

第七屆分享會報告書—勵友中心

「雲若滿了雨，就必須傾倒在地上。」~集結所有愛少年的力量，包括少年自己。

申請第七屆傳善獎時，機構將邁入第 50 年，少年處境正面臨各種變化，而少年的相關政策卻沒有相應的調整，在這斷裂中看見機構責無旁貸的使命；機構過往大比例承接公部門委託，但若要適切回應服務需求，得接受創新與嘗試錯誤、彈性架構和擴大募款經費的挑戰，從服務對象、工作者、組織層面產生了連鎖效應，透過這份報告書分享傳善三年組織質變過程中的韌性。

此次計畫『逆境少年，好樣的！』是台北市基督教勵友中心『好樣少年創意基地』計畫的延續，我們持續關注新社會風險下社區中的逆境/困境少年，以系統化的服務模式進行生涯發展導向的少年培力，並連結到目前社會的就業型態與環境。我們也希望在直接服務之外，透過網路將相關實務知識和經驗作法推送給更多助人工作者，從開放分享自身之服務模式出發，建立平台促進台灣各縣市相關工作者之交流對話。

最終願景是將逆境/困境少年、少年相關者、助人工作者導向一共同整合的平台，(1)資源更容易取得：少年和少年相關者透過社群應用軟體找到我們，我們將其引導到可以幫助他們的地方；(2)解決複雜的問題：因世代時間縮短，資訊和知識累積速度需加快，少年、少年相關者、助人工作者可突破時間、空間的限制，交流、對話和分享，找到更具適配性、在地化的解決方案；(3)讓改變加速發生，透過同質機構助人工作者的連結，議題的串聯，形成力量，不再單打獨鬥。由於各相關少年服務夥伴連結形成的力量，推動相關政策資源的再分配，最終台灣各地不同城鄉之逆境/困境少年獲得重視和協助。

「創新就是把想法快速變成價值。」~Elon Musk

在我們提交的計畫中，雖然傳善獎只補助三年，但我們規劃了五年的整體計畫執行期程，前三年使服務模式更清楚地操作化，並具體整理出各項新社會風險下逆境/困境少年所面對的議題和所需的資訊、知識、做法；之後二年建立整合性平台，分享我們的看見與整理，與各地少年機構串聯合作，共同解決問題。

然而顧問提出關鍵疑問：「在這知識迭代速度如此快的時代，你們整理好的知識經驗，三年後還有用嗎？」鼓勵我們在網路平台的建置上要先產出、打帶跑，一次到位。

於是我們重新調整了做法，將此計畫分為三部分，包括：(一)針對逆境/困境

少年所發展之系統化職涯/生涯發展方案；(二)勵友實務知能整理傳承並帶來兒少服務專業提升—兒少 100km 直播平台；(三)帶動少年就業新興次專科職種(就培員)的整合與訓練—操作化工作手冊與夥伴工作者交流共創。

三部分的資源分配情況如下，以直接服務的方案費用支出最多，佔六成(60.3%)，直播平台佔三成五(34.7%)，夥伴交流共創則佔總支出不到一成(5.0%)。

科目	2022 上	2022 下	2023 上	2023 下	2024 上	2024 下	總計
系統化生涯發展方案	1,699,311	1,142,910	1,056,510	1,147,263	1,103,163	1,610,738	7,759,895
兒少 100km 直播方案	387,216	567,984	503,762	997,587	848,986	1,156,127	4,461,662
就培員交流共創方案	7,000	16,302	172,991	91,966	1,400	357,558	647,217
小計	2,093,527	1,727,196	1,733,263	2,236,816	1,953,549	3,124,423	12,868,774

*此表係以半年度為統計區間的經費支出表

若從會計別來看，三年總支出共 12,868,774 元，以人事費用最高，佔 75.9%，是業務費的 4.5 倍。

科目	2022.6	2022.12	2023.6	2023.12	2024.6	2024.12	比例
人事費	1,578,114	2,740,400	4,184,926	5,636,030	7,355,740	9,765,848	75.9%
業務費	7,000	173,302	442,839	1,228,551	1,462,390	2,176,705	16.9%
行政管理費	508,413	907,021	926,221	926,221	926,221	926,221	7.2%
小計	2,093,527	3,820,723	5,553,986	7,790,802	9,744,351	12,868,774	100%

*此表為累加制

運用這些資源，這三年產出的受益者包括職涯/生涯發展處於逆境/困境少年、兒少助人工作者和相關社群。

	系統化生涯發展方案	兒少 100km 直播方案	就培員交流共創方案
主要受益者	職涯/生涯發展處於逆境/困境少年	兒少助人工作相關人士(社工、老師、學者、學生)	少年就業服務工作社群(就培員、就業輔導員、就業社工、就業陪伴員)和機構
服務	2022-2024 年共服務 364 位少年，提供 6,253	自 2023 年 10 月直播至 2024 年底，共直播 52	67 位就業培力工作者參與青少年職涯就業服務

