



KOMPENDIUM TIL UNGDOM OG FRITIDS Opplæringsprogram



Kompendium til Ungdom og Fritids Opplæringsprogram

INNHold

Introduksjon	3
Målsettinger for Opplæringsprogrammet	3
MODUL A – Fritidsklubben, ungdomsarbeideren og ungdomskunnskap	4
Kort om fritidsklubber og ungdomshus	5
Klubbhistorikk	5
Hvorfor fritidsklubb?	6
Den sosialfaglige begrunnelsen	6
Den kulturfaglige begrunnelsen	6
Fritidsklubben som kulturarena	6
Om forebygging	7
Fritidsklubbene i dag – pedagogiske prinsipper	8
Faglig utvikling i fremtidens klubb	8
Ungdomsmedvirkning	9
YO-PRO: Utvikling av metodikk for å øke ungdoms medvirkning	9
Ungdomsarbeiderens rolle	10
Ungdomsarbeiderens kompetanse	11
Ungdomskunnskap	11
Betydningen av ungdoms alder	12
Betydningen av ungdommens kjønn	12
Betydningen av kultur i ungdomsmiljøene	13
Betydningen av ungdoms kompetanse	14
MODUL B - Juridiske rammer og samarbeid med andre	15
Taushetsplikt	16
Taushetsplikt, unntak fra taushetsplikt og meldeplikt	16
Tverrfaglig samarbeid	18
Rolle og rolleavklaring	19
Taushetsplikt for andre instanser	19
Samtykke	20
Innhenting av samtykke til registrering av personlige forhold og deling av informasjon	20
Samtykkekompetanse	21
Unntak av taushetsbestemmelsene	21
Hva sier forvaltningsloven om å gi opplysninger videre til kolleger?	22
Hva sier forvaltningsloven videre om opplysninger til andre organer?	22
Opplysningsplikten	22
Barneverntjenesten	22
Bekymringsmeldingen	23
Hva gjør barnevernet med en bekymringsmelding?	24
FNs konvensjon for barnets rettigheter	24
Kommunens forpliktelser i henhold til barnekonvensjonen	25
Artikkel 3 - Barnets beste	26
Artikkel 12 - Barnets rett til å gi uttrykk for sin mening	26
Artikkel 13 - Ytrings- og opplysningsfrihet	26
Artikkel 14 -Tanke-, samvittighets- og religionsfrihet	26
Artikkel 15 - Organisasjonsfrihet	27
Artikkel 31 - Hvile og fritid	27



MODUL C - Organisasjonskultur, ledelse, samarbeid og kommunikasjon i fritidsklubb	28
Fritidsklubben som eget felt	30
Kulturbegrepet	30
Organisasjonskultur	30
Den (profesjonelle) ungdomsarbeideren	30
Kommunikasjonen innad - den gode kollega	32
Omdømme	32
Kommunikasjonskultur utad	34
Tverrfaglig samarbeid med andre offentlige instanser	34
Samarbeid med ideelle organisasjoner	34
Interessentanalyse	35
Interessentanalyse DEL 1	36
Interessentanalyse DEL 2	37
Rolle og rolleavklaring - hvordan kommunisere din funksjon i fritidsklubben overfor andre?	38
Nødvendigheten av god ledelseskultur	38
MODUL D - Fra idé til prosjekt med YO-PRO-metodikken	40
Fra det kollektive til det individuelle - ungdoms subjektive forståelse av å være medskaper i eget liv	42
Om øvelsene i opplæringen av metodikken	42
Idé- og prioriteringsøvelser og verktøy	43
Prosjektplanlegging	43
MODUL E - Prosjektledelse og planlegging	44
Hva er et prosjekt?	45
Noen eksempler på prosjekter	46
Motiver for igangsetting av prosjekter	46
Prosjektfasen	47
1. Planleggingsfasen	47
Prosjektidéutvikling	47
Målutvikling	48
SWOT-analyse	49
Roller og ansvar	49
En god prosjektleder	49
Styrings- og planleggingsverktøy	50
Prosjektpilen	50
Milepælplan	51
Økonomi	51
Prosjektbeskrivelse	52
Prosjektsøknaden	53
2. Gjennomføringsfasen	54
Milepælsplan	54
3. Avslutningsfasen	54
Avslutning	55
Modeller	57-61
Øvelser	62-75



Introduksjon

I 2009 avsluttet Ungdom og fritid forskningsprosjektet «Fritidsklubb – kvalifisering og rusforebygging?» Rapporten ble skrevet av Ida Hydle og Viggo Vestel fra NOVA (Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring), med støtte fra Helsedirektoratet. Et hovedfunn var at kompetanseheving blant ungdomsarbeidere, sammen med myndiggjøring¹ av ungdom, kan ha en rusforebyggende effekt. Man fant også at fritidsklubber som arbeider systematisk med metoder som styrker ungdoms medvirkning og initiativ, skaper grunnlaget for en kultur som både styrker den enkelte ungdoms handlingskompetanse, og som revitaliserer fritidsklubben som fritidsarena. Et tredje viktig funn var at graden av faglig samarbeid med andre kommunale instanser økte da de ansatte i fritidsklubber ble tryggere på sin egen kompetanse og rolle (Vestel og Hydle, 2009).

Flere rapporter om ungdoms fritidsmiljø har pekt på at det er behov for å systematisere kunnskapen om dette, slik at det kan komme ansatte i fritidsklubbfeltet til gode. På bakgrunn av resultatene fra forskningsprosjektet og andre relevante kilder, ble det satt i gang et arbeid for å utvikle et opplæringsprogram som tok sikte på å gi ungdomsarbeidere en felles kompetanseplattform innen utvalgte temaer.

I tillegg til spesifikke fagtemaer, bygger Opplæringsprogrammet blant annet på YO-PRO-metodikken (Youth Work In Progress), som var en sentral del av forskningsprosjektet med NOVA. Metodikken består av ulike øvelser for medvirkning, prosessarbeid og refleksjon (Vestel og Hydle 2009), og har som mål å gi ungdomsarbeideren et verktøy som styrker veilederfunksjonen, framfor den tradisjonelle klubbarbeiderrollen. I stedet for voksenstyrte aktiviteter skal ungdom motiveres til å utvikle egne idéer, og til å ta ansvar for egen aktivitet. YO-PRO-metodikken vil bli nærmere omtalt i Modul A og D.

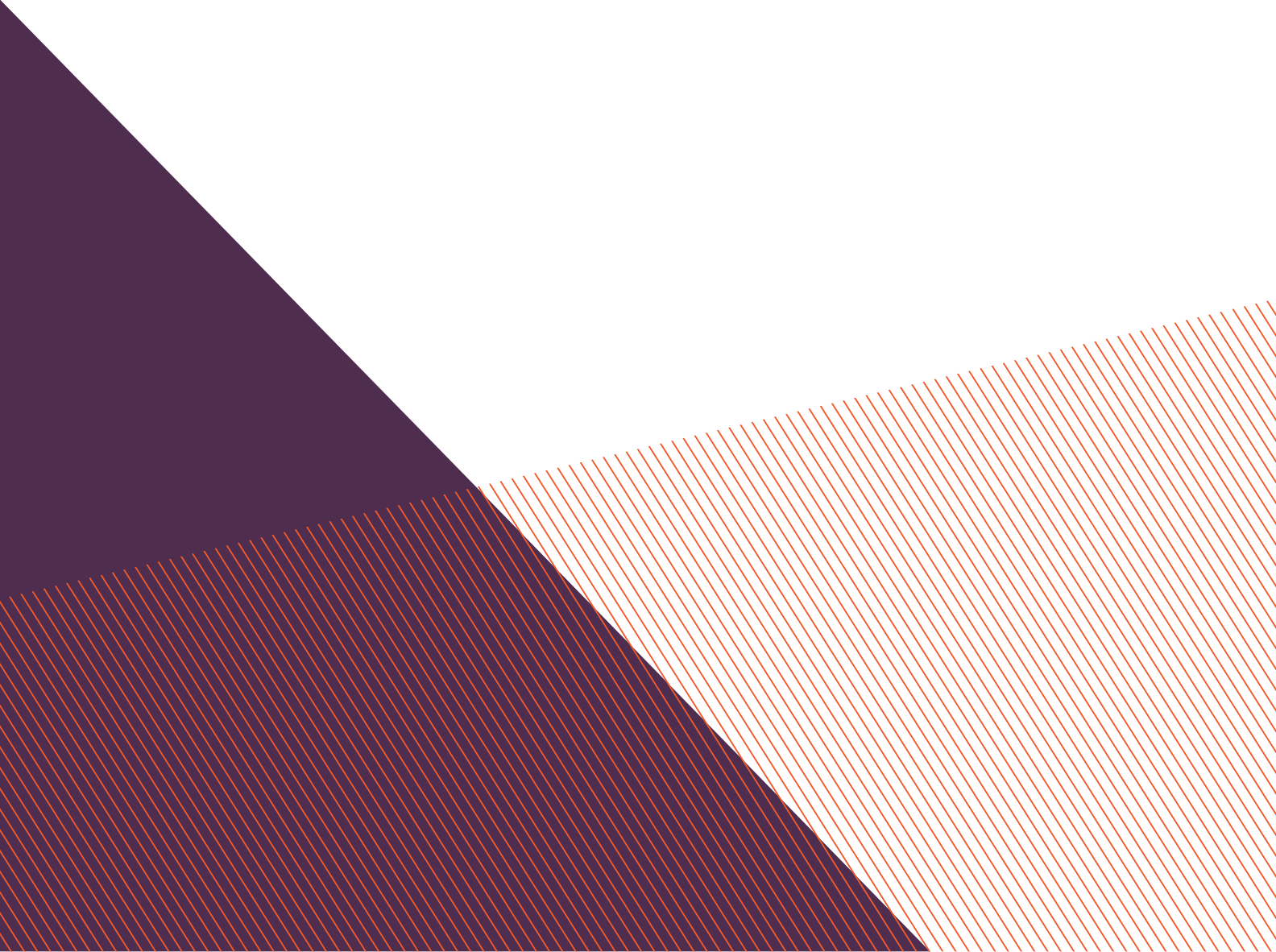
Målsettinger for Opplæringsprogrammet

Et mål med Opplæringsprogrammet er å bidra til å heve kompetansen på utvalgte felt, i tillegg til å utvikle felles metoder og verktøy. En annen målsetting er å bidra til utvikling av et felles fagspråk. Vår erfaring er at måten man jobber på i stor grad er lik over hele landet, men at terminologien er noe ulik. Utviklingen av et felles fagspråk er en forutsetning for at fritidsklubbfeltet skal utvikle seg, og kan være første skritt i retning av en egen utdanning for de som jobber innenfor feltet. Økt kunnskap vil også synliggjøre fritidsklubbenes rolle i samfunnet som en viktig oppvekstarena for barn og unge.

Bakerst i dette kompendiet vil du finne en del øvelser og modeller som kan være nyttige.

¹ Myndiggjøring brukes gjerne som en norsk variant av det engelske begrepet empowerment. Begrepet viser til betydningen av å legge til rette for at et individ tilføres kompetanse for selv å kunne ta initiativ og ansvar som øker mestringsevnen. Se også om forebygging på side 6)

modul A



– Fritidsklubben, ungdomsarbeideren og ungdomskunnskap

Denne delen omhandler fritidsklubbenes historie og ungdomsarbeiderens rolle. I tillegg omhandler denne delen betydningen av unges demokratiske deltakelse og medvirkning, og YO-PRO-metodikken som verktøy i kvalifisering av ungdom. Her presenteres også en enkel fremstilling av fire viktige faktorer for å forstå ungdoms handlingsmønster.

Kort om fritidsklubber og ungdomshus

Fritidsklubber har i dag mange ulike navn, for eksempel ungdoms-, junior- og fritidsklubber, ungdomshus, all-aktivitetshus for ungdom osv. I dag bruker også mange begrepet åpne møteplasser som en samlebetegnelse for feltet. I Opplæringsprogrammet brukte vi for enkelthets skyld betegnelsen fritidsklubb som en betegnelse for alle disse typene tiltak.

Fritidsklubbene er en rusfri arena som i hovedsak retter seg mot all ungdom mellom 10 og 18 år. Den skal være åpen og tilgjengelig for alle ved ikke å stille krav til ferdigheter, kunnskap, religion, økonomi og liknende. I fritidsklubben skal ungdommene selv være med å bestemme hvordan den skal være og hva slags aktiviteter man skal drive med.

Klubbhistorikk

De kommunale fritidsklubbene i Norge har en stolt og lang tradisjon, og har vært i utvikling siden den første fritidsklubben ble etablert på Hammersborg i Oslo i 1953. Ungdom som gruppe ble på 1950-tallet synliggjort da det foregikk et generasjonsopprør i mange vestlige byer. Det vokste frem nye subkulturer der ungdom dyrket sin egen musikk, hår, klesstil osv. Fritidsklubben var et svar på denne utviklingen, og ble en ny arena for den nye "tenåringen" og musikken de dyrket. Da fritidsklubbene ble opprettet var ideen å skape møtesteder hvor ungdom kunne treffes og drive med de aktivitetene de selv ønsket. Dette på tross av at disse aktivitetene kunne ha et ungdomskulturelt uttrykk, et uttrykk som gjerne ble sett på som et opprør, og ikke var vel ansett på 50-tallet.

På 1960-tallet ble det etablert fritidsklubber rundt om i de større byene, mens det var først på slutten av 1970-tallet og første halvdel av 1980-tallet at kommunal fritidsklubbvirksomhet etablerte seg utover hele landet.

Da narkotikaproblematikken vokste fram på 60- og 70-tallet ble vekten på fritidsklubben som en sosialpolitisk forebyggende arena forsterket. Utover 70-tallet fikk klubbene et tydeligere kulturpolitisk mål, i tillegg til det sosialpolitiske fokuset. Da ble ungdoms egenart og egne kulturelle uttrykk sterkere vektlagt. Klubbene skulle være sosiale møteplasser med god og stabil voksenkontakt (Stafseng 2003).

Hvorfor fritidsklubb?

Det finnes tradisjonelt to hovedbegrunnelser for hvorfor tiltak rettet mot barn og ungdom er i det offentlige interesse.

Den sosialfaglige begrunnelsen

Myndighetene har sett det som viktig at barn og ungdom som ikke deltar i organiserte fritidsaktiviteter, eller som står i fare for å utvikle asosial atferd, integreres i samfunnet gjennom offentlige finansierte tilbud. Fritidsklubbene skal legge til rette for aktiviteter for barn og unge, for at de skal ha et alternativ til «gata», et trygt sted «å være og å lære», sammen med andre ungdommer og trygge voksne. I et slikt perspektiv skal klubbene være et sted også for «de som trenger det mest». Her jobber man bevisst med å gi både såkalt ressurssterk ungdom og ungdom som befinner seg i risikosonen positive opplevelser, selvtillit og kompetanse som skal gjøre dem bedre rustet til å skape seg et godt liv (Klubbundersøkelsen 2008). Innenfor den sosialfaglige begrunnelsen finnes det både tradisjon for å jobbe forebyggende og en tradisjon for å jobbe byggende. Den forebyggende tradisjonen kan sies å vektlegge igangsetting av tiltak for å unngå uønsket atferd eller skjevutvikling, mens den byggende tradisjonen vektlegger at man gjennom å gi ungdom mestringsopplevelser og jobbe kvalifiserende, gjør ungdom i stand til å ta gode valg senere i livet.

Den kulturfaglige begrunnelsen

Myndighetene har sett det som viktig at det legges til rette for at alle barn og all ungdom får like muligheter til å utvikle sine iboende skapende evner og uttrykk uavhengig av hvor i landet de bor og sivil status. Fritidsklubben skal være et sted for alle ungdomsgrupper – et fristed hvor de kan delta på tvers av ungdomskulturelle skillelinjer og hvor de kan utvikle sine kulturuttrykk. Med kultur i denne sammenhengen menes dans, musikk og andre kulturaktiviteter, i motsetning til det samfunnsvitenskapelige kulturbegrepet. Gjennom å bidra til en meningsfull fritid kan fritidsklubb også virke forebyggende, men det er ikke hovedbegrunnelsen for at kulturtiltak rettet mot barn og ungdom er i det offentlige interesse (Klubbundersøkelsen 2008). Kulturutvalgets NOU2 som kom ut i 2013 omtaler fritidsklubben som en del av den kulturelle grunnmuren i lokalsamfunnet, og som et sted hvor ungdom har anledning til å jobbe med sine egne kulturuttrykk. Den peker på at fritidsklubbens rolle som en sentral kulturaktør gjør at den kulturfaglige begrunnelsen for fritidsklubber står støtt på egne bein, uten at man skal måtte argumentere med at den også har en forebyggende effekt.

Mange fritidsklubber er i dag fundert på begge begrunnelsene, og viser til at et godt kulturtilbud er med å skape et positivt ungdomsmiljø. Slik sett virker det forebyggende. I tillegg jobber ungdomsarbeiderne bevisst med forebyggende arbeid ved at de forsøker å ha en positiv innvirkning på de unges holdninger og kunnskap, og har strategier for å gripe inn tidlig dersom de møter unge med utfordringer. De fleste fritidsklubber vil kunne kjenne seg igjen i flere deler av disse beskrivelsene, og jobber både kultur- og sosialfaglig, både byggende og forebyggende.

Noen steder jobber man bevisst med fokus på en av begrunnelsene. Et eksempel på en klubb som har spesialisert seg er Riverside i Oslo sentrum. De satser mindre på de tradisjonelle klubbaktivitetene, og mer på sosiale tjenester som veiledning, helsesøster osv. Hva som er den beste tilnærmingen vil være avhengig av lokale forhold, og det er viktig at man som ungdomsarbeider gjør en god analyse av hva som er hensiktsmessig for det området og de ungdommene man jobber med.

Fritidsklubben som kulturarena

Fritidsklubber kalles ofte åpne møteplasser, og er en bred kulturarena for utøvelse av, og deltakelse i, kulturaktiviteter. Fritidsklubber brukes av det brede lag av ungdom, men er også en arena for kulturelle uttrykk for minoritetsungdom. Dette er en kulturarena som kjennetegnes av at ungdom utvikler og skaper kulturuttrykk på egne premisser. Flere av dagens artister har startet sin karriere på en fritidsklubb eller i et ungdomshus. Ungdom opplever ukentlig mange kulturopplevelser i fritidsklubber over hele landet.

Et viktig perspektiv er at ungdom har rett til et selvstendig kulturliv. De fleste kulturarenaene vi har er tilrettelagt for voksne, av voksne. Fritidsklubbene tilbyr en kulturarena som er tilpasset ungdommens egne preferanser, og som er et alternativ til den kommersielle kulturen.

² NOU Norges offentlige utredninger 2013: 4. Kulturutredningen 2014

Fritidsklubbene har ofte mye musikkutstyr, fordi de ikke er avhengig av kommunal økonomi for å skaffe dette utstyret, men kan søke midler via eksempelvis Frifondsordningen. Slik kan fritidsklubben beskrives som kulturbinger, også fordi dette utstyret er tilgjengelig for all ungdom i lokalmiljøet. Ofte ansettes personalet i fritidsklubber fordi de har kunnskap om dans eller musikk, og de kan tilby opplæring på et nybegynnernivå. En del fritidsklubber leier også inn profesjonelle kursholdere. Mange ungdommer som ikke har tilgang til kulturskoler eller annen klassisk skoleing, får sine første erfaringer med musikkutøvelse, dans, kunst og teater gjennom fritidsklubben.

Mange fritidsklubber kjennetegnes av at de bruker gruppevirksomhet som en del sin fritidspedagogiske tilnærming. Her legges det til rette for at ungdommer møtes på fritidsklubben for å drive med en aktivitet sammen, eksempelvis dansegrupper og band. De ansatte vil være til stede for å bistå faglig, med organisering og med formidling til ulike opptredener ved behov. Noen fritidsklubber har tradisjon for å invitere grupper fra andre fritidsklubber i samme distrikt til å opptre i lokale kulturarrangementer. Disse gruppene representerer en bredde i sjangere der et flertall representerer uttrykk som hip hop, street dance, parkour, ekstremakrobatikk, skating, animee, nysirkus, eller uttrykk med utgangspunkt i en minoritetskultur, som bollywooddans, banhgra og magedans.

Flere fritidsklubber blir nå samlokalisert med kulturhus, eller leier lokaler i de mange kulturhusene som bygges landet over. I tillegg blir stadig flere fritidsklubber drevet som ungdomskulturhus.

Om forebygging

En av fritidsklubbenes hovedoppgaver er at de skal være en åpen møteplass for all ungdom. Det skal blant annet være et rusfritt, mobbefritt og et trygt sosialt inkluderende miljø der ungdommer opplever mestring og tilhørighet. Fritidsklubbene skal ha en forebyggende funksjon. Forebyggingseffekten skal være et resultat av positive erfaringer og opplevelser, som styrker den enkelte ungdoms vilje og evne til å velge byggende aktiviteter fremfor destruktiv sosialisering eller annen problematferd.

I engelsk faglitteratur brukes begrepet "Empowerment" oftere enn begrepet "Prevention". Ordet betyr "å gi kraft" eller "å sette i stand til", og indikerer en klar forbindelse mellom en som gir, eller legger til rette, og en mottaker som blir satt i stand til å handle. Dette ligger tett opp til det vi kjenner som forholdet mellom veileder og en som blir veiledet. Ordet viser også til en prosess som foregår i den enkelte i opparbeidelsen av et mer positivt syn på seg selv. Det gjenspeiler nødvendigheten av at individet må gis muligheten til å tilegne seg ferdigheter som det ellers ikke ville ha utviklet. Veiledning av ungdom samsvarer i så måte med betydningen av begrepet (Lindstad 2003).

Forskningsprosjektet "Kvalifisering som forebyggende metode i fritidsklubb" viste at målrettet og metodisk arbeid i fritidsklubb styrker ungdomsarbeidernes rolle som dyktige veiledere og støttespillere for ungdommene. Dette gjelder ikke minst holdningsskapende arbeid når det gjelder rusmidler, og andre forhold som berører ungdom i utvikling. Vår oppfatning er at bevisstgjøring, faglig refleksjon og en mer metodisk måte å jobbe på vil være av verdi i det rusforebyggende arbeidet blant barn og unge.

På tross av at fritidsklubbene har en forebyggende funksjon innenfor den kommunale tjenesteproduksjonen er ikke virksomheten regulert av noe lovverk. Innenfor kultursektoren er det bare museum, bibliotek og kulturskolene som er omfattet av et lovverk. Innenfor sosialsektoren finnes det et langt mer omfattende lovverk som regulerer ansatte i offentlig virksomhet.

Selv om det per i dag ikke finnes noen lov som pålegger kommunen å opprette en fritidsklubb, eller en forskrift som regulerer driften av den, kan man likevel si at mange fritidsklubber utfører lovpålagte oppgaver. Den mest sentrale forankringen av det sosiale arbeidet fritidsklubbene driver finnes i barnevernloven § 3-1 første ledd. Der står det at kommunen skal "(...) følge nøye med i de forhold barn lever under, og har ansvar for å finne tiltak som kan forebygge omsorgssvikt og atferdsproblemer." Fritidsklubben er en viktig lyttepost i lokalmiljøene som hurtig kan igangsette tiltak som kan forebygge et begynnende atferdsproblem. Noen fritidsklubber samarbeider også med barneverntjenesten ved at barneverntjenesten delfinansierer gruppevirksomhet og andre aktivitetsrettede tiltak i fritidsklubben.

Fritidsklubbene i dag - pedagogiske prinsipper

Fritidspedagogikken er dypt forankret i sosialpedagogikken som fokuser på individets utvikling i sosialt samspill med andre. Å bidra til ungdoms utvikling av sosial kompetanse er en stor del av fritidsklubbens rolle og målsetning. Sosial kompetanse kan defineres som et sett av ferdigheter, kunnskaper og holdninger som det er viktig å beherske ut i fra tre forhold:

- > Mestre ulike sosiale miljøer.
- > Etablere og vedlikeholde relasjoner og vennskap.
- > Øke trivsel og fremme utvikling.

Sosial kompetanse handler om individets evne til samspill med andre i ulike situasjoner. Begrepet beskriver hvordan barn og unge forholder seg til omgivelsenes forventninger, og deres evne til å fylle egne sosiale behov. Sosial kompetanse er en viktig faktor for å motvirke utviklingen av problematferd som kriminalitet, rus, vold, diskriminering og mobbing. Fritidsklubben kan være med å påvirke unge i en positiv retning ved å hjelpe dem til å forstå de sosiale normene, og ved å legge til rette for at unge gis muligheter til å teste og utvikle sine sosiale ferdigheter. Fritidsklubben har også et stort potensial til å bidra til å kvalifisere ungdom til å ta ansvar for egenutvikling. I ideen om «kvalifisering» ligger at fritidsklubben forstås som en arena der unge kan delta i aktiviteter og i sosiale sammenhenger som på forskjellige måter kan gi dem noe å «vokse» på, langs en rekke dimensjoner. Det å delta i aktiviteter og sosiale sammenhenger hjelper ungdommene til en positiv utvikling og vekst. Gjennom å delta i konkrete aktiviteter og prosjekter (musikk, café, turer osv.), og gjennom samtaler, råd og støtte de får fra voksne i fritidsklubb, lærer unge sentrale egenskaper som setter dem i stand til å påvirke sin egen hverdag. For unge som har ulike former for problemer kan dette også innebære at de «endrer kurs». Dette kan skje ved at de får styrket selvbildet og utvikler væremåter som er mindre konfliktskapende, både i andres og i egne øyne. Slike prosesser forstås gjerne som tilføring av forskjellige former for kvalifikasjoner i form av ny kunnskap, ferdigheter, holdninger, selvinnsikt og liknende. Slik kan fritidsklubben bidra til at «ungdom settes i stand til å bli aktører i sitt eget liv».

Erfaringer viser at deltakelse og medbestemmelse er helt sentralt for at ungdom skal oppleve fritidsklubben som en attraktiv kvalifiseringsarena. Det vil si et sted å lære, mestre, erfare demokrati og et sted å føle eierskap til.

Faglig utvikling i fremtidens klubb

Opplæringsprogrammet hadde som mål å bidra til utvikling av en faglig plattform som kan gi fritidsklubbsektoren et felles språk, noen felles retningslinjer, og noen felles oppfatninger av hva en klubb skal være. Dette kan synes ambisiøst siden fritidsklubbene er tilpasset lokale forhold og behov ved at de har svært ulike materielle, personalmessige og faglige rammevilkår. Likevel kan de fleste enes om at den fritidsklubben man arbeider i kan strekke seg etter følgende definisjon av hva en fritidsklubb skal være:

- > Fritidsklubben skal være en åpen arena for selvorganisert ungdom som gir mulighet for utvikling på egne premisser.
- > Fritidsklubben skal gi trygge og forutsigbare rammer der myndiggjøring og medbestemmelse står sentralt.
- > Fritidsklubbens ansatte skal ha faglig kompetanse og utviklingsmuligheter som gjør dem til kvalifiserte voksne veiledere og gode samarbeidspartnere.

Under skal vi vise til en rekke forhold som Ungdom og Fritid mener er viktig for å fremme den faglige utviklingen i fremtidens fritidsklubb.

Ungdomsmedvirkning

Et sentralt poeng i denne definisjonen er tilrettelegging av barn og unges medinnflytelse. Fritidsklubbene i Norge har en lang tradisjon for å vektlegge unges bestemmelse gjennom å gi dem innflytelse. Det er mange ulike måter å praktisere et klubbdemokrati på. Bruk av allmøter, cafédialog og valg av et eget klubbstyre er eksempler på det.

Men et levende klubbdemokrati fordrer at ungdommene gis opplæring og reell makt til å ta avgjørelser i fellesskap slik at alle er inkludert og har lik mulighet til å bestemme. Ungdom og Fritid har kurs i ungdomsdemokratiske prosesser for fritidsklubber som ønsker inspirasjon og videreutvikling av klubbdemokratiet gjennom opplæring av ungdommer og ungdomsarbeidere (Klubbundersøkelsen 2008).

FNs barnekonvensjon, som er inkorporert i norsk lovverk, påpeker barn og unges rett til medbestemmelse. Blant annet gir barnekonvensjonen barn og unge rett til trygge og gode oppvekst- og levekår. Den skal også sikre barn og unges rett til å bli hørt og delta i samfunnet, og rett til kultur- og fritidsaktiviteter. Med sin lange klubbdemokratiske tradisjon, og ved å være et åpent kultur- og fritidstilbud for alle barn og ungdommer, er fritidsklubben en arena som i stor grad ivaretar denne rettigheten (FNs konvensjon for barnets rettigheter, artikkel 12–15, og 31). De juridiske forpliktelsene som følger av FNs barnekonvensjon blir nærmere omtalt i modul B.

