Mange oplever en manglende tro på egne evner og tvivler på om deres stemmer har værdi. Samtidig er det en myte, at unge ikke gider at deltage i demokratiet. Men unge søger nye og mere fleksible måder at engagere sig på, som passer til den enkeltes livssituation². De organiserer sig i højere grad ad hoc frem for i traditionelle strukturer – en udvikling, der stiller nye krav til organisationer og foreninger, der vil arbejde med ungeinddragelse og samskabelse.

Baggrund

Ungdomsøens vision er at være en platform for de næste generationers vigtigste samfundsbevægelser. Vi er et "involveringslaboratorium" og tester forskellige metoder for at styrke unges stemme i samfundet og organisationer – blandt andet gennem Giv-Et-År-programmet. Programmet giver unge mellem 18 og 30 år mulighed for at engagere sig fuldtid i en organisation i et år og gøre en forskel for andre unge. Siden 2019 er programmet blevet prøvet af på Ungdomsøen ved København, Platformen i Esbjerg og i Byens Hus i Gentofte.

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-danskerer-er-dybt-engageret-i-hverdagens-demokratier>

Ud over Giv-Et-År-programmet har Ungdomsøen unge med i vores bestyrelser, ansættelsesudvalg og som projektledere ved events på øen. Andre unge er mere løst tilknyttet og deltager i arrangementer eller bidrager til øens fællesskab. Disse erfaringer har gjort os klogere på, hvordan ungeinddragelse kan styrkes i praksis – og det er denne viden, vi ønsker at dele med dig.

Målgrupper og læseguide

Denne guide er til dig, der ønsker at styrke unges stemmer og skabe meningsfulde rammer for ungeinddragelse. Den henvender sig til aktører på tværs af sektorer – uanset om du arbejder i skole- og uddannelsessektoren, civilsamfundet, det offentlige eller det private.

Det er ikke en "plug and play"-guide. Unge er en mangfoldig gruppe med forskellige erfaringer, ressourcer og behov. Det samme gælder organisationer. Nogle arbejder under stramme lovkrav og hierarkiske strukturer, andre har friere rammer for inddragelse og samskabelse. Fordi virkelighederne for ungeinddragelse varierer, tilbyder guiden fleksible redskaber og refleksioner, der kan justeres til jeres virkelighed.

Guiden består af tre kapitler:

1. Indblik i værdien af ungeinddragelse

– hvad vinder både unge og organisationer ved inddragelse?

2. Et solidt fundament for inddragelse

– hvad skal du være opmærksom på, inden du inviterer unge med?

3. Konkrete virkemidler og metoder

– hvordan kan inddragelsen fungere i praksis?

Hvert kapitel indeholder eksempler, refleksionsspørgsmål og øvelser. Du kan læse guiden fra ende til anden – eller dykke ned i de dele, der er mest relevante for dig og din organisation. Vi håber, at guiden kan inspirere til at skabe meningsfulde rammer for inddragelse – uanset om du arbejder i formelle eller uformelle kontekster, med små projekter eller større strategiske processer.



Inddragelse og værdiskabelse

Unge stemmer skal høres og tages alvorligt, fordi det gavner os alle. Unge kaster lys over blinde vinkler i organisationers sprog, struktur og antagelser. Det øger relevansen og kvaliteten af det arbejde, organisationen laver. Samtidigt styrker inddragelse unges demokratiske selvtillid. Når unge bliver hørt og taget alvorligt, vokser deres tro på, at de kan gøre en forskel. Derfor er ungeinddragelse en win-win-situation. En engageret fortæller:

”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.”

Kapitlet præsenterer

- tre centrale grunde til, hvorfor unge skal med om bordet
- to stemmer fra Ungdomsøen – som deler deres erfaringer med inddragelse og den værdi, det skaber.

Tre grunde til at unge skal med om bordet

#1 Man kan ikke tænke sig til demokrati – det skal erfares gennem reel indflydelse

Demokratisk deltagelse læres gennem handling. Involvering og reel indflydelse giver næring til nysgerrighed og engagement, samt lyst at tage ansvar for hinanden, fællesskabet og samfundet. Det styrker ens tillid til demokratiet og ens evner til at lytte til andres perspektiver, stå op for sig selv og samarbejde på tværs. Det er, når man kontinuerligt øver sig i at deltage, at man udvikler mod, lyst og evner til at præge vores fælles fremtid.

På Ungdomsøen har vi set, hvordan unge vokser, når de får medansvar i beslutningsprocesser. Det giver større tro på egne evner og mod på at tage nye udfordringer op. En tidligere Giv-Et-År-engageret beskriver det sådan:

"Jeg vil tage det med videre, at jeg kan og ved mere, end jeg tror, og at min viden og plads ved bordet er vigtig og relevant".