量	人次生涯探索服務，865 人次的職涯服務，並擴大來自不同區域的少年使用此資源。	場；分享 172 個知識點，各主題 2 週內觀看量在 600~800 人次。全台 577 位助人相關工作者加入兒少 100km 臉書社團，連同 YT 頻道共 273 人訂閱。	單位訪談與共享會(辦理地點：台北)；38 位工作者參加職涯培力暨自力準備分享會就業場(辦理地點：台中)。「你培少年我陪你」手冊印製 300 本發放。
產出	1. 建立系統化的服務模式，少年從探索興趣啟發階段(多元體驗課程和認真玩社團)、能力培養與深化階段(生涯諮詢、進階課程/訓練、職涯服務、引導自主學習與實務應用)，到實戰階段(職涯工作坊、有酬任務、夥伴工作者制度、領導力培養與參加社會活動)，明確指出每階段的關鍵執行內容，以及可預期的變化與成長。 2. 將服務模式運用視覺化的設計進行服務溝通；設計可評估的工具。 3. 採用實證為本的理論觀點建立服務基礎，特別以正向少年發展(PYD)、興趣火花(SPARK)、少年的發展性資產(ASSETS)等相關理論為主。	1. 辦理內部講師訓練、教案產出訓練、直播課程訓練，培養社工的新職能：認識直播軟體操作、腳本內容、鏡頭表演與行銷概念。 2. 以直播任務為操作手段，加速孵化實務經驗輸出之速度，協助內部各實務單位進行知識彙整，產出文本與知識點。 3. 自 113 年 10 月起以直播形式進行操作，每周一次，每次一小時，穩定產出。 4. 除了勵友單位專業傳承外，亦邀請外部講師進行多元嘗試，了解受眾的需求和喜好，累積社群能量。 5. 產出第一版標準化流程，加速產出時間與降低各種干擾因素，從 20-24 小時一次的產出時間降低到 12-16 小時，並持續迭代流程。	1. 為了帶動少年就業新興次專科職種(就培員)的職能確立，辦理青少年職涯就業服務單位訪談與共享會，目的在交流服務對象樣態、服務痛點與解方，以及就培員的職涯發展路徑。 2. 製作一本協助弱勢青少年的就培員的無人督導書「你培少年我陪你」，幫助工作者思考核心目標，提供就業全局視野，並對應少年就業服務中的疑難雜症提供實用策略。 3. 與北中南部少年就業工作者進行手冊探測，探測方式為 21 天使用手冊並提出反饋建議。 4. 透過學術研討、座談分享、國際期刊，擔任公彩計畫輔導委員等不同形式推廣就業服務模式。
成	1. 少年從興趣嘗試逐步	1. 九成勵友實務單位的工	1. 搭配 100km 直播平台，

效	找到明確的生涯方向。 2.自信心提升成為主動的探索者與貢獻者。 3.與社會連結更緊密，並練習承擔不同的角色責任。 4.從基礎技能到專業發展，成為能獨立應對挑戰的未來職場人。	作者經歷產出知識文本的過程，五成有直播的經驗。 2.會內分享 29 場，建立 103 個知識點；會外講師分享 23 場，產出 69 個知識點。 3.為台灣首個經營超過一年的社工專業知識性平台，具有共通性高的專業語言和共學情境。	線上知識收斂與分享，導入線下共享會。 2.就業培力工作者 67 位參與「你培少年我陪你」手冊共創，再由 12 位北中南部的少年就業工作者進行 21 天手冊探測。 3.於手冊中定位就培員新興的次專科職種的職能和職涯發展。
---	--	--	--

「所有創新者始於不舒服的地方，因為如果它很容易，那就不叫創新的了。」~ Seth Godin

由於傳善計劃進行的方案都非過往經驗的延續，得不斷披荊斬棘、開闢路徑，執行過程中不如預期的情況經常發生，這時就需要一些停下來的時間，思考或討論是否繼續這一方向或作法；若是繼續，那麼如何調整改善。

