

Unga utvecklare

Att inkludera unga på riktigt!



Innehåll

Inledning

Unga utvecklare – att inkludera unga på riktigt!.....	4
---	---

Upplägg

Steg 1 – Uppdragsformulering.....	7
Steg 2 – Planering	8
Steg 3 – Rekrytering.....	8
Steg 4 – Genomförande	9
Steg 5 – Utvärdering.....	11

Att tänka på som handledare

Att tänka på som handledare	12
Rekommendationer till handledaren	14
Länktips	15

2024-03-04

Unga utvecklare – att inkludera unga på riktigt!

Text: Adrita Ahmed, Alicia Källgren och Helen Ashtari

Illustrationer: Filippa Farias

Kontakt: Ebba Kostmann, regionutvecklare

på Kulturförvaltningen:

ebba.kostmann@vgregion.se

Förord

Ungas delaktighet är viktigt – det är något som alla vuxna pratar om. Trots detta involveras inte unga på den nivå som egentligen krävs för faktisk förändring. Vi anser att ungas delaktighet är en fundamental del i ett demokratiskt samhälle. Och genom denna guide ger vi en handledning till de vuxna som vill ta sitt ansvar att främja ungas rättigheter och att inkludera unga på riktigt.

Arbetet som unga utvecklare har varit väldigt roligt och meningsfullt för oss. Vi har fått utföra ett flertal uppdrag. Det första handlade om att dela med oss av våra tankar utifrån ett individperspektiv till Västra Götalands kulturstrategi 2024–2027. Sedan har vi fått skriva ett medskick gällande hur barnets rätt till kultur kan stärkas i arbetet med utvecklingen av hälso- och sjukvården i Västra Götalandsregionen. Vi har också presenterat resultatet av båda uppdragen inför kulturnämnden. Som vårt avslutande arbete valde vi att skapa denna guide för att sprida konceptet Unga utvecklare.

Med det sagt har vi en önskan att guiden ger andra unga möjlighet att få utföra ett minst lika givande uppdrag. Vi hoppas att just du som läser denna handbok väljer att hjälpa oss att hålla detta arbetssätt vid liv.

Adrita Ahmed, Alicia Källgren och Helen Ashtari
Unga kulturutvecklare

Unga utvecklare – att inkludera unga på riktigt!

Har du ett uppdrag som rör utvecklings- och beslutsprocesser där ungas inflytande behövs? Då kan konceptet Unga utvecklare vara något för dig.

Att jobba med Unga utvecklare handlar om att inkludera unga på riktigt. Det ger inte bara unga möjligheten att göra sin röst hörd utan ger dem även möjlighet att påverka utvecklingen av samhället. Konceptet ger unga högre grad av delaktighet och inflytande. De blir lyssnade på och får uttrycka sina åsikter. Deras perspektiv blir en del i något större. I praktiken kan ett uppdrag som Ung utvecklare handla om att göra ett medskick till ett nytt strategidokument eller att bidra i ett förändringsarbete.

Varför ska unga involveras?

Enligt barnkonventionen är vuxna skyldiga att involvera barn och unga i alla frågor som rör dem. Att ta hänsyn till ungas perspektiv är demokrati-främjande. Unga är en viktig del av samhället och har ett unikt perspek-