#2 Unge kaster lys over blinde vinkler og højner relevansen

Tal *med* unge fremfor *om* unge. Unge møder bogstaveligt talt andre unge i øjenhøjde og ser verden på en måde, der adskiller sig fra ældre generationer. Netop derfor forstår de bedre, hvad der er vigtigt for ungdomsgenerationer. Når unge inddrages i undersøgelser, beslutninger og projekter, der vedrører dem, øges kvaliteten af de løsninger, der skabes. De stiller kritiske spørgsmål, udfordrer fastlåste antagelser, anviser nye veje og højner relevansen af de projekter, der sættes i søen.

På Ungdomsøen har vi oplevet, hvordan unge kan drive forandring, når de får mulighed for det. De har blandt andet været med til at indføre

ungeobservatører i bestyrelsen, påvirke vores tilgang til bæredygtighed og nytænke vores events, så vi når ud til flere unge. Det betyder, at vi som organisation holder os relevante i forhold til samfundstendenser, unge sætter på dagsordenen, og når bedre ud til vores målgruppe og engagerer flere unge.

#3 Fremtiden er unges

Unge har holdninger til, hvilken retning samfundet skal bevæge sig i, og hvordan fremtidens udfordringer skal løses. Det er dem, der skal færdes i den fremtid, vi træffer beslutninger om i dag – derfor skal unge have reel magt til at påvirke den. Ungeinddragelse er en investering i en mere retfærdig og demokratisk fremtid.

Disse tre nedslag viser, hvordan værdiskabelse sker på flere niveauer: hos den enkelte unge, i organisationen og i samfundet som helhed. Når unge får reel indflydelse, skaber det et stærkere demokrati og et samfund i konstant udvikling båret af et bredt engagement og en mangfoldighed af stemmer.

Værdiskabelse i praksis: To stemmer fra Ungdomsøen

Samarbejdet mellem unge og organisationer er et dynamisk samspil, hvor begge parter både giver og får noget. Men hvordan opleves det i praksis? Vi har talt med to personer fra Ungdomsøen om deres erfaringer med inddragelse, og hvordan det har påvirket dem personligt og professionelt.

Dea Forchhammer – Direktør for Ungdomsøen

Hvorfor skal organisationer og unge samarbejde?

Organisationer bør samarbejde med unge, fordi unge er fremtiden. De sidder med nogle unikke og relevante perspektiver, som vi andre ikke

nødvendigt har øje for. Deres input kan være enormt værdifuldt og give organisationerne en helt ny dimension i deres arbejde.

Hvordan har det at samarbejde så tæt med unge været med til at udvikle eller ændre din forståelse og dit arbejde med målgruppen?

Det tætte samarbejde med unge har gjort en kæmpe forskel. Jeg er i dag meget bevidst om, at jeg umuligt kan vide, hvad der er vigtigt og relevant for unge – derfor er det afgørende at inddrage dem og faktisk spørge ind til deres holdninger og behov.

Kan du give et konkret eksempel på en situation, hvor unges perspektiver har været med til at ændre eller forbedre en beslutning, et projekt eller en arbejdsproces?

Det sker faktisk hver gang – eksempelvis i forbindelse med jobsamtaler, strategiseminarer eller projektudvikling. Et konkret eksempel er, da nogle unge selv foreslog, at de skulle være med til jobsamtaler. I dag er de fast med i processen, og det er en kæmpe hjælp at have deres perspektiv med i rummet, når vi skal træffe vigtige beslutninger.

Hvis du skulle give et råd til andre organisationer om at inddrage unge, hvad ville det være – og hvorfor?

Mit bedste råd er: Kom i gang! Det er slet ikke så "farligt", som man måske forestiller sig. Vær villig til at give slip på noget kontrol. Ungepaneler og pseudo-demokrati er ikke vejen frem – unge skal have reel indflydelse og være med der, hvor beslutningerne tages. Det er også vigtigt at være tydelig omkring rammerne: Hvad kan de få indflydelse på, hvad kan de ikke – og hvorfor?

Cecillia Grankvist – 20 år og Giv-Et-År-engageret på Ungdomsøen

Hvorfor skal unge og organisationer samarbejde?

Fordi det giver unge gode erfaringer og en mulighed for at påvirke samfundet i større eller mindre grad. På den måde kan man som ung få en stemme i den verden, man gerne vil leve i. Derudover giver det nye inputs. Vi kan eksempelvis se, at de arrangementer, som vi unge har lavet og udviklet for andre unge, bliver udsolgt rigtig hurtigt, fordi det er noget, andre grupper af unge også synes er fedt.

Hvordan har det at være en del af en organisation været med til at udvikle dig personligt eller professionelt?

Der åbner sig mange muligheder op og giver en mulighed for at lære en masse. Derudover giver det nogle fede succesoplevelser og en større tro på, at man har noget at bidrage med i arbejdssammenhæng og generelt. Det giver også et større netværk. Man møder personer, der synes, at de ting, man selv synes er spændende, også er spændende. Det er fedt at være omkring engagerede mennesker, når man også selv er engageret.