YO-PRO: Utvikling av metodikk for å øke ungdoms medvirkning

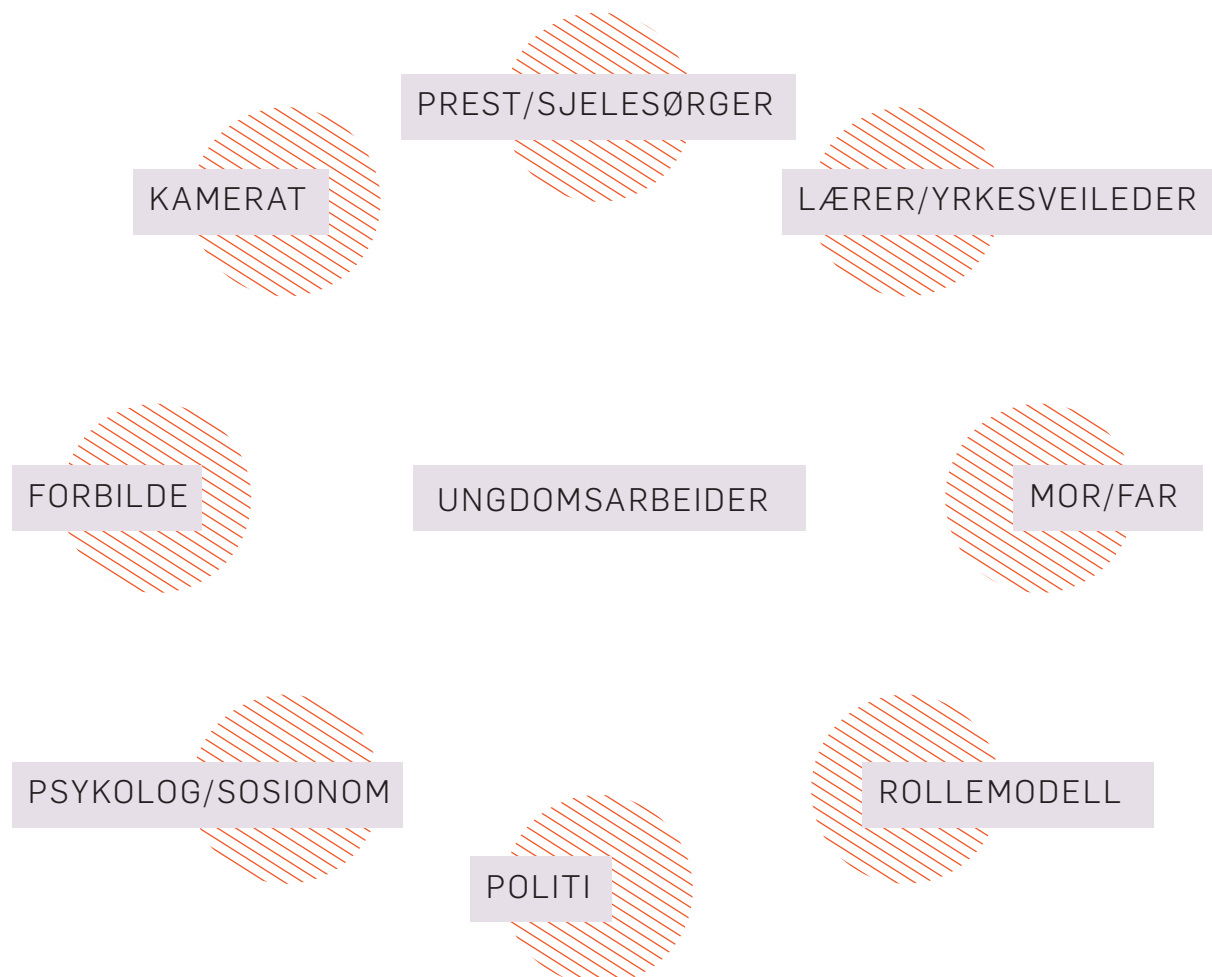
YO-PRO-metodikken er en helhetlig metode som ble utviklet for å gi ungdomsarbeidere et verktøy til å øke ungdoms medvirkning. Metodikken ble utviklet med mål om å endre ungdomsarbeid fra å være voksenstyrt til å motivere ungdom til å utvikle egne idéer og til å ta ansvar for egen aktivitet. Tanken bak er å bidra til at ungdom skal være aktive bidragsytere i fritidsklubben i stedet for passive konsumenter. Metodikken legger vekt på at ungdommene skal lære gjennom praktisk erfaring framfor teori. Gjennom Opplæringsprogrammet er denne metodikken brukt som en rød tråd.

Grunnlaget for å skape en faglig utvikling av det arbeidet som utføres i fritidsklubb er profesjonalitet. Et viktig kjennetegn ved profesjonalitet er å ha en systematisk og metodisk tilnærming til det man gjør. På den måten kan arbeidet etterprøves og evalueres. Virket det vi gjorde? Hvorfor virket det? Profesjonalitet skaper en dynamikk som bidrar til å bringe det ungdomsfaglige arbeidet i fritidsklubb fremover. Til dette ligger det et krav om at ansattes utdanningsnivå og erfaringskunnskap er på høyde med det man finner i andre profesjoner. YO-PRO-metodikken ivaretar denne systematiske tilnærmingen. Les mer om YO-PRO-metodikken i Modul D.

Ungdomsarbeiderens rolle

Barn og ungdom trenger trygge voksne. I takt med samfunnets raske skiftninger er det nødvendig at voksne står for tydelige verdier, og at de klarer å formidle disse til dagens unge. I fritidsklubben innehar de ansatte en annen rolle enn for eksempel foreldre og lærere. Her skjer møtet med ungdom på andre premisser, og blir et supplement til skolens pensumorientering (formell læring), eller familiens sosiale begrensninger (familiebånd og tradisjoner). I fritidsklubben etableres møtet mellom den voksne ungdomsarbeideren og de unge i en friere kontekst ved å være basert på frivillighet, tilrettelegging og de unges egne initiativ. Det faglige potensial som ligger i ungdomsarbeiderens rolle er å være en god veileder og en som har tid til å lytte og samtale. Problemet for mange fritidsklubber er at mange unge takker nei til det tilbudet fritidsklubben har, fordi det ikke tilfredsstiller det de søker eller har behov for. For at fritidsklubbene skal oppfattes som gode og interessante av ungdommen i lokalmiljøet, forutsetter det at de er endringsdyktige og kan tilpasse seg ungdommens interesser, verdier og prioriteringer.

> På nettsiden www.frikurs.no kan man se foredrag fra Petra Røise (høgskolelærer, veileder og coach for ungdom) om "Samtale med ungdom" og spesialpsykolog Didrik Hægeland's foredrag om "Relasjonen mellom ungdom og ungdomsarbeideren".



Ungdomsarbeiderens kompetanse

Ansatte i fritidsklubber og ungdomshus innehar ulik formell utdanning. Eksempler er barne- og ungdomsarbeidere, barnevernspedagoger, sosionomer og kulturarbeidere. Ved siden av den formelle kompetansen og de kvalifikasjonene denne gir, er det også andre kompetanser som er svært viktige å inneha som ungdomsarbeider. Dette er kompetanseområder som har blitt utviklet gjennom erfaring og interesse.

Ikke-formell kompetanse er resultatet av organisert læring som har funnet sted på ikke-formelle læringsarenaer (frivillig sektor, læring på arbeidsplassen, private kurstilbydere, egeninteresse osv). Kjentegnet på ikke-formell kompetanse er at læringen er organisert, men foregår utenfor utdanningsinstitusjonene.

Uformell kompetanse er resultatet av ikke-organisert læring som har funnet sted utenfor utdanningsinstitusjonene. Læringen opparbeides i hverdagen i ulike situasjoner en person deltar i gjennom hjem, skole, arbeidsliv og samfunnsdeltakelse.

All kompetanse som er tilegnet gjennom ikke-formell eller uformell læring kalles realkompetanse. Disse ulike kompetanseområdene er minst like relevant for ungdom som for ungdomsarbeidere.

Et kjennetegn ved mange fritidsklubber, er at ting forandrer seg – fra år til år og fra en ungdomsgenerasjon til en annen. En god fritidsklubb kan fort bli dårlig fungerende, hvis en ikke klarer å endre virksomheten i takt med ungdommens interesser og behov. På den annen side kan det være lett å endre en dårlig fungerende fritidsklubb til en god – forutsatt at en har normalt gode rammebetingelser når det gjelder personell, lokaler og utstyr. Nye ungdomskull vokser hele tiden opp, noe som betyr at en alltid kan begynne på nytt. For å ligge i forkant må fritidsklubben og dens ansatte ha evnen til tidlig å forstå at endringer kan være nødvendige. Slike endringsprosesser bør gjennomføres i samarbeid med ungdom i nærmiljøet.

Ungdomskunnskap

En viktig del av ungdomstiden handler om frigjøring fra foreldrene. I denne perioden blir samvær med jevnaldrende viktigere på fritiden. En side ved løsrivningsprosessen går ut på at den unge begynner med aktiviteter som hører voksenverdenen til. Dette fører til at unge gradvis blir mer uavhengige av foreldrene i alderen ti til atten år (Aagre 2000).

I ungdomstiden begynner mange å organisere mye av tiden sin på egen hånd. Den unge prioriterer i mindre grad enn tidligere å være hjemme med familie, og bruker mer tid på å være sammen med venner og er mer aktive ute i nærmiljøene i gatene, på kjøpesentre og torg. I de senere årene har ungdom i mindre grad søkt ut gjennom å fysisk forlate boligen, men har i stedet distansert seg fra sin familie gjennom sosiale medier (Ungdata 2010, 2011, 2012–2014).

Noen oppfatter denne utviklingen som uheldig fordi den betyr at unge får mindre voksenkontakt. De er redde for at ungdom skal påvirke hverandre negativt og utvikle atferd og holdninger som skaper problemer for dem eller samfunnet. Andre mener at unge i dag trenger et større spillerom, der de selv kan utvikle sin personlige egenart, og at denne kontakten med venner og andre utenfor familien både er viktig og nødvendig. Hovedargumentet er at den utvidede kontakten gir en bredere sosial erfaring som rusten den enkelte til å møte et fremtidig samfunn i stadig endring.

Som profesjonell voksen er rollen man forvalter ganske annerledes når du jobber med 10–18-åringer, enn med mindre barn. Ettersom ungdom er mer selvstendige, aksepterer de ikke nødvendigvis dine svar. I samhandlingen med dem må du i større grad kunne diskutere deg frem til løsninger. De unge ønsker å oppleve at de er med på å ta beslutninger om det som angår dem, fordi de har et klarere ønske om å sette sitt preg på det som skal foregå. Som ungdomsarbeider blir du deltaker i en spennende prosess der unge mennesker er i en undersøkende fase der de skal finne ut hvem de er, hva de vil, og hvem de trives best sammen med. Da er det viktig for dem å ha kontakt med tydelige voksne som møter dem med dialog, og som ikke er redd for å ta feil eller vise hva de står for.

I søken etter sin identitet, er det ifølge Willy Aagre (2000) fire særlig sentrale faktorer som skaper tilhørighet og skillelinjer mellom unge. Det er alder, kjønn, kultur og kompetanse – og forholdet mellom disse faktorene. For å kunne tilrettelegge fritidsklubben på en best mulig måte, er det nyttig å ha en bevissthet rundt disse faktorene og hvilken dynamikk de skaper i fritidsklubben.

Betydningen av ungdoms alder

Perioden mellom ti og fjorten år kan defineres som en overgangsfase der barnet blir ungdom. Akkurat når det skjer varierer fra person til person og er samtidig avhengig av de sosiale omgivelsene.

Både skole og interessebaserte lag og foreninger er i stor grad organisert etter alder. Derfor tilbringer de fleste unge det meste av tida – og har felles opplevelser sammen med jevnaldrende. I tillegg er jevnaldrende på omtrent samme modningsnivå, og søker dermed spontant mot hverandre. De fleste velger i tillegg bestevenner av eget kjønn.

På fritidsklubben derimot, er gjerne alderssammensetningen mer variert. For de yngste er kontakten med rollemodeller som er et par år eldre, et viktig erfaringsgrunnlag. Man kan si at de forbereder seg til å bli ungdommer, gjennom å observere de eldre, og gjennom rollelek. For de som er et par år eldre, kan de yngste sitt inntog på fritidsklubben oppfattes som irriterende. Her er det avgjørende hvordan ungdomsarbeiderne håndterer situasjonen. Dersom de gir de yngste støtte og aksept, får de lettere rotfeste i fritidsklubben. Samtidig kan en overvekt av yngre ungdom gjøre at de eldre ungdommene ikke lenger opplever fritidsklubben som "sin", slik at de slutter å komme. Man skal likevel være klar over at aldersforskjeller der guttene er et par år eldre enn jentene, kan bidra til å skape et positivt "kjønnstrøkk", med spenning, dans, flørting, slik som man ønsker at det skal være på fritidsklubben. Ofte ser man at jentene blir i fritidsklubben lengre, dersom det også er noen eldre gutter der. Dette kan bidra til å skape kontinuitet i brukergruppen.

Forholdet mellom kjønn og alder på brukergruppene i fritidsklubben kan på denne måten forklare fritidsklubbens opp- og nedturer med hensyn til besøkstall.

Betydningen av ungdommens kjønn

Kjønn er svært avgjørende for hvilke erfaringer de unge gjør i ungdomsårene. I alle samfunn finnes det tradisjonelle oppfatninger om hvordan det ene eller det annet kjønn er knyttet til bestemte væremåter eller egenskaper. Dette kaller vi kjønnsroller. Jenter og gutter blir fra fødselen av møtt med ulike forventninger, og slik dannes bestemte kjønnsrollemønstre. Slike mønstre varierer fra land til land, fra miljø til miljø og fra kultur til kultur. I de fleste tilfeller er våre nærmeste venner av samme kjønn som vi selv. Unge gutter utvikler sine interesser sammen med kamerater, jenter sammen med venninner. Det oppstår en spesiell gutte- og jentekultur, der jenter og gutter søker etter å få bekreftet sitt kjønn gjennom kjønntypiske verdier og samværsformer (Aagre 2000).

Særlig tidlig i tenårene gjelder det å passe inn med de andre jentene eller guttene. I fjortenårsalderen blir både gutter og jenter mer oppmerksomme på forskjeller som ikke først og fremst har med kjønn å gjøre, men som dreier seg om stil, smak og identitet (se mer under delkapitlet Betydningen av kultur).

Fritidsklubb skal være en felles arena for begge kjønn, men for at den skal være attraktiv for både jenter og gutter, må en sørge for at det er rom for begge kjønns interesser og væremåter.

Gutter ser ut til å være opptatt av leker og spill som handler om konflikter og om å måle krefter. Når gutter samarbeider skjer samarbeidet som regel først i en sammenheng der motsetninger er sentralt. For eksempel kan fotballkamp ses på som et motsetningsspill.

Jentenes leker og samvær går i større grad ut på samarbeid om å skape en felles verden. De er i liten grad opptatt av å skape konkurransepregete situasjoner som tydelig viser forskjellene mellom dem, for eksempel hvem som er sterkere, raskere eller dristigere enn de andre.

Det sosiale venneforholdet mellom jenter og gutter ser ut til å basere seg på ulike faktorer. Der jenter dyrker venninneforhold hvor selve relasjonen er det viktigste, er det mer samholdet i aktiviteten som er det viktigste for guttene, og ikke den bestemte relasjonen mellom kameratene.

Guttene danner altså vennskapsbånd ut fra en felles aktivitet, mens jenter velger aktivitet ut fra vennskapsbåndet. Dette kan ha konsekvenser for forskjellen på hvordan man rekrutterer jenter og gutter til fritidsklubben. Det kan se ut til at gutter lettere rekrutteres ut i fra en aktivitet de liker, mens jenter i større grad rekrutteres etter hvem som går på fritidsklubben og hvordan det sosiale miljøet er der.

For å kunne legge til rette for at fritidsklubben appellerer like mye til begge kjønn er det viktig at man som ungdomsarbeider har kompetanse på kjønnsspesifikke forhold. Når det er sagt, er dette en beskrivelse av en tendens man kan observere hos mange gutter og jenter. Det er derfor viktig å understreke at det innenfor ungdomspopulasjonen finnes mange variasjoner (Aagre 2000). Det viktigste er at vi i fritidsklubben bidrar til at jentene og guttene føler seg fri til å definere sin egen identitet og ikke setter dem i bås.

Betydningen av kultur i ungdomsmiljøene

Kultur kan defineres som et mønster av holdninger, normer, felles tegn og koder, stiler, kunnskaper og ferdigheter som utvikler seg i en avgrenset gruppe av mennesker eller i en institusjon. Vi snakker ofte om «ungdomskulturen» i entallsform, fordi det først og fremst er ungdom som tar del i den. Dette kan være misvisende fordi en da får inntrykk av at all ungdom danner en bestemt kultur, som alle slutter opp om. Slik er det ikke. Ungdom danner ulike delkulturer som kan være sterkt forskjellige. Derfor er det vanskelig å finne en definisjon som omfatter hele mangfoldet. Man kan si at ungdomskultur er en kulturell orientering som i hovedsak skapes blant de unge selv. Her finnes et mangfold av smaksformer, stilarter, meninger og holdninger som danner forskjellige delkulturer. Det kan være guttekultur/jentekultur, mainstream dominant kultur, og ulike subkulturer eller motkulturer. Disse kan man dele inn i to hovedformer for kultur (Aagre 2000).

- > Prokultur er en kultur med ungdommelig form, men som ikke er på kant med den brede allmennkulturen. Uttryksformene bryter i liten grad med de normer som foreldre, skole og samfunn representerer.
- > Motkultur skapes av unge som bevisst velger å være annerledes enn de prokulturelle, enten det gjelder smak, stil eller holdning til det etablerte voksensamfunnet. De legger stor vekt på friheten til å være annerledes og ha alternative livsstiler.

De unge selv kan være svært raske til å sette «merkelapper» på hverandre. En spesiell musikksmak, klesstil eller hårfrisyrer kan være nok til at en gruppe får en egen betegnelse. Slike betegnelser kan forsterke fellesskapet og bidra til at de unge rendyrker forskjellene mellom sin gruppe og andres. Dette er i tråd med at de unge i denne perioden er mer opptatt av forskjellighet, og at de og deres nærmeste venner er noe spesielt.

Som ungdomsarbeider er det viktig at man bidrar til å skape toleranse for forskjeller. De forskjellige delkulturene blant ungdom skal kunne leve side om side, og ungdommene skal kunne utfolde seg og sine uttrykk innenfor fritidsklubbens ramme. Fritidsklubben har en unik mulighet til å skape kontakt mellom ungdomsgrupper som har et likegyldig eller negativt forhold til hverandre. Det er uheldig at en bestemt kultur får dominere klubben i altfor stor grad. En for stor ubalanse kan føre til at ungdom i andre delkulturer trekker seg ut, eller at det oppstår unødvendige konflikter mellom de forskjellige delkulturene. Dette kan gjenspeile seg i fritidsklubbens svingende popularitet.

Som ungdomsarbeider er det konstruktivt å ha en nysgjerrig og åpen holdning til de ulike kulturelle uttrykkene. Kjenner vi særtrekkene ved den lokale barne- og ungdomskulturen, er vi også i bedre stand til å forstå forskjellene og motsetningene mellom de ulike kulturene som finnes. Da er det lettere å tenke ut hvordan de kan leve side om side innenfor en og samme fritidsklubb.

Betydningen av ungdoms kompetanse

Noen ungdommer takler problemer og utfordringer i dagliglivet på en aktiv og konstruktiv måte, både alene og i samarbeid med andre. De ungdommene som har et godt forhold til foreldre og andre voksne, og som har gode muligheter til å utfolde seg hjemme og i nærmiljøet og et rikt nettverk av venner å være sammen med, blir ofte svært kompetente eller handlingsdyktige. Disse ungdommene mestrer godt sosial samspill, har god kontakt med følelsene sine, viser innlevelse og fungerer godt både intellektuelt, språklig og motorisk.

Unge som har hatt en problemfylt bakgrunn kan få større utfordringer med å mestre egen atferd i forhold til det som forventes fra omgivelsene. Konsentrasjonsproblemer, vanskeligheter for å samarbeide med andre, og en tendens til å komme opp i konflikter med andre kan her forekomme oftere. I disse situasjonene blir det veldig viktig for oss som ungdomsarbeidere å legge til rette for at denne type barn og unge i større grad blir i stand til å delta i det sosiale fellesskapet. Erfaringer som gjøres gjennom et sosialt fellesskap skaper selvtillit og en positiv selvoppfatning. De som blir stående utenfor fellesskapet får dårligere selvtillit og en mer negativ selvoppfatning, og det kan oppstå en ond sirkel som på lang sikt kan skape sosiale tapere.

De mestringserfaringene man får som ungdom har stor betydning for den oppfatningen man har av seg selv i ungdomstiden. Bred mestring og positiv selvoppfatning henger ofte nøye sammen. De som gjemmer seg bort og prøver å skjule det de ikke kan, svekker mulighetene til å lære noe nytt. Det er derfor et faglig poeng at man som ungdomsarbeider ser disse ungdommene og deres negative handlingsmønstre, slik at de kan få støtte og hjelp til å opparbeide seg mestring og livskunnskap. Slik kan ungdommer få mulighet til å bli mer bevisst sine positive egenskaper, justerte selvbilde og til og med få et nytt «image» utad (Aagre 2000).

Kunnskap om de fire faktorene kjønn, alder, kultur og kompetanse, kan hjelpe oss med å forstå hvordan endringer i fritidsklubben oppstår. Det gjør blant annet at vi kan markedsføre fritidsklubben overfor målgruppen mer aktivt, og planlegge innholdet i klubben etter interesser, behov og brukergrupper.

> På nettsiden www.frikurs.no kan man se foredrag av Petra Røise der hun forteller hva som kan hjelpe en ungdom til å gå fra "Fastlåst til utvikling".

modul **B**

– Juridiske rammer og samarbeid med andre

Denne delen omhandler juridiske forpliktelser og rutiner for alle som jobber i fritidsklubb. Det å ha oversikt og klarhet i lovparagrafer som omhandler taushetsplikt og meldeplikt kan bedre vårt samarbeid med helsevesen og barnevern, og hjelpe oss til å drive enda bedre forebygging. Det at vi vet våre rettigheter og plikter i møte med andre aktører gjør at vi kan uttale oss med større trygghet og at vi fremstår med større tyngde.

I en kommune er det mange instanser som har barn og ungdom som ansvarsområde eller målgruppe. I tillegg til foreldrene arbeider både en rekke frivillige organisasjoner, fritidsklubber, skole, barnevern, PPT, helsestasjoner for ungdom, utekontakt og politi mot samme målgruppe. Man kan si at fritidsfeltet er en del av et større nettverk. De ulike instansene har forskjellige tilnærminger, funksjoner og roller overfor ungdom. Det er i alles interesse at grensene bygges ned, både mellom ansatte i forskjellige offentlige virksomheter, og mellom offentlig virksomheter og frivillige organisasjoner. Det må derfor være et uttalt mål for å stimulere til samordning mellom de ulike felt og virksomheter. På den måten blir ressursene utnyttet bedre slik at all ungdom får et bedre fritidstilbud. Bevissthet om at man jobber for og med de samme ungdommene vil på sikt bidra til at man begynner å snakke samme språk, at man trekker i samme retning, i tillegg til at det vil føre til en økt forståelse for andre instansers virksomhet. Det er vesentlig at alle som arbeider i fritidsklubb og ungdomshus vet hvilke lover man som offentlig ansatte skal forholde seg til da man ofte støter på situasjoner der en skal forholde seg til dette lovverket. I rapporten "Mangfold og engasjement i motvind" kommer det blant annet fram at ansatte i fritidsklubber og ungdomshus ønsker mer kompetanse på dette området (Olsen og Gjertsen, 2010).

Som ansatt i fritidsklubb er det en rekke lovverk man må forholde seg til i den daglige omgangen med ungdom. Det betyr at du kan komme opp i situasjoner der du må forholde deg til å gi foreldre eller andre offentlige instanser informasjon om enkeltungdom i fritidsklubben.

Målet med modul B er at man som ungdomsarbeider skal ha nok kunnskap om hvilke lover en skal forholde seg til når man er ansatt i en kommunal fritidsklubb. Dette er viktig for å kunne være trygge i samarbeid med andre instanser og i møter med barnevern, politi og andre kommunale aktører.

Fritidsklubbene opererer i feltet mellom sosialt arbeid og kultur. Det er her i dette mellomrommet fritidsklubben har sin styrke.

Taushetsplikt

Taushetsplikten for ansatte i fritidsklubb reguleres av forvaltningsloven § 13. Forvaltningsloven gjelder for alle som utfører arbeid eller tjeneste for et forvaltningsorgan. Dette innbefatter ethvert organ som er underlagt stat eller kommune. Som ansatt i kommunale fritidsklubber er man ansatt i kommunen – derfor gjelder forvaltningsloven. I lovteksten står det at bestemmelsen gjelder for dem som «utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan».

> Forvaltningsloven § 13 (taushetsplikt)

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om:

1. Noens personlige forhold, eller 2. tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

Som personlige forhold regnes ikke fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige. Kongen kan ellers gi nærmere forskrifter om hvilke opplysninger som skal regnes som personlige, om hvilke organer som kan gi privatpersoner opplysninger som nevnt i punktet foran og opplysninger om den enkeltes personlige status for øvrig, samt om vilkårene for å gi slike opplysninger.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han kan heller ikke utnytte opplysninger som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Taushetsplikt, unntak fra taushetsplikt og meldeplikt

I dette kapittelet skal vi gå nærmere inn på forskjellen på taushetsplikt, unntak fra taushetsplikt og meldeplikt

Taushetsplikten handler om vern av personlige opplysninger og ansattes plikt til å hindre at disse opplysningene blir spredd. Altså opplysninger som IKKE skal bringes videre til andre. Som "andre" regnes alle andre enn den opplysningen gjelder, i dette tilfellet ungdommen på fritidsklubben.

Unntakene fra taushetsplikten handler om lovbestemmelser som gir åpninger for å kunne videreformidle opplysninger til kolleger, samarbeidspartnere og andre instanser. Altså de opplysningene som KAN bringes videre dersom en finner unntak i loven.

Meldeplikten handler om når en ikke lenger kan velge å holde på opplysningene. Som offentlige ansatte har man en lovpålagt plikt til å bringe visse opplysninger videre til andre organer. Herunder anmeldelsesplikt og meldeplikt til barnevernet. Altså de opplysningene som SKAL bringes videre.

Under § 13 er følgende paragrafer mest relevante:

- § 13 a (begrensninger i taushetsplikten når det ikke er behov for beskyttelse)
- § 13 b (begrensninger av taushetsplikten ut fra private eller offentlige interesser)
- § 13 c (informasjon om taushetsplikt, oppbevaring av opplysninger undergitt taushetsplikt)
- § 13 f (bestemmelser om taushets- og opplysningsplikt m.m. i andre lover)

Taushetsplikten er i hovedsak begrunnet i hensynet til:

Begrunnelsen for reglene om taushetsplikt finner man i respekten for enkeltindividets personlige integritet, og retten til en beskyttet sfære rundt sitt privatliv.

- > Personlig integritet og beskyttelse av privatlivet.
- > Personvern – vern av personlige interesser og opplysninger.
- > Tillitsforholdet mellom den enkelte og det offentlige.

Man kan si at taushetsplikten er et virkemiddel for å ivareta personvernet (Ohnstad 1996). I tillegg til hensynet til personvern, er det flere andre hensyn som taler for taushetsplikt, blant annet tillitsforholdet mellom yrkesutøver og bruker, og det ujevne maktforholdet mellom en bruker og en offentlig instans.

I forvaltningsloven § 13 står det at "Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om."

Ut fra lovteksten kommer det frem at taushetsplikten gjelder for enhver, både innleide, vikarer o.l. Her står det også «det han i forbindelse med arbeidet får vite om». Dette vil si at du som ansatt har taushetsplikt når du er på jobb, men også dersom en ungdom henvender seg til deg utenfor arbeidstiden med personlige opplysninger. Ettersom du er ansatt på fritidsklubben omfattes det av taushetsplikten.

Når ansatte i fritidsklubben snakker med ungdom i sammenhenger der taushetsplikten er naturlig å trekke frem, bør man på et tidligst mulig tidspunkt informere om at fritidsklubben ikke har absolutt taushetsplikt. Mange unge er nysgjerrige på hvor grensen for meldeplikten går. Dette er et tema som kan egne seg å drøfte i nye grupper av ungdom når man forteller om hva fritidsklubben kan tilby unge. Spør gjerne hva de mener er riktig tidspunkt for å melde fra om at en ungdom ikke har det bra?

> Erfaringer viser at ungdom som regel mener at voksne bør gjøre noe raskt når venner eller bekjente trenger hjelp. Det er langt på vei en myte at man som ungdomsarbeider mister tilliten til den unge dersom man må bryte taushetsplikten. Det handler om å være ærlig og forklare hvorfor man gjør det man gjør.

En streng praktisering av taushetsplikten skal ikke være til hinder for et godt samarbeid, og skal være til ungdommens beste. Dette gjelder særlig i samarbeid med andre instanser, etater og foreldre.

Tverrfaglig samarbeid

Som nevnt innledningsvis er fritidsklubben en del av et større tverrfaglig nettverk som har ulike former for funksjoner overfor barn og unge i kommunen. Mange kommuner og bydeler har etablert SLT³ eller SLT-liknende samarbeid der ulike instanser som arbeider med barn og ungdom møtes jevnlig. Her deles konkret informasjon om utviklingstrekk og behov for tiltak. Når alle disse sektorene regelmessig møtes for å utveksle kunnskap og erfaringer, og samordne tiltak og oppgaver, blir det enklere å drive målrettet forebygging på en mer effektiv måte. Når signaler fanges opp og spres raskere, kan tiltak settes inn tidligere og mer presist – og faren for dobbeltarbeid og overlapping reduseres. Et effektivt forebyggingsarbeid er en investering som på sikt får betydelig avkastning i form av sunnere, tryggere og mer levende lokalsamfunn. Målet med slike tverrfaglige samarbeidsfora må være at ungdommen skal få rett hjelp, av rett instans til riktig tid.