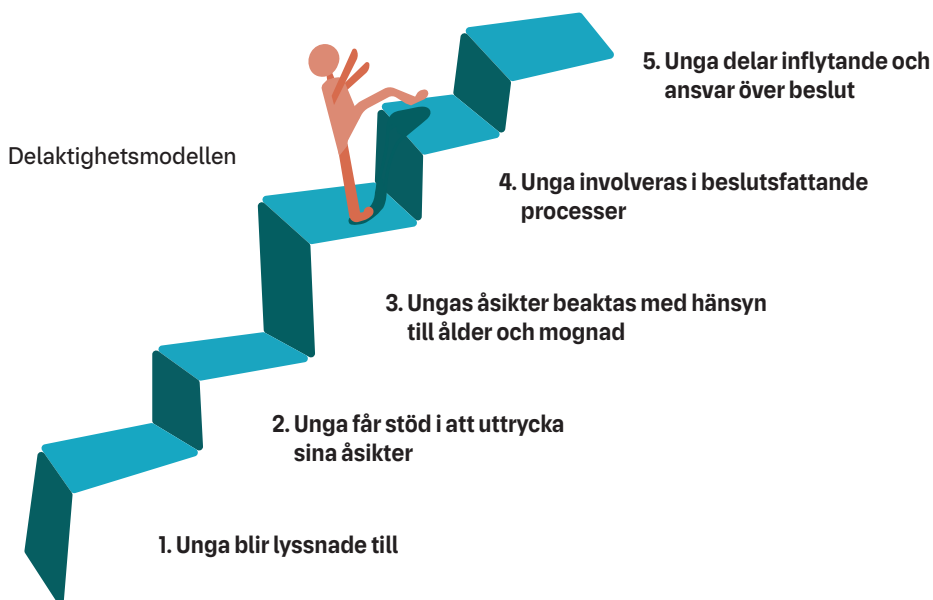
tiv. Ungas åsikter och erfarenheter lämnas ofta utanför och tas inte på allvar. Trots att viktiga beslut rör dem. Deras idéer och insikter är en oändlig kunskapskälla som vuxna behöver använda och ta tillvara. De kan nå källan genom att involvera unga och ha dialog med dem. Unga har perspektiv som vuxna inte har. Därför måste unga involveras. Unga utvecklare är en plattform som ger möjlighet att bidra på lika villkor.



Få ett nytt perspektiv på samhället

Hög nivå av delaktighet och inflytande

Konceptet Unga utvecklare handlar om att inkludera unga på riktigt.



Delaktighetsmodellen som bilden visar beskriver olika nivåer av delaktighet och inflytande. De unga utvecklarnas uppdrag ska ligga i linje med nivå 4 eller 5. Det innebär att unga involveras direkt i beslutsfattande processer istället för att bara agera rådgivande. Den nivån av inflytande ökar de ungas känsla av ägande och tillhörighet.

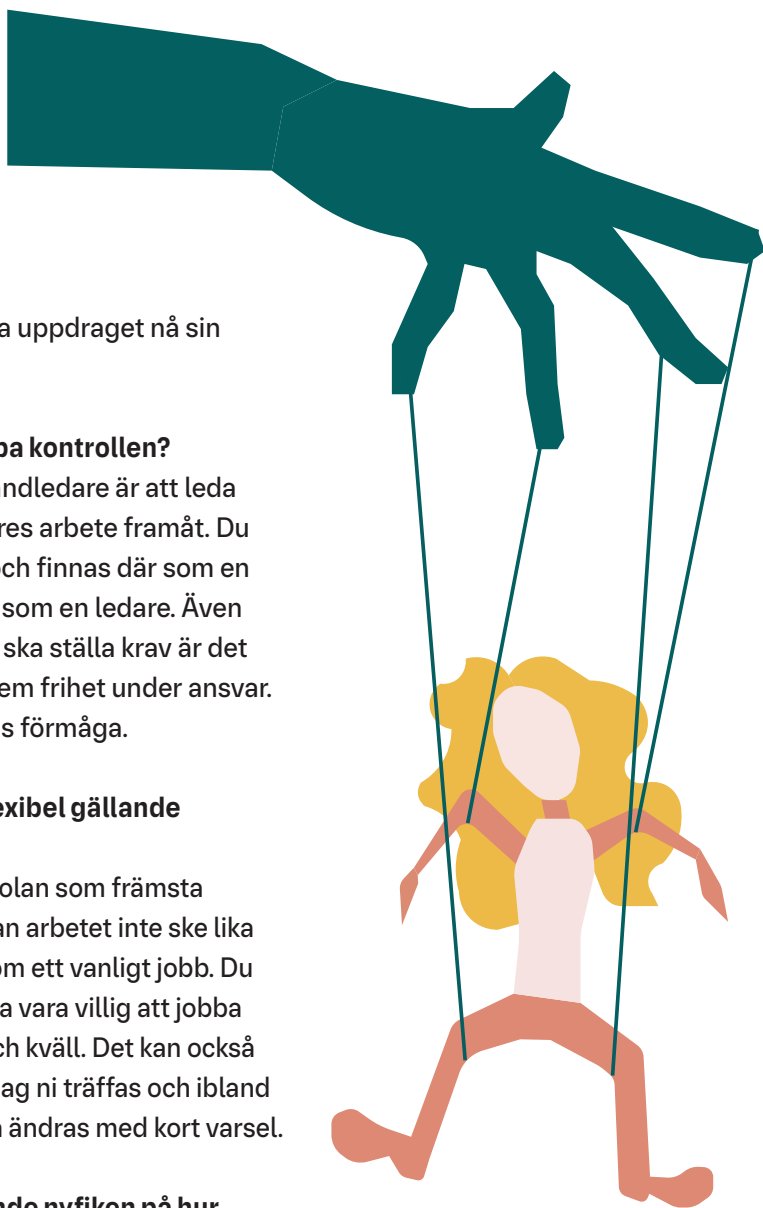
Passar konceptet dig?

