

Noter til oplæg om børne- og ungeinddragelse

1: Tak for, at jeg må komme og dele min passion om børne- og ungeinddragelse med jer, samt de praksisser, vi kan bruge, når vi gerne vil have flere med ind i vores frivillige foreninger.

2: Mit navn er Frederikke. Jeg har en kandidat i kommunikation fra Aalborg Universitet. Derudover har jeg arbejdet med ungeinddragelse og frivillighed i mere end ti år med fokus på at skabe involverende, lærerige og trygge processer for alle aldersgrupper. Til dagligt arbejder jeg som frivilligkoordinator på efterskolen Østerskov Efterskole og leder en række frivillige projekter.

3: Som nævnt, handler oplægget i dag om, hvordan vi sammen kan blive endnu dygtigere til at inddrage børn og unge. Jeg er sikker på, at I allerede gør meget godt, så det kan være gavnligt at se oplægget her som en buffet af idéer, I kan blive inspireret af og bruge fra. Oplægget er både for de af jer, der er voksne, og som gerne vil skabe mere involvering for og inddragelse af børn og unge i jeres forening - og for de af jer, der er unge, og som gerne vil hjælpe flere børn og andre unge ind i jeres foreninger. Størstedelen af oplægget kommer til at fokusere på de uformelle strukturer, der er i vores foreninger, og hvordan vi kan designe dem til at skabe en større inddragelse. Mit oplæg kommer til at vare små 20 minutter, og derefter kører Sara en workshop med jer, hvor I får mulighed for at reflektere og lære om hinandens tiltag. Hvis nogen af jer har spørgsmål i løbet af oplægget, rækker I bare en lap i vejret, og så tager jeg jer så hurtigt som muligt.

4: Lad os starte med det grundlæggende: Foreninger består af formelle og uformelle strukturer, der danner rammerne om vores fællesskaber, vores udtryk og ikke mindst vores mulighed for inddragelse. De formelle strukturer er vores regler, vedtægter, generalforsamlinger, kurser og formaliserede aktiviteter. Det er alt det, vi foretager, som vi har en nedskrevet eller udtalt procedure for. Og så er der de uformelle strukturer. Det er alt det, der ligger rundt om og gror ud af vores formelle strukturer, for eksempel hvornår vi kommunikerer, hvilken viden vi forventer vores medlemmer har, vores sprogbrug, referencerammer, arrangementers udformning, hvilke sociale medier vi er på osv. Det er alle de kulturting, vi tager for givet - for det har vi altid gjort eller måske selv blevet trænet op i.

Både de formelle og uformelle strukturer er med til at forme, hvor let det er for os at få jævnaldrende eller yngre medlemmer involveret i vores projekter og fællesskaber. Hvis alle vores møder for eksempel ligger kl.22.00, men vores yngste medlemmer har sengetid kl.21.00, fordi de skal op næste dag og i skole, så har vi gjort det tydeligt, at det i hvert fald ikke er dem, vi gerne vil have inddraget i vores møder. Et andet eksempel er, hvis al vores kommunikation sker på Facebook eller over mails, så sender det også et tydeligt signal om, hvem det er, vi gerne vil have inkluderet i vores fællesskab. Kort om det formelle, inden vi rykker videre:

- Det er ofte overvældende for børn og unge at lære de formelle dele af foreningslivet at kende, så fjern de forhindringer, der kan være, og øv nye frivillige i, at det er okay at stille spørgsmål. Det kan I blandt andet gøre ved selv tydeligt at stille spørgsmål, mens de er til stede, så de kan se, at det er normalt. I kan også indføre et tegn, alle kan anvende, hvis man er i tvivl om, hvad der bliver sagt eller ikke forstår et ord. Det kan for eksempel være to fingre under et øje. På den måde kan man udtrykke "jeg forstår ikke, hvad du siger", uden at skulle afbryde nogens talestrøm.
- Samtidig er der en væsentlig pointe i, at I viser, at det er legitimt at lave fejl, og at man kan sige undskyld uden at opleve sociale konsekvenser. Det gør I lettest ved selv at give et oprigtigt undskyld. Et godt undskyld kan for eksempel være: *"Undskyld. Det, jeg gjorde, var ikke i orden, og jeg ved, at vi er i et fællesskab, hvor det er vigtigt, at vi tager ansvar for vores handlinger og lærer af dem."* Det behøver ikke være så formelt hver gang, men den første gang kan det være godt at koble undskyldningen til en værdi i foreningen, der tydeliggør adfærd med værdien bag den.