³ SLT - Samordning av Lokale kriminalforebyggende Tiltak

Hvis din fritidsklubb ikke er inkludert i denne type samarbeidsforum, bør du argumentere for en deltakelse overfor din ansvarlige leder. Det å delta aktivt i slike fora har både faglige og omdømmemessige fordeler (mer om omdømme i del C). Andres ungdomsfaglige vurderinger gjør at man stadig må reflektere over egen faglig tilnærming. Samtidig får man synliggjort egen metodikk og praksis overfor andre fagpersoner. På den måten deltar man i en større faglig diskusjon om barn og ungdoms oppvekstvilkår som hele tiden pågår i kommunen eller bydelen. Har kommunen akkurat opprettet fritidsklubben og/eller du selv er ny i jobben, anbefaler vi at du raskt skaffer deg oversikt over mulige samarbeidspartnere. Hvis det finnes en utekontakt eller andre fritidsklubbliknende tiltak i kommunen eller bydelen, er det en fin arena å få snakke med andre voksne som arbeider med ungdom i målgruppen. Eksempler på andre aktuelle offentlige samarbeidspartnere det kan være nyttig å etablere kontakt med er: barneverntjenesten, skole ved rektor, sosiallærer eller rådgiver, samt helsesøstertjenesten, SLT koordinator, politi eller lensmann.

Rolle og rolleavklaring

Når man arbeider i en fritidsklubb i en kommune eller bydel, er det viktig at lederen i fritidsklubben aktivt avklarer klubbens rolle og funksjon overfor samarbeidspartnere. For å forebygge misforståelser eller gale forventninger bør lederen på fritidsklubben jevnlig invitere seg selv til et møte. Her kan du kommunisere konkret om hvordan fritidsklubben arbeider og hvordan taushetsplikten praktiseres. SINTEF –rapport 03/05, "Kunnskapsstatus om det samlede tjenestetilbudet for barn og unge", inneholder en gjennomgang av det eksisterende forskningsmaterialet om hvordan taushetsplikten har blitt håndtert i tverrfaglige fora i kommunene. I rapporten gjennomgår man både juridisk teori og praksis. Det konkluderes med at juristers fortolkning av taushetspliktbestemmelsene som oftest leder mot at taushetspliktbestemmelsene ikke i særlig grad er til hinder for samarbeid mellom ulike etater og forvaltningsnivåer. Man påpeker imidlertid at taushetspliktreglene i stor grad forvaltes av aktører uten juridisk kompetanse, og at reglene derfor kan oppfattes som kompliserte av dem som skal bruke reglene i praksis. Det helt sentrale i enkeltsaker vil derfor først og fremst være hvorledes involvert personell anvender reglene.

I faste tverrfaglige fora er det derfor viktig at bruken av taushetsplikten er avklart. Brudd på taushetsplikten kan i ytterste konsekvens føre til avskjedigelse.

Taushetsplikt for andre instanser

Alle offentlige forvaltningsorganer forholder seg til forvaltningsloven. Ansatte i barnehage- og skolesektoren (herunder PP-tjenesten) henviser både til barnehageloven § 20 og opplæringsloven § 15-1 videre til forvaltningslovens regler om taushetsplikt i § 13 flg. 1. Den forvaltningsmessige taushetsplikten omfatter etter forvaltningsloven § 13 a opplysninger «om personlige forhold» en tjenesteyter blir kjent med gjennom sitt arbeid.

> **Sosialtjenesten** kan faglig sett plasseres i en slags mellomstilling mellom ordinær forvaltningsmessig virksomhet og helsetjenesten. Lovgiver har lagt til grunn at det er sterkere beskyttelseshensyn innen sosialtjenesten sett i forhold til den øvrige forvaltningen når det gjelder opplysninger om fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted (se sosialtjenesteloven § 8-8).

> Også for **barneverntjenesten**, gjennom barnevernloven § 6-7, er det en henvisning til forvaltningslovens bestemmelser. I likhet med for sosialtjenesten gjelder også den skjerpede taushetsplikten for barneverntjenesten der opplysninger om fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted er underlagt taushetsplikt.

> Tjenesteytere innen **helsetjenesten** er, i tillegg til forvaltningsmessig taushetsplikt, også underlagt yrkesmessig taushetsplikt. Den yrkesmessige taushetsplikten er regulert i helsepersonell, uavhengig av om man arbeider i kommunal sektor eller i spesialisthelsetjenesten.

> For **politiet** reguleres taushetsplikten i straffesaker av straffeprosessloven §§ 61 a–61 e. I tillegg finnes det enkelte spesialbestemmelser, for eksempel straffeprosessloven § 216 i for kommunikasjonskontroll. For politiets øvrige virksomhet gjelder politiloven § 24, forvaltningsloven § 13–13 f og strafferegistreringsloven § 8.

Av og til skjer det at ansatte i andre instanser ønsker å drøfte sin bekymring om enkeltpersoner og identifiserbare grupperinger med fritidsklubben. Eksempler kan være politiet, sosiallærer, rådgiver eller helsesøster. Så lenge meldeplikten ikke er utløst, gjelder lovverkets krav om taushetsplikt. Ungdom har krav på et lovbeskyttet vern av personlige opplysninger, og vi har plikt til å hindre at disse opplysningene blir spredd. Det betyr at man ikke kan drøfte saker der enkeltindivider nevnes med navn, så lenge samtykke fra den/de det gjelder ikke er innhentet, eller at andre unntak gjør seg gjeldende.

Samtykke

Så lenge det ikke foreligger samtykke fra den det gjelder eller dennes foresatte, har man i utgangspunktet ikke hjemmel til å drøfte vedkommenes sak med andre instanser. Det første unntaket er dersom det er fare for liv og helse, eller at vedkommende er i ferd med å begå alvorlig kriminalitet. Lovbestemmelsen om samtykke finner vi i forvaltningsloven § 13. I paragraf 13 a første ledd står det at taushetsplikten ikke er til hinder for: "At opplysninger gjøres kjent for dem det gjelder, eller for andre i den utstrekning de som har krav på taushet samtykker, jfr. §13 b nr. 1."

I fritidsklubb må den ansatte få et samtykke fra ungdommen eller foreldre/verge for å kunne utveksle opplysninger i f.eks. tverrfaglige team jfr. § 13 b femte ledd. Det vil si at man først må spørre den berørte ungdommen eller foreldre/verge om lov til å snakke med andre om det, dersom man vet noe som det er viktig at skole, barnevernstjeneste eller andre bør vite om. Da inviterer man til samarbeid og opprettholder tilliten til ungdommen.

Et samtykke bør oppfylle følgende kriterier:

Samtykket skal være frivillig, og personen skal opplyses om hva samtykket innebærer:

- > Hvilke opplysninger det gjelder
- > Hvem som skal få opplysningene
- > Hva opplysningene skal brukes til

Samtykket bør være skriftlig der det er praktisk mulig. Skriftlighet sikrer dokumentasjon for at samtykke faktisk er gitt. Som oftest vil det være tilstrekkelig at fritidsklubbens ansatte får et muntlig samtykke fra ungdommen dersom det er nødvendig å drøfte saken med andre samarbeidspartnere.

Innhenting av samtykke til registrering av personlige forhold og deling av informasjon

Det kan være ressurskrevende å innhente et skriftlig samtykke, og fritidsklubben har ikke nødvendigvis ressurser eller kompetanse til å registrere og oppbevare sensitiv informasjon eller ivareta ungdoms rettigheter når det gjelder lover som regulerer pasientrettigheter, journalføring osv. Dette fordi det ikke er fritidsklubbens hovedfunksjon. Kanskje dette er noe som bør håndteres av en utekontakt, ungdomstjenesten eller lignende? Ofte når saken tilsier at det må innhentes et skriftlig samtykke så er allerede barnevern eller andre instanser involvert, og et samtykke til å samarbeide i det tverrfaglige forum er ofte allerede innhentet.

De fleste kommuner har faste skjema for innhenting av samtykke. Ta dette ellers opp i din kommune via nærmeste overordnede, vurder hver enkel sak, og ved usikkerhet kontakt kommuneadvokaten eller annen fagperson.

Dersom skriftlig samtykke skal innhentes, gjelder følgende regler for journalføring og behandling av data:

- > Dersom fritidsklubben skal registrere informasjon om enkeltindivider eller mindre grupperinger, må fritidsklubben både innhente samtykke hos den eller de det gjelder, og kunne oppbevare denne informasjonen på en godkjent og forsvarlig måte (godkjent av Datatilsynet).
- > Når andre offentlige instanser i skole/sosial/helse/politi etc. registrerer informasjon om individer, utløses en eller annen form for klient/bruker/elev/mistenktstatus som krever at instansen utfører en lovpålagt journalføring. Dette utløser på sin side visse rettigheter (saksbehandling, helsehjelp, hjelp til læring, økonomisk hjelp, juridisk hjelp) for ungdommen det gjelder eller for foresatte. Eksempler på slike offentlige instanser er politi, helse, skole, barnevern, politi eller oppsøkende tjenester.

Samtykkekompetanse

For å kunne gi samtykke forutsettes det at ungdommen har samtykkekompetanse. Med dette menes å ha innsikt i hva samtykket gjelder og konsekvensene av at det gis eller ikke gis samtykke. Personer med alvorlige psykiske lidelser eller psykisk utviklingshemming, personer med demens, eller mindreårige er eksempler på personer som kan ha manglende samtykkekompetanse. Dette må sjekkes i hver enkelt sak. Generelt gis da samtykke på vegne av ungdommen av foreldre/verge eller en hjelpeverge/fullmektig. For barn og unge inntil 16 år er foreldre, alternativt barnevern eller andre foresatte, ansvarlige for å skrive under på en samtykkeerklæring. Etter 16 år skal de unge skrive under selv. Frem til fylte 18 år kan foreldre/foresatte/barnevern underskrive for den unge hvis han eller hun av ulike årsaker ikke har samtykkekompetanse.

Foreldrene er part i saken frem til ungdommen er 18 år. Selv om taushetsplikt overfor foreldre er et område hvor lovverket krever bruk av skjønn, kan fritidsklubben uansett kontakte foreldrene dersom ungdommen er under 16 år. Taushetsplikten gjelder heller ikke livsviktig informasjon eller informasjon om ungdommens oppholdssted. Foresatte skal kunne sikres muligheten til å utføre sitt foreldreansvar frem til den unge fyller 18 år. Informasjonsplikten er derfor et skjønsspørsmål som kan knyttes til informasjonens alvorlighetsgrad. Det er viktig å huske at det er foreldrene som juridisk (nasjonalt) og folkerettslig (internasjonalt) sett står ansvarlig for oppdragelsen. Så dersom fritidsklubben mener at foreldrene vil spille en viktig rolle for at ungdommen skal få hjelp/endret sin livssituasjon bør foreldrene trekkes inn tidlig uavhengig av ungdommens alder.

Dersom foreldrene er skyld i at situasjonen oppfattes som så alvorlig, og at dette ikke har blitt identifisert av det øvrige hjelpeapparatet, bør fritidsklubben oppfordre ungdommen til å gi et samtykke og fylle ut samtykkeskjema som tillater fritidsklubbens leder å videreformidle personopplysninger til barnevern, helsesøster, rådgiver etc. Ved å gi slikt samtykke gjør ungdommen samtidig et aktivt valg om at situasjonen er så alvorlig at det er viktig at andre må komme inn å hjelpe.

Unntak fra taushetsbestemmelsene

Anonym drøfting av enkeltsaker kan egne seg i tverrfaglige fora eller med andre samarbeidspartnere som du mener kan hjelpe deg med faglige vurderinger i saker hvor du er i tvil om hva du bør gjøre. Dette begrunnes i forvaltningsloven § 13 a andre ledd der det står "At opplysningene brukes når behovet for beskyttelse må anses ivaretatt ved at de gis i statistisk form eller ved at individualiserende kjennetegn utelates på annen måte»

Dette vil si at opplysninger om enkeltsaker og enkeltungdommer kan gis dersom de anonymiseres. Det vil si at behovet for beskyttelse anses ivaretatt og at kjennetegn utelates. Det avgjørende må være at det ikke er mulig å identifisere personen ut i fra den informasjonen du gir.

Hva sier forvaltningsloven om å gi opplysninger videre til kolleger?

Et spørsmål som mange stiller seg er om det er greit å drøfte saker med kolleger? I § 13 b tredje ledd står det at opplysningene kan gjøres tilgjengelig "(...)for andre tjenestemenn innen organet eller etaten i den utstrekning som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning, (...) og (...) til bruk ved veiledning i andre saker."

Organet eller etaten er fritidsklubben. Med organet eller etaten regnes ikke f.eks. kommuneadministrasjonen, eksterne kollegaer som utekontakt, lærere o.l. Svaret her er at man kan snakke med kollegaer om enkeltsaker dersom det er hensiktsmessig, som det står i lovteksten. Det vil være en skjønnsmessig vurdering om det er hensiktsmessig ikke.

Hva sier forvaltningsloven videre om opplysninger til andre organer?

Vi har tidligere nevnt at taushetsbelagte opplysninger ikke skal deles med andre organer. I noen tilfeller er det derimot nødvendig å kunne utveksle informasjon med samarbeidspartnere. I forvaltningsloven § 13 b femte ledd står det at et forvaltningsorgan (det vil si fritidsklubben) kan gi "andre forvaltningsorganer opplysninger om en persons forbindelse med organet og om avgjørelser som er truffet og ellers slike opplysninger som det er nødvendig å gi for å fremme avgiverorganets oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningsgrunnlag, (...)."

Her kan vi ut ifra lovteksten gi 3 kategorier opplysninger:

- > En persons forbindelse med organet – for eksempel om vedkommende ungdom er bruker av fritidsklubben.
- > Om avgjørelser som er truffet – for eksempel om vedkommende ungdom er utvist fra fritidsklubben.
- > Andre opplysninger som det er nødvendig å gi for å fremme avgiverorganets oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningsgrunnlag.

Det siste punktet tolkes som at vi kan utveksle informasjon med andre forvaltningsorgan i den grad det er nødvendig for å fremme fritidsklubbens oppgaver. Da må en spørre seg hva som er fritidsklubbens, altså "avgiverorganets oppgaver"? En av oppgavene til fritidsklubben er at den skal være åpen for alle ungdommer.

Hvis eksempelvis én spesifikk ungdomsgruppe gjør at andre ungdommer ikke vil komme på fritidsklubben, kan vi utveksle den informasjonen i det tverrfaglige samarbeidsteamet vi sitter i, eller til det organet vi ser kan hjelpe oss med denne saken.

Opplysningsplikten

Som ungdomsarbeidere blir vi av og til kjent med unge som lever under svært kritikkverdige forhold i hjem, skole eller fritid. Som offentlig ansatte har vi plikt til å melde fra om slike forhold, og gå videre med opplysninger om dette til andre organer, som for eksempel barneverntjenesten.

Opplysningsplikt er lovpålagt og gjelder for alle som arbeider i offentlige instanser og tjenester. Når det er fare for liv og helse går opplysningsplikten foran taushetsplikten!

Barneverntjenesten

Barneverntjenestens hovedoppgave er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid.

I barnevernloven § 6-4 heter det at «Offentlige myndigheter skal av eget tiltak, uten hinder av taushetsplikt, gi opplysninger til kommunens barneverntjeneste når det er grunn til å tro at barnet/ungdommen blir mishandlet eller det foreligger andre former for alvorlig omsorgssvikt (...).»

Når vi har grunn til å tro kan vi ikke lenger bare vurdere om vi skal gå videre med disse opplysningene, men vi har en plikt. Det vil si at du er pålagt å gi opplysninger til barneverntjenesten dersom du blir kjent med noen av forholdene som er spesifisert i denne paragrafen. Alle som arbeider i det offentlige, har opplysningsplikt til barneverntjenesten. En offentlig melder kan ikke levere anonym melding til barneverntjenesten.

Det er mange forhold som kan gi grunn til å tro. Eksempler kan være hvis du har holdepunkter som tyder på at det er vedvarende og utrygge familieforhold med store konflikter, vedvarende dårlig forhold til jevnaldrende, og kriminell atferd eller omfattende bruk av rusmidler. Vi har grunnlag for å melde bekymring hvis det fortsatt er grunn til å tro, selv etter at vi har spurt den unge direkte. Etter at bekymringsmeldingen er mottatt er det opp til barneverntjenesten å avgjøre om de vil åpne en undersøkelsessak eller ikke. Man kan si at barneverntjenestens hovedfunksjon er å forebygge eller forhindre at barn og unge utsettes for omsorgssvikt. Det vil si at foreldre, eller de som har omsorgen for et barn, påfører det fysisk eller psykisk skade eller forsømmer det så alvorlig at barnets fysiske og/eller psykiske helse og utvikling er i fare.

> På nettsiden www.frikurs.no kan man se foredrag av Didrik Hægeland der han snakker om "Hva er omsorgssvikt og hvilke symptomer kan det gi hos ungdom?" Her forklarer han hva omsorgssvikt er, hvor mange som rammes av det og hva slags symptomer det kan gi hos ungdom og voksne.

Bekymringsmeldingen

Hvis det blir nødvendig å melde en sak til barneverntjenesten skal fritidsklubben skrive en bekymringsmelding. Da skal man alltid informere den ungdommen det gjelder først. I tillegg bør ungdommen få tilbud om å lese igjennom bekymringsmeldingen for eventuelt å komme med innspill. Dette sikrer at ungdommens eget perspektiv og eventuelle medvirkningsvilje synliggjøres. Eksempler på ungdomsperspektiver kan være bekymringer knyttet til egen omsorg eller omsorgssituasjon, alvorlige mobbesituasjoner i skolen, og integreringsproblematikk. Bak alvorlige atferdsvansker ligger det erfaringsvis ofte udekkede behov og/eller traumatiske opplevelser som også må undersøkes og gjøres noe med.

Barneverntjenesten kan for eksempel ikke nødvendigvis undersøke rusproblematikk hos omsorgspersoner eller lærevansker i skolen, dersom de ikke er informert om dette. I enkelte saker kan barneverntjenesten be om å få en skriftlig tilleggsuttalelse der fritidsklubben må gjøre en faglig vurdering av en ungdom og ungdommenes situasjon og fritidsklubbens oppfølging av klienten. Også i slike tilfeller bør dette leses igjennom av ungdommen, med kommentarer før det leveres. Denne type skriftlige fagvurderinger bør alltid gjøres av to personer. I fritidsklubber med bare én ansatt bør man ha avtale om å konsultere ansatte i andre fritidsklubber i slike saker.

En bekymringsmelding er en melding til barneverntjenesten om at et barn har det vanskelig. En bekymringsmelding skal helst være skriftlig, og den skal være så konkret som mulig. Det kan være hensiktsmessig at det etableres rutiner som innebærer at opplysninger til barneverntjenesten formidles gjennom en overordnet, for eksempel virksomhetsleder eller leder på fritidsklubb. Dette fratar imidlertid ikke den enkelte et selvstendig ansvar for å formidle opplysningene til barneverntjenesten dersom vedkommende fritidsklubbleder skulle unnlate å videreformidle opplysningene.

> Samarbeid mellom barneverntjenesten og fritidsklubben kan ofte føre til flere faglige dilemmaer. Situasjonen kan være vanskelig, med mange parter involvert. På nettsiden www.frikurs.no kan man se foredraget "Ungdomsarbeid og samarbeid med barnevernet" av Didrik Hægeland, der han kommer med innspill til hvordan ungdomsarbeidere kan håndtere slike saker, blant annet ved hjelp av en vurdering av risiko- og beskyttelsesfaktorer

Hva gjør barnevernet med en bekymringsmelding?

Når barneverntjenesten mottar bekymringsmeldingen fra fritidsklubben, blir familien det dreier seg om informert om at man har mottatt melding. Alle meldinger blir vurdert, og skal gjennomgås innen en uke. Vurderingen fører enten til henleggelse, at familien får tilbud om råd og veiledning, eller til at barneverntjenesten starter en bredere undersøkelse av saken for å få mer informasjon. Denne nærmere undersøkelsen av saken skal som hovedregel gjennomføres innen tre måneder. Hvis barnet/ungdommen er i fare eller i en akuttsituasjon, og ikke er trygg i hjemmet, fattes det midlertidig vedtak om plassering utenfor hjemmet. Deretter foretas en nærmere undersøkelse av situasjonen. Gjennomgangen av meldingen avsluttes med en rapport og en konklusjon. Dersom det konkluderes med at det er behov for videre undersøkelse, gjennomføres det et møte med barneverntjenesten, familien, og eventuelt andre som står barnet/ungdommen nær. Der gjennomgår de innholdet i meldingen sammen, og vurderer barnets/ungdommens situasjon.

Videre i undersøkelsesperioden foretar barneverntjenesten en eller flere samtaler med foreldre og barnet/ungdommen for å få bedre kjennskap til situasjonen. I tillegg kan de innhente opplysninger fra andre.

Når undersøkelsen er gjennomført, må barneverntjenesten ta stilling til om saken skal henlegges eller om det skal settes i verk tiltak. Tiltaket kan for eksempel være frivillige hjelpetiltak eller andre tiltak med/uten samtykke fra foreldrene. Dette kan for eksempel være foreldreveiledning, miljøterapeut i hjemmet, tilsyn i hjemmet, tiltak rettet direkte mot barnet så som tilrettelagt fritid, plass i barnehage eller kortvarig plassering i fosterhjem eller institusjon.

Barnevernet kan trenge deg som vitne i fylkesnemndsaken hvis de beslutter omsorgsovertakelse. I fylkesnemnda oppheves all taushetsplikt og du må avgi forklaring i møte med alle involverte i saken.

OBS! Dersom det, etter at barneverntjenesten har undersøkt saken, viser seg å være mindre alvorlig enn antatt, har den som oppga opplysningene likevel ikke brutt sin taushetsplikt. Det at det er tilstrekkelig grunn til å tro at barnet er utsatt for omsorgssvikt, er nok til å utløse opplysningsplikten.

I barnevernloven § 6-7 a finner vi lovbestemmelser om barnevernets tilbakemelding til melder. I denne lovbestemmelsen står det at barneverntjenesten skal gi den som har sendt melding til barneverntjenesten tilbakemelding. Tilbakemeldingen skal sendes innen tre uker etter at meldingen ble mottatt. Tilbakemelding kan unnlates dersom meldingen er åpenbart grunnløs, eller der andre særlige hensyn taler mot å gi tilbakemelding.

Ansatte i fritidsklubber kan komme opp i situasjoner der det vurderes at det er akutt fare for liv og helse. Det må derfor være etablert rutiner som sikrer at legevakt, akuttpsykiatrisk post og politi blir varslet. Ansatte i fritidsklubber bør også kurses i hvordan man forholder seg ved mistanke om akutt fare for selvmord. I saker der ansatte ikke innehar kompetanse til å vurdere akutt fare for liv og helse, må ungdomsarbeideren ha kunnskap om hvor ungdommen kan henvises videre eller få hjelp til å komme seg til rett instans for en slik vurdering. Melding til politiet skal ifølge regelen begrunnes i akutt fare for liv og helse knyttet til alvorlig kriminalitet. Det er ikke nok at saken gjelder mindre kriminelle forhold. Som offentlige ansatte har vi i slike tilfeller en lovpålagt plikt til å bringe disse opplysningene videre til andre organer. Herunder anmeldelsesplikt til politiet og meldeplikt til barnevernet.

FNs konvensjon for barnets rettigheter

Barnekonvensjonen er en internasjonal avtale om barns rettigheter som norske myndigheter har forpliktet seg til å følge. Den gir barn grunnleggende rettigheter, slik som rett til beskyttelse, deltakelse, utvikling, helse og utdanning.

Konvensjonen gjelder alle barn under 18 år, uavhengig av kjønn, språk, religion, funksjonshemming og etnisk og sosial opprinnelse. Barnekonvensjonen av 1989 ble laget fordi menneskerettighetskonvensjonene ikke tok nok hensyn til barns spesielle behov. Norge ratifiserte konvensjonen i 1991. I Norge ble barnekonvensjonen tatt inn i menneskerettighetsloven i 2003. Det betyr at den nå gjelder som norsk lov.

Barnekonvensjonen består av 54 artikler som beskriver de ulike rettighetene barn har. Man sier gjerne at konvensjonen har fire grunnleggende prinsipper:

> Retten til ikke-diskriminering (art. 2), rett til deltakelse (art. 12), rett til liv og utvikling (art. 6) og at barnets beste skal være et grunnleggende hensyn i alle saker som berører barn (art. 3).

For fritidsklubbene er artikkel 31 særlig viktig. Den handler om barns rett til hvile og fritid, og til å delta i lek og fritidsaktiviteter som passer for barnets alder. Artikkelen sier også at barn skal kunne delta fritt i kulturliv og kunstnerisk virksomhet. Staten pålegges å fremme retten til å delta i det kunstneriske og kulturelle liv, og tilrettelegge for at alle barn skal ha tilgang på gode kulturelle, kunstneriske, rekreasjons- og fritidsaktiviteter.

Kommunens forpliktelser i henhold til barnekonvensjonen

At barnekonvensjonen nå gjelder som norsk lov, innebærer at kommunene har en selvstendig plikt til å respektere og garantere konvensjonens rettigheter, på samme måte som kommunen er forpliktet til å respektere all annen norsk lovgivning. Konvensjonen stiller krav til kommunens prioritering av barn. Den setter grenser for hvor langt kommunen kan gå i sin myndighetsutøvelse overfor barn. Den oppstiller prinsipper som skal prege alle prosesser som påvirker barn. Konvensjonen gjelder i tillegg til alle øvrige lover og forskrifter, men den står også i en særstilling. Ved å gjøre barnekonvensjonen til en del av menneskerettsloven, vedtok Stortinget også at barnekonvensjonen skulle gis høyere rang enn annen lovgivning. Det er barnekonvensjonen som skal følges – ikke annen lovgivning eller praksis. At konvensjonen skal gå foran øvrig norsk lov, innebærer at konvensjonen etablerer et overordnet perspektiv for anvendelse av all annen lovgivning. Hensynet til barn og barnets rettigheter skal tillegges større betydning enn før. Dermed har vedtaket om gjennomføring av barnekonvensjonen som norsk lov viktig symbolsk betydning. I tillegg til å understreke barneperspektivet ved anvendelse av eksisterende lovgivning, omfatter barnekonvensjonen også de delene av kommunens virksomhet som ikke er lovregulert, når denne kan berøre barn og unges situasjon. For eksempel vil konvensjonen stille krav til beslutninger om, og prioritering av, kommunens kultur- og fritidstilbud for barn og unge.

Konvensjonen legger tre former for plikter på offentlige myndigheter: For det første har det offentlige enkelte ganger en plikt til å la være å handle hvis det å handle vil være i strid med konvensjonens krav. For eksempel gir barnekonvensjonens artikkel 13 barn rett til ytringsfrihet. Det offentlige har følgelig en plikt til å la være å blande seg inn i et barns ytringer i den grad de er beskyttet av barnekonvensjonen. For det andre har kommunene enkelte ganger plikt til å handle, hvis det å forholde seg passiv vil være i strid med konvensjonens rettigheter. Det kan for eksempel gjelde plikten til å prioritere midler til å heve vanskeligstilte barns levestandard (se artikkel 27 i konvensjonen). For det tredje har offentlige myndigheter i noen tilfeller også et ansvar for å påse at barn ikke utsettes for konvensjonskrenkende atferd fra privatpersoner. For eksempel pålegger artikkel 19 barnevernet et visst ansvar for å verne barn mot misbruk fra foreldrene.

De viktigste artiklene for ansatte i fritidsklubb er artikkel 3 om barnets beste, artikkel 12–15 om barns rett til å bli hørt, til å organisere seg og til medbestemmelse, og ikke minst artikkel 31 om retten til hvile og fritid. Barn har etter artikkel 31 rett til fritid og hvile, og til å delta i lek og fritidsaktiviteter. Det offentlige, også på kommunalt plan, skal arbeide for å fremme disse mulighetene for alle barn. Retten til hvile og fritid underbygger prinsippet om barns rett til utvikling, og avspeiler barnekonvensjonens utgangspunkt om at barndommen har en egenverdi, og ikke bare skal ses som en forberedelse til voksenlivet. Retten til fritid og hvile må innfris i tråd med barnekonvensjonens grunnleggende prinsipper om hensynet til barnets beste, retten til å bli hørt og ikke-diskriminering.

Artikkel 3 - Barnets beste

1. Ved alle handlinger som berører barn, enten de foretas av offentlige eller private velferdsorganisasjoner, domstoler, administrative myndigheter eller lovgivende organer, skal barnets beste være et grunnleggende hensyn.
2. Partene påtar seg å sikre barnet den beskyttelse og omsorg som er nødvendig for barnets trivsel, idet det tas hensyn til rettighetene og forpliktelsene til barnets foreldre, verger eller andre enkeltpersoner som har det juridiske ansvaret for ham eller henne, og skal treffe alle egnede, lovgivningsmessige og administrative tiltak for dette formål.
3. Partene skal sikre at de institusjoner og tjenester som har ansvaret for barns omsorg eller beskyttelse, retter seg etter de standarder som er fastsatt av de kompetente myndigheter, særlig med hensyn til sikkerhet, helse, personalets antall og kvalifikasjoner samt kvalifisert tilsyn.