Att arbeta med Unga utvecklare kräver en del av dig som vuxen. Det finns därför några frågor som är

viktiga att fundera på. Svaren hjälper dig att avgöra om konceptet passar just dig och om du är beredd att vara handledare.

Är du villig att dela makten?

Att jobba med Unga utvecklare handlar om att ge unga en hög grad av delaktighet och inflytande. Du är de ungas ingång till makten, oftast är det vuxna som bestämmer. Därför är det viktigt att de får tycka och tänka fritt. Våga lyssna på och ta tillvara deras tankar! Att inte vara rädd att lämna ifrån sig makten möjliggör för



de unga att låta uppdraget nå sin fulla potential.

Vågar du släppa kontrollen?

Din roll som handledare är att leda Unga utvecklars arbete framåt. Du ska hjälpa till och finnas där som en vägvisare, inte som en ledare. Även om du kan och ska ställa krav är det viktigt att ge dem frihet under ansvar. Att lita till deras förmåga.

Kan du vara flexibel gällande arbetstider?

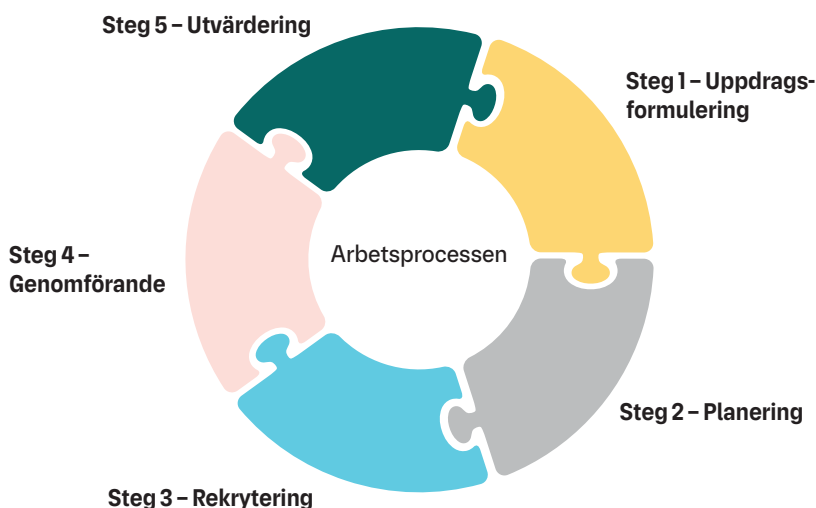
Unga ska ha skolan som främsta fokus, därför kan arbetet inte ske lika regelbundet som ett vanligt jobb. Du kommer behöva vara villig att jobba eftermiddag och kväll. Det kan också variera vilken dag ni träffas och ibland kan det behöva ändras med kort varsel.