Som ledere og bestyrelsesmedlemmer er vi sociale rollemodeller, der har et ansvar for, hvilken kultur vi bærer ind i organisationen. Vi skal derfor være villige til at gentænke vores strukturer, sprog og tilgang til inddragelse, efterhånden som vi løbende bliver klogere. Og hvordan gør vi så det?

5: For at bakke op om et fællesskab, er det essentielt, at man føler sig involveret, respekteret, nødvendig, tryk og som en del af fællesskabet. Vi skal derfor skabe og fastholde inkluderende miljøer i vores foreninger med respekt for hinandens idéer, bekymringer og oplevelser. Som frivillige foreninger har vi den fordel, at vi oftest har en klar fortælling, et klart formål, en række visioner, samværs politikker, samt en tydelig forventning om, hvordan og hvad vi er sammen om. Den platform gør det lettere at arbejde med inddragelse og involvering. Når vi vil have folk med ind i foreninger og projektsamarbejder, bliver begreber som samarbejde, resultater, kultur, læring, innovation og trivsel grundkernen i det, vi skal arbejde med.

Når vi arbejder med forskellige aldersgrupper, er det vigtigt at huske, at de har forskellige behov, evner og muligheder: En 10-årig har for eksempel ikke de samme behov som en 15-årig. Samtidig er det ikke sikkert, at en 10-årig vil synes, at det er sjovt, eller har evnerne til at sidde i en bestyrelse og "papirnisse", men de vil nok synes, det er fedt at kunne hjælpe til med at lave mad og servere det for taknemmelige folk. Derimod vil den 15-årige måske synes det er fedt at være med til at tage ansvar for fællesskabets rammer. Det er derfor værd at forholde sig til:

- Hvilke aldersgrupper vil I gerne involvere hvornår og hvordan?
- Hvilke ressourcer har I til rådighed? Hvem kan være sparringspartnere, kontaktperson eller mentor? Hvilke ressourcer har I at gøre med?
- Hvordan sikrer I, at der er tydelig kommunikation om, hvordan man som barn/ung tager første skridt ind i gruppen, for eksempel gennem plakater, andre frivillige, hjemmesider?
- Hvem der er kontaktperson og tovholder på jeres inddragelsesprocesser, så I ved, at det sker løbende og står ordentlig til?

Til det er det oftest en fordel at opstille en række principper, som I kan vende tilbage til på tværs af jeres forening, som I er enige om. Vi har for eksempel:

- Feedback er en gave, hvilket betyder, at al feedback, som bestyrelsen får, bliver modtaget med taknemmelighed, noteret og videregivet uagtet dets form.
- Alles oplevelser er valide, det betyder, at vi skal respektere hinanden, også når vi ikke er enige om, hvad der er sket i en konkret sag.

- Alle skal have en, de er trygge ved at gå til, og som de kan tale med, hvis der sker noget. De fleste steder er der flere af den slags, og de kaldes oftest tryghedsværter.
- Derudover har vi ”intet om os uden os”, hvilket betyder, at hver gang vi tager en beslutning, der omhandler børn og unge, så har vi repræsentanter fra dem, der forklarer, hvad de synes eller gennemlæser vores materiale/projekt. Hvis vi selv er jævnaldrende med dem, det påvirker, så finder vi nogen, der ikke sidder i en magtposition, for det kan være, at de ser noget udefra, som vi ikke gør, fordi de ikke har den indflydelse, vi har.

Medinddragelse handler om det løbende arbejde nærmere end det enkelte projekt. Det handler om at sørge for, at alle kan være med hele vejen rundt, både når det handler om jeres aktiviteter, budgettet for næste år, samarbejde med andre foreninger, deltagelse i koordineringsarbejde osv.