Artikkel 12 - Barnets rett til å gi uttrykk for sin mening

1. Partene skal garantere et barn som er i stand til å danne seg egne synspunkter, retten til fritt å gi uttrykk for disse synspunkter i alle forhold som vedrører barnet, og tillegge barnets synspunkter behørig vekt i samsvar med dets alder og modenhet.
2. For dette formål skal barnet særlig gis anledning til å bli hørt i enhver rettslig og administrativ saksbehandling som angår barnet, enten direkte eller gjennom en representant eller et egnet organ, på en måte som er i samsvar med saksbehandlingsreglene i nasjonal rett.

Artikkel 13 - Ytrings- og opplysningsfrihet

1. Barnet skal ha rett til ytringsfrihet; denne rett skal omfatte frihet til å søke, motta og meddele opplysninger og idéer av ethvert slag uten hensyn til grenser, enten det skjer muntlig, skriftlig eller på trykk, i kunstnerisk form eller gjennom en hvilken som helst uttrykksmåte barnet måtte velge.
2. Utøvelsen av denne rett kan undergis visse begrensninger, men bare begrensninger som er fastsatt ved lov og som er nødvendige: a) av hensyn til andres rettigheter eller omdømme, eller b) for å beskytte nasjonal sikkerhet, offentlig orden (ordre public) eller offentlig helse eller moral.

Artikkel 14 - Tanke-, samvittighets- og religionsfrihet

1. Partene skal respektere barnets rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet.
2. Partene skal respektere foreldrenes, eventuelt vergenes, rett og plikt til å veilede barnet om utøvelsen av hans eller hennes rettigheter på en måte som er i samsvar med barnets gradvise utvikling.
3. Frihet til å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning kan bare undergis de begrensninger som er fastsatt ved lov og som er nødvendige for å beskytte offentlig trygghet, orden, helse eller moral eller andres grunnleggende rettigheter og friheter.

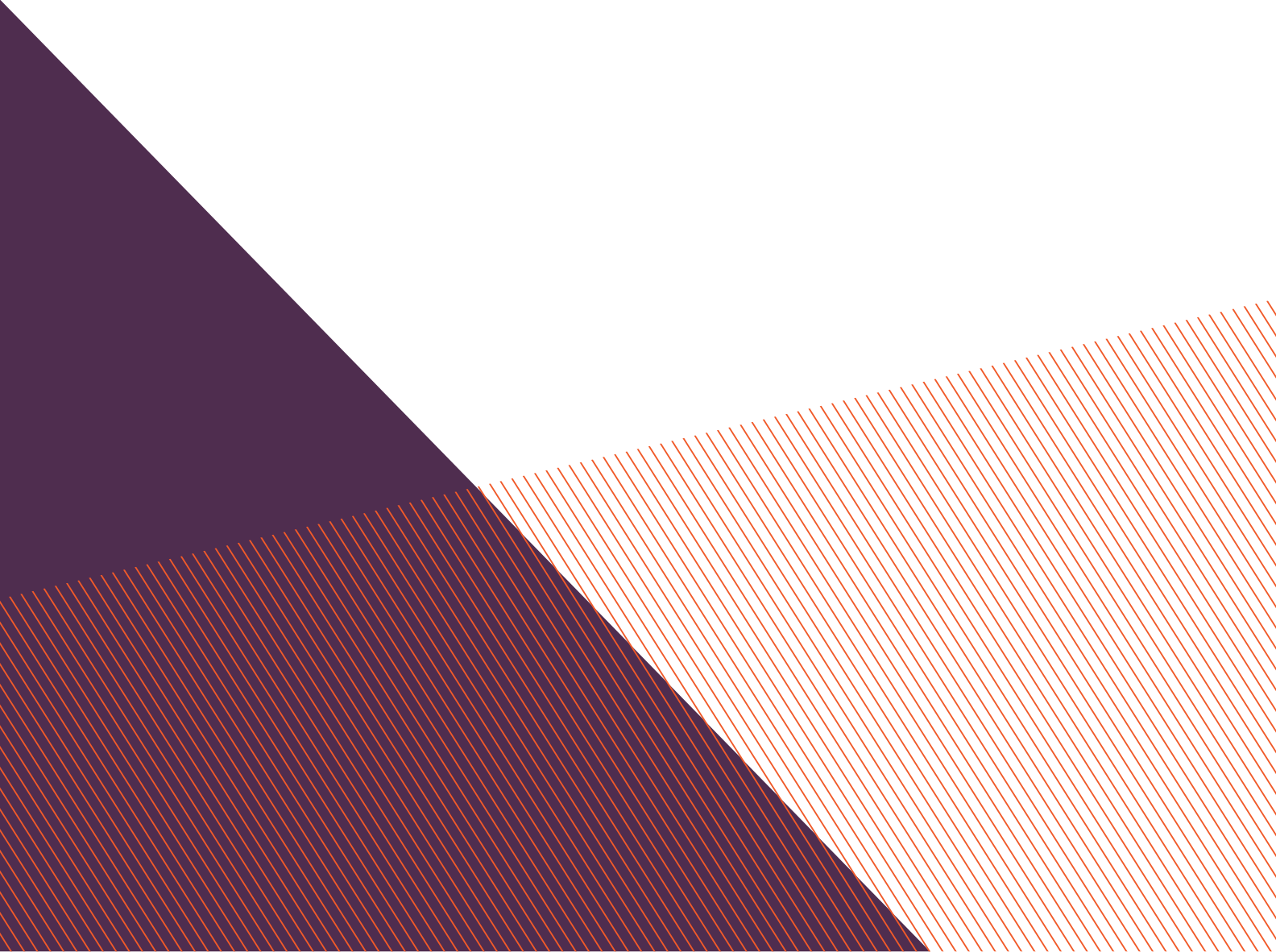
Artikkel 15 - Organisasjonsfrihet

1. Partene anerkjenner barnets rett til organisasjonsfrihet og frihet til å delta i fredelige forsamlinger.
2. Det kan ikke legges andre begrensninger på utøvelsen av disse rettigheter enn de som pålegges etter loven og som er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til nasjonal sikkerhet eller offentlig trygghet, offentlig orden (ordre public), beskyttelse av offentlig helse eller moral eller beskyttelse av andres rettigheter og friheter.

Artikkel 31 - Hvile og fritid

1. Partene anerkjenner barnets rett til hvile og fritid og til å delta i lek og fritidsaktiviteter som passer for barnets alder og til fritt å delta i kulturliv og kunstnerisk virksomhet.
2. Partene skal respektere og fremme barnets rett til fullt ut å delta i det kulturelle og kunstneriske liv og skal oppmuntre tilgangen til egnede og like muligheter for kulturelle, kunstneriske, rekreasjons- og fritidsaktiviteter.

modul C



– Organisasjonskultur, ledelse, samarbeid og kommunikasjon i fritidsklubb

Denne delen omhandler samhandling og kommunikasjon innad i fritidsklubben og med andre aktører i nærmiljøet. I tillegg skal vi se nærmere på hvordan vi kan avklare egen rolle overfor andre instanser som arbeider med ungdom og hvordan vi kan markedsføre fritidsklubben på en systematisk måte for å styrke dens posisjon i nærmiljøet.

Forsker og forfatter Edgar Schein har definert organisasjonskultur slik (1985): «Organisasjonskultur er et mønster av antakelser – skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning, og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i møte med disse problemene.» Denne definisjonen peker på at kultur er et eksternt objekt vi ikke kan skille oss fra, eller definere kulturen uten å inkludere oss selv. Den er en del av vårt verdensbilde og dermed uforanderlig på kort sikt. Uformelt blir organisasjonskultur gjerne omtalt som "måten vi gjør ting på her" (Deal & Kennedy, 1982).

Det er viktig å understreke at organisasjonskultur virker på mange nivåer samtidig, fra det tydelig uttalte og bevisste, slik som regler, slagord og skrevne veiledere, til underliggende og ubevisste antakelser (Fisher og Sortland 2001).

Organisasjonskulturen i fritidsklubben preges av at hverdagen inneholder rutiner og gjøremål slik at ungdommene føler seg trygge, og for at ansatte og brukere sammen kan skape god trivsel for alle som bruker klubben. Eksempler kan være loggføring, feiringer, seremonier og arrangementer med kulturuttrykk som hører ungdom til osv. Mye av dette vedlikeholdes gjennom historier, myter, legender (den fantastiske klubblederen og den herlige ungdomsturen) som vi forteller hverandre. Men det som skaper og opprettholder en kultur kan også være negativt ladet. Ofte snakker vi da om en ukultur. Det kan føre til at det oppstår et behov for å fornye og endre den rådende (u)kulturen. Det kan være utfordrende å endre en bestående kultur. De grunnleggende bestanddelene i en kultur er ofte dype og ubevisste, og kan ikke håndteres som en gjenstand som bare kan skrus fra hverandre og monteres på en ny måte. Vi må derfor være klar over hva det er vi forsøker å angripe når vi skal gjøre slike endringsforsøk.

De fleste fritidsklubber har skrevne eller uskrevne klubbregler som reflekterer den ønskede organisasjonskulturen i fritidsklubben. Disse er laget på bakgrunn av de ansattes og klubbstyrets/ ungdomsgruppas verdier og representerer en slags etisk grunnholdning eller grunnprinsipper.

> Man må være oppmerksom på at det fins ungdom med ulik kulturell, sosiokulturell og subkulturell bakgrunn. Disse har ulike verdsett. Derfor er noe som er greit for en ungdom, veldig plagsomt for en annen. Her er mobberegler viktig.

Fritidsklubben som eget felt

I modul B hevdet vi at fritidsklubben er en del av et større nettverk i oppvekstfeltet. Ofte snakker vi om fritidsklubben som noe helt eget, som noe spesielt. Men er det relevant å skille fritidsklubben skarpt fra andre instanser som arbeider med ungdom i oppvekstfeltet? En av de store bidragsyterne innenfor feltteorien i sosiologien er den franske filosofen og sosiologen Pierre Bourdieu. Hos Bourdieu viser feltbegrepet til ulike former for praksis som utøves innenfor en rekke områder av samfunnslivet. Han mener at hvert enkelt felt kan defineres ut i fra spesielle særegenheter, som selvstendighet, logikk og måter å handle på, som gjør dem forskjellige fra andre slike felt (Bourdieu og Wacquant 1991). Eksempler på slike felt kan være utdanningsfeltet, politikkfeltet, kulturfeltet, religionsfeltet og oppvekstfeltet etc.

Innenfor hvert felt finnes det mindre delfelt med sine egne særegenheter, selvstendighet etc. Ut i fra dette kan man argumentere for at fritidsklubben representerer et eget delfelt innenfor oppvekstfeltet. Noe av det som skiller fritidsklubben fra andre aktører i oppvekstsektoren er at den er åpen for alle, har få eller ingen prestasjonskrav, praktiserer medbestemmelse, har profesjonelle voksne, driver kvalifisering innenfor en sosialpedagogisk ramme og har fullstendig rusfrie voksne.

Bourdieu's teori om selvstendige felt og delfelt gjør at vi lettere kan forstå fritidsklubbens særegenheter i ledelsesform, intern organisering, kommunikasjon og i samarbeid med omverdenen. Dette benevner man ofte som ledelseskultur, samarbeidskultur og kommunikasjonskultur. Herunder anmeldelsesplikt til politiet og meldeplikt til barnevernet.

Kulturbegrepet

Kultur er et vidt begrep som er vanskelig å definere. Man kan sette begrepet kultur bak nesten ethvert substantiv slik at det danner en egen mening (bokkultur, bilkultur, fargekultur, etc.). Man kan til og med snakke om at det finnes en kultur for kultur eller ukultur. Grunnlaget for kulturbegrepet finner vi gjennom en metafor hentet fra botanikken: Å kultivere (latin: cultivare). Kultur er de forutsetningene som må være til stede for å skape et grunnlag for videre vekst. Dette er målet for all type pedagogikk (også fritidspedagogikk, ungdomspedagogikk).

Vi både er, har og skaper kultur på samme tid. Derfor er innholdet i kulturbegrepet i endring hele tiden, og disse endringene tas hurtig opp i språket. Innenfor faglitteraturen finnes det flere hundre definisjoner av begrepet kultur. Tord Larsen (1999) har laget en definisjon de fleste kan kjenne seg igjen i, "kulturen er de brillene vi ser verden gjennom". Kulturen preger vårt verdisyn og vår magesfølelse når det gjelder hva som er rett og galt, altså vår moral (Tord Larsen 1999). Når noe bryter med kulturen vi er en del av, kan vi merke det fysisk gjennom at noe provoserer oss eller gjør oss usikre. Vi merker det når noe blir "annerledes". På den måten kan man hevde at kulturen setter rammene for vår virkelighetsoppfatning. Nettopp fordi vi er en del av vår kultur, også den lokale kulturen på klubben, er det vanskelig å analysere den og endre den. Vi tar den for gitt.

Organisasjonskultur

Den (profesjonelle) ungdomsarbeideren

Den kulturen vi er en del av er også med å styre våre verdier og normer, vår etikk og moral og derfor også de holdningene vi møter andre mennesker med. For en ungdomsarbeider er det viktig å ha et forhold til hva som til enhver tid former denne kulturen og hvordan man selv er en del av den. Normer er allment delte, og ofte underforståtte regler og forventninger til oppførsel som gjelder for sosiale fellesskap. Verdier forstås som regel gjennom begreper som frihet, demokrati og likestilling. Etikk og moral er begreper som ofte brukes om hverandre. Mer presist kan vi si at etikk er teorien om moralsk praksis. Alt dette er med å forme våre kulturelle uttrykksformer når vi gjør noe, mener noe, etc.

Som ungdomsarbeidere er vi rollemodeller, og vi er med å påvirke de ungdommene vi jobber med. Vi tar våre egne kulturelle uttrykksformer som en selvfølge og er ofte lite bevisst hvordan dette er med å påvirke oss i kommunikasjon med ungdom. Hvordan er jeg med å prege fritidsklubben? Bidrar jeg til at klubben er åpen for alle, at alle ungdommer behandles likt, at alle opplever å bli møtt med høflighet og respekt?

Det kan være vanskelig å se seg selv og egen praksis eller metode som ungdomsarbeider, utenfra. Som regel er måten vi jobber på et resultat av en blanding av flere ting. Tradisjonelt har kunnskapsoverføringen i fritidsklubben hatt preg av at eldre, erfarne praktikere har hatt ansvaret for å overføre sin kunnskap til yngre, mer uerfarne kollegaer. Man kan si at kunnskapen på denne måten blir forankret i gruppen, i teamet, i form av oppsummerte kollektive erfaringer. Som nyansatt trekkes vi inn i den rådende kultur i fritidsklubben (slik har vi alltid gjort det her på klubben hos oss). På den andre siden tar vi med oss våre erfaringer inn i fritidsklubben, basert på egne normer og verdier. I sum danner dette ubevisste strukturer i måten vi arbeider med ungdom på.

Etter tusenårsskiftet har det etter vår oppfatning skjedd en profesjonaliseringsprosess i fritidsklubbfeltet. Man kan snakke om at fagfeltet er kommet inn i en ny fase av sin utviklingshistorie. Det produseres ny faglitteratur og det gjennomføres forskning. Dette opplæringsprogrammet er i seg selv et uttrykk for denne profesjonaliseringsprosessen. For å komme videre i den faglige utviklingen er det viktig at ny kunnskap og refleksjonen rundt egen praksis som ungdomsarbeider er en del av opplæringen for fritidsklubbansatte lokalt og nasjonalt. I et felt med få retningslinjer og få utdanningstilbud på høyere nivå, er det nødvendig å være seg bevisst den tause kunnskapen på feltet, og hvilke sementerende eller utviklende trekk den representerer.

Fritidsklubben kjennetegnes ved at den har profesjonelt ansatte ungdomsarbeidere. Det profesjonelle nærværet må gjenspeiles gjennom at ungdomsarbeiderne har innlevelse og evne til å lytte, men samtidig er det viktig med distanse og evne til å ha overblikk. I tillegg må det profesjonelle nærværet kjennetegnes gjennom ungdomsarbeiderens engasjement og evne til å ha med seg hjertet, samtidig som man evner til å ta standpunkt basert på faglige prinsipper.

I sum kan man si at dette reflekterer en blanding av å være en likeverdig medmenneske, samtidig som man er en profesjonell. Ungdom legger ofte størst vekt på personlige trekk som det viktigste i kontakten med ungdomsarbeideren, men også at man har ungdomsfaglig kompetanse som profesjonell. Det å beherske denne blandingen danner grunnlaget for å opparbeide tillit. Andre viktige kvaliteter ved ungdomsarbeideren er:

- > Evner til å utvikle en avslappet atmosfære
- > Evner til å lære bort ferdigheter ungdom synes er interessante
- > Evner til å fremstå som ærlig

"Det å være profesjonell og det å være personlig er ikke motsetninger. Tvert imot: I samspill mellom mennesker innebærer god profesjonalitet at yrkesutøveren er i stand til å være personlig i sitt møte med den andre." (Skau 2004)

Fritidsklubben er et sted der det foregår mange aktiviteter for ungdom. Ungdomsarbeideren må kunne legge til rette slik at alle som vil skal kunne delta. De må holde orden, være forutsigbar, møte presis og gi beskjeder om endringer. I tillegg må de være tydelig, for eksempel ved å minne om regler som er bestemt av klubbstyret og være rettferdige og sikre likeverdig behandling av ulike grupper.

Kommunikasjonen innad - den gode kollega

For at fritidsklubben skal oppleves som et godt sted å være blant ungdom, må også arbeidsmiljøet være godt. Hva slags kommunikasjonskultur er det i personalgruppen i fritidsklubben der jeg jobber? Setter vi pris på forskjellighet? Er vi gode på å gi positive tilbakemeldinger når noen lykkes med et prosjekt? Er det rom for å si at man trenger hjelp til noe? Jobbing i team krever stor grad av åpenhet. Kollegiet i en fritidsklubb er, på samme måte som ungdomsgruppen og deres kultur, mennesker som har forskjellig bakgrunn med ulike måter å uttrykke seg på. Dette skaper spenninger som lett kan bli til en negativ dynamikk. For å fremme et godt arbeidsmiljø med en god kommunikasjonskultur skal vi trekke frem tre viktige begreper man kan arbeide med gjennom diskusjoner eller rollespill på personalmøter eller internseminarer.

Mestring er selve drivkraften i all handling. Når man evaluerer et prosjekt eller siste halvår av driften, er det viktig å ha fokus på mestring og ikke mangler. Kartlegg det som fungerte. Hva gjorde du, hva gjorde jeg, som førte til at prosjektet ble så bra? Var det noe spesielt med forberedelsene, måten vi gjennomførte det på? Få frem mest mulige detaljer og forsøk å konkretisere hvordan dere kan gjøre mer av det samme.

Anerkjennelse skaper energi. Positive tilbakemeldinger fra kolleger som omhandler ytelse eller kompetanse styrker troen på egne evner og øker forståelse for hvordan en oppnår resultater. Dette utvikler selvtillit.

Å få ansvar skaper innflytelse. Ansvar handler om å øke handlingsrommet og faglig frihet. Følelse av personlig ansvar er en forutsetning for utvikling av selvstendighet og faglig trygghet. Ansvar som blir gitt av en med høy anerkjennelse signaliserer tillit.

Ved å dyrke frem en personalkultur som vektlegger mestring, anerkjennelse og ansvar øker sjansen

- > for at alle ansatte har en felles oppfatning av kjerneoppgaver
- > for at det er åpenhet rundt feil som gjøres og vilje til å lære av dem i fellesskap
- > for at kunnskap og kompetanse vedlikeholdes og tilføres
- > for at toleranse for ulike ferdigheter og forskjellig metodikk verdsettes

Mennesker som mestrer jobben, klarer å bruke sin kompetanse slik at de blir trygge grensesettere og tydelige samarbeidspartnere.

Omdømme

Enkelt forklart kan man oversette begrepet omdømme som noe eller noens anseelse, renommé eller posisjon. I denne sammenheng kan man relatere dette til fritidsklubbens rykte utad. Det finnes mye teori rundt omdømme, og det er et stort fagfelt. Det kan likevel være nyttig å få et enkelt overblikk over feltet for bedre å forstå hva omdømme er, og hvordan man kan jobbe med feltet.

Det finnes flere definisjoner av omdømme (reputation) i faglitteraturen. Vi har valgt ut to vi mener passer godt til arbeidet som gjøres i fritidsklubb og ungdomshus:

"En persons samlede bilde av foregående imager av en organisasjon (fremkalt gjennom kommunikasjon eller tidligere opplevelser) etablert over tid." (Corneliussen, 2004)

"Omgivelsenes oppfatning av en organisasjon over tid." (Brønn & Ihlen, 2009)

Et viktig poeng som kommer fram i begge definisjonene er at omdømme er noe som skapes over tid.

Et sentralt begrep i omdømmeteorien er interessenter. En interessent er et enkeltindivid, en gruppe eller organisasjon som har interesse av det du jobber med, enten fordi de ønsker å påvirke det, eller blir påvirket av det du driver med. I og rundt fritidsklubber er det svært mange interessenter. Både ungdom, ansatte, foreldre, kommunen og skolen kan betegnes som interessenter. Men vi finner mange andre interessenter i nærmiljøet som også påvirkes av fritidsklubben. Det kan være nærbutikken eller kiosken, naboer, idrettslaget eller leverandører (kioskvarer, utstyr etc.). Det er med andre ord mange som blir påvirket av, eller som ønsker å påvirke, en fritidsklubb (se også kapitlet om interessentanalyse).

Interessentene får sine inntrykk av fritidsklubben som organisasjon gjennom måten den kommuniserer med omverden på (markedsføring og informasjonsarbeid), gjennom kommunikasjon mellom interessentene om fritidsklubben (skryt eller sladder), og interessentenes egne førstehåndserfaringer med fritidsklubben.

Omdømme er viktig av en rekke ulike årsaker. Å ha et godt omdømme skaper tillit hos brukerne. Det vil også ha en tiltrekningskraft både på å rekruttere ansatte og brukere. Det gir aksept for virksomheten og strategien. Å ha et godt omdømme bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø som gir stor motivasjon og trivsel for ansatte, noe som igjen vil påvirke brukere.

Et godt omdømme er viktig for klubbens posisjon i samfunnet. Her gjelder eksempelvis pengestøtte og i hvilken grad klubben blir sett på som en viktig og verdifull samarbeidspartner for andre virksomheter i nærmiljøet og kommunen.

Det er omgivelsene til organisasjonen som eier omdømmet, og ikke organisasjonen selv.

I fritidsklubben kan vi påvirke, men ikke definere vårt eget omdømme. Det er også viktig å tenke på at hva folk rundt oss mener stemmer ikke nødvendigvis med hva vi tror. Vi må derfor være lydhøre overfor omverdenen, og passe oss for ikke å sortere ut det vi ikke liker å høre.

Siden det er Interessentenes oppfatninger som utgjør omdømmet, må vi være klar over at de påvirkes fra en rekke hold. Omdømmeutvikling handler derfor både om å kjenne og å forsøke å forbedre virkeligheten, samt å kjenne og forsøke å utvikle omverdenens oppfatninger.

Hvis folk har feilaktige oppfatninger av fritidsklubben har den et omdømmeproblem. I mange tilfeller kan det være et sprik mellom hva folk mener, og hva man selv mener. Da må man jobbe for å minske dette gapet gjennom å gå i møte med folk og forsøke å endre deres oppfatning slik at den er mer i tråd med det som er realiteten. Dessverre er det slik at det hjelper lite å pynte på omdømmet, hvis realiteten ikke er bra.

I 2004 hadde merkevaren TINE Norges aller beste omdømme. Men i løpet av året havnet de flere ganger i medias søkelys, og håndterte situasjonen dårlig. Året etter var de falt til 25. plass på listen.

Når man forsøkte å pynte på folks oppfatning av noe som i realiteten var dårlig, førte det til at fallet ble enda større. Man må derfor være ærlig i kommunikasjonen utad, og ikke forsøke å skape et omdømme som ikke er i tråd med virkeligheten. Den viktigste jobben du gjør er å arbeide for at omgivelsene har et så rett bilde som mulig av hva fritidsklubben jobber med. Ha dette i bakhodet når du leser resten av del 3.

	Som ny ungdom	Som fast bruker	For ansatte	For samarbeidspartnere, offentlige som skole, politi, barnevern osv.	For samarbeidspartnere, private som f.eks. foreldre, frivillige organisasjoner osv.
Hvordan oppleves klubben?					
Hvordan oppleves ungdomsmiljøet i klubben?					
Hvordan oppleves de ansatte?					

Kommunikasjonskultur utad

I en kommune er det mange instanser som har barn og ungdom som ansvarsområde eller målgruppe. I tillegg til foreldrene arbeider en rekke frivillige organisasjoner, fritidsklubber, skole, barnevern, PPT, helsestasjoner for ungdom, utekontakt og politi mot samme målgruppe. Fritidsklubben er en liten del av et større hele, og avhengig av et godt tverrfaglig samarbeid med andre offentlige aktører for at bydelen/kommuner skal kunne utvikle gode oppvekstmiljøer lokalt. De ulike instansene har forskjellige tilnærminger, funksjoner og roller overfor ungdom. Det er i alles interesse at grensene, både mellom ansatte i forskjellige offentlige virksomheter og mellom offentlig virksomheter frivillige organisasjoner, bygges ned. Uten det er det vanskelig å utnytte de faglige, ideelle og økonomiske ressursene som eksisterer i nærmiljøet på en god måte til beste for ungdom i målgruppen.

> Eksempler på aktuelle offentlige partnere som kan ha interesser i et nærmere samarbeid med fritidsklubben er barneverntjenesten, skole (rektor, sosiallærer, rådgiver, vaktmester og andre ressurser), helsesøstertjenesten, PPT, borettslag i området, oppfølgingstjenesten, SLT-koordinator og politi og lensmann.

Det å aktivt trekke inn andre offentlige instanser som samarbeidspartnere i klubbdriften har både faglige og markedsføringsmessige fordeler. Andres faglige vurderinger gjør at man stadig må reflektere over egen faglige tilnærming. Samtidig får man synliggjort fritidsklubbens metodikk og praksis overfor andre fagpersoner. På den måten deltar man i et større faglig miljø om barn og ungdoms oppvekstvilkår som hele tiden pågår i kommunen eller bydelen.

Tverrfaglig samarbeid med andre offentlige instanser

Det finnes en rekke eksempler på hvordan fritidsklubben samarbeider med andre offentlige instanser som barneverntjenesten (finansierer individ- og gruppeaktiviteter som gjøres i regi av fritidsklubben), skole (stedet for leksehjelp), helsesøstertjeneste (guttegruppe), utekontakt (oppfølging av enkeltindivider eller grupper), kultur (opplæring i lyd, musikk etc.), osv.

Samarbeid med ideelle organisasjoner

Hvis man arbeider alene eller i en deltidsstilling sammen med en eller flere på fritidsklubben, kan det være lurt å inngå et tettere samarbeid med frivillige lag og foreninger. Her finner du ofte engasjerte voksne som, i tillegg til å være foreldre, også er opptatt av oppvekstforholdene i kommunen eller bydelen. Mange kommuner arrangerer årlige kulturkonferanser der de inviterer lag og foreninger til å delta. Her kan det være smart å møte opp for å gjøre seg kjent. Hvis din kommune eller bydel ikke har slike arrangementer, kan som regel kulturretaten skaffe deg en oversikt over lag og foreninger og deres kontaktpersoner.

> Eksempler på slike ideelle partnere som kan ha interesser i et nærmere samarbeid med fritidsklubben er Natteravnere og andre frivillige utegåere, foreldre og FAU-representanter, ledere i frivillige lag og foreninger, næringsdrivende/ansatte i butikker, bensinstasjonen, kiosken og industriområdet, vektere, idrettslag og velforeninger.

Gjennom disse kan du innhente opplysninger om når relevante lag og foreninger har sine styremøter. Et nyttig tips kan være å invitere seg til slike møter for å orientere om deg selv, hvordan du arbeider og om hvordan dere eventuelt kan samarbeide.

Ideelle lag og foreninger har ofte ressurser som er interessante for fritidsklubben. For det første forvalter noen av dem en økonomi som de mener er riktig å bruke på ungdom i det nærmiljøet fritidsklubben opererer i. Fritidsklubbene er populære blant flere av disse fordi den jobber direkte og aktivitetsrettet og ikke bak en kontorpult. For det andre finnes det mange voksne i ideelle lag og foreninger som har kunnskaper om ulike former for aktiviteter som kan være interessante å benytte i gruppejobbing, eller i annen type aktivitet på fritidsklubben, med ungdom.

Mange fritidsklubber har erfart nytten av å ha tillit blant frivillige lag og foreninger. Hvis fritidsklubben, med alle dens tilbud til ungdom, oppleves som gode, som problemløsende, eller som inkluderende, vil det ofte føre til at flere tar ansvar i nærmiljøet. I tillegg vil det føre til at flere føler et eierskap til fritidsklubben og dens eksistens.

Samarbeid mellom det offentlige og ideelle lag og foreninger er som regel ønsket av kommuneledelsen, og bidrar til å øke den enkelte fritidsklubbs rykte innad i kommunen.

Interessentanalyse

Det er i første rekke fritidsklubbedelsens ansvar å ta initiativ til og vedlikeholde et samarbeid med eksterne aktører utenfor fritidsklubben. Men der det er mulig skal slike initiativ skje i samarbeid med klubbstyret.