Är du fortfarande nyfiken på hur konceptet funkar i praktiken?

Roligt, då är det bara att läsa vidare!

Våga släppa taget!

Upplägg



När du har din idé om ett meningsfullt uppdrag så finns det en arbetsprocess i konceptet Unga utvecklare som du kan följa. Den består av följande fem steg:

Steg 1

Uppdragsformulering

Det är viktigt att formulera ett bra uppdrag som är tydligt och meningsfullt. Det ska exempelvis finnas information om uppdragets syfte och mål, arbetstider och ersättning. Förväntningarna som du som handledare har på Unga utvecklare ska framgå. Ett tips är att skriva en

uppdragsbeskrivning som ni kan gå igenom tillsammans.

Konceptet Unga utvecklare handlar om att flera unga jobbar gemensamt i grupp. Ett rekommenderat antal är tre till fem unga. Då skapas en mångfald och alla får möjlighet att komma till tals. Det är viktigt att de unga är i majoritet i förhållande till antalet handledare.

Anställa eller timavlöna?

Uppdragets omfattning påverkar vilken typ av ekonomisk ersättning som är relevant. Om det är ett uppdrag över längre tid, ett större

projektarbete, kan en anställning vara relevant.

Handlar det mer om att unga ska vara konsulenter och delge sitt perspektiv på en fråga, kan en timavlöning passa bättre. Tänk på att ersättningsformen påverkar vilka unga som väljer att ansöka eftersom det indikerar uppdragets omfattning.

Kom ihåg att det kräver mer av dig som handledare att anställa, då måste till exempel arbetsmiljölagar följas.

Steg 2

Planering

Det är viktigt att planera genomförandet i sin helhet. Detta måste anpassas utifrån uppdraget. Det behöver inte vara detaljplanerat, eftersom ni delvis formar upplägget tillsammans. Ha en buffert med tid, saker tar ofta längre tid än planerat. Tänk igenom var och hur arbetsträffarna ska genomföras. Det bör finnas en trygghetsplats att jobba på och återkomma till.

Det är bra att innan fundera kring om ni ska ses fysiskt och/eller digitalt och om det funkar med hybrida möten. Kom ihåg att en skoldag är lång och att det behövs en paus. Det är bra att bjuda på fika eller en macka som ger energi att fortsätta jobba.

Steg 3

Rekrytering

Uppdragets utformning påverkar rekryteringen. Vilka krav ställer arbetet på de unga utvecklarna? Det är viktigt att ta fram en jobbprofil med tydlig information. De unga ska förstå vad som förväntas av en och vad uppdraget innebär.

Där ska det framgå vilka kunskaper och egenskaper som är bra att ha. Då kommer unga som passar för uppdraget att söka och du får rätt personer för jobbet.

Rekommendationen är att den som arbetar som ung utvecklare behöver kunna ta eget ansvar. Det behöver inte sättas en hård gräns för vilken ålder som får ansöka, men förslagsvis 15–20 år. De är ofta mogna nog att förstå uppdragets innebörd och tillräckligt unga för att kunna utgå från ett ungdomsperspektiv.

Fundera kring om de sökande verkligen måste lämna sitt CV. Det finns en risk att många saknar ett eftersom de kanske inte har haft ett jobb tidigare. Ett annat sätt för att avgöra om en person passar kan vara att fråga om en referens, till exempel en lärare eller tränare.

Marknadsföring

För att kunna nå din målgrupp är det viktigt att använda rätt typ av marknadsföring. Den kan ske via skolbesök, sociala medier, affischer på fritidsgårdar etcetera. Annonsens layout och formerna för spridning för den, kommer påverka vilka det är som söker uppdraget.