Kan du give et konkret eksempel på en situation, hvor dit perspektiv har været med til at ændre eller forbedre en beslutning, et projekt eller en arbejdsproces?

I starten var jeg meget frustreret over, at økonomien var så ugenomsigtig og forvirrende i forhold til, hvilke penge der gik til ungeengagement. Jeg var kritisk og blev heldigvis taget godt imod af min organisation. Det føltes trygt at udtrykke det. Jeg har også været med til at lave nogle projekter, som er blevet udsolgt hurtigt.

Hvis du skulle give et råd til andre organisationer om at inddrage unge, hvad ville det være – og hvorfor?

Det er vigtigt at skabe et trygt rum. Hvis man inddrager unge med den tanke, at det skal kunne sætte ens organisation lidt på pinden (at se der hvor der kan være huller fra en ung persons synspunkt), så skal man også være klar til at gribe det på en tryk måde. En god ting, som jeg også har hørt fra andre, er at have engagementskonsulenter. Jeg har været meget taknemmelig for den sparring, omsorg og tålmodighed, der er kommet fra dem. Det er fedt at få muligheden for at arbejde sammen med voksne, både på den præmis at man er lige med dem, men også somme tider med den præmis at man ikke aner noget om det, man laver, fordi man aldrig har prøvet det før.

Refleksionsspørgsmål:

- *På hvilke områder kan unge bringe nye perspektiver 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?*

Næste skridt

Nu opstår det næste spørgsmål: Hvad skal der til, før vi kan lykkes i praksis med ungeinddragelse? I næste kapitel stiller vi skarpt på det fundament, der skal være på plads, før du inviterer unge ind: Hvilke værdier styrer jeres samarbejde? Hvilke typer af inddragelse arbejder I med? Og hvordan skaber I tydelige rammer, der giver unge reelt handlerum og motivation?

Fundamentet for inddragelse

I dette kapitel undersøger vi værdier og strukturer, der skal være på plads, så unge kan engagere sig meningsfuldt.

Kapitlet præsenterer:

- **Ungdomsøens vision og dogmer** – vores grundlag for (sam)arbejde med unge
- **Tre former for inddragelse** – og hvordan de adskiller sig i praksis
- **Øvelsen "Trafiklys-modellen"** – et værktøj til at skabe gennemsigtighed om rammer og autonomi
- **Refleksionsguiden "Er I klar?"** – fire centrale spørgsmål, der bør være på plads fra start

Disse redskaber og begreber hjælper dig med at skabe tydelige rammer, undgå misforståelser og give unge et klart handlerum – uanset om du arbejder i en kommune, en forening, på en skole eller i civilsamfundet.

Ungdomsøens vision og dogmer

I 2014 blev Middelgrundsførtet købt med støtte fra Nordea-fonden og A.P. Møller Fonden og givet som gave til den danske ungdom. Siden har unge været med til at forme øen gennem dialog og medbestemmelse.

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.

Vores dogmer er pejlemærker, der sikrer, at vi holder kursen:

1. Ung for ung

Unge skal have reel indflydelse og være med i maskinrummet. Det gør de eksempelvis ved at deltage i ansættelsessamtaler og strategiseminar, være projektledere på egne projekter eller værter for ungefællesskabet.

2. Doing above learning

På Ungdomsøen er der plads til at fejle. Som ung skal man kunne prøve noget af, eksempelvis en ny aktivitet eller et nyt projekt, også hvis det ikke går efter planen. Det skaber rum for erfaringer, der igen giver nye færdigheder og øget selvtillid.

3. Forstyrrelse

På Ungdomsøen skal vi gøre noget andet end det, man plejer. At afgive magt kræver, at man som organisation er omstillingsparat og klar på, at unge stiller sig kritisk overfor vante rammer og normer. Dette 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 for det.

5. Ø til land

Ungdomsøen skal skabe forandring, som kan mærkes udover dens fysiske rammer. Vi ønsker at vores ungeengagement, erfaringer og

metode skaber ringe i vandet i hele landet. Samtidig søger vi også inspiration fra andre, så vi hele tiden udvikler os.

Refleksionsspørgsmål:

- *Hvordan definerer I jeres vision og værdier – og hvem har retten til at definere?*
- *Stemmer jeres vision, værdier og daglige praksis overens?*
- *Hvordan kan dogmerne sættes i spil i forhold til jeres fag, profession og praksis?*

Hvordan vil du inddrage unge? Tre typer ungeinddragelse

Inden du inviterer unge ind, er det vigtigt at skabe en fælles forståelse af formen for inddragelse. Inddragelse kan tage mange former, og graden af indflydelse vil variere derefter. Det er derfor afgørende at afstemme forventningerne – især for unge, der træder ind i en ny og ukendt arbejds- eller organisationskultur. På Ungdomsøen arbejder vi derfor med klare definitioner af ungeinddragelse, så vi sikrer klarhed om form og forventninger.