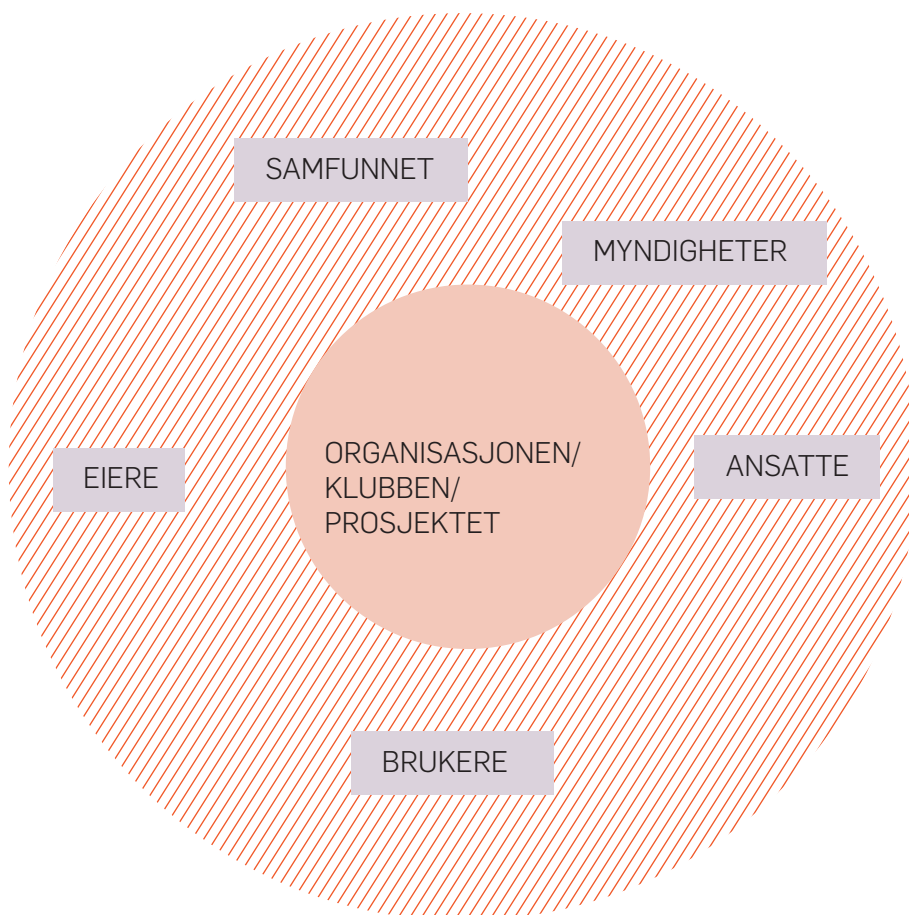
En måte å kartlegge potensielle samarbeidspartnere på er å gjennomføre en interessentanalyse. En interessentanalyse kartlegger hvilke aktører eller interessenter som på en eller flere måter virker inn eller påvirker driften i fritidsklubben på en god eller dårlig måte.

> Definisjon av interessenter:

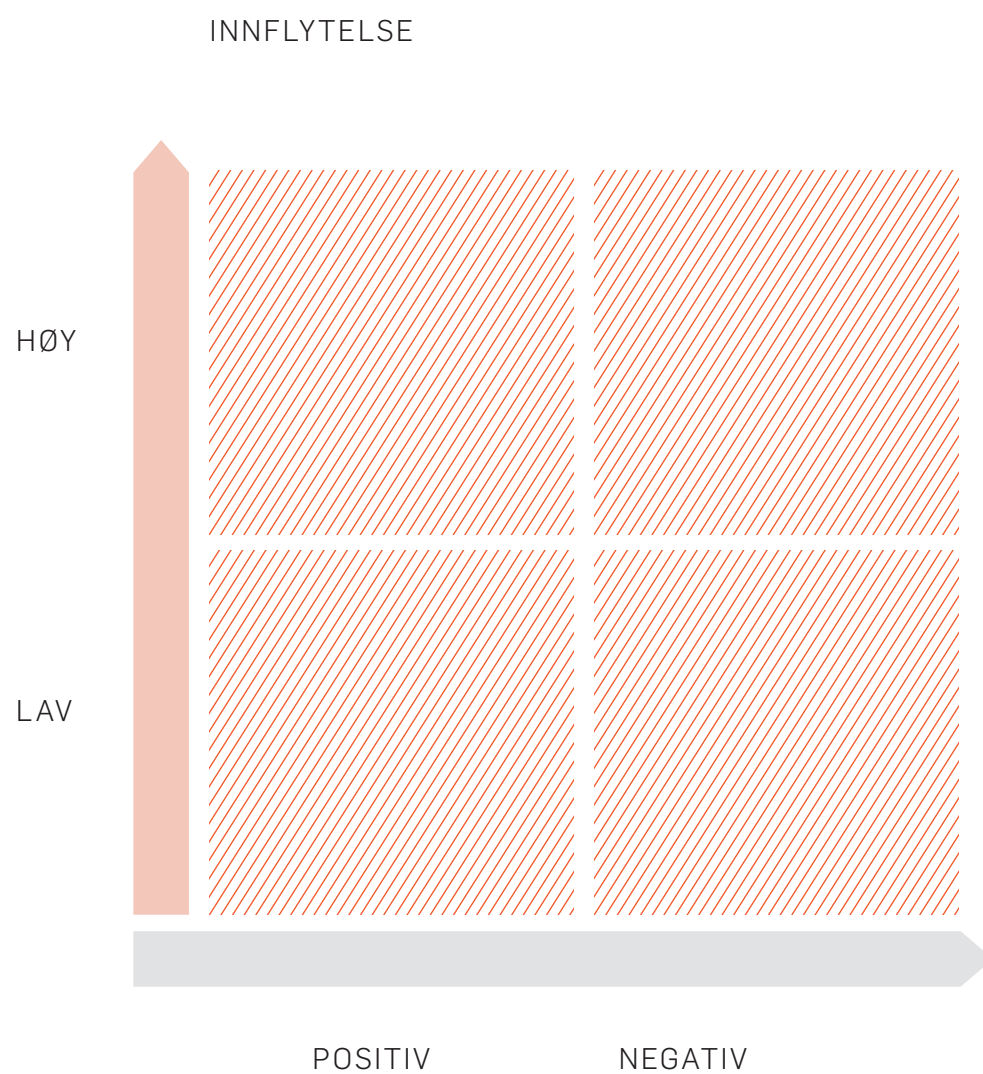
"En gruppe eller et individ som kan virke inn på eller påvirkes av en organisasjons handlinger." (Freeman, 1984)

Man kan definere en interessent som en aktør som på en eller flere måter har makt til å påvirke, eller selv blir påvirket av fritidsklubben. Ved å velge ut to eller flere aktører kan man bruke tid på å analysere hva lags kultur de representerer, hva slags holdninger de er bærere av, og hvordan de kommuniserer med fritidsklubben. Deretter kan man undersøke hvordan man kan gå frem for å prøve og endre eller forbedre en eller flere av disse interessentenes syn på fritidsklubben. Er det for eksempel noen av interessentene som dere mener kanskje bør påvirkes til en mer positiv oppfatning, eller som kanskje bør gis en høyere eller lavere grad av innflytelse på fritidsklubben? På denne måten får vi en bedre oversikt over hvordan vi kan gå frem for å inngå et tettere samarbeid med aktører vi mener kan tilføre fritidsklubben noe positivt, og hvordan vi kan gå frem i forhold til aktører vi ønsker å påvirke mer enn før.

INTERESSENTANALYSE DEL 1



INTERESSENTANALYSE DEL 2



Rolle og rolleavklaring – hvordan kommunisere din funksjon i fritidsklubben overfor andre?

Man bør, i samarbeid med klubbstyret, sende et informasjonsbrev en gang i året til andre etats-/virksomhetsledere for å orientere om det fritidsklubben driver med, eller prosjekter man skal i gang med. Dette bør man gjøre for å forebygge misforståelser eller gale forventninger til fritidsklubben. I brevet kan klubbstyret orientere kort om hvilke prinsipper fritidsklubben bygger (demokrati, frihet under ansvar, respekt, etc), og hvordan man kan utnytte hverandres ressurser i et samarbeid. I et slikt brev er det viktig å signalisere at man er på tilbudssiden. Veiled ungdommene ved behov.

Hvis du tror at et brev ikke vil være utfyllende nok er et nyttig tips å invitere deg selv til et møte. Her kan du være mer konkret om hva du arbeider med. I møtet kan du eksempelvis legge vekt på at fritidsklubben:

- > driver etter sosialpedagogiske prinsipper gjennom fritidsaktiviteter
- > har profesjonelle ansatte
- > er rusfri og åpen for alle
- > inkluderer ungdom som ikke benytter andre organiserte aktiviteter
- > driver interessebasert gruppevirksomhet
- > følger opp enkeltungdom som trenger å bygge opp selvtillit

Dette er en del av fritidsklubbenes særegne oppgaver, og det er ingen andre offentlige instanser som kan tilby, og derfor er det viktig å tydeliggjøre det overfor samarbeidspartnere. På den måten gjør du deg synlig i det tverrfaglige arbeidet i lokalmiljøet/bydelen samtidig som rolleavklaringen blir tydeligere.

> Når man tar kontakt med offentlige eller frivillige instanser i en kommune eller bydel, er det viktig å være tydelig på at du har en annen rolle enn miljøarbeideren på skolen, ungdomsarbeiderne i utekontakten eller politiet. De ulike rollene kan virke like for andre voksne og det er derfor viktig at du avklarer forskjellen. Måten fritidsklubben driftes på og hva slags aktiviteter som tilbys der er ofte ikke kjent for andre enn for fritidsklubben selv.

Nødvendigheten av god ledelseskultur

Ledelsen på fritidsklubben har ansvaret for både de juridiske, økonomiske, faglige og personalmessige rammevilkårene som ligger til det å forvalte et arbeidsgiveransvar. Her skal vi legge vekt på ledelsens ansvar for å tilrettelegge, slik at ansatte kan utvikle seg faglig og pedagogisk. Forumet for dette er én-til-én-samtaler, personalmøter og halvårlige eller årlige fagseminarer.

Man bør legge til rette for at ansatte får veiledning minst en gang i halvåret. Veiledningen bør foregå som én-til-én-samtale mellom leder og ansatt om faglige spørsmål knyttet til arbeidet på fritidsklubben. Dette vil være en supplerende samtale til medarbeidersamtaler.

I Norge og Norden foregår det forskning på ungdom. Lederen bør legge til rette for faglige oppdateringer og diskusjoner knyttet til ulike tema fra ny forskning som kan være relevant for fritidsklubben. Slike tema kan være knyttet til nye rusmidler/atferd blant unge, ny metodikk i arbeid med unge etc.

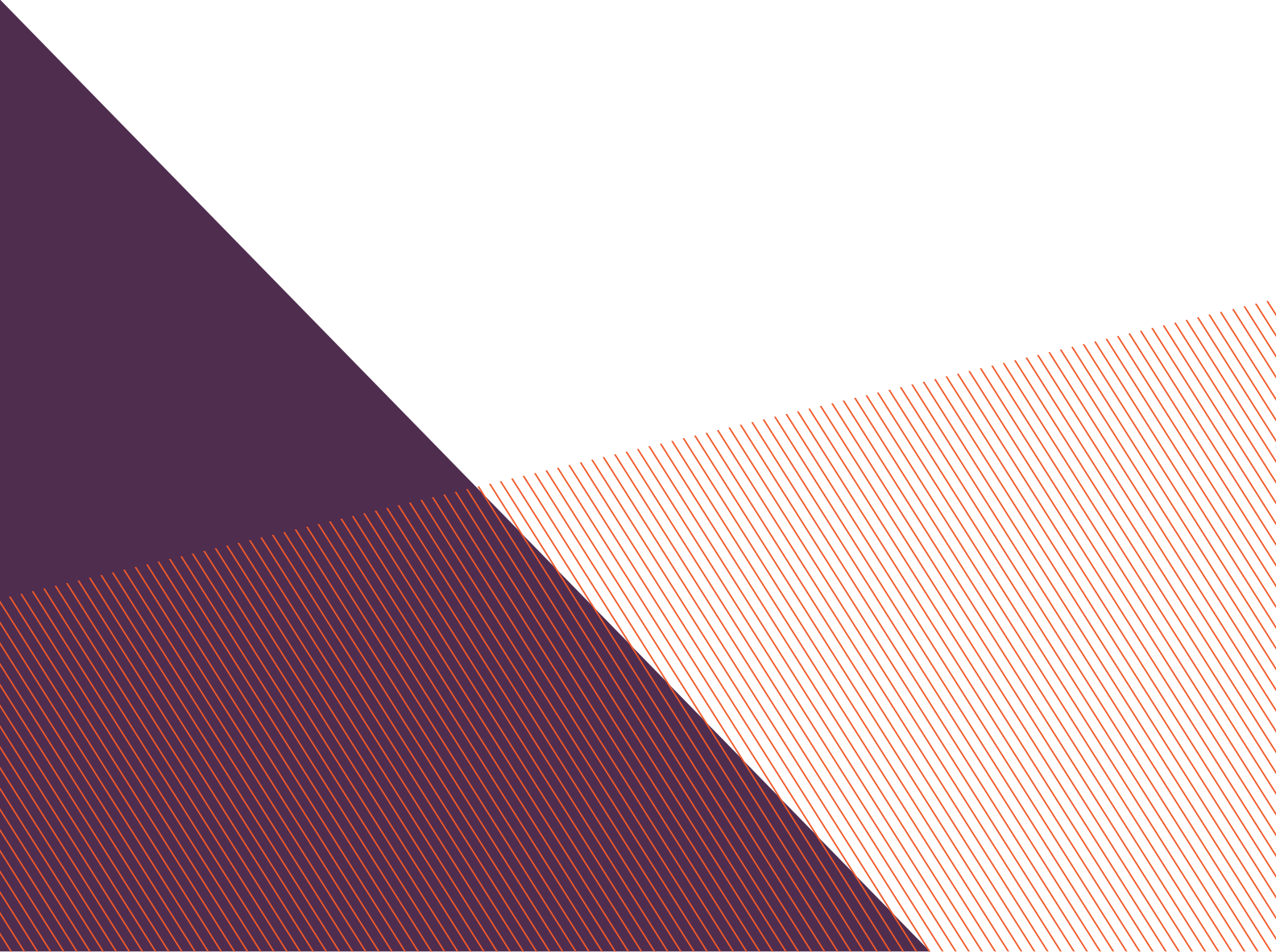
Alle som jobber i fritidsklubber kommer borti ulike former for etiske dilemmaer i arbeid med ungdom. Lederen bør oppmuntre til at ansatte legger frem slike etiske dilemmaer for refleksjon i personalmøtene. Eksempler kan være om eller når foreldre bør informeres i spesielle saker, forfordeling av fritidsklubbens ressurser til de som roper høyest, eller ansattes bruk av alkohol i det offentlige rom i fritiden.

I tillegg bør fritidsklubblleder legge til rette for faglige refleksjoner der ansatte kan gå mer i dybden på hva de gjør i det praktiske arbeidet med ungdom. Ofte er fritidsklubben preget av tradisjoner der kunnskapen og måten å arbeide med ungdommen på "sitter i veggene". Det er en del av kulturen, og blir ikke analysert og diskutert i faglige sammenhenger. Det er viktig for fritidsklubbens evne til fornyelse at man beveger seg fra den tause kunnskapen til faglig refleksjon. Utgangspunktet for begrepet "taus kunnskap" er at vi vet mer enn det vi kan uttale eller si med ord (Strømfors 2004). Ungdomsarbeidere har ofte vanskelig for å sette ord på eller formulere sine egne tolkninger og vurderinger av konkrete situasjoner og episoder med ungdom. Ofte blir vurderingene og tolkningene beskrevet ut fra en følelse av, en magefølelse, eller en intuisjon, uten at de i særlig grad kan begrunnes eller forklares på en faglig måte. Dette forklares med at når vi er kjent med noe, når vi har vært oppe i en situasjon mange ganger tidligere, blir kunnskapen liggende inni i oss som en kroppsliggjort kunnskap. Denne kunnskapen går vi da rundt med, uten at vi er bevisst på den, eller kan formulere den med ord. Ved å gå inn i ulike hendelser som har oppstått på klubben, kan man spørre hverandre hvorfor en ungdom reagerte akkurat slik da du satt grenser for henne? Videre kan man diskutere hvilket faglig eller pedagogisk grep man tok i denne situasjonen.

Dersom vi mener at vi driver profesjonelt ungdomsarbeid i fritidsklubb må vi ta konsekvensen av det. Profesjonalitet kjennetegnes av systematisk arbeid der det er viktig å kunne beskrive, forklare og begrunne hva du gjør i arbeidet ditt med ungdom.

> God ledelseskultur forplanter seg gjerne nedover i hierarkiene i en organisasjon. I fritidsklubben betyr det at ansatte som arbeider under dyktige ledere også vil fungere som gode ledere for ungdommene.

modul **D**



– Fra idé til prosjekt med YO-PRO-metodikken

I denne delen skal vi vise hvordan YO-PRO-metodikken kan være verktøy for å øke ungdoms medvirkning, og til å lede en prosess fra idé til ferdig prosjekt. I kurset skal vi blant annet se på øvelser som skal hjelpe ungdomsarbeideren til å motivere ungdom til å utvikle egne idéer og til å ta ansvar for egen aktivitet.

Fritidsklubbsektoren kjennetegnes av et mangfold av ungdomskulturelle aktiviteter. I løpet av 1990-tallet kom det opp en debatt der man diskuterte om aktivitetene på fritidsklubbene var for mye vokseninitiert og styrt. Årsaken var at ansatte på fritidsklubbene mer og mer opplevde seg som kelnere som gikk rundt og serverte tilbud til ungdom. Resultatet var en passivisering av medlemmene i fritidsklubben. YO-PRO-metodikken (Youth Work In Progress), som ble utviklet under et EU-prosjekt i årene 2004–2006, kan tolkes som en slags korrektiv på denne utviklingen. Hovedhypotesen for utviklingen av prosjektet var: «Å lære ungdom å ta ansvar, og samtidig lære voksne å gi fra seg ansvar, krever nye metoder og strategier innenfor ungdomsarbeid.» Med bakgrunn i denne påstanden ble det utviklet et nytt utdannings- og utviklingsprogram for ungdomsarbeidere (forkortet YO-PRO). Opplæringsprogrammet til Ungdom og Fritid hadde som mål å videreformidle denne metodikken til ungdomsarbeidere landet over. Metodikken retter seg mot voksne ungdomsarbeidere som gjennom kursing skal kunne videreføre opplæringen til ungdom. Kursdeltakerne føres gjennom en prosess som leder fra idé til prosjekt. Prosessen består av en rekke øvelser som brukes til å motivere ungdom til å utvikle egne idéer og til å ta ansvar for egen aktivitet. Øvelsene er basert på YO-PRO-metodikk som gir ungdomsarbeidere en verktøykasse som kan brukes til refleksjon, i ulike beslutningsprosesser, og som styrker ungdommens evne til deltakelse i samfunnslivet.

Tanken bak YO-PRO er å bidra til økt deltakelse for at ungdom skal være aktive bidragsytere i stedet for passive konsumenter. Ungdommene skal lære ved praktisk erfaring ("learning by doing") framfor teori gjennom å bli veiledet av en voksen ungdomsarbeider ved behov. Ungdomsarbeideren må derfor selv gå igjennom den samme «learning-by-doing»-opplæringen. På den måten erfarer man hvordan det oppleves å være deltaker selv, før man bruker øvelsene på ungdom.

Ved å tilegne seg YO-PRO-metodikken sikrer man seg at ungdomsarbeiderne skal ta med seg metodikken ut på sine arbeidsplasser, bruke det aktivt med ungdommene, og på den måten overføre metodikken til dem. Målsettingen er at YO-PRO-metodikken skal gi ungdomsarbeidere muligheten til å forbedre sine ferdigheter i arbeid med ungdom. Dette er metoder ungdomsarbeideren kan bruke i sin rolle som veileder, på en måte som oppfordrer ungdom til selv å ta ansvar for deres nærmiljø og egen sosiale utvikling.

Fra det kollektive til det individuelle – ungdoms subjektive forståelse av å være medskaper i eget liv

Utviklingen av YO-PRO-metodikken må sees i en større samfunnsmessig sammenheng. Mange vil hevde at arbeidsmåten i fritidsklubber på 90-tallet skyldtes den økende individualiseringen i samfunnet. Folk flest vil i stadig mindre grad få definert fra den kollektive offentlighet hva som er til deres eget beste. Folk vil velge selv. Det er i lys av denne samfunnsmessige dreiningen, fra det kollektive til det individuelle, vi må forstå dagens ungdom. Ungdom i dag er i mindre grad ute etter å finne en identitet, de ønsker å skape den selv. Det betyr at ungdom oppfatter seg og egen identitetsutvikling på en annen måte enn tidligere ungdomsgenerasjoner. I dag plukker ungdom det de trenger fra fortiden og samtiden for å bygge seg en identitet. Mange prøver ut flere identiteter i løpet av relativt korte tidsspenn ved å skifte eller blande mote, stil, språk, smak, interesse etc. Vi kan se på dette som et behov for å hente inntrykk og teste uttrykk som ungdom tror vil gi dem kunnskap og kvalifikasjoner til å bli "en ungdom av i dag". I løpet av de siste femten årene har vi sett at ungdom velger til seg flere aktiviteter utenfor hjem og skolesammenheng enn tidligere. Disse aktivitetene henger nøye sammen med identitetsbygging. Konkret gir dette seg utslag i at mange unge i løpet av uken har en rekke aktiviteter de opplever at de må gjøre sammen med venner i tillegg til hjem, skole og lekser. Det kan være å sitte på kafé, dra på kino, se på klær og sminke, høre musikk, være på treningsstudio, drive amatørteater, vanke på fritidsklubben, drive idrett og andre faste fritidsaktiviteter. Alle disse aktivitetene inngår i et større mønster som defineres som et senmoderne fenomen, og er knyttet opp til innholdet i begrepene individualitet, livsstil og status slik ungdom oppfatter det. Formålet er å oppsøke arenaer hvor man kan hente inn materiale til å sette sammen en identitet man liker, eller rettere: Som gir status i de miljøer man ønsker å tilhøre. Klesmoter, hårfrisyrer, fargevalg, film og musikksmak er noen eksempler på dette (Lindstad 2002). De siste årene er også sosiale medier en fasett som inkluderes i denne selvscenesetelsen. Sosiale medier endrer ikke ungdoms behov for å bygge sin identitet, men vektlegger presset om ytre fremtoning i langt større grad.

Populært sagt kan man si at all denne aktiviteten har ett hovedmål: Å kvalifisere seg for sin egen ungdomstid. Den enkelte ungdom opplever dette mer som en individuell prosess enn en kollektiv prosess, som tidligere. Et utslag av dette er at ungdom i dag i mindre grad enn før ønsker å bli knyttet opp til spesielle ideologier, endelige moralske standpunkt eller verdier knyttet opp til et JA eller NEI. Dagens ungdom søker et både-og. Hvis du spør en ungdom i dag om de føler at de tilhører en spesiell kategori ungdomsgruppe er sannsynligheten stor for at de svarer: "Nei. Jeg er meg selv. Jeg velger selv hvordan jeg skal være, hvilke klær jeg har på meg". Selv om mange unge kan virke naive i sin forestilling om at de opptre uavhengig av påvirkning fra sine omgivelser, er det vanskelig å ta fra dem opplevelsen av at de er aktive medskapere i sine egne liv. Det er dette som er det interessante i denne sammenhengen, og som ungdomsarbeidere må ta på alvor. Denne endringen i ungdoms selvforståelse får store konsekvenser for hvordan ungdom bedømmer de fritidsarenaene de oppsøker og tester ut. Hvis de ikke ivaretar kvalifiseringsaspektet mister de sin aktualitet og legitimitet.

Det er lite fruktbart å diskutere om man er for eller i mot denne utviklingen. Det er mer interessant å se hvordan fritidsklubben kan utvikle samspillet mellom det kollektive og individuelle. Dette er viktig fordi ungdom ofte hører fra voksne at de må ta egne valg, at de selv må ta ansvar for valgene de gjør, at det bare er opp til dem selv. Dette er svært misvisende da individet alene ikke kan gjøre reelle, egne valg uten å speile seg i andre. Sanne verdier kan bare utvikles og eksponeres i fellesskapet. YO-PRO-metodikken ivaretar dette ved å være solid forankret innenfor sosialpedagogiske prinsipper der individet handler og modnes i samhandling med andre. Med denne metodikken klargjøres og tydeliggjøres ungdomsarbeiderens funksjon – som veileder.

Om øvelsene i opplæringen av metodikken

Metodikken gjør bruk av mange øvelser som skal styrke ulike ferdigheter. Eksempler er samarbeid, humor og dialog i kreative prosesser, konsentrasjon, gruppedynamikk, lytting og gjensidig respekt, interaksjon, kreativitet og samtale. Den pedagogiske hensikten med øvelsene er "learning by doing". Etter hver øvelse deler man kunnskap med de andre gjennom refleksjon og erfaringsutveksling. Hva synes hver enkelt om øvelsen? Hvordan kan den brukes på din fritidsklubb? Man oppfordres til å reflektere over hvordan det oppleves å være deltaker i øvelsene (ungdomsperspektiv), og hva man bør tenke på når man leder øvelsene (voksenperspektiv). I øvelsene veksles det derfor mellom veileder/voksenperspektivet og ungdomsperspektivet både på ledelse og deltakelse.

Idé- og prioriteringsøvelser og verktøy

Som ungdomsarbeidere i fritidsklubb ønsker vi å involvere ungdom i kreative prosesser slik at de både utvikler seg selv og er med å utvikle fritidsklubben. For å lykkes i å involvere ungdom over lengre tid, er det viktig å ha noen konkrete metoder som hjelper oss til å tilrettelegge for at ungdommene kan komme med alle slags idéer og selv finne ut om dette er noe de vil sette ut i live. YO-PRO har et potensial til å gjøre fritidsklubben til et sentrum for kvalifisering i nærmiljøet.

Metodikken legger til rette for systemer for idémyldring, og hjelper ungdommene med å sortere og konkretiserer ideene. De skaper en trygg atmosfære der alle forslag mottas og tas på alvor, der ungdommene lærer å gi konstruktive og positive tilbakemeldinger, og der ungdommene selv, under veiledning av ungdomsarbeideren, vurderer hvilke idéer som er ønskelige og gjennomførbare. Dette lærer ungdomsarbeideren gjennom øvelser der det fokuseres på sorterings- og prioriteringsverktøy, og verktøy for idéutvikling.

Prosjektplanlegging

Prosjektstyring i et ungdomsperspektiv med enkel teori og enkle metoder er en viktig del av opplæringen. Det som kjennetegner et prosjekt er at det gjerne varer over en tidsavgrenset periode og skiller seg fra den daglige driftens gjøremål på en arbeidsplass. I tillegg skal prosjektet føre frem til et mål i form av et produkt eller løsning.

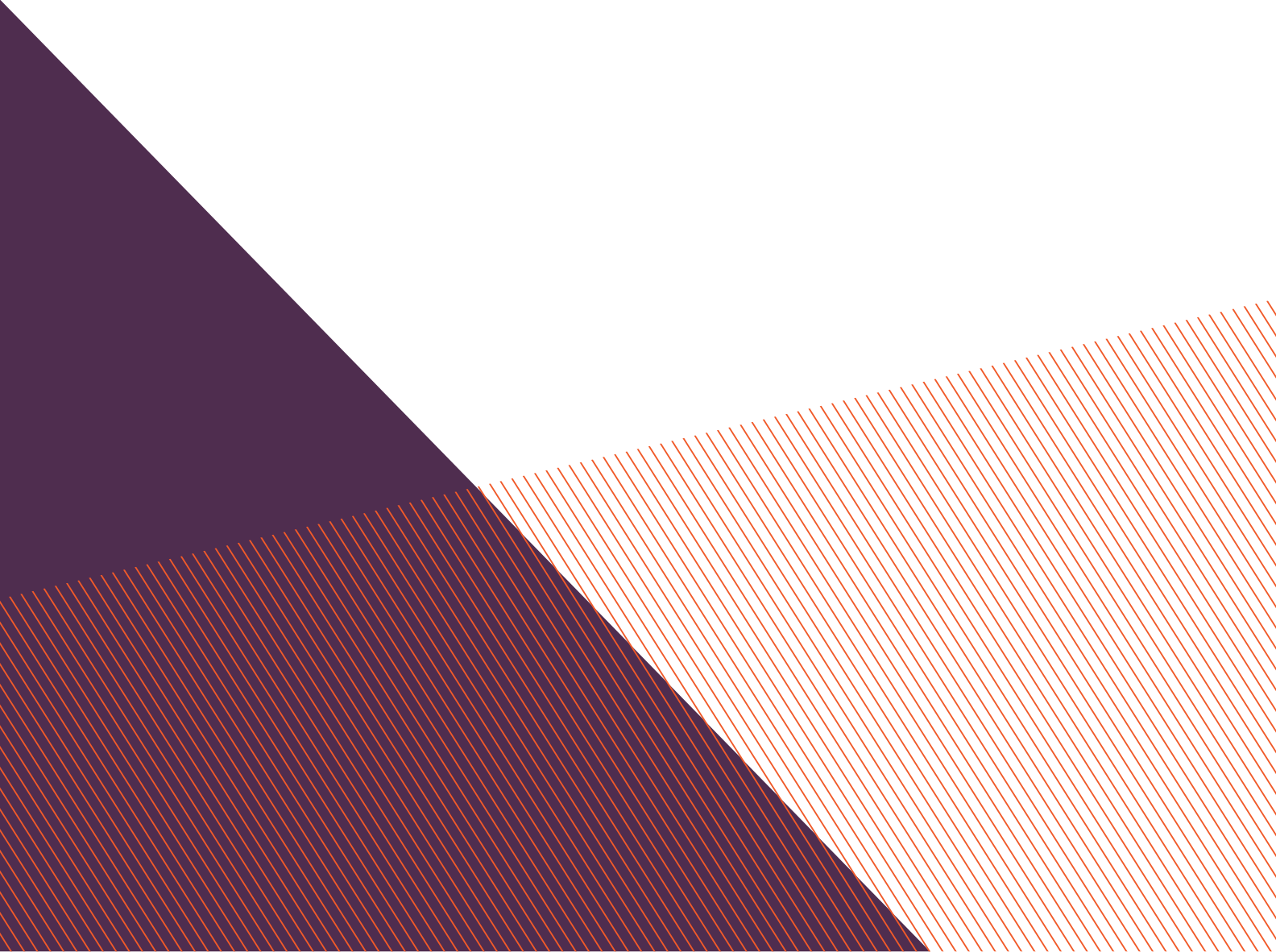
Metodikken legger vekt på bruken av noen enkle planleggingsverktøy som er tilpasset ungdom. Hvem trenger de å involvere? Når skal hvem gjøre hva? Planleggingsverktøyene kan også brukes som en prosjektplan, eller som støtte for prosjektplan. Et godt planleggingsverktøy skaper bevissthet om og synliggjør fremgang og arbeidsoppgaver i et prosjekt. I opplæringen bruker man mye tid på hvordan man veileder ungdom i å arbeide med prosjektbeskrivelser. Dette er viktig for at ungdom skal kunne utvikle sine egne idéer så langt at det er realistisk å søke penger til å gjennomføre de.