一、直接服務：系統化職涯/生涯發展服務方案

卡關/不如預期的項目	從中的學習/改善的做法
少年可能對生涯探索課程有興趣，但實際參與的行動不足，導致課程報名人數與參與人數不如預期。	與其提升少年的動力，不如擴大方案的宣傳，增加潛在服務對象。原先將大部分時間放在方案的辦理，但我們需要優先將時間精力放在活動宣傳和對外關係，於是第二年我們開始連結不同單位、學校介紹課程方案，提升參與人數。
青少年個別差異大，不同青少年有不同的需求和情況，有些少年需要就業協助，但有更多少年需要各種不同能力、態度的培力和培養，才不會進入就業就陣亡，	延伸出生涯案和諮詢案服務，希望提供個人化的支持，特別關注資源缺乏的青少年，提供更長期的支持與耐心，給予少年空間與時間來探索內在，實際執行計畫，並提供額外的資源，如：升學的輔導志工、科系學長姐對談、作品集工作坊等等。
有酬任務(接設計案、接烘焙單、擺攤等)進行過程中，少年會花費比他們想像中更多	再一次確認我們對延續性的重視，以及對少年而言實踐與實戰的重要，我們思考：少年參與課程和學習，然後呢？怎麼連結到職涯發

時間，更多心力顧慮許多細節，初期任務收入也不如一般打工，讓少年感到挫折想放棄；工作者給的引導、協助、支持、陪伴也是高的，特別消耗工作者能量。	展路徑？有酬任務是重要的連結，讓少年可以真實地執行與決策，產出有經濟價值的商品、接觸顧客、宣傳和說明。雖然帶領少年做中學很耗能，卻是無法跳過的一個實戰階段。 此外，過程中發現需要給予個別少年不同的挑戰難度，雖然會經歷大小不一的挫折，適度的挫折反倒可以有更多討論空間與擴張可能，少年的抗壓性與能力也因此提升。
我們從興趣火花啟動，經常被質疑，是否能靠興趣維生，且興趣與專業技能的操作強度截然不同，所需的能力更複雜，將興趣轉化為專業並不容易。	我們從發展性理論觀點和實證為本的研究來找答案，發現以興趣為起點，透過關鍵元素設計，少年可以產生心流經驗與能動性，進一步連結到生涯發展的重心與方向。職涯服務在引導青少年從興趣走向專業時，需要更明確的步驟與資源支持，於是建構出少年發展職涯技能的培育模型：「興趣 x 社會的需求 x 職種」。
得在人力考量下就方案發展的廣度與深度作取捨，目前好 young 發展烘焙、繪畫設計、運動三類特定領域「興趣 x 社會的需求 x 職種」路徑，對於其他有不同興趣的青少年來說，在維持現有人力的情況下，如果要再擴展產業類別(廣度)，那麼現有方案的培力陪伴(深度)就會受影響。	我們的思考是，建構模式最為花時間，因此先投入人力資源在建立有效的路徑、看見改變、找到成功因素(深度)；那麼之後的複製可以縮短時間，甚至分享作法與其他單位組織，共創不同產業類別的職種培力(廣度)，為少年創造更大的生涯發展友善環境。目前我們已透過跨界合作與社區連結，與不同資源單位進行合作，擴張服務量能與探索的廣度。 此外，我們也開展了小夥伴計畫，讓成年的服務對象成為我們方案執行的工作夥伴，將其過往所經歷的傳承下去，工作者有一些餘裕發展新的產業類型。

二、組織動員：兒少 100km 直播平台

卡關/不如預期的項目	從中的學習/改善的做法
一線工作者的抗拒，如：進行知識點產出和直播需花大量時間，原本工作量已經滿載，擠	透過與高階主管協調，達成共識，認同知識管理的重要性，而勵友累積 50 年的豐富經驗，卻一直沒有進行整理，留下可以傳承的重

不出時間；這件事與工作的連結性為何，還是只是被要求要配合總會政策；只做一年還是要一直做下去...等。	要實務知識和經驗。接著由正副執行長進場各單位，擔任知識萃取的專家，進行首次萃取體驗，增加組織過往整合性合作較少之行為，示範知識萃取的過程，並且進行願景的溝通。 直播者是否有獎勵也一直是內部討論的重點，試播階段參與的同仁給予榮譽假一天，正式開始則沒有獎勵，但經過同仁反映後，新年度起，直播者將提供額外的獎勵金。
直播非大家過去有的經驗，對於直播上鏡頭與器材使用有明顯的焦慮感，難以臨場展現。	初期先辦理直播課程訓練，由各單位推派1-2位參加，試辦階段由參與訓練的同仁進行直播，第二年則由各單位自行產出直播者，單位因不同工作屬性和團隊成員特質，有不同的做法，有的單位用共同產出知識文本，輪流直播；有的單位由喜歡面對鏡頭的直播，不喜歡寫文本；有的主管自己先打頭陣...等。 在每次直播前透過軟體解說、直播前器材示範與分享氛圍塑造，提昇直播時的安全感，降低焦慮，增加直播分享的成就感。
直播者在預備時會陷入自我懷疑，什麼樣的知識內容才夠格放在直播平台分享？內容的深度如何拿捏？這個內容應該實務工作者都知道吧，有人會想聽嗎？	過往沒有累積知識文本是一個問題，直播與知識文本產出原是二件事，變成是一件事，用直播帶動知識經驗的累積，用知識點豐厚直播內容與影響力。 避免大家在自我懷疑中卡關太久，於是鼓勵大家用目前最有把握之「三常三新」為原則整理知識點，可以做一些田調，看看哪些內容大家「常被問、常要教、常做錯」；哪些是工作中正使用的「新知識、新技術、新說法」。然後每主題含括3個知識點。 此外，以輕裝上陣為導向降低難度門檻，透過快速迭代，週週有分享，一週一小時，每個知識主題後製變成3-4段的微學習，推出一段時間後再來觀察受眾反應，掌握受眾的喜好與需求。