Inddragelse handler om at blive inviteret ind i processen og at have en plads ved bordet. Inddragelse giver adgang til flere synspunkter og meninger, så vi kan se nye perspektiver og forstå hinanden og samfundet bedre.

Indflydelse handler om, hvorvidt disse synspunkter reelt er med til at forme udfaldet af en beslutning, et resultat eller en handling. Forskellige former for inddragelse giver varierende grad af indflydelse, men også forskellig grad af **autonomi**, forstået som frihed til selv at vælge tilgange og løsninger inden for en given opgave eller ramme.

På Ungdomsøen arbejder vi med tre former for inddragelse:

#1 Input

At søge input er, når du spørger om råd uden nogen forpligtelser til at følge rådet. Det kan eksempelvis være idéer til et event eller hjælp med en praktisk opgave. Det er ingen garanti for, at et input bliver brugt. Denne type inddragelse har derfor ofte *lav* grad af indflydelse.

#2 Samskabelse

I samskabelse inviteres man ind i udviklingen og resultatet af et projekt, beslutning eller handling. Det er en stor kategori og indeholder flere grader af indflydelse. Det kan være at sidde med i en arbejdsgruppe eller deltage på strategiseminar. Her har man en *højere* grad af indflydelse og autonomi, men man skal samtidig være opmærksom på, hvilke beslutninger man *ikke* har indflydelse på – det kan for eksempel være økonomi, tema til et arrangement, eller hvem der har det sidste ord, hvis der opstår uenigheder.

#3 Overdragelse

Overdragelse handler om at give råderetten fra sig. Det kan være udvikling og afvikling af events og projekter. Gennem overdragelse får unge en *høj* grad af indflydelse og autonomi. I praksis vil der dog ofte være ydre rammer (økonomi, samarbejdsaftaler med mere), der begrænser fuld frihed i opgaveløsning, og dette skal kommunikeres tydeligt. Samtidig kan der være behov for støtte og sparring, så unge ikke efterlades alene med ansvar og opgaver, de ikke har prøvet før og ikke nødvendigvis er klædt på til at løfte alene.

Så hvad er bedst?

Højere grad af inddragelse giver som regel mere indflydelse og en følelse af autonomi, der gør, at øens frivillige unge tager mere ansvar i

udførelsen af opgaven eller projektet (se figur 1). Men der findes ikke én rigtig model – det afhænger af opgaven.

Alle tre former for inddragelse kan bruges aktivt i dit samarbejde med unge – og de kan alle være værdiskabende. Skalaen er dermed ikke værdibaseret: det vigtige er at skabe **gennemsigtighed** om, hvilken form for inddragelse og grad af indflydelse, den unge har i konteksten.



Figur 1

Eksempler fra praksis

På Ungdomsøen har vi både haft succes og mødt udfordringer i at skabe den nødvendige gennemsigtighed. Vi har eksempelvis inviteret øens unge med til jobsamtaler uden at afklare, hvem der har det sidste ord ved uenigheder. Det var en tavs viden, at chefen havde det sidste ord, og dette blev ikke kommunikeret til den unge deltager.

Vi har også bedt unge om at afvikle aktiviteter, de ikke har udviklet, uden at være tydelige omkring rollen. Det kan give følelsen af blot at være en galionsfigur frem for en reel bidragsyder. Her skulle vi have været tydeligere i forhold til, hvorfor det gav mening at inddrage den pågældende unge i en rolle i projektet med lav autonomi.

Omvendt har vi haft gode erfaringer, når vi tydeligt har afstemt roller og ansvar fra begyndelsen. Til vores årlige netværksdag *Faglig*

Forstyrrelse havde tre engagerede hver deres rolle: én planlagde og var vært, én var vært, men ikke del af udviklingen, og én var udelukkende med i planlægningsfasen. Den klare rollefordeling skabte både motivation og ejerskab.

Øvelse: Skab klarhed om indflydelse

Når I inddrager unge i en opgave, er det vigtigt, at alle parter er klar over, hvilken grad af indflydelse der gives. Denne øvelse hjælper med at skabe den nødvendige gennemsigtighed.

Trin 1: Identificér en aktivitet, et projekt eller en beslutning

Tænk på et område, hvor I gerne vil inddrage unge. Det kan være et nyt initiativ, en organisatorisk ændring eller en eksisterende opgave, hvor unge kan spille en større rolle.

Eksempler på områder:

- Planlægning af et event eller en kampagne
- Deltagelse i ansættelsesprocesser
- Udvikling af organisationens strategi
- Bestyrelsesarbejde eller advisory boards

Trin 2: Placer opgaven i en kategori

Brug modellen til at reflektere over, hvilken form inddragelse der passer til opgaven i jeres organisation. Forskellige organisationer vil have forskellig former for inddragelse til samme type opgave – som eksempelvis ens strategiarbejde.