Urval

I urvalet behöver du tänka på att skapa en mångfald bland perspektiven utifrån exempelvis ålder, geografi och erfarenheter. När du gjort ett urval kan det vara bra att du har ett samtal med varje kandidat för att både du och dem ska känna en trygghet inför uppdraget.

Steg 4

Genomförande

Genomförandet består av följande faser. De är olika långa och anpassas efter det aktuella uppdraget.

Introduktion

Introduktionen är starten på hela arbetet med de unga utvecklarna. Den här fasen syftar till att skapa förståelse kring vad uppdraget innebär i praktiken.

De unga ska få svar på frågorna, varför och hur. De ska få information kring området/ämnet/frågan som ska undersökas så att de kan påbörja arbetet.

Introduktionen handlar också om att lära känna varandra. Var inte rädd för att ställa krav och berätta om vilket ansvar de unga har. Som handledare är det viktigt att visa delaktighetsmodellen och förklara den noga. Berätta för de unga om var de kommer befinna sig i arbetet.

Gruppdynamik

Det är viktigt att lyfta betydelsen av att alla får komma till tals och blir lyssnade på. Ett sätt att göra det på är att tillsammans komma överens om en



Genomförandets faser

gemensam utgångspunkt för trivsel och samarbete. Det kan verka uppentat men det blir en trygghet för alla. Bestäm hur ni ska göra för att få en bra dialog, till exempel handupp-räckning eller om ordet är fritt. Det är bra att ha lära-känna-övningar i uppstarten.

Undersöka

Den här fasen handlar om att de unga ska fördjupa sig i uppdraget eller frågan. De ska samla kunskap och erfarenheter som de kan bidra med senare i arbetsprocessen. Konkret kan det handla om att läsa in sig på området, ha dialog med berörda eller göra studiebesök, samla in åsikter från barn och unga.



Samla kunskap

När gruppen väl har kommit igång så brukar det rulla på. Beroende på uppdraget och dess omfattning kan den här fasen pågå olika länge.

Analysera

I den här fasen ska de unga utveckla och analysera och dra slutsatser kring tidigare lärdomar. Det är bra att både reflektera på egen hand och diskutera tillsammans.

Det är viktigt att skriva ner sina tankar och anteckna gruppdiskussionerna.

Summera och presentera

Innehåll och arbete i den här fasen måste anpassas utifrån vad uppdraget ska resultera i. Ska de ge ett medskick till en strategi behöver de ta fram och bearbeta texter. Handlar det om att hålla i en presentation för politiker behöver de förbereda sig inför den.

När de unga utvecklarna avslutat sitt uppdrag måste du som handledare ta tillvara de ungas perspektiv i utvecklings- eller beslutsprocessen. Det är också viktigt att du ger dem en återkoppling på vad som blev slutresultatet i den aktuella frågan.

Steg 5

Utvärdering

Genom att utvärdera arbetet med de unga får du feedback på genomförandet. Då kommer du kunna göra upplägget ännu bättre till nästa gång.

Men du behöver också regelbundet stämna av med de unga under arbetets gång. Då kan ni ändra på saker som inte fungerar.

Varje unik individ bidrar
med sitt perspektiv



Att tänka på som handledare

Bemötande

Vi och de. Vuxna gör ålderskillnaden större än vad den är. Skillnaden mellan ungas kompetens jämfört med vuxnas är inte stor.

”Unga är också människor”

Ansvar

Du behöver göra det tydligt för de unga vilka olika roller ni har i arbetet. De måste förstå vad som är ditt respektive deras ansvar. Att de har inflytande på en hög nivå men att det är vuxna som bestämmer i slutändan.

Det är viktigt att berätta att det är de vuxna som ansvarar för arbetets resultat och eventuella konsekvenser.

De unga deltar utifrån sina egna perspektiv. Det är inte deras ansvar att representera hela gruppen barn och unga.