6: Særligt vores uformelle strukturer er med til - tavst - at kommunikere til vores medlemmer, hvorvidt børn og unge er en del af den gruppe, det er forventet, deltager aktivt i det frivillige arbejde. Effektive tiltag, der styrker medinddragelsen, er blandt andet:

- Skab kontakt og form et rum, hvori de kan forklare deres oplevelser, uden at du stiller spørgsmål ved, om det er rigtigt eller berettiget. Lyt mere, end du taler, og stil åbne spørgsmål, der hjælper med at uddybe oplevelsen, for eksempel: *Hvordan er det at være en del af foreningen for dig? Hvornår oplever du at blive taget seriøst? Hvornår oplever du, at der er udfordringer? Hvis du kunne lave en eller flere ting om, hvad ville være?* Det kan kræve, at de bliver spurgt flere gange, for der er mange, som er vant til, at deres holdning og oplevelser ikke bliver taget alvorligt – heller ikke, når de bliver spurgt. Derfor er det vores ansvar at blive ved med at spørge og være åbne, indtil de er trygge nok til at komme med et svar, for eksempel over tekst, når de sidder i en sofa til en fest, gennem et spørgeskema, på mail, når vi ses hyggeligt, efter et arrangement, osv.

Hos os er der et evalueringsmøde efter hver aktivitet med samme dagsorden: 1) *Hvad gik godt? (en runde, hvor alle bidrager)*, 2) *Hvad gør vi anderledes næste gang? (en runde, hvor alle bidrager)*, 3) *Hvilke tiltag fortsætter vi med? (en erfaren og en uerfaren)*.

Ved hvert punkt får folk tid til at tænke selv, ca. 3-5 minutter, så alle har haft mulighed for at danne egne holdninger, inden besvarelsen går i gang. Den tydelige struktur gør det let at deltage, fordi alle ved, hvad de kan forvente af mødet, og dermed ikke skal bruge energi på at genlære en ny mødestruktur hver gang, men i stedet kan bruge energi på at besvare spørgsmålene og oprigtigt lytte til andres svar.

- Når der begynder at komme feedback, så byd den velkommen. Møder I vrede eller frustration i feedbacken, så tolk det som passion nærmere end som et angreb. Begge dele er bedre end en larmende stilhed, for stilhed udtrykker, at folk har givet op på kommunikationen, hvorimod vrede og frustration udtrykker, at folk fortsat engagerer sig og forsøger at opnå konsensus. For øvrigt, så kan I selvfølgelig ikke handle på al den feedback, I får. Det er derfor vigtigt, at I tydeliggør, hvor I kan og gerne vil inddrage andre, og hvor I lige nu ikke har mulighed for at gøre det. Hvis folk oplever, at der bliver kommunikeret klart, forventningsafstemt og handlet på feedbacken, vil der komme endnu mere feedback i fremtiden (selvforstærkende). En god formulering i forhold til, hvad I kan love jeres medlemmer, er: *“Vi kan ikke love at implementere alt din feedback, men vi kan love, at vi tager dine pointer alvorligt og aktivt vil arbejde med det”*. Giv plads og kommuniker, at I ikke altid ved bedst, for eksempel ved at svare sidst i runder, ved at uddele mødelederansvaret til andre, at overholde jeres møderegler etc.
- Tag jer tid til at forstå behov og interesser, så I kan hjælpe med at tilpasse de formelle og uformelle strukturer ud fra dem - kombineret med de visioner, I har for involveringen og inddragelsen af dem i jeres forening. Hvis I er heldige nok til at være jævnaldrende med dem, have søskende på samme alder eller folk, der er i jeres omgangskreds på den alder, kan I bruge deres erfaringer. Husk som voksne, at børn og unge har andre forpligtelser, de også skal sørge for, at der er tid til, så det er en fordel, hvis I kan sikre, at der er fleksibilitet, samt at der altid er en ældre bagstopper på opgaverne, der giver dem mulighed for at træne det selv at lede, men som også kan gribe tabte bolde. Husk også, at ikke alle børn og unge er ens, lær den enkelte at kende.

Z: Alle initiativer, vi kan tage, der styrker oplevelsen af at blive taget seriøst i trygge rammer, essentielle, når vi gerne vil inddrage flere i fællesskabet. Det kan vi blandt andet gøre ved at:

- Tag hensyn til den enkeltes sociale og kulturelle muligheder: Forskellige børn og unge har forskellige muligheder på baggrund af deres families kulturelle, sociale og økonomiske forhold. Det kan ofte være usynligt eller tabubelagt at tale om. Det betyder, at hvis I for eksempel tager ud og spiser efter et arrangement, kan det være, at de unge ikke har råd til at tage med og i stedet siger, at de ikke har lyst, eller hvis man skal købe sig adgang til en aktivitet, kan det være, at de siger, at de ikke har tid, nærmere end at de ikke har råd. Det betyder ikke, at I skal undgå disse begivenheder, men det betyder, at I har et ansvar for at være opmærksomme på, hvilke muligheder forskellige deltagere har.
- Gøre dem til en del af beslutningsprocesserne, herunder ved at inddrage dem i planlægningen, implementeringen og evalueringen af projekter, hvori der bliver koblet nødvendig vejledning og træning, der gør det lettere at lave frivilligt arbejde. Hvordan gør vi det? Vi følger følgende struktur:
 - Vi besvarer: *Hvem vil vi gerne inddrage? Hvilke behov har de? Hvorfor vil vi gerne inddrage? Hvordan gør vi det løbende?*
 - Vi opsætter en workshop eller en række møder med de børn og unge, der gerne vil være med, hvori vi sammen med dem besvarer: *Hvad handler projektet om? Hvordan gør vi det sammen? Hvilke ressourcer og økonomi er der til det? Hvem er mentorer, og hvad med mentorsystemet?*

Det kræver psykisk tryghed, klar rammesætning, forventningsafstemning og anerkendelse. Det kræver også, at det bliver oplevet, at I tager involveringen og inddragelsen seriøst. Måske kan I skabe introkurser til, hvordan generalforsamlinger virker, før de deltager på den første gang og opfordre dem til at stille op? Eller måske kan I liste en række evner op, man kan lære, ved at deltage i projektet, som for eksempel, hvordan man bestiller mad til et arrangement? Hvis I er i tvivl, så spørg dem, hvad de gerne vil have i stedet for at gætte.

Vi sikrer, når det er muligt, at man bliver oplært 2 og 2, så man har nogen at dele oplevelsen med og dermed ikke står alene med en opgave. Vi giver dem reelt ansvar (noget, der kan gå galt, og som kan have konsekvenser), men hvor de aldrig bliver ydmyget eller straffet, hvis det går galt og sikrer altid et sikkerhedsnet, der er klar til at gribe dem. Der skal være plads til at fejle og blive klogere. Derudover sørger vi for, at de har en form for funktion/berettigelse/ titel/identitet, som har en lightudgave (de først kan træne sig i) og en udbygget udgave (de derefter kan excellere i, når de er kommet godt ind i rutinen). Det er vigtigt at opleve, at man er relevant for et fællesskab og har en funktion i fællesskabet.

- Koble dem til en mentor/kontaktperson, som har tid og lyst til dem, der kan hjælpe dem, og som kan træde ind ved eventuelle konflikter. Det er en fordel, at vedkommende ikke er i en lederfunktion overfor dem, men derimod er en guide, som de kan reflektere med. Særligt for, at børnene og de unge har nogen, som de kan gå til, hvis der opstår gnidninger med deres leder. Magt er ansvar, og det er vores ansvar kun at give magt til dem, der har et etisk grundlag at læne sig op ad. Derfor uddanner vi altid vores mentorer i etik, vores værdigrundlag, vores fællesskab, pædagogisk dømmekraft og samværspolitik. Der er mange måder at gøre det rigtigt. Vi har 2 ansvarlige, der står for udpegning, løbende sparring og workshops. En ny kobles med en erfaren, som ikke er vedkommendes leder. Den nye får at vide, at alle mentorer er mulige at tilgå, men at deres udpegede mentor altid har tid. Har den nye et problem, kan de altid opsøge vedkommende og få hjælp, både indenfor og udenfor projektet. Oplever fællesskabet et problem med den nye, kommer mentoren med feedbacken, så den bliver overleveret trygt, før det bliver et problem i fællesskabet.

8: Reel indflydelse handler om tydelige tegn på, at opgaven/ansvaret har gjort en forskel!

9: Opsummering: Inddragelse virker kun, hvis den er reel, vedvarende og involverende - i et tempo, der bliver tilpasset det sted, den frivillige er i livet. Det handler om at lave et trygt rum, hvori man bakker hinanden op og sikre at skabe et stabilt sikkerhedsnet, man kan blive grebet af. Det ligger i måden, vi taler om det på, og måden, vi tilgår hinanden. Med inddragelse og involvering sikrer vi, at det ikke kun er de ældste eller dem, der råber højest, der bliver hørt.