Input *(begrænset indflydelse og autonomi)*

Unge perspektiver og ideer indhentes, men beslutninger træffes andre steder i organisationen.

– *Eksempel:* I strategiarbejdet beder man en gruppe unge udfylde et spørgeskema eller komme med input på en workshop. Input bruges som inspiration, men strategien formuleres af ledelsen.

– *Hvorfor giver det mening?* Denne form kvalificerer strategiarbejdet med viden og stemmer, der ellers ikke var kommet frem, uden at det nødvendigvis ændrer beslutningsgangen.

Samskabelse *(indflydelse, men beslutninger tages i fællesskab)*

Unge kan påvirke beslutninger, men i samarbejde med andre i organisationen.

– *Eksempel:* Unge deltager aktivt i strategiarbejdet sammen med ansatte eller ledelse – eksempelvis i en arbejdsgruppe eller på fælles udviklingsdage. De bidrager til retningen og indholdet, men beslutninger træffes i fællesskab.

– *Hvorfor giver det mening?* Denne form skaber fælles ejerskab og åbner for nye idéer samtidig med, at der tages hensyn til eksempelvis budgetter, organisatoriske mål eller politiske rammer.

Overdragelse *(stor autonomi og indflydelse)*

Unge har fuld beslutningskraft inden for et område – og tager selv initiativ og træffer beslutninger.

– *Eksempel:* Unge udvikler en strategi for, hvordan organisationen kan engagere flere unge – eksempelvis gennem kommunikation eller fællesskaber. De skaber selv processen og præsenterer anbefalingerne for organisationen.

– *Hvorfor giver det mening?* Denne form er relevant, når unge har særlig viden, der skal sættes i spil. Den skaber motivation og ejerskab, men kræver også klare rammer, støtte og en forventningsafstemning

Ingen af formerne er "bedre" end andre – det handler om opgaven og konteksten. Øvelsen kan også bruges til at tydeliggøre forskellige ansvarsprocesser i en større opgave. Falder dele af opgaven i forskellige kategorier? Det kan eksempelvis være, at unge har frihed til at udvikle idéer, men at økonomiske rammer er fastlagte.

Trin 3: Skab gennemsigtighed før inddragelse

Når I har placeret opgaven i modellen, kan I reflektere over følgende:

- **Er det tydeligt for alle, hvilken type indflydelse unge får?**
- **Er der elementer, hvor unge kan få større indflydelse?**
- **Hvordan kommunikerer vi rammen tydeligt til unge?**

Brug refleksionerne til at **gøre inddragelsen så gennemsigtig som muligt**, så unge forstår deres rolle og graden af deres indflydelse.

Så er I næsten klar

Men ungeinddragelse kræver mere end klarhed om den konkrete opgave. Det handler også om jeres kultur, struktur og måde at arbejde sammen på. For at lykkes med samskabelse, skal I som organisation være nysgerrige på jer selv, åbne over for forstyrrelser og være tydelige i jeres rammer. Refleksionsguiden herunder hjælper jer med at vurdere, om I faktisk er klar til at inddrage unge meningsfuldt.

Refleksionsguide: Er I klar?

Når unge skal inddrages i organisationsarbejde, er der nogle spørgsmål, I skal huske at stille jer selv. Denne refleksionsguide hjælper jer med at

skabe fundamentet for et stærkt samarbejde ved at tydeliggøre **formål, rammer, motivation og ressourcer**. Guiden er udviklet i samarbejde med SocialRespons og unge fra Giv-Et-År-programmet og bygger på både succeser og udfordringer.

Refleksion 1: Har I et klart formål?

Inden I inddrager, skal I afklare og tydeliggøre hvorfor. Det er ikke argument nok, at I som organisation har lyst til at inddrage unge – når man inddrages, har man brug for at forstå ens rolle og bidrag. Dette skaber motivation og gør samarbejdet meningsfuldt.

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

– Giv-Et-År-engageret

Hos Ungdomsøen er vores vision og dogmer guidende for vores arbejde. Øens unge stiller kritiske spørgsmål til os, når de oplever, at deres opgaver ikke matcher det overordnede formål. Derfor holder vi en løbende dialog om formål, roller og arbejdsopgaver – og hvorfor netop den pågældende unge skal løse en given opgave. Er det udelukkende, fordi man er ung, eller bringer man specifikke kompetencer, erfaringer eller perspektiver i spil?

Refleksion 2: Er I en attraktiv organisation for unge?

For at tiltrække og fastholde unge skal I tilbyde noget, der skaber værdi for dem. Kan unge spejle sig i jeres værdier og arbejdsform? Hvad gør den rolle og plads, I tilbyder, attraktiv? Det kan være muligheden for læring, fællesskab eller en oplevelse af at gøre en forskel.