I kurset settes det også av mye tid til å diskutere hva vi som ungdomsarbeidere kan gjøre for å lykkes i å involvere ungdom i alle ledd. YO-PRO-metodikken involverer ungdom til både å ta initiativ til prosjekter i fritidsklubben, i nærmiljøet og medvirkningsmetodikk for å delta i samfunnslivet. På den måten kan YO-PRO-metodikken bidra til ungdoms personlige utvikling, til myndiggjøring, til deltakelse i beslutningsprosesser, og til å utvikle deres evne til å lære om hvordan en påvirker sine omgivelser i et demokrati.

- > Ved å bruke øvelser og følge YO-PRO-metodikken kan ungdomsarbeider lettere involvere og inkludere ungdommer på klubben, legge grunnlag for samarbeid og positivt samspill, og være veiledere framfor ledere, slik at ungdom selv styrer klubben mest mulig (klubbdemokrati).

Dette er en oppskrift med sammensatte metoder for lettere å kunne jobbe med brukermedvirkning, og til å få ungdom med seg i prosjekter gjennom hele prosessen fra A til Å. Målet er å lære metoder som involverer ungdom på en måte som støtter deres deltakelse i samfunnslivet. I praksis innebærer det at ungdommene skal lære å ta beslutninger om egne valg, samarbeide med andre i prosesser, se etter muligheter og løsninger, utvikle og realisere idéer, og delta aktivt i beslutningsprosesser på klubben.

modul E



– Prosjektledelse og planlegging

Denne delen omhandler praktisk prosjektledelse og planlegging, og hensikten er å forstå hva som kjennetegner prosjektarbeid, og hvordan god planlegging er nødvendig for gjennomføring av gode prosjekter. Gjennom en enkel innføring i det å gjennomføre et godt prosjekt fra A til Å, skal vi bli kjent med en rekke ulike verktøy som kan tas med tilbake på arbeidsplassen.

Hva er et prosjekt?

Fordelen med å bruke prosjektformen som en måte å løse en oppgave på er at den bidrar til å strukturere alle arbeidsoppgaver til de som er involvert i prosjektet på en god måte. Ifølge Andersen (2005) kjennetegnes et prosjekt ved at det er:

- > en arbeidsform som i all hovedsak skiller seg fra den daglige driften ved en arbeidsplass. Med daglig drift mener vi her de daglige rutinene på et arbeidssted, som for eksempel å holde økonomisk oversikt, å bestille varer, eller liknende daglige oppgaver. Et prosjekt er en ekstra aktivitet, en engangsoppgave, som går utover den daglige oppgaveløsningen på et arbeidssted.
- > målstyrt, gjerne med flere delmål. Et prosjekt har alltid som mål å bidra til utvikling, og ender i en eller annen form for resultat eller produkt.
- > tidsavgrenset, ved at det har en begynnelse og en slutt.
- > krever et eget budsjett, der menneskene som skal jobbe med prosjektet får tildelt oppgaver gjennom en klar og tydelig ansvarsfordeling. Prosjektformen innebærer derfor et utstrakt samarbeid mellom de som er involvert i prosjektet.

Prosjektmodellen kan være en metode for å samle engasjement og kompetanse til å gi det nok energi, og dermed til å få det gjennomført. Det ligger svært mye læring i å arbeide i et prosjekt da resultatene som regel ikke ligger langt frem i tid. Det gjør prosjektmodellen til en egnet fremgangsmåte for å veilede ungdom i oppgaveløsningen for å nå delmål og hovedmål i et prosjekt.

Noen eksempler på prosjekter:

- > Å sette opp et stort arrangement på klubben, for eksempel et fredagsarrangement på fritidsklubben med konsert og annet spennende innhold.
- > Å lage en temadag om rus.
- > Å arrangere et kurs.
- > Å sette opp en helg for ungdommer med ulike workshops, for eksempel dans, musikk o.l.
- > Å gjennomføre et loppemarked for å samle inn penger til nytt lydanlegg til fritidsklubben.

Når man jobber i fritidsklubb jobber man mer prosjektbasert enn det man er klar over en stor del av tiden. Men ofte skjer det i en ustrukturert form.

Prosjektarbeid har blitt en veldig viktig arbeidsmetode på de aller fleste arbeidsplasser de senere årene. I denne delen, modul E, vil dere bli introdusert for noen enkle definisjoner og modeller som vil gi dere en større forståelse for prosjektformen som arbeidsmetode. Her vil det bli gått nærmere inn på både hva det innebærer av utfordringer, og hva som kreves for at dere skal kunne nå best mulige resultater.

Motiver for igangsetting av prosjekter

Man starter gjerne prosjekter enten fordi det har oppstått en situasjon man må gjøre noe med (reaktiv tilnærming), eller fordi man ønsker å utvikle noe nytt som ennå ikke er en realitet (proaktiv tilnærming).

Reaktiv tilnærming til et prosjekt kan for eksempel være at man ønsker å forebygge at en negativ utvikling utvikler seg til det verre. Slike prosjekter igangsettes som en reaksjon på noe som har hendt. Et eksempel på et slikt prosjekt kan være etableringen av en jentegruppe. Det har utviklet seg et negativt jentemiljø i en av 8. klassene på ungdomsskolen, og dette skaper ringvirkninger også på fritidsklubben. Som klubbleder etablerer du et jentegruppetilbud på fritidsklubben, og inviterer noen av de sentrale jentene til å bli med i gruppen én eller to ganger i uken. Her reagerer du på en allerede oppstått situasjon – altså er du reaktiv.

Proaktiv tilnærming handler om å identifisere mulighetene og handle når anledningen ligger der. I eksempelet over hadde det allerede oppstått problemer blant en del jenter i 8. klasse som også brukte fritidsklubben. Proaktiv tilnærming til et prosjekt kan for eksempel være at man tidlig observerte at flere av disse jentene også viste interesse, eller hadde et begynnende talent for dans eller DJ-ing. Hvis man handlet ut ifra de ressursene man observerte lå der, og startet en jentegruppe for å utvikle interessen for dans og DJ-ing videre, handlet man proaktivt. Det negative jentemiljøet rekker dermed aldri å utvikle seg.

- > Motivet for at man igangsetter et prosjekt kan både være proaktivt, med et ønske om å skape eller utvikle noe, eller reaktivt, som en reaksjon på noe som allerede har skjedd.

Man kan si at det å ha en proaktiv tilnærming som ungdomsarbeider er å ta et faglig standpunkt der man hele tiden ser etter muligheter for utvikling og vekst. Det er nettopp denne faglige holdningen som ligger til grunn for YO-PRO-metodikken, som man får en innføring i gjennom modul D i Opplæringsprogrammet.

Når man jobber proaktivt jobber man med å unngå at problemene i det hele tatt oppstår. Fokuset rettes mer mot det å påvirke, bevege eller definere sine omgivelser i en ønsket retning.

Det er viktig å presisere at det å jobbe reaktivt (altså å handle på bakgrunn av at noe har skjedd) ikke er negativt, og at dette ofte er kjernen i de daglige gjøremålene. Alle de reaktive handlingene vi foretar i løpet av en arbeidsdag er viktige handlinger som må gjøres. I arbeid med ungdom kan reaktive handlinger få positive resultater. Hvis man reagerer raskt og handlekraftig kan det få en pedagogisk effekt som øker sjansen for at situasjonen ikke oppstår på ny. Etableringen av et jentegruppetilbud kan være et eksempel på det.

Utfordringen er at man ender opp med å bare jobbe reaktivt, og ikke har eller setter av tid nok til å reflektere og analysere situasjonen og møte utfordringene før de har oppstått. Hvis man har for mye fokus på å jobbe reaktivt, vil utviklingen ofte være tilfeldig. Vi ønsker i så stor grad som mulig selv å styre utviklingen, og gjennom å sette av tid til proaktiv jobbing vil man i større grad kunne ha kontroll på hvor man skal hen.

Konkrete utgangspunkt for et prosjekt kan være:

- > Et problem blant ungdommene i fritidsklubben vi må løse (reaktivt).
- > Utfordringer i fritidsklubbens organisasjonsform som vi ønsker å gjøre noe med (reaktivt).
- > Utfordringer i samfunnet som vi ønsker å gjøre noe med (reaktivt).
- > Aktiviteter som vi er interessert i å gjøre (proaktivt).
- > Ønske om å øke interessen innenfor spesifikke felt (proaktivt).
- > Muligheter for penger til å drive med aktivitet (proaktivt).

Prosjektfaser

Et prosjekt består av ulike faser. Vi skal i denne kursdelen gå gjennom forskjellige elementer ved planleggingsfasen, gjennomføringsfasen og avslutningsfasen.

1. Planleggingsfasen

For å sikre at prosjektet skal bli gjennomført kreves det at man bruker tid på planlegging. I planleggingsfasen gjør vi alt forarbeidet i form av at vi planlegger hva vi skal gjøre i prosjektet og hvordan vi skal gjennomføre det. Det handler om å lage konkrete mål, og å jobbe mot målene på en strukturert måte. Det å lage et oppsett på hva dere skal gjøre og hvordan dere skal gjøre det er avgjørende for hvor godt dere vil lykkes med prosjektet. Vi deler derfor planleggingsfasen inn i prosjektidéutvikling, mål, rolle, ansvarsfordeling og valg av styringsverktøy. I den videre fremstillingen skal vi bruke en tenkt fritidsklubb som eksempel.

Prosjektidéutvikling

Helstad fritidsklubb ligger i en middels stor kommune i Norge. Den har en klubbleder i 80 % stilling, 3 deltidsansatte i 20 % stilling, og cirka 100 brukere av fritidsklubben. Klubben har åpent tre kvelder i uken, og det arrangeres jevnlig turer og ferieaktiviteter som en del av klubbens tilbud. Alle de fire ansatte har i felleskap nylig gjennomført opplæringskurset i YO-PRO-metodikken i regi av Ungdom & Fritid. Etter YO-PRO-kurset har de bestemt seg for å bruke en hel dag til et internseminar. Hensikten med seminaret er å komme frem til et konkret prosjekt der ungdom skal få tilbud om opplæring i YO-PRO-metodikken. Målet er å trekke ungdom inn som mer aktive deltakere i fritidsklubben. Det første de gjør på internseminaret er å ta i bruk metodene de har lært for å utvikle mulige prosjektidéer på YO-PRO-kurset (se også modul D i dette kompendiet). Her drøfter de: 1. Hvordan de skal få frem gode idéer til prosjektet. 2. Hvordan de kan vurdere og prioritere mellom ideene (korsveien, avstemming). 3. Hvordan man fordypet seg i noen utvalgte idéer og videreutvikler dem (roterende idéutvikling).

Etter å ha arbeidet med ulike prosjektidéer lander personalgruppen rett før lunsj på noe de mener er et realistisk prosjekt. Da har de arbeidet seg frem til:

- > Hva prosjektet skal handle om, og hva de ønsker å oppnå (for eksempel økt ungdomsinvolvering i fritidsklubben).
- > Hvem som er målgruppen (all ungdom som er interessert, men primært ungdom i fritidsklubben).
- > Graden av egenfinansiering og aktuelle steder å søke finansiell støtte (for eksempel Frifond, Aktiv Ungdom, kommunale aktivitetsmidler etc).
- > Hva man må ha med i en prosjektbeskrivelse og søknad.
- > At de må planlegge hva de skal gjøre i prosjektet, og hvordan de skal gjøre det (for eksempel bruk av ulike planleggings- og styringsverktøy).

Målutvikling

Etter lunsj arbeider de videre med hovedmål og delmål i prosjektet. Som nevnt tidligere under denne delen, er det avgjørende for et prosjekts fremdrift at det skriftlig blir formulert klare og tydelige mål. Det finnes en rekke årsaker til at det er viktig å stresse dette:

- > Målene skal fungere som en retningsviser på hvor de skal. Uten målsettinger blir fremdriften tilfeldig, og prosjektet vil fort oppleves som meningsløst, ustrukturert og lite produktivt blant de som deltar i prosjektet.
- > Målene bidrar til å avgrense prosjektet fra andre tilstøtende arbeidsoppgaver – det forteller noe om hvilke oppgaver akkurat dette prosjektet skal løse.
- > Målene må være realistiske (operasjonaliserbare). Dersom de er for ambisiøse kan målene fort virke mot sin hensikt og virke demotiverende.
- > Klare og tydelig definerte mål sikrer at alle er enige, og har en felles forståelse for prosjektet og at de involverte går i en felles retning.
- > Konkrete mål virker informativt overfor utenforstående, slik at de lett tilegner seg prosjektets hensikt på en enkel måte, og er derfor helt nødvendig i prosjektsøknader om ekstern finansiering!
- > Målene skal sikre at prosjektet er i samsvar med fritidsklubbens overordnede visjoner og retningslinjer, og skal også kunne fungere slik at det er mulig å vurdere resultatene av prosjektet i ettertid.

De ansatte på Helstad fritidsklubb lager et navn på prosjektet sitt: "Kvalifiseringsprosjekt for ungdom". Etter en ny times arbeid har de hovedmål og de viktigste delmålene klare. Hovedmålet er: Å styrke den proaktive tilnærmingen i fritidsklubben, gjennom å kvalifisere ungdom til å ta initiativ og ansvar for aktiviteter og fremtidige prosjekter i fritidsklubben og i nærmiljøet.

De viktigste delmålene er:

- > Prosjektet skal i sin helhet finansieres utenfor det ordinære fritidsklubbudsjettet.
- > Det skal gjennomføres et helgekurs i YO-PRO-metodikken for ungdom.
- > Som et resultat av opplæringen skal det igangsettes og gjennomføres to aktivitetsrettede prosjekter i fritidsklubben i regi av ungdom.
- > Som et resultat av opplæringen skal det igangsettes og gjennomføres ett prosjekt i nærmiljøet i regi av ungdom i fritidsklubben.

SWOT-analyse

SWOT står for Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats. Målet for en SWOT-analyse er å identifisere de viktigste interne og eksterne faktorene som er avgjørende for å nå prosjektets mål. De samme faktorene som i forhold til ett sett mål kan representere styrker eller muligheter, vil i en annen sammenheng kunne fremstå som svakheter eller trusler. En SWOT-analyse er et verktøy som gir deg muligheten til å reflektere rundt mulige og faktiske styrker, svakheter, muligheter og trusler. Når man først har gjennomført en slik utredning i forkant av prosjektet er det også nyttig å stoppe opp flere ganger underveis i prosessen for å foreta en ny analyse. Dette for å danne seg et overblikk over prosjektets fremgang; å få en realitetsorientering om hvorvidt ting fortsatt virker gjennomførbare eller ikke.

Roller og ansvar

I et prosjekt er det ofte mange mennesker involvert. En må derfor være bevisst på at prosjektarbeid innebærer krav til et godt samarbeid mellom de involverte. Det handler om å følge den oppsatte prosjektplanen for å kunne gjennomføre og evaluere prosjektet. Derfor er det viktig å vite litt om roller og ansvar i et prosjekt.

Ethvert prosjekt trenger en klar rollefordeling og god ledelse for å skape gode resultater. I løpet av prosjektet må planer lages og følges, oppgaver defineres, koordineres og fordeles, og beslutninger tas. For å være sikker på at alle disse tingene skjer til riktig tid gjennom hele prosjektet, må noen ta ansvar for at det skjer. Denne rollen kalles prosjektleder. Hva slags type prosjektleder dere trenger avhenger av prosjektets omfang og kompleksitet.

En god prosjektleder

- > må kunne se nye muligheter (dersom situasjonen krever at man må endre på prosjektplanen)
- > må ha grunnkunnskaper om prosjektmetoder (prosessledelse, delegering av ansvar, bruk av strukturerte styrings- og planleggingsverktøy)
- > må kunne arbeide strukturert og skape bevegelse fremover i prosjektet
- > må kunne håndtere konfliktsituasjoner

I tillegg bør en prosjektleder skape en kultur i prosjektet som gjør at

- > enkeltdeltakere og gruppen som helhet føler seg kreativ og unik
- > alle opplever deltakelsen i prosjektet som en stimulerende og inspirerende gruppeprosess
- > alle i gruppen er mottakelige for forslag og idéer
- > alle er inkluderende og støttende i prosessen
- > alle opplever en reell følelse av å bli tatt på alvor

Prosjekter er resultatstyrte, men prosjektarbeid handler ikke bare om produktet som skal leveres. For å kunne komme frem til et godt resultat må man igjennom en prosess. Derfor er det viktig med en god prosjektledelse. Det å legge ensidig vekt på resultatet, det vil si; hva som skal gjøres, kan ført gå på bekostning av prosessen; hvordan vi løser oppgavene.

Det er viktig å være bevisst på hvordan prosjektet skal gjennomføres, fordi arbeidsprosessen ofte påvirker kvaliteten på sluttproduktet vårt. En god prosjektleders jobb er å legge til rette for en god arbeidsprosess. Dette øker sannsynligheten for å skape gode resultater!

Andre benevelser på enkeltdeltakere eller gruppesammensetninger knyttet til roller og ansvar i et prosjekt kan være:

- > Prosjektmedarbeider
- > Prosjektgruppe
- > Referansegruppe
- > Styringsgruppe

Antall instanser som etableres rundt et prosjekt vil variere. I små prosjekter kan det være nok med en prosjektleder eller koordinator og prosjektmedarbeidere. I større prosjekter bør man etablere en referanse- eller styringsgruppe. I Helstad fritidsklubb bruker de resten av internseminaret til å fordele ansvar og roller. Klubblederen tar det overordnede prosjektlederansvaret med hovedansvar for finansieringen av prosjektet, mens de tre andre skal ha ansvaret for hvert sitt delmål. De lager en fremdriftsplan som viser hvem som har ansvar, hva som skal gjøres, og når ting skal gjøres.

I tillegg bestemmer de at prosjektet skal ha en referansegruppe. Dette bestemmer de på grunnlag av prosjektets store omfang, som kan berøre flere aktører utenfor fritidsklubben. Ved siden av klubbleder og en ungdom fra klubbstyret skal det inviteres en representant for foreldrene, ungdomsskolen og kommunens nærmiljø eller kulturkonsulent i referansegruppen. Siden barnevernet finansierer 5 % av den ene deltidsstillingen for å følge opp en jente og en gutt i gruppesammenheng, vurderer de også å invitere en av saksbehandlerne i barneverntjenesten til å sitte i referansegruppen. Referansegruppen bør bestå av eksterne aktører som har interesse i, eller er berørt av prosjektet. På den måten får flere instanser eierskap i prosjektet. Dette er fordelaktig på flere måter. Det øker sjansen for:

- > at resultatene av prosjektet markedsføres og blir omtalt av andre på en positiv måte
- > at aktiviteten eller tiltaket har flere partnere å spille på etter at prosjektperioden er over
- > at tilgangen på eksterne finansieringskilder øker

En referansegruppe bør møtes i forkant, midtveis og mot slutten av prosjektperioden. Deltakerne i referansegruppen bør ha reell påvirkningsmyndighet dersom det er behov for strukturelle, materielle eller økonomiske endringer underveis i prosjektperioden.

Styrings- og planleggingsverktøy

Det finnes i dag ulike digitale prosjektstyrings- og planleggingsverktøy på markedet. Hver "skole" mener at det verktøyet de bruker er det beste. Det enkleste er ofte det beste. Det øker sjansen for at flere kan bruke det. Styr derfor unna dyre eller kompliserte løsninger der du trenger opplæring og veiledning som koster penger.

Bruk av ulike styrings- og planleggingsverktøy er uvurderlig når man jobber med et prosjekt. Slike verktøy bidrar til at du får:

- > oversikt og kontroll på hvor prosjektet står i dets ulike faser
- > oversikt og kontroll på om hver enkelt delmålsansvarlig er à jour med sitt arbeid
- > mulighet til å visualisere status i prosjektet for andre ved å henge opp oppdaterte oversikter hver uke

For at du skal få best utbytte av verktøyet må du høste egne erfaringer, improvisere og tilpasse det etter eget og arbeidsplassens behov, og situasjonen dere står overfor. Verktøyene kan inspirere dere til å tenke mer proaktivt når dere jobber med prosjekter i fremtiden.

Det er viktig å bruke styrings- og planleggingsverktøy aktivt under gjennomføringsfasen for å sørge for at alle involverte har en felles oversikt over prosjektet og fremdriften. Uten en slik oversikt vil dere risikere at prosjektet begynner å leve sitt eget liv, hvor hver enkelt medarbeider gjør det de tror bør gjøres eller hva som passer han eller henne best.

Prosjektpilen

Prosjektpilen er et visuelt planverktøy som gir en overordnet oversikt over prosjektet i sin helhet, de ulike fasene i prosjektet, og prosjektets mål.

Basert på det skrevne arbeidet du hittil har gjort, enten i form av en prosjektbeskrivelse eller prosjektmandat, kan du begynne med å dele inn målskiven i så mange ulike mål, delmål, tiltak etc., du har kommet frem til at prosjektet består av. Skriv inn de ulike målene. I midten av målskiven kan du gjerne ha hovedmålet, eller eventuelt visjonen, i prosjektet.

Deretter kan du dele opp selve pilen i så mange ulike faser du synes det er hensiktsmessig å dele opp prosjektperioden i. I dette kompendiet benytter vi oss av tre ulike faser: planlegging, gjennomføring og avslutning. Pilen symboliserer prosessen, eller veien til målet. Målskiven symboliserer målene for prosjektet. Fyll gjerne på med farger og inspirerende bilder, og heng opp veggen!

Prosjektpilen kan være nyttig å bruke som planverktøy fordi det gir visuell oversikt allerede tidlig i prosjektet, som man kan henge på veggen og fylle inn og følge med på underveis.

Prosjektpilen er kanskje det verktøyet som kan gi en mest mulig helhetlig oversikt over prosjektet og de ulike fasene på en enkel måte. Henger man jevnlig opp oppdaterte skjema er det bare å kaste et blikk opp på veggen for å få en god oversikt over de ulike fasene og målene i prosjektet. Prosjektpilen er planverktøyet for den som trenger et enkelt og oversiktlige hjelpemiddel som er inspirerende å se på, med farger og eventuelle bilder. Det henvises for øvrig til en praktisk gjennomgang av prosjektpilen i den praktiske kursdelen av Modul E.

Milepælplan

Ethvert prosjekt er avhengig av fremdrift og at alle som har ansvar for en eller flere delmål gjør det de skal gjøre innenfor avtalt tid. Under planleggingen av prosjektet kan det derfor være hensiktsmessig å lage en milepælplan. En milepæl beskriver hva prosjektet skal ha oppnådd på et bestemt tidspunkt. Den må være beskrevet på en slik måte at det er mulig å måle hvorvidt milepælen er oppnådd eller ikke. Milepæler skal vise til resultater i form av hva som skal oppnås fremfor hvordan. En milepælsbeskrivelse bør bestå av to elementer: 1. En beskrivelse av ønsket tilstand - hva prosjektet skal ha oppnådd. 2. Kontrollerbar betingelse for at tilstanden er oppnådd. En milepæl er det samme som et delmål, en nødvendig mellomstasjon på veien til det endelige målet.

I Helstad fritidsklubb har de laget fire delmål (se under målutvikling). I arbeidet med delmålene har de laget en plan som inneholder følgende fire milepæler:

- > Når finansiering er i mål.
- > Når opplæringen er ferdig.
- > Når prosjektene i fritidsklubben er fullført.
- > Når prosjektet i nærmiljøet til fritidsklubben er fullført.

Hver milepæl legges inn i en tidslinje som viser når i prosjektet delmålet skal være ferdigstilt. Ofte er det slik at man arbeider parallelt med flere delmål samtidig. Da er man som regel avhengig av at et delmål er ferdigstilt før man kan ferdigstille andre delmål, og på den måten nå en milepæl. Noen foretrekker å dele en milepælplan opp i mange flere milepæler slik at enda flere gjøremål synliggjøres i prosjektets tidslinje. Her må hver enkelt gjøre egne erfaringer for hva som passer dem. En detaljert milepælplan skal kunne fungere som en handlingsplan som beskriver og viser visuelt hvem som skal gjøre hva til enhver tid.

Økonomi

Som vi har sett i prosjektet til Helstad fritidsklubb, så trenger de ekstern finansiering for å kunne gjennomføre prosjektet. Dette er vanlig for de fleste som ønsker å gjøre utviklingsprosjekter. Man må aldri gå i gang med et prosjekt uten at finansieringen er i orden. Vi skal derfor se litt nærmere på hvor dere kan søke midler og hva en prosjektbeskrivelse bør inneholde.

Les alltid retningslinjene for midlene dere søker på. Dette avgjør ofte om dere skriver en god søknad eller ikke.

Fylkesmannen

Fylkesmannen sitter på mye midler det går an å søke på, men disse midlene er ofte knyttet til spesifikke formål innen rusforebygging, folkehelse etc. Dette er vide begreper, så selv om ditt prosjekt dreier seg om noe helt annet kan det likevel hende at ditt prosjekt passer inn.

Ungdommens kommunestyre

De ulike bydeler og kommuner har forskjellige måter å organisere demokratiske ungdomsinstanser på. De har også ulike navn (ungdomsråd, barne- og ungdomsråd, ungdommens bystyre/kommunestyre etc.). De fleste av disse forvalter noen penger som de bevilger til gode lokale prosjekter. La klubbstyret invitere noen ungdomsrepresentanter til fritidsklubben, og presenter prosjektet for de.

Frifond

Ungdom og Fritid forvalter årlig betydelige midler som ungdom i fritidsklubben kan søke på. Sjekk ut www.ungdomogfritid.no for å finne ut mer om hvordan du kan gå frem.

Aktiv Ungdom Erasmus + (EU)

Sjekk www.aktivungdom.no eller ta kontakt med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, og be om å få snakke med en saksbehandler som arbeider med EU sine ungdomsprogrammer. Aktiv Ungdom forvalter penger som ungdom lokalt i kommunene kan søke på.

Lokale lag og foreninger

Norske Kvinners Sanitetsforening, LIONS og Kirwanis er eksempler på frivillige organisasjoner som samler inn og videreformidler penger etter søknad til gode formål lokalt i kommunene. La klubbstyret invitere aktuelle lag og foreninger til fritidsklubben og presenter prosjektet.

Egne inntjente midler

En god måte å sveise sammen de som deltar aktivt i prosjektet er å gjennomføre ulike former for aktiviteter som gir egeninntjening til prosjektet. Kakeotterier, salg av kalendere og loppemarkeder er eksempler på det.

Følg også med på søknadskalenderen til Ungdom & Fritid. Og ikke glem å bruke fantasien, det går i prinsippet an å søke midler svært mange steder hvis man har en god prosjektsøknad og en god idé.

Det eksisterer et nærmest uendelig antall steder det går an å søke midler. Mer informasjon om disse finner du på www.ungdomogfritid.no.

Prosjektbeskrivelse

Prosjektbeskrivelsen er et dokument som beskriver hva en ønsker å oppnå gjennom prosjektet og hvordan en skal oppnå det. Prosjektbeskrivelsen er det viktigste dokumentet i prosjektet siden den utgjør en sammenfattende, skriftlig presentasjon av prosjektet. Formålet er presentasjon og innsalg av prosjektet.