Krav och förväntningar

De unga måste förstå sitt uppdrag och det är din uppgift att tydliggöra dina förväntningar. Du ska absolut ställa krav men de måste vara realistiska och rimliga. Du behöver också vara beredd på att det inte blir som du tänkt. Det går inte att utgå ifrån att alla kommer att bete sig på ett visst sätt. Huvudsaken är att kraven finns och är tydliga så att de unga kan följa dem.



Våra skillnader är det vi har gemensamt!

Trygghet

Det rekommenderas att ha en incheckning vid starten av varje arbetsträff. En runda där var och en får berätta hur läget är. Det blir ett verktyg för att få sina behov

Stäm av kontinuerligt

Följ upp arbetet med jämna mellanrum. Fråga de unga hur uppdraget går och känns. Då kan ni hitta svagheter i arbetet men även styrkor. De unga utvecklarna får ta mer plats. Det



Du visar vägen!

tillgodosedda och kan stärka känslan av trygghet. Kom ihåg att övningar, diskussioner med mera behöver anpassas till både individens och gruppens behov.

Var en vägvisare

Vad innebär det att vara för styrande respektive att inte styra alls? Lämna inte arbetet till dem helt och hållet men var inte heller för styrande. De unga ska kunna förvänta sig att du leder arbetet framåt. Här är din roll som handledare viktig.

kan öka trivseln i gruppen, utveckla arbetet och höja kvaliteten.

Att stämma av läget hjälper alla att förstå nuläget och det blir enklare att föra arbetet framåt. Det går till exempel att följa upp genom värderingsövningar eller öppna diskussioner.

Rekommendationer till handledaren

Du som arbetar med Unga utvecklare behöver ha viss kunskap om barnets rättigheter (se länktips) och hur barnrättsperspektivet ska beaktas. Du måste förstå olika nivåer av delaktighet och forma uppdrag som ger unga inflytande på riktigt. Dessutom ska du känna till hur juridiska och etiska frågor ska hanteras, exempelvis ersättning och samtycke från vårdnadshavare.

En utgångspunkt i Västra Götalandsregionens (VGR:s) dialogarbete är den regionala riktlinjen Barn och unga som medskapare i VGR (se länktips). Saknar ni en egen riktlinje så ta gärna inspiration av den!

Vid anställning behöver du följa arbetsmiljölagar och regler. Är den unge under 18 år gäller även arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö. De tar bland annat upp rutiner för introduktion och regler för arbetstider i olika åldrar. Du måste inte vara expert på detta utan ta stöd av HR-personal. De vet också vad som gäller vid rekrytering och annonsering av tjänster.

Oavsett om ni väljer att anställa eller inte är rekommendationen att

göra en risk- och konsekvensbedömning innan de unga påbörjar sitt arbete. Då kan du identifiera arbetsmiljörisker och utifrån det ta fram en handlingsplan med åtgärder (se länktips). Det skapar ökad trygghet för dig som handledare och det är viktigt för att arbetet ska vara tryggt och säkert för de unga!

Första gången tar det lite mer tid, men det är det värt!

Avslutande ord

Det är otroligt viktigt att veta att det inte finns något rätt eller fel. Det här är bara en guide med förslag på hur du kan jobba med Unga utvecklare. Du måste anpassa upplägget efter dina förutsättningar och uppdragets utformning.

Saker kommer att bli fel och det är helt okej. Du måste vara öppen för att ändra på din planering och våga släppa taget. Unga är inte farliga och om de bara får rätt verktyg och stöd kommer de att kunna skapa fantastiska saker.

Länktips

Barnkonventionen – från teori till praktik

En webbutbildning framtagen av Västra Götalandsregionen i samarbete med Sveriges Kommuner och Regioner.



Lagar, regler och föreskrifter om arbetsmiljö

Från Arbetsmiljöverket.



Regional riktlinje Barn och unga som medskapare i Västra Götalandsregionen