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

– Giv-Et-År-engageret

Hos Ungdomsøen har vi erfaret, at unge tiltrækkes af vores læringskultur, hvor fejl ses som en del af oplevelsen. Det har også været afgørende for øens unge at træde ind i et inkluderende og forpligtende fællesskab. For mange var det også en mulighed for at fordybe sig i noget nyt og en måde at komme ud af ”hamsterhjulet” på.

Refleksion 3: Har I de praktiske forudsætninger på plads?

Ungeinddragelse kræver klare rammer, opfølgning og ressourcer. En tydelig organisationsstruktur er med til at vise unge, hvilket handlerum de har, og hvad de faktisk har indflydelse på. Det er også afgørende, at I kan prioritere ressourcer til unge. De skal opleve, at I har tid til sparring og til at bidrage til udvikling. Man skal også være opmærksom på, om de fysiske rammer er indbydende og inkluderende overfor unge. Hvordan ville unge indrette jeres kontorplads, hvis det var op til dem?

At skabe gode forudsætninger og gennemsigtighed tager tid og kræver øvelse. Eksempelvis har en tidligere Giv-Et-År-engageret beskrevet sit første møde med organisationen som svært:

”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.”

På Ungdomsøen har vi efterfølgende arbejdet med at tydeliggøre, hvordan organisationen hænger sammen, så øens unge kan følge organisationens logikker. Ved at sætte klare forventninger fra start ved de, hvad de træder ind i. Samtidig er vi blevet bedre til at identificere,

hvilke typer unge vores arbejdsrammer passer til, og vi rekrutterer med dette for øje. Vi har også fokus på individuel opfølgning og feedback. Gennem en fast kontaktperson og løbende sparring tilpasses arbejdshverdagen til individuelle arbejdspræferencer, hvilket skaber tryk og engagement.

Refleksion 4: Har I mod på forstyrrelse?

Jo mere, I inddrager unge, jo mere vil de udfordre vaner og sætte spørgsmålstejn ved jeres praksis. Derfor kræver det en grundlæggende motivation og forståelse for, at forstyrrelser er en naturlig del af processen – ellers risikerer samarbejdet at miste sin værdi.

“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

På 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 tingene, som vi gør. Andre gange fører de til ændringer i arbejdsmetoder og i organisationens struktur.

Næste skridt

Med visioner, begreber og værktøjer på plads er fundamentet for ungeinddragelse styrket. I næste kapitel zoomer vi ind på, hvordan det omsættes i praksis. Hvordan kan det se ud i praksis, når unge får en plads om bordet og en rolle i organisationen?

ungeinddragelse

Start her

Har I et klart formål?

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

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

- Brug dogmer og principper
- Tilstræb ligeværdighed mellem unge og voksne

Er I en attraktiv organisation for unge?

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

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

- Fællesskab som omdrejningspunkt
- Anerkendelse, ansvar, tillid og respekt

**Har I
de praktiske
forudsætninger på
plads?**

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

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

- Prioritering af ressourcer på de unge
- Kort afstand mellem unge og sekretariat

- Mod til at tage chancer
- Ærlig kommunikation og åbenhed om egne fejl

Har I mod på forstyrrelse?

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

- Er I klar til at give magt fra jer?

Jeres organisation er klar til at inddrage organisationsuvante unge!

Inddragelse i praksis

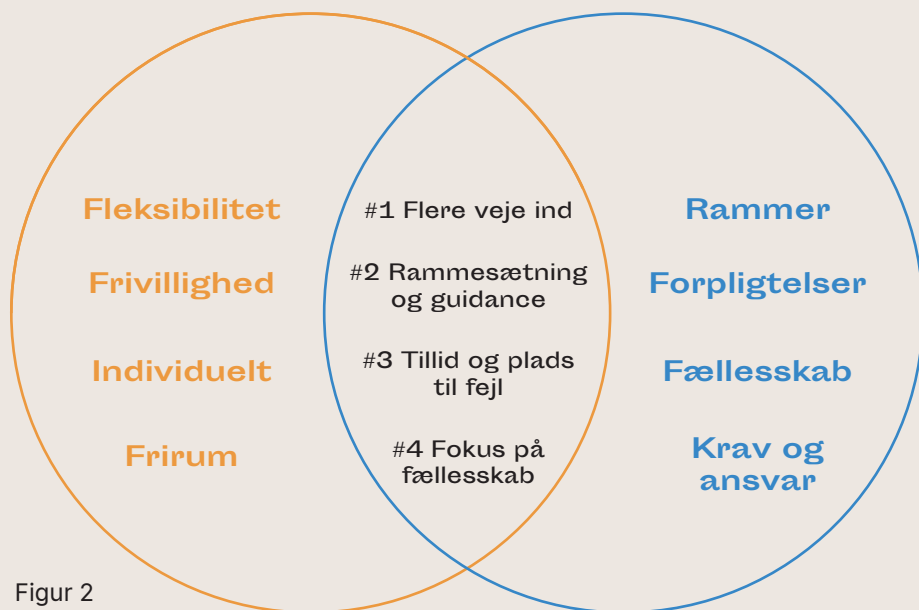
Dette kapitel zoomer ind på hverdagen: Hvordan understøtter vi unges motivation og engagement – uden at miste retning som organisation? Hvilke dilemmaer opstår, og hvilke virkemidler hjælper os med at skabe balance mellem frihed og struktur?