Prosjektbeskrivelsen bør svare på:

- > Hva er situasjonen i dag? (For eksempel liten ungdomsmedvirkning i saker som gjelder ungdom i lokalmiljøet.)
- > Hva ønsker vi å oppnå med prosjektet? (For eksempel mer ungdomsmedvirkning i saker som gjelder ungdom i lokalmiljøet.)
- > Hvilke aktiviteter kan bidra til å oppnå målene våre? (For eksempel opplæring i metodikk som øker ungdoms handlingskompetanse til å ta initiativ til, og gjennomføre aktivitetsrettede prosjekter i lokalmiljøet.)
- > Hvordan skal vi finansiere aktivitetene våre? (For eksempel ved at flere aktører går sammen.)
- > Hvordan skal vi møte eventuelle problemer? (For eksempel ved at prosjektet har støtte i en bred sammensatt referansegruppe med faglig kompetente personer.)
- > Hvordan skal vi finne ut om vi lykkes? (For eksempel ved å benytte en styringsmodell som innbefatter prosjektledelse og en god prosjektplan, i tillegg til prosjektstyringsverktøy og voksenveiledning av ungdom som deltar.)

Prosjektbeskrivelsen skal formuleres så konkret som mulig, slik at det blir lett for leseren å danne seg et bilde av hva prosjektet dreier seg om.

Prosjektsøknaden

Selve projektsøknaden skal bygge på prosjektbeskrivelsen. Projektsøknadens formål er å overbevise mottakeren om at prosjektet har realistiske mål, at prosjektet vil skape en utvikling som er av det gode, og at måten prosjektet er tenkt gjennomført på er så godt fundamentert at det er verd å støtte.

En god søknad bør inneholde:

- > En presis beskrivelse av hensikt og formål med prosjektet.
- > En fastsatt start- og sluttid (en kortfattet tidsplan).
- > En tydelig ansvarsfordeling (referansegruppens, prosjektleders og prosjektdeltakers ansvar).
- > Et oversiktlig og realistisk budsjett.
- > En handlingsplan eller kjøreplan (hva skal skje?).
- > Hvordan prosjektet korresponderer med støtteordningens målsetting.

Vær oppmerksom på at offentlige instanser ofte bruker digitaliserte søknadsskjemaer med faste formularer som kan avvike fra dette, og som du må tilpasse deg etter. Det henvises for øvrig til gjennomgang av prosjektbeskrivelse og søknad i den praktiske kursdelen av modul D og E.

"Pitch" eller "heispresentasjon"

Over beskrev vi at det kunne være lurt at klubbstyret inviterte representanter fra ungdomsrådet og fra lokale lag og foreninger til fritidsklubben for å presentere prosjektet. Under slike presentasjoner er det viktig at dere både klarer å:

- > selge inn prosjektet som idé
- > overbevise om at fritidsklubben er det rette stedet å gjennomføre prosjektet
- > overbevise om at dere har evne til å gjennomføre prosjektet

For å få til dette kan det være lurt å lage seg en kortfattet essenspresentasjon av prosjektet som formidler innholdet. Dette kalles en pitch, eller heispresentasjon på norsk (se opprinnelsen til begrepet på Wikipedia under: Pitch (film og tv)). Pitchen øver man inn på forhånd. Test den gjerne ut på andre i fritidsklubben først. Snakker jeg for utydelig, for høyt, er jeg for lite entusiastisk, osv? En pitch skal ikke vare mere enn to minutter.

2. Gjennomføringsfasen

Når planleggingsfasen nå er over er tiden inne for å sette alle planene ut i konkrete handlinger. Det skjer når ansvar er fordelt, og alle vet hva som skal gjøres når. Da starter arbeidet med å løse oppgavene som skal føre frem til prosjektets delmål og hovedmål.

I gjennomføringsfasen av prosjektet skal man

- > sikre at prosjektet følger oppsatte mål og planer
- > sikre at budsjettet holdes
- > sørge for at prosjektet får et klima å arbeide innenfor gjennom å orientere om eller promotere prosjektet

Planleggings- og styringsverktøy skal brukes aktivt under gjennomføringsfasen for å sørge for at alle involverte hele tiden har en felles oversikt over prosjektet og fremdriften.

En detaljert milepælplan skal kunne fungere som en operativ handlingsplan som til enhver tid gir en oversikt over ansvarsfordelingen under prosjektet(hvem som gjør hva, når og hvordan)

Milepælplan (delmål)

Milepælplanen sikrer at alle til enhver tid har oversikt over både helheten og detaljene i prosjektet, forutsatt at planen oppdateres og revideres i gjennomføringen i prosjektperioden. Bruk gjerne verktøyet i møter og fyll inn ny informasjon. Heng opp oppdaterte versjoner på veggen på kontoret.

3. Avslutningsfasen

Når prosjektet er over er det viktig å sette av tid til å trekke lærdom ut av det man har gjort for å unngå at vi trækker i de samme fallgruvene neste gang vi jobber med et prosjekt, og for å kunne gjenskape det som var vellykket. Dette gjør man ved å evaluere alle sider ved prosjektet. I en evaluering skal man (primært) finne ut om man har nådd de målene man har satt seg. Det kan være smart å tenke på evalueringen allerede på planleggingsstadiet. Ved å legge inn rutiner for å skrive ukentlige notater om erfaringer man gjør underveis i prosjektet, sikrer man seg at en får med viktige poenger i en evaluering som kanskje skal skrives måneder senere.

Man bør ta seg tid til å evaluere:

- > selve prosjektet (de tre fasene med underpunkter).
- > produktet (nådde vi målet?)
- > prosessen (hadde prosjektet et godt klima å virke innenfor?)

Da kan det være nyttig å hente inn tilbakemeldinger fra alle de som har deltatt i prosjektet. Dette kan man gjøre på flere måter. Man kan lage et evalueringsskjema som de ulike involverte i prosjektet kan fylle ut, anonymt eller ikke-anonymt. Et eksempel på et slikt evalueringsskjema er evalueringsskjemaet som Ungdom og Fritid sender ut til dere deltakere etter hvert gjennomførte kurs. Man kan også foreta en åpen strukturert diskusjon der man tar for seg konkrete punkter, som vi gjør når vi foretar en positiv evaluering på slutten av hvert kurs.

Ved siden av å innhente informasjon fra ungdom, foreldre og ansatte i fritidsklubben, bør man hente inn erfaringer fra referansegruppa eller styringsgruppa. Hvordan fungerte informasjonsstrømmen fra prosjektleder? Opplevde de å ha tilstrekkelig innflytelse på prosessen? Var det for tidkrevende å sitte i gruppen? Trekk også inn eventuelle sponsorer. Hvordan opplevde de kommunikasjonen med fritidsklubben? Følte de at pengene kom til nytte? Ble pengene brukt slik det ble forespeilet?

Evalueringen kan brukes som grunnlag for den rapporten man skal sende til eventuelle private eller offentlige sponsorer i etterkant av prosjektet. Offentlige sponsorer skal i tillegg som regel ha vedlagt et revisorattestert regnskap til rapporten.

Avslutning

Intensjonen bak Ungdom og Fritids opplæringsprogram er å bidra til et nasjonalt kompetanseløft for ansatte i fritidsklubb. Fritidsklubben settes i en samfunnsmessig kontekst der innfallsvinkelen i kommunikasjonen med ungdom beskrives gjennom medvirkningsmetodikk. Det faglige innholdet i kompendiet må ikke sees på som dekkende for den kompetansen Ungdom og Fritid anbefaler at en ungdomsarbeider må ha. Det å arbeide med ungdom er noe som vil forandre seg i tråd med endringer i samfunnet, og kompetansen må derfor stadig utvides. Dersom du ønsker en mer grundig opplæring i en eller flere av kursdelene som er introdusert her, kan de bestilles hos Ungdom og Fritid. Se også det øvrige kurstilbudet til Ungdom og Fritid.

Litteraturliste

- Andersen, Erling S. (2005). Prosjektledelse : et organisasjonsperspektiv. NKI-forlaget
- Bourdieu og Wacquant (1991). Den kritiske ettertanke Grunnlag for samfunnsanalyse. Oslo: Det norske samlaget.
- Bjørnsen, Egil (2012). Inkluderende kulturskole. Utredning av kulturskoletilbudet i storbyene. Prosjektrapport nr. 5/ 2012. Agderforskning.
- Deal og Kennedy (1982) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Perseus books.
- Fisher, Grete og Sortland, Nils (2001): Innføring i organisasjonspsykologi, 3. utgave. Universitetsforlaget.
- FNs konvensjon for barnets rettigheter
- Gjertsen, Hege og Olsen, Terje (2011). Mangfold og Engasjement i motvind. (Nordlandsforskning)
- Hammerø, Ane (2008). Fakta om klubb. Klubbundersøkelsen 2008. Ungdom & Fritids tilstandsrapport over fritidsklubbene i Norge.
- Larsen, Tord (1999). Antropologiens kulturbegrep (i Gerrard, S., Medby, K. og Repstad, P. Kulturforståelse i fagene. Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Lindstad, Bjørn (2002). Ung-til-Ung. Voksen veiledning. Landsforeningen Ungdom & Fritid.
- Ogden, Terje (red.) (2008). Innføring i spesialpedagogikk.
- Ohnstad, Bente (1996). Taushetsplikt, personvern og informasjonssikkerhet i helse- og sosialsektoren. Notam Gyldendal
- SINTEF rapport 03/05. Kunnskapsstatus om det samlede tjenestetilbud for barn og unge.
- Skau, Greta Marie (2005). Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker. Cappelen akademisk.
- Stafseng, Ola (2003). Fritidsklubben mellom fortid og framtid – som alltid. Pedagogisk Forskningsinstitutt, UiO. Landsforeningen Ungdom og Fritid.
- Strømfors, Gus (2004). Taus kunnskap. Rusmidleletaten.
- Vestel, Viggo og Hydle, Ida (2009). Fritidsklubb – kvalifisering og rusforebygging NOVA Rapport 15/09. (Oslo - Nova)
- Øia, Tormod (2008). Hvem bruker fritidsklubbene. (Oslo - Nova)
- Aagre, Willy (2000). Arbeid med ungdom. Gyldendal undervisning.



modeller og øvelser

Visittkort

VARIGHET: Cirka 70 min

DU TRENGER: Visittkort mal, penner,
tusjer blanke ark.



FORMÅL :

Et verktøy/ metode for å gjøre deltakerne mer bevisst på seg selv og sine ressurser i teamarbeid. Visittkortet tar for seg områder som gjør både på det personlige plan og samarbeid kollegaer i mellom, områder som vi sjelden tenker over i det daglige arbeidet. Visittkortet er et personlig "produkt" som fylles ut individuelt, men er godt egnet til gruppearbeid i etterkant.

INSTRUKS:

- >> Utfylling individuelt (ca 25 min)
- >> Hver og en deltaker skal fylle inn de åpne feltene individuelt.
(Visittkort-malen må ikke nødvendigvis følges slavisk om rutene ikke passer helt, rom for tilpasning.)
- >> Gruppearbeid (Ca 25 min)
- >> Del inn i grupper på 4-6 personer.
- >> Fortell deltakerne at de kan dele det de ønsker fra visittkortet. Ikke nødvendig å ramse opp alt som er skrevet på deres visittkort på en gang, men ta en runde på hvert tema på arket. Det er absolutt lov til å snakke om ting en kommer på underveis men ikke har skrevet ned – det er litt av poenget med øvelsen.



VISITTKORT

MEG SOM UNGDOMSARBEIDER

HVIS JEG VAR ET DVER SÅ VAR JEG ENVET
(TEGN ENVET OG BESKRIV MED FÅ BESKRIVELSE ORD)

DETTE KAN JEGF FÅULIG KOMPETANSE (F.eks. UTDANNING)

↓

↓

↓

↓

↓

SOSIAL KOMPETANSE (F.eks. GOD TL. Å LYTT, FORSTÅELSEFULL)

↓

↓

↓

SOSIAL KOMPETANSE
(F.eks. GOD TL. Å LYTT, FORSTÅELSEFULL)

↓

↓

↓

PERSONLIG MOTTO:

THE TWO SIDES OF MY COIN THAT
I DON'T WANT TO DISCUSS

THE TWO SIDES
OF MY COIN

↓

↓

↓

THE TWO SIDES OF MY COIN
THAT I DON'T WANT TO DISCUSS

THE
STRENGTH SIDE

↓

↓

↓

THE SIDE THAT I
DON'T WANT TO DISCUSS

↓

↓

↓

THE TWO SIDES OF MY COIN
THAT I DON'T WANT TO DISCUSS

THE TWO SIDES OF MY COIN
THAT I DON'T WANT TO DISCUSS

THE TWO SIDES OF MY COIN
THAT I DON'T WANT TO DISCUSS

THE TWO SIDES OF MY COIN
THAT I DON'T WANT TO DISCUSS



VISITTKORT

MEG SOM UNGDOMSARBEIDER

HVIS JEG VAR ET DYR SÅ VAR JEG EN/ET
(TEGN DYRET OG BEGRUNN MED FÅ BESKRIVENDE ORD!)

DETTE KAN JEG! FAGLIG KOMPETANSE (F.EKS. UTDANNING)



SOSIAL KOMPETANSE (F.EKS. GOD TIL Å LYTTTE, FORSTÅELESFULL)



SOSIAL KOMPETANSE
(F.EKS. GOD TIL Å LYTTTE, FORSTÅELESFULL)



PERSONLIG MOTTO:

TRE TING JEG ER STOLT AV I LIVET MITT
(SKOLE, FRITID, PERSONLIG...)

TRE TING JEG
DRØMMER OM:



MINE TRE VIKTIGSTE VERDIER I
SAMARBEID MED ANDRE:

MINE TRE
STERKESTE SIDER



TRE EGENSKAPER SOM
JEG LIKER HOS ANDRE

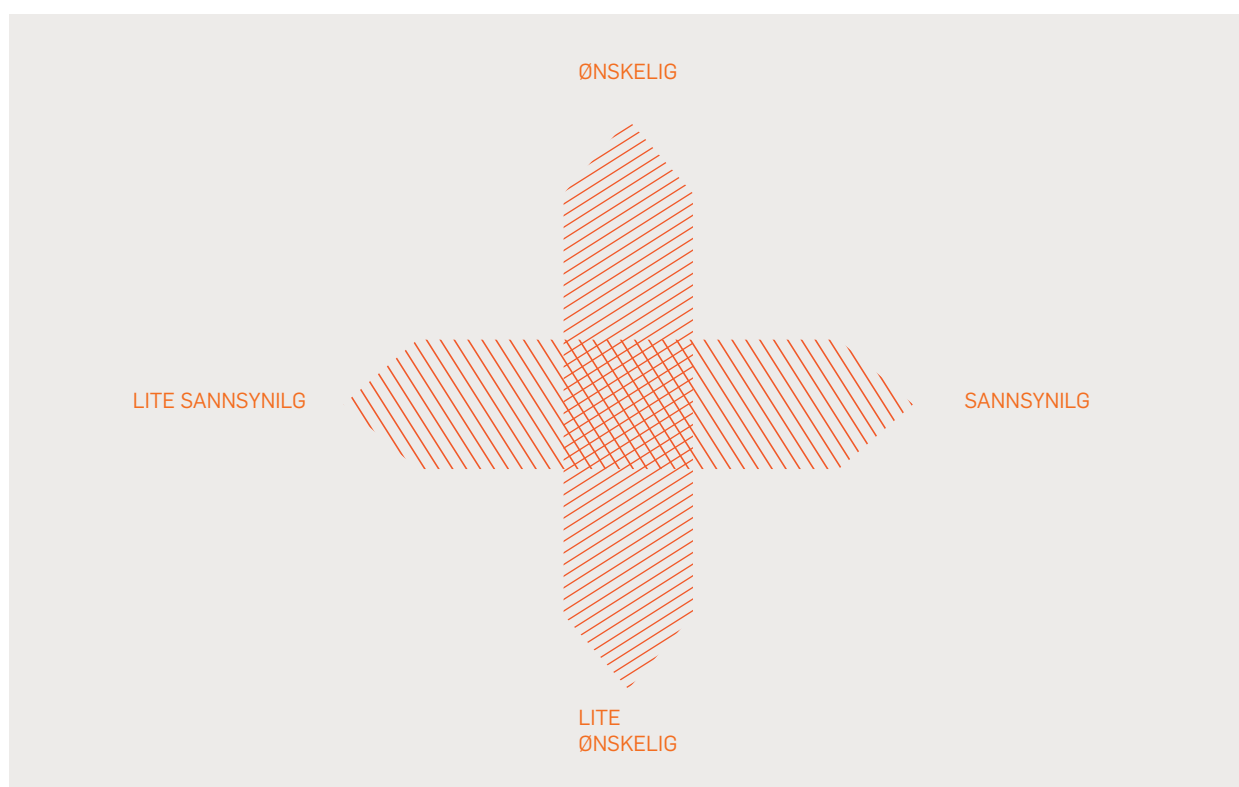


SÅNN KAN GRUPPEN
STØTTE MEG I ARBEIDET

DET KUNNE JEG
TENKE MEG Å BLI
BEDRE TIL

VARIGHET: 10 min

DU TRENGER: Autografjaktmalen,
fargede pinner/tusjer



FORMÅL:

- >> Man oppnår å ta hver ide på alvor og diskuter den på en konstruktiv måte, gjennom at ungdommene har konkrete kriterier å bedømme ideen utifra.
- >> Ungdommene lærer å selv bestemme hva som er ønskelig og gjennomførbart, se på realismen i ulike forslag og lete etter mulige løsninger.
- >> Den voksne blir veileder og prosessleder, framfor "leder" som tar avgjørelsene

INSTRUKS:

- >> Vis modellen – sansynlig / lite sansynlig + ønskelig / lite ønskelig
- >> La deltakerne skrive ulike ideer på post-it-lapper, og plassere ideene ut fra skalaene "lite gjennomførbart – gjennomførbart" og "lite ønskelig-ønskelig".
- >> Les opp hvilke ideer som står i hvert felt. Spør deltakerne: Er dere enige? Hører alle disse ideene hjemme i dette feltet? Er denne ideen virkelig lite realistisk? Hva skal til for å gjennomføre den?
- >> Prosessleder flytter om på lappene ettersom diskusjonen utvikler seg og deltakerne endrer meninger.
- >> Flertallet bestemmer hvor ideene plasseres på skalaen.

REFLEKSJONSSPØRSMÅL

- >> Hva oppnår man ved å bruke denne modellen sammen med ungdommene?

ØNSKELIG

LITE SANNSYNLIG

SANNSYNLIG

LITE
ØNSKELIG



Autografjakten

DU TRENGER: Autografjaktmalen, fargede penner/tusjer



FORMÅL:

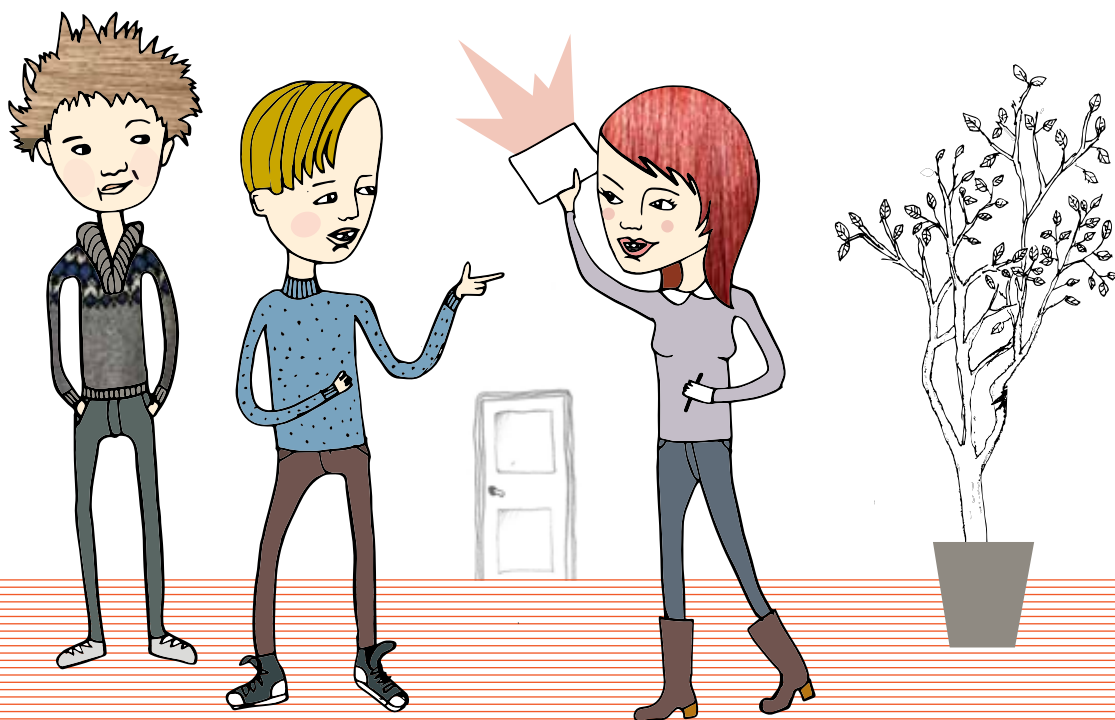
Skaper dialog og møter mellom ungdommene, alle får "se" hverandre. Lærer noe nytt om hverandre. Kan gjøres som en konkurranse: Samle flest mulige autografer på begrenset tid – det skaper ofte mye engasjement, litt "stress" og fører til at mange glemmer sjenanse eller andre barrierer.

INSTRUKS:

- >> Alle får utdelt en liste over ulike egenskaper.
- >> Skal så samle så mange ulike autografer som mulig og forsøke å få en underskrift i hvert felt på listen.
- >> Kun en autograf fra hver person
- >> Ikke signer ditt eget ark

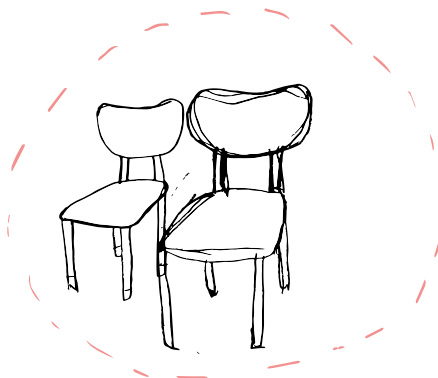
FORSLAG TIL REFLEKSJONSSPØRSMÅL:

- >> Hvordan opplevde dere å delta i denne øvelsen?
- >> Hva tror dere ungdommer vil få ut av å delta?



Her sitter jeg

DU TRENGER: Én stol til hver deltaker

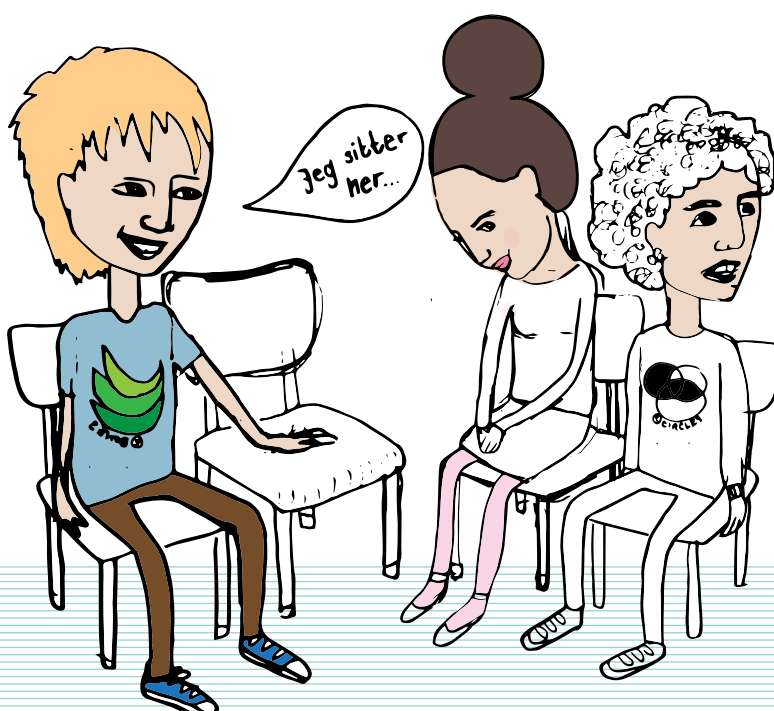


FORMÅL:

Å få energi i gruppa samtidig som man må øve på navnene til de andre deltakerne.

INSTRUKS:

1. Alle deltakerne setter seg i en ring, på hver sin stol.
2. Prosessleder setter en tom stol i ringen og står i midten av sirkelen og instruerer.
3. Personen i midten skal forsøke å finne seg en stol å sitte på.
4. De som sitter skal forsøke å forhindre dette.
5. Personen som har fått en tom stol til venstre for seg må legge hånden på stolen og si "Her sitter jeg!" og deretter sette seg på den tomme stolen.
6. Den som satt ved siden av den som flyttet seg får nå en tom stol til venstre for seg og må gjøre det samme: Legge hånden på stolen og si "Her sitter jeg!" og deretter sette seg på den tomme stolen.



Her sitter jeg

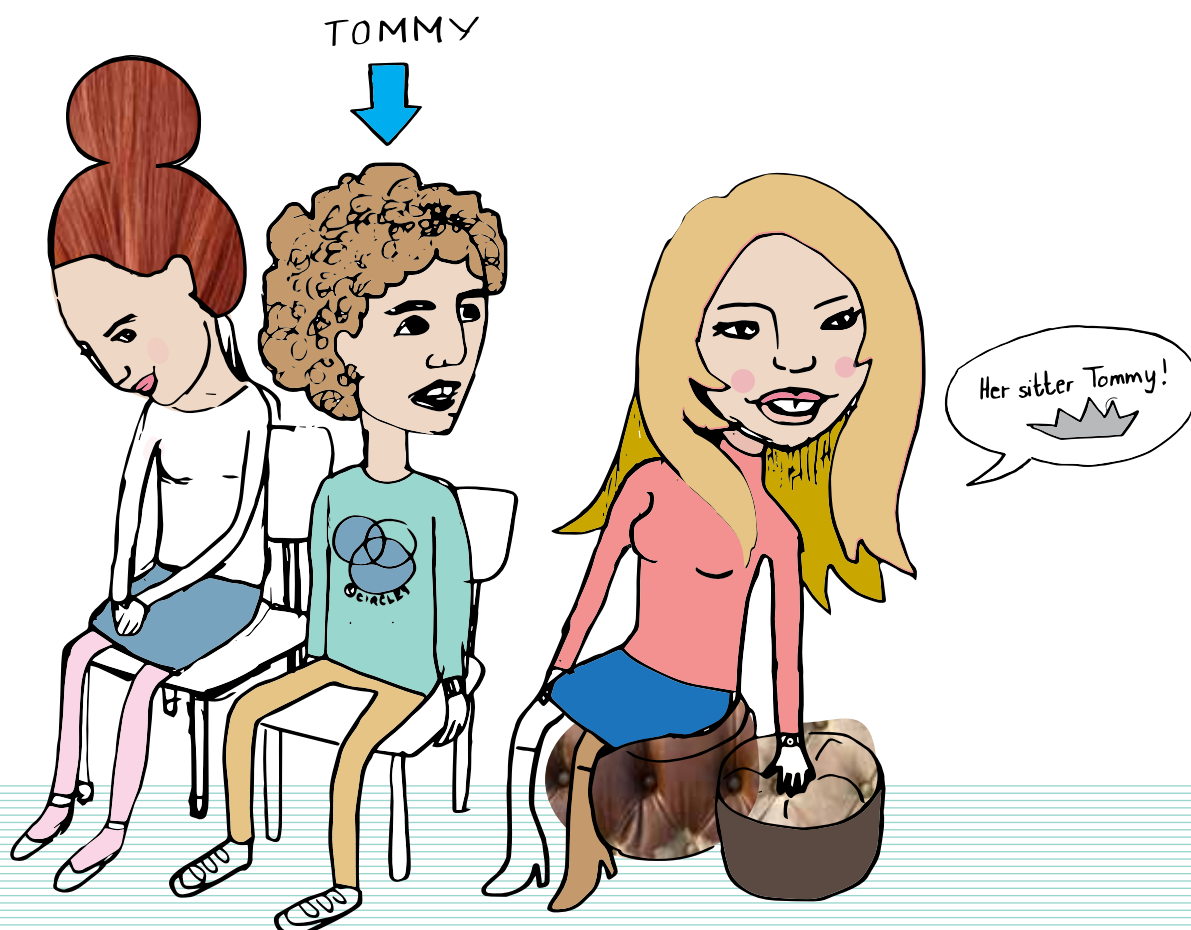
7. Tredjemann, den som satt ved siden av den som flyttet seg får nå en tom stol til venstre for seg, skal nå legge hånden på den tomme stolen og si et navn på en av deltakerne i ringen. Eksempel: "Her sitter Tommy!" Den som blir navngitt må skynde seg å sette seg på denne stolen.

8. Nå blir Tommy sin stol tom og da må den som har denne ledige stolen på sin venstre side si "Her sitter jeg!" Nestemann gjør det samme, før den tredje legger hånden på stolen og sier navnet til personen den vil skal sitte på stolen.

9. Det er om å gjøre for den som står i midten å rekke å sette seg før noen har rukket å legge hånden på stolen og enten si "Her sitter jeg" eller "Her sitter ..."

10. Om den som står i midten klarer dette må den som var for treg nå stå i midten og forsøke å sette seg på en ledig stol.

11. Øvelsen fortsetter så lenge det er energi i gruppa.