Kapitlet præsenterer:

- **Fire virkemidler til at balancere fleksibilitet og struktur**
– så unge får meningsfulde handlemuligheder samtidig med, at organisationen bevarer en klar retning.
- **En tjekliste til organisationer**
– der kan bruges til at evaluere og styrke virkemidler til ungeinddragelse.
- **Ungdomsøens principper for ungeengagement**

Den svære balance – og hvordan vi lykkes

Tværgående samarbejde skaber stor værdi, men det kan også være komplekst. På Ungdomsøen har vi erfaret, at en central udfordring i samarbejdet med unge er balancen mellem rammer og fleksibilitet. Engagementet skal på den ene side være fleksibelt, frivilligt og individuelt tilpasset. På den anden side skal engagementet have rammer, forpligtelser og være forankret i fællesskabet (figur 2).



Figur 2

For at sikre denne balance arbejder vi kontinuerligt med fire virkemidler:

1. Skab flere veje ind i fællesskabet

Unge er en mangfoldig gruppe med forskellige erfaringer, kompetencer og muligheder for at deltage. Flere efterspørger fleksible former for engagement, der kan tilpasses ens egen livssituation. Ved at tilbyde flere måder at engagere sig på, skabes plads til udsving i motivation og tid, og det bliver muligt at skrue op og ned for engagementet afhængig af ens skiftende livssituationer.

På Ungdomsøen arbejder vi med to engagementstyper:

- **Ø-oplevelse:** Unge, der besøger øen uden fast forpligtelse – eksempelvis gæster til events, skoleklasser eller lystsejlere.
- **Ø-skabere:** Unge, der driver øens udvikling gennem faste ansvarsområder – eksempelvis i beslutningsorganer eller ved udvikling af øens fysiske rammer. Det er også unge der bidrager ad hoc – eksempelvis som DJ til en fest eller med praktisk hjælp til events.

Denne model giver mulighed for at engagere sig på egne vilkår – uden nødvendigvis at forpligte sig fast. Engagementsformene er ikke værdibaseret, men supplerer hinanden. Vi har brug for dem, der står på ølkassen, dem der bygger den, og dem der kommer for at lytte.

Unge kan også bevæge sig mellem formerne over tid. Nogle starter som besøgende og ender med at blive ø-skabere, mens andre vender tilbage som deltagere efter at have haft stort ansvar. Det skaber mulighed for langvarig tilknytning til Ungdomsøen og sikrer et mangfoldigt fællesskab.

2. Rammesætning og guidance

Fleksibilitet betyder ikke, at vi ikke stiller krav. Tværtimod har man brug for tydelige rammer og løbende støtte for at kunne sætte sit præg. En velfungerende rammesætning handler ikke kun om at definere rammer og regler, men at skabe et miljø, hvor unge føler sig tryk ved at tage initiativ og træffe beslutninger. Det kan sammenlignes med en gruppe børn, der leger på et tag: Uden rækværk vil de holde sig til midten, men med et gelænder tør de bruge hele fladen. Tydelige rammer er ikke begrænsende – de giver mod og handlekraft.

På Ungdomsøen tilknytter vi en fast kontaktperson til unge, der indgår i et projekt eller er fuldtidsengagerede. Kontaktpersonen spiller en afgørende rolle i at give støtte og vejledning:

"De har deres egne projekter, men man skal hjælpe dem. De har jo aldrig lavet et projekt før. Der skal sættes mange ressourcer ind, for at det bliver en succes."

– Medarbejder

Samtidig gør kontaktpersonen det muligt at tilpasse rammerne til den enkeltes behov og udvikling. Sammen kan man afklare forventninger, beslutningsrum og støttefunktioner – så man ved, hvad der forventes af en, hvad man har indflydelse på, og hvem man går til for hjælp.

3. Tillid og plads til fejl

Guidance er vigtig, men ikke nok – unge skal også mødes med tillid. For at unge virkelig kan tage ejerskab, skal man opleve, at organisationen tror på en og tør give slip på noget af kontrollen. Rammer og støtte skaber en tryk base, men det er først, når man får mulighed for at eksperimentere og træffe beslutninger selvstændigt, at man udvikler handlekraft og tro på egne evner.

"Det betyder meget at vide, at der er nogen, der tror på én. At man kan noget – uanset hvor skør eller lille en idé man får."

– Ung engageret

Tillid betyder ikke fravær af krav. Det handler om at give frihed og ansvar. Kombination af frihed til at handle og støtte, når det er nødvendigt, giver ejerskab og motivation. Det gør, at unge tør engagere sig og bidrage aktivt – til gavn for både dem selv og fællesskabet.

4. Fokus på fællesskabet

Fællesskab er en drivkraft i unges engagement. At arbejde i fællesskab skaber individuel motivation, men indebærer også koordinering, gensidige forventninger og fælles ansvar. Fællesskabet kræver energi og ressourcer, særligt når der opstår udfordringer i det frivillige fællesskab. Der skal derfor skabes plads til forskellighed i fællesskabet.

"Fællesskabet er nærmest den vigtigste del af, at man kan have det godt ude på øen."

– Ung engageret

På Ungdomsøen arbejder vi aktivt med at integrere fællesskab i engagementet uden at gøre det tvungent. Dette skaber et fundament, der styrker individuel motivation, samtidig med at det skaber fælles rammer og forpligtelser.

Tjekliste til et balanceret engagement

1. Skaber I flere veje ind i fællesskabet?

- ☐ Tilbyder I både kortvarige og længerevarende måder for unge at engagere sig på?
- ☐ Gør I det tydeligt, at man kan skrue op og ned for engagementet?
- ☐ Anerkender I forskellige typer af deltagelse som lige vigtige?

Tegn på ubalance:

- Samme unge udfører altid opgaverne – uden udskiftning eller nye ansigter.
- Unge føler enten, at de har for meget eller for lidt ansvar.
- Der er en uklar vej fra nysgerrig deltager til aktiv bidragsyder.

2. Er rammer og guidance tydelige og tilgængelige?

- ☐ Afstemmer I forventninger og roller tidligt i processen?
- ☐ Har unge adgang til en fast kontaktperson eller tydelig støttefunktion?

Tegn på ubalance:

- Unge bliver usikre på deres rolle eller ansvar.
- Det er uklart, hvem de skal gå til ved tvivl eller udfordringer.

3. Møder I unge med tillid og plads til fejl?

- ☐ Giver I opgaver, hvor unge selv skal tage ansvar – og støtter dem undervejs?
- ☐ Fejrer I initiativ og mod – ikke kun resultater?

Tegn på ubalance:

- Unge må gerne engagere sig, men beslutninger træffes altid andre steder.
- Unge føler sig overvåget eller kontrolleret.
- Organisationen holder fast i "plejer", når unge kommer med nye idéer.

4. Prioriterer I fællesskabet i ungeinddragelsen?

- ☐ Arbejder I bevidst med at skabe relationer og fællesskab mellem unge?
- ☐ Har I fælles traditioner, rutiner eller introduktioner?
- ☐ Understøtter I samarbejde mellem unge – og taler I om, hvilke forventninger der følger med?

Tegn på ubalance:

- Fællesskabet er ekskluderende eller præget af "kernegrupper".
- Uformelle normer står i vejen for inklusion og mangfoldighed.



Principper for ungeengagement på Ungdomsøen

Ungdomsøen er et laboratorium, hvor vi eksperimenterer med samskabelse og engagement. Vores arbejde rammesættes af vores principper, der sammen med øens vision og dogmer udgør det værdimæssige udgangspunkt.

Principperne er ikke tænkt som nogle, der kan løses eller sættes hak ved. Vi ønsker, at de kan inspirere og fungere som et refleksionsredskab for dig. Principperne er skabt i samarbejde med unge, og de udvikles over tid på baggrund af erfaringer og viden.

1. Vi begynder der, hvor energien er og involverer fra start

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

2. Vi 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. Ligeværdighed handler ikke om lighed, men om at møde hinanden med respekt, anerkende hinandens forskelligheder og at skabe plads til dem i samarbejdet.

3. Vi skaber rum til fejl og mod til at eksperimentere

Fejl er en uundgåelig del af enhver proces, når man prøver sig frem, gør noget andet, end det, man plejer, og handler. Vi forsøger at skabe 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.

4. Vores samarbejde med unge er baseret på 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.

5. Vi 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 har lyst til og mulighed for at være med.

6. Engagement 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.

7. Vi 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.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan definerer og kategoriserer I engagement i jeres organisation – og hvordan kan man arbejde med at gøre forskellige former for engagement normalt?
- Hvordan rammesætter og understøtter i engagementet?
- I hvor høj grad giver I plads til at øve sig, til fejl, sammenstød og dilemmaer?
- Hvordan vægtes forholdet mellem på den ene side hensynet til den enkelte og hensynet til fællesskabet og organisationen?
- Hvilke andre virkemidler bruger I for at navigere i jeres hverdag og samarbejde med unge?

Fortsat rejsen med os

Vil du høre mere om Giv-Et-År-programmet eller samarbejde med os?

engagement@ungdomsoen.dk

Book din tur til Ungdomsøen

booking@ungdomsoen.dk

+45 20 40 59 99

Følg med

[Instagram](#), [Facebook](#), [LinkedIn](#)



 **Ungdomsøen**