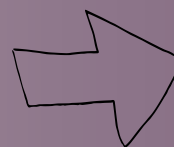
Ballpresentasjon

DU TRENGER: En ball

FORMÅL: Isbryter

FORKLARING AV ØVELSE

En morsom presentasjonsøvelse hvor alle får vist seg frem for gruppen og deltakerne får ny kunnskap om hverandre. (bonus: en forventningsavklaring for opplæringsprogrammet) Denne øvelsen er en trygg og enkel måte å begynne å snakke sammen, holde fokus på den som snakker. Gjennomføres slik at alle har fullt fokus på den som snakker.



Ballpresentasjon

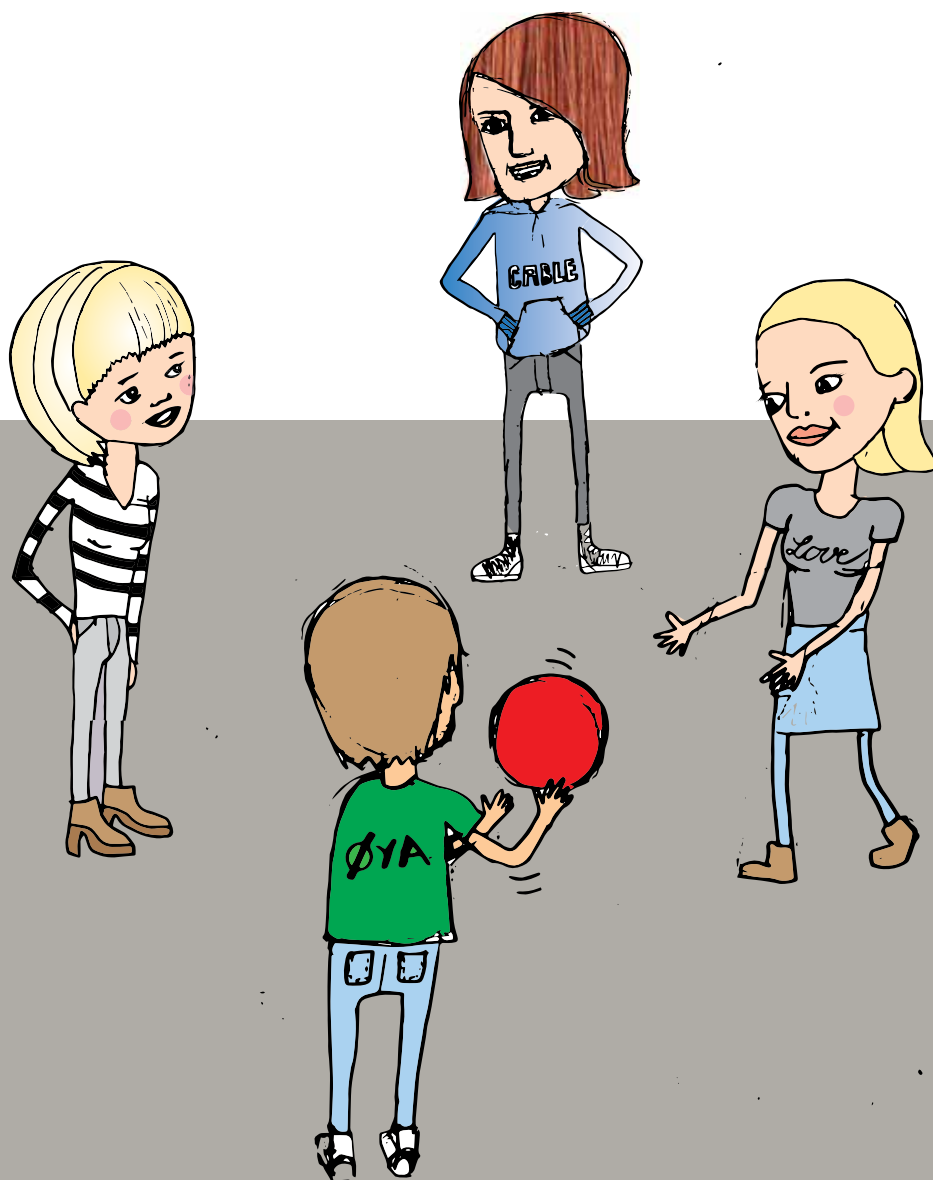
INSTRUKS:

Gruppen stiller seg i en ring.

"Veilederen" forteller at vi nå skal ha en litt annerledes presentasjonsøvelse hvor en "taleball" blir vilkårlig kastet rundt i ringen.

Alle skal ha ballen 3 ganger. Hver gang man har ballen skal man svare på et spørsmål som er bestemt på forhånd. Veilederen går i gjennom alle spørsmålene før man starter, men det kan være nødvendig å gjenta spørsmålene underveis.

1. Første gang man får ballen: Navn + arbeidsplass
2. Andre gangen de har ballen: Hobby/interesse, noe du er glad i å gjøre
3. Tredje og siste gang de har ballen: Forventninger opplæringsprogrammet



Zipp Zapp Boing

FORMÅL:

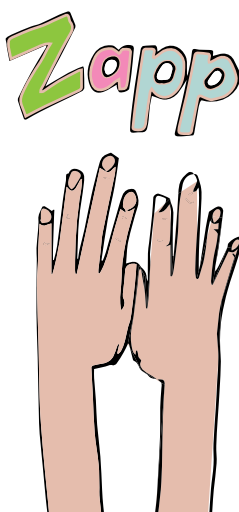
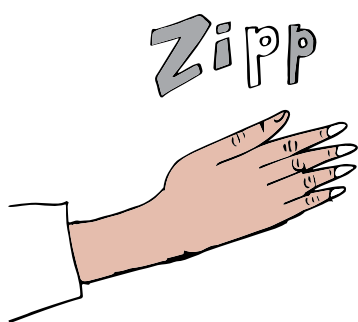
Energjøvelse for å øke energinivået blant deltakerne.

INSTRUKS:

Alle deltakerne stiller seg i ring. Vi skal nå sende videre en "fiktiv laserstråle".

Skal man "zippe" tar man ut én hånd til siden, enten mot sidemannen på høyre eller venstre side.

Skal man "zappe" setter man begge hendene sammen og da kan man ikke zappe til sidemennene, men kun til en annen deltaker ute i ringen. Når du har fått en zipp eller zapp fra noen må du sende en zipp eller zapp videre. Du avgjør selv om du vil zippe eller zappe. Skal man "boing'e" setter man opp to hender som i ett skjold foran seg. Da sender man "zipp'en" eller "zapp'en" man nettopp har fått sendt mot seg tilbake til den den kom fra. Man sier høyt "zipp" eller "zapp" eller "boing" mens man gjør bevegelsene. Det går ikke an å boing'e en boing.



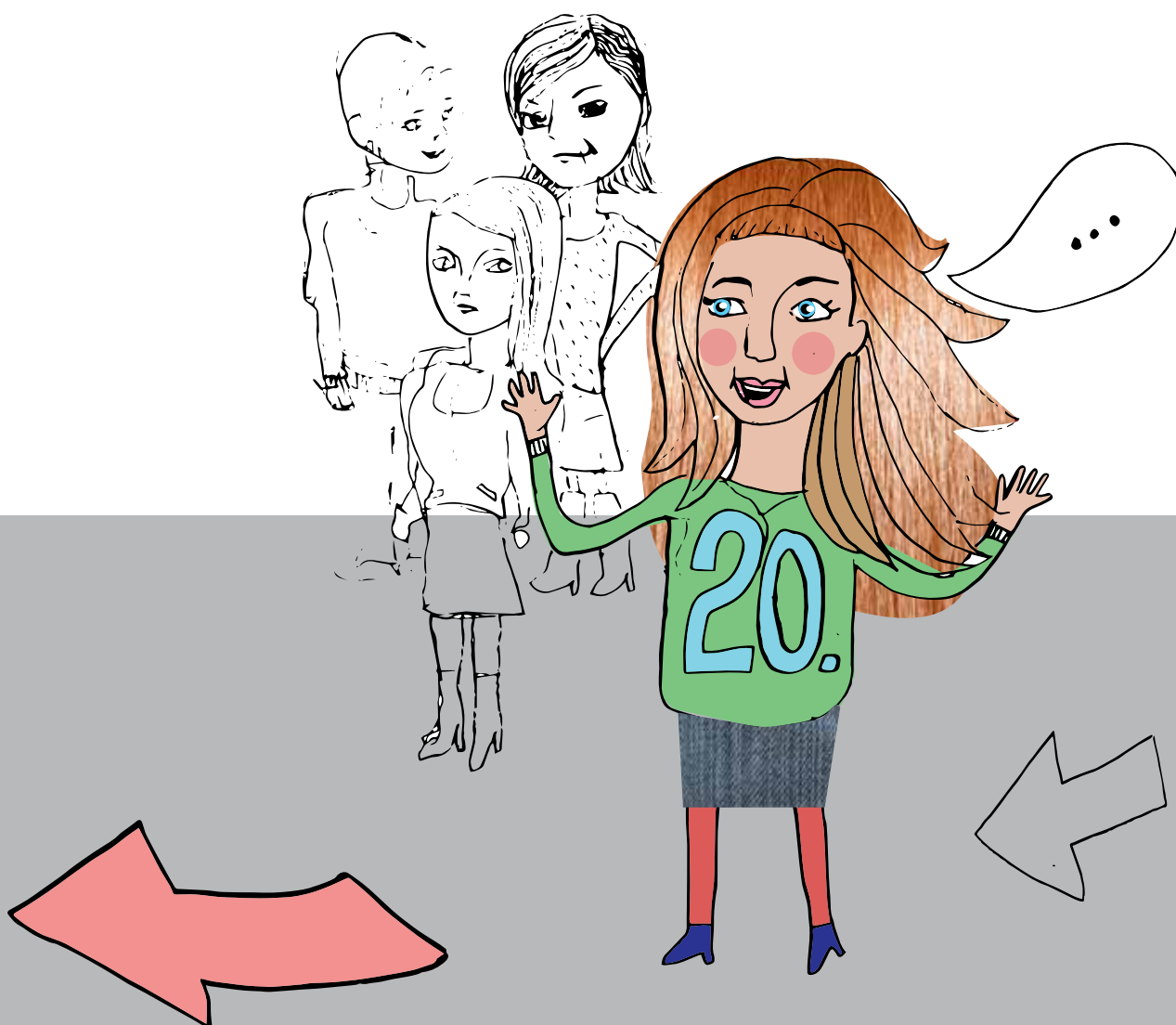
Roterende Ideutvikling

INSTRUKS:

Idesamlings/ideutviklingsprosess som passer for masse deltakere. Ideene/spørsmålene har blitt til i en tidligere prosess: klubbstyre kan ha kommet opp med noen spørsmål, eller som nå, i en tidligere felles idemyldring.

Alle deltakerne i lokalet skal få komme med innspill på hver og en av ideene/spørsmålene/prosjektoverskriftene som er valgt ut som tema.

Idemyldring i smågrupper/sirkler – noen personer (idebærere) som representerer hver sin idee/spørsmål/tema roterer mellom gruppene og tar imot ideer fra gruppa i tur og orden. Vi gjør en miniversjon/demonstrasjon med 4 sirkler og 4 ideer/spørsmål/tema. Idebærerne går først sammen og lager hjelpespørsmål som de tror vil få folk til å komme på ting om de stopper opp. Del inn alle unntatt idebærere i 1nere-5ere, gruppene finner seg bord.



Roterende Idéutvikling

IDEBÆRERENS ROLLE:

Presenter deg og temaet ditt! Samler inn så mange innspill som mulig fra hver gruppe. Er ordstyrer som lar folk snakke i tur og orden (lov å si pass, ikke lov å si "nei", "ikke", slik som i "Positiv brainstorming")

Idebærerne skal innom alle stasjoner – nytt ark, presenter noe av resultatet og velg ev. hva du vil ha mer innspill på (unngå å de samme forslagene, men heller fordyp enda mer).

Idebærerne roterer på prosessleder sitt signal.

REFLEKSJONSSPØRSMÅL:

Hvordan opplevdes det å være idebærer og deltaker?

Hvordan kan øvelsen brukes? Hva kreves?

Har dere noen erfaringer i forbindelse med dette?

HENSIKT:

>> Øvelsen sikrer bred deltakelse og svært mange innspill og fordypning på kort tid.

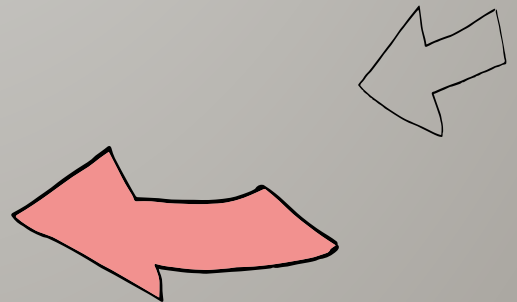
>> Kan gjøres med veldig mange.

>> Deltakerne kan lære å ta ansvar, hvordan konkretisere en ide, og hvordan ta og gi innspill.

TIPS

- Med ungdom som idebærere kreves det tydelig prosessleder/ støttepersoner. Krever god organisering og opplæring av idebærerne.

- Kanskje vil folk melde seg på til prosjektgruppe etterpå, som følger opp ideen.



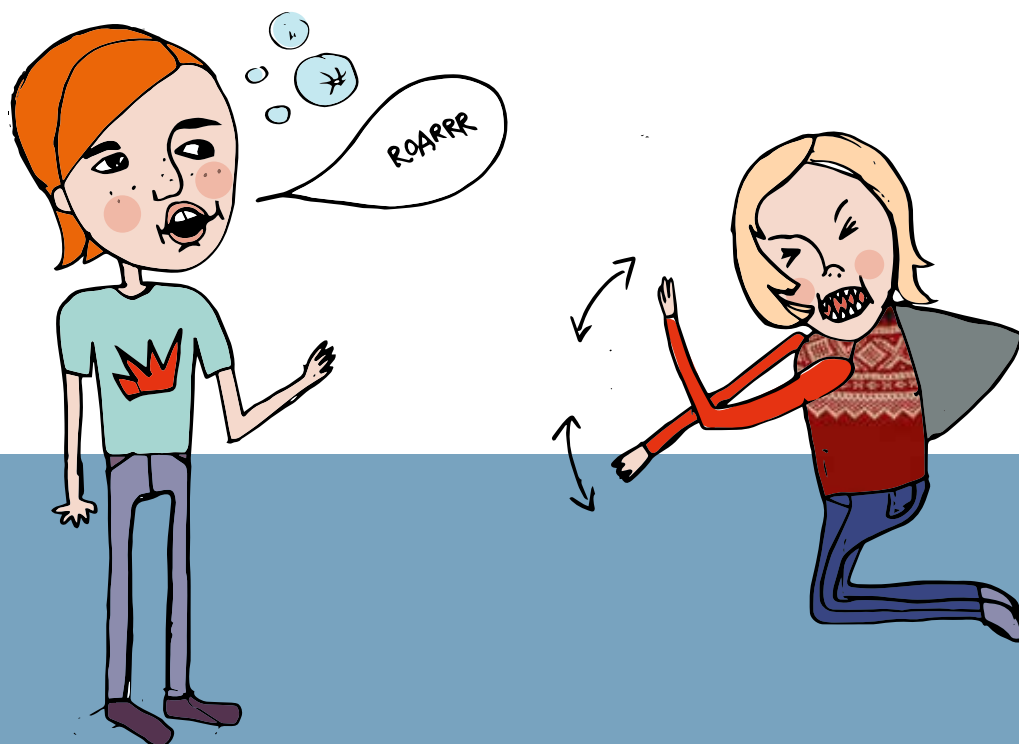
Dyrene i arken

FORMÅL:

En gruppeøvelse som gir energi samtidig som den sprer humor og glede. En tillitsøvelse hvor deltakerne blir utfordret til å bruke seg selv.

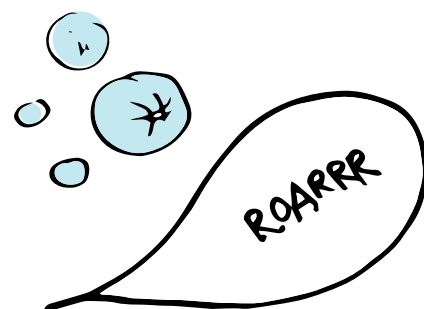
INSTRUKS:

1. Gruppen stiller seg i en ring.
2. En person stiller seg i midten av ringen.
3. Alle i ringen finner seg en partner som han/hun står sammen med.
4. Den som står i midten av ringen blir enig med de i ringen om hvilke dyr de skal etterligne. De blir da enig om både lyd og bevegelse til det dyret man velger. For eksempel katt; Lyden er mjau og bevegelsen er poten som vasker ansiktet.
5. Når dyrene, lydene og bevegelsene er avtalt starter øvelsen. Man bør ha tre dyr å etterligne. Den som står i midten peker på et par og sier navnet på dyret. Den ene skal da lage lyden og den andre lager bevegelsen. Dette skal skje samtidig og paret har ikke lov på forhånd å avtale hvem som skal gjøre bevegelsen eller lyden.



Dyrene i arken

6. Hvis paret lykkes, peker personen i midten på et nytt par og sier et nytt dyr. Da skal paret igjen si lyden og utføre bevegelsen samtidig, uten at det er avtalt.
7. Dersom paret mislykkes, må den personen som ikke greide å utføre oppgaven, bytte med den personen som står i midten. Den som sto i midten går nå inn i ringen og danner par med den som "mistet" partneren sin.
8. Personen i midten fortsetter slik som den første personen gjorde. Slik fortsetter leken med at parene må gjøre lydene og bevegelsene til det dyret som personen i midten forteller dem. Den i midten bytter plass med den som ikke greier det.
9. Etter hvert kan man gjerne legge på to dyr til.
10. Denne leken skal ha et raskt tempo og det er viktig at den som står i midten er rask til å peke og si dyret.



Evalueringsøvelse



FORMÅL:

Lære seg å gi og ta konstruktive tilbakemeldinger. Positivt fokus og positivt språk samtidig som man belyser forbedringspotensialet. En nyttig evalueringsøvelse som også kan brukes som avslutnings øvelse, for og lett kunne få oversikt på læring og hvor det ligger eventuelt forbedringspotensial.

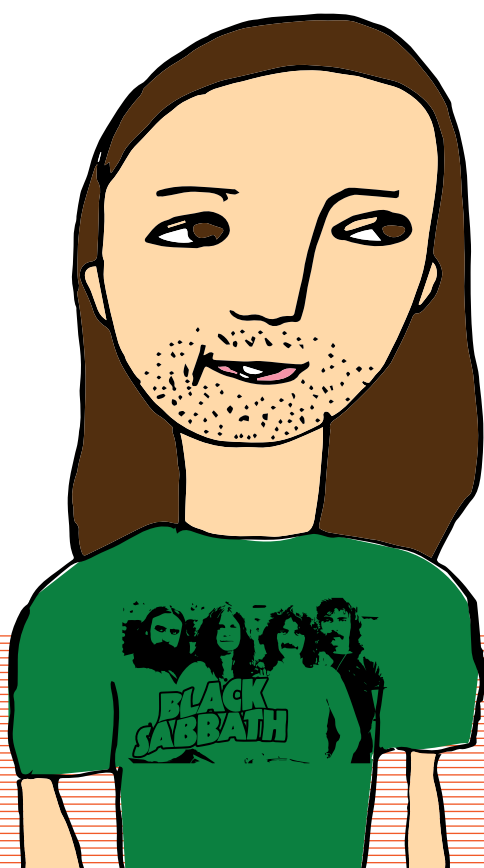
INSTRUKS:

Kursholder styrer øvelsen fra "tavlen" (bruk gjerne flipover)

Tegn opp tre (eller flere) skalaer fra 1 – 10

Spør deltakerne:

- > Vurder flere øvelser og deler av dagen, alle deltakerne sier sitt tall på hver ting, og hvorfor det tallet.
- > Hva er det som er bra, hva kunne vi ha gjort bedre for å nå 10
- > Konkrete tilbakemeldinger
- > Første runde: tall fra 1-10
- > Andre runde: Hva var så bra at vi nådde tallet (eks. 9 hvis snittet ble det) ?



1 2 3
4 5 6
7 8 9 10

Presenter din sidemann

INSTRUKS: Alle deltakerne står i ring (ev. sitt rundt bordet) og så skal to og to deltakere presentere seg for hverandre med:

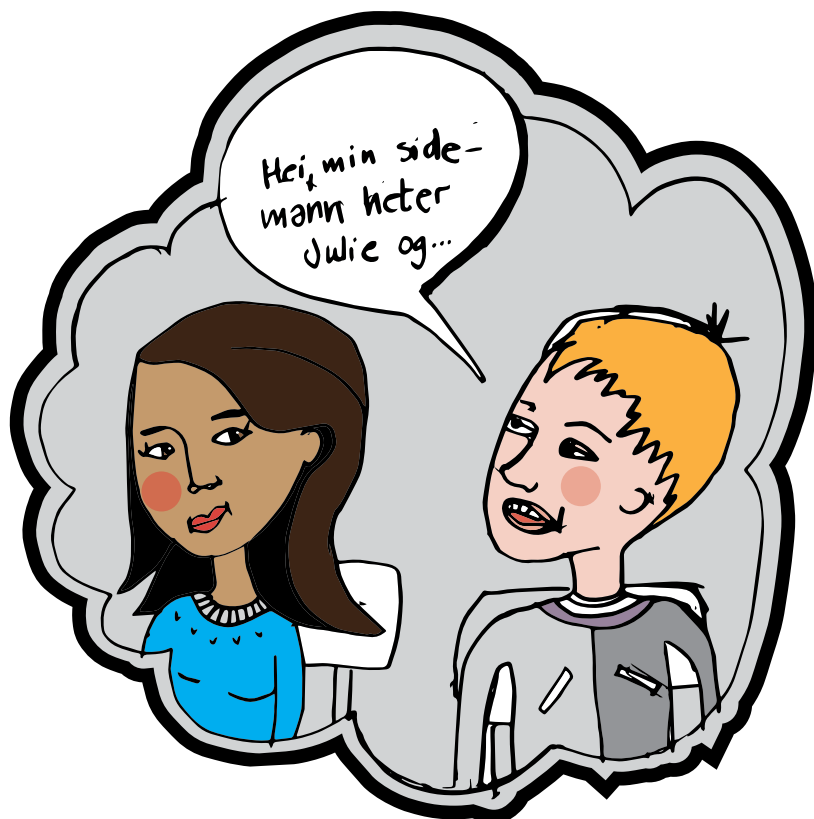
- a) navn
- b) refleksjoner fra forrige modul og
- c) forventninger til denne modulen.

Når alle har presentert seg til sidemannen, skal hver og en deltaker: presentere hva sidemannen nettopp har fortalt, i plenum i ringen. (Dette gjøres på samme måte som Erlend pleier å la deltakerne gjøre når de skal utveksle suksesshistorier på hans erfaringsamlinger.)

Eks: "Hei, min sidemann heter Julie og hun synes forrige modul var litt tung, og forventer at modulen i dag består av litt mindre teori pluss at hun ønsker å lære seg noen nyttige prosjektverktøy."

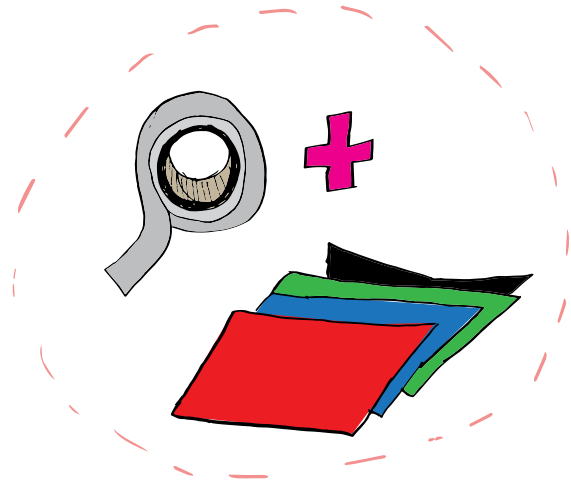
Tema: Navn/refleksjoner fra forrige modul/forventninger for dagen

Formål: Isbryter. Introduksjonsrunde der alle får presentert seg for hverandre, samt en kort erfaringsamling med utgangspunkt i forrige modul, og tilslutt en forventningsavklaring med fokus på dagens modul.



Fire hjørner

DU TRENGER: Teip, fargede ark (blå, rød, sort, grønn)



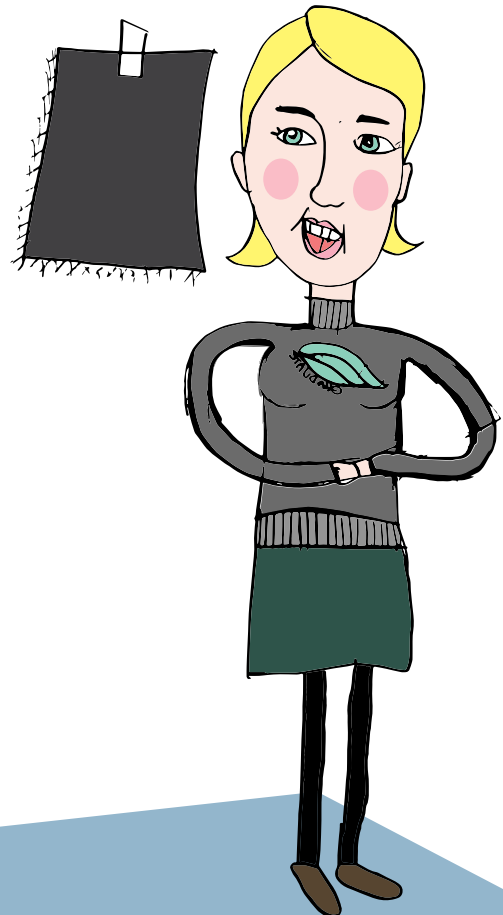
FORMÅL:

Reflektere, la deltakerne diskutere og se ting på andre måter, bevegelse

INSTRUKS:

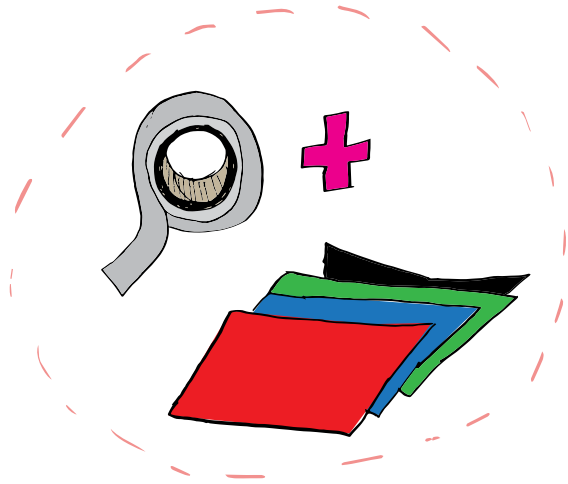
De fire definisjonene fra øvelsen over henges opp i hvert sitt hjørne. Deltakerne får beskjed om å gå til den definisjonen som er nærmest sitt hjerte. Det trenger ikke være en ferdig definisjon man er enig i, men være innenfor det man ønsker å jobbe videre på. Deltakerne informeres om at det ikke er et endelig valg, det blir mulig å flytte seg etter hvert. Alle får noen minutter til å lese og velge. (Det er ikke lov til å endre på definisjonene nå!)

Den som leder prosessen bør ikke ha en mening, eller bør i det minste ikke dele sin mening. Leder oppsummerer hvor mange som står i hvert hjørne. Én person spørres hvorfor han/hun står der han/hun står. Hvorfor er den definisjonen bedre enn de andre? Hva har den definisjonen som de andre ikke har? Leder oppsummerer det deltakerne sier og får bekreftet at hun/han har forstått rett. Om deltakerne har mer de vil tilføye lar hun/han de snakke videre. Én av deltakerne får lyst til å flytte seg til en annen definisjon men får beskjed "ikke enda", men spørres ut om hva han tenker. Deretter spør leder: Er det noen som vil flytte seg? Du som har flyttet deg: Hva tenker du nå?



Fire hjørner

DU TRENGER: Teip, fargede ark (blå, rød, sort, grønn)



FORMÅL:

Reflektere, la deltakerne diskutere og se ting på andre måter, bevegelse

INSTRUKS:

De fire definisjonene fra øvelsen over henges opp i hvert sitt hjørne. Deltakerne får beskjed om å gå til den definisjonen som er nærmest sitt hjerte. Det trenger ikke være en ferdig definisjon man er enig i, men være innenfor det man ønsker å jobbe videre på. Deltakerne informeres om at det ikke er et endelig valg, det blir mulig å flytte seg etter hvert. Alle får noen minutter til å lese og velge. (Det er ikke lov til å endre på definisjonene nå!)

Den som leder prosessen bør ikke ha en mening, eller bør i det minste ikke dele sin mening. Leder oppsummerer hvor mange som står i hvert hjørne. Én person spørres hvorfor han/hun står der han/hun står. Hvorfor er den definisjonen bedre enn de andre? Hva har den definisjonen som de andre ikke har? Leder oppsummerer det deltakerne sier og får bekreftet at hun/han har forstått rett. Om deltakerne har mer de vil tilføye lar hun/han de snakke videre. Én av deltakerne får lyst til å flytte seg til en annen definisjon men får beskjed "ikke enda", men spørres ut om hva han tenker. Deretter spør leder: Er det noen som vil flytte seg? Du som har flyttet deg: Hva tenker du nå?