「人們總是低估自己能夠在一年內做到的事，卻高估了自己能在一天內完成的事。」~ Bill Gates

在傳善專案執行的三年期間，我們經常會驚呼時間怎麼過那麼快，大部分的時間都覺得成效來得緩慢，擔心達不到預期的目標，花許多時間在預備，總覺得要想得夠清楚了才敢踏出第一步；一旦踏出去並持續前進，竟也不知不覺走到勵友兒少 100km 直播的願景「創造 100 個以上的知識管理 (KM)，協助 100 公里 (KM) 以外距離的兒少工作者，創造 100 公里 (KM) x100 公里 (KM) 的影響力」。

兒少 100km 直播方案進行的初期，原構想建立一個提供 TTT 服務(Training 線上學/Tutor 教練陪/Tool 資料庫)的數位化平台，然而建置平台需要的時間、費用、人力龐大，於是我們不停收集資料、整合想法、討論共識平台，就這樣過了一年仍遲遲無法決定第一步；直到顧問陳淑蘭老師推了一把，建議整理可立刻分享的知識內容從小課程開始，於是我們以有著共同專業語言的兒少助人工作者為受眾開始直播。從 2023 年 10 月起，每周一次的直播，不知不覺竟然累積了 172 個知識點(52 支影片)；最遠的本土兒少助人者會員在金門，距離台北 330 公里；直播形式具線上快速傳播效益，帶狀性節目，整體觀看量約 16,700 人次以上。整理出的關鍵原因有四：

一、精準鎖定助人者，成立首個屬於兒少助人者的共學社團和知識性直播平台：計畫初期受眾人數設定過多，從效益評估和專業語言共通性高的前提下，鎖定兒少助人者為主要受眾，於 2023 年 10 月 9 日成立臉書社團，目前有 577 位全台助人工作者進入社團，內裡有全台縣市公私部門夥伴、社工科系學生、社工系教授、組織管理者、學校教師、外部職業講師等成員，希冀透過共學、共享、交流、共創，提昇兒少助人者知能，也促進交流與對話，同時擴大組織對外影響力。

二、標準化流程與迭代的重要性：有意識並且彈性的進行標準化流程與快速迭代，讓直播產生知識這件事情降低了許多難度，從去年的 20-24 小時產出一文本（包含直播執行），迭代到 12-16 小時產出一文本，且九成單位同仁，有產出知識文本的經驗與歷程，逐步從抗拒轉變為接受。

三、上到下的共識溝通，認同知識累積為永續經營的重要資本：前期花費大量的時間成本進行上到下的溝通，對於知識萃取和收斂形成共識外，單位主管的協助與高階主管的陪伴與示範是重要關鍵；為了讓直播可以持續經營，不斷有豐富和萃取過的實務知識經驗可分享，需要會內各單位認同永續與傳承的重要性，並且持續逐步地進行收斂、萃取知識點，將其納入各單位的年度計畫和督導會議中；一開始雖是輕裝上陣的快取主題，接下來則需要建立知識地圖，讓知識收斂

的整理更有系統性。

四、線上導入線下，整合性擴大影響力：會內就業服務透過線上知識收斂與分享後，於 2024 年 9 月辦理你培少年我陪你共享會，共計大臺北地區就業相關工作人員近 70 位參與共創；透過共創完成就業培力手冊，共印製 300 本。接著再邀集北中南 12 位工作人員進行 21 天探測驗證手冊內容，在手冊探測過程中發現大臺中地區對於手冊內容及就業培力相關資訊的需求較高，於是進一步於 113 年 9 月至中部辦理就業培力共享會，參與對象從原先的就業相關工作人員擴大至法院保護官、社家署研究員、學諮中心老師…等。

「帶著 50 年的韌性繼續前進，為了成為傳遞使命的典範。」~勵友

經過傳善獎三年的補助，勵友更篤定地朝向追求與時俱進並有效地回應兒少需要的使命目標前進，不受公部門僵化契約和經費所束縛，反倒要成為推動兒少政策調整、服務創新的重要角色。

在服務對象方面，不只是政府委託服務的個案，我們回應在新社會風險下身處逆境/困境少年的需要，以系統性地生涯方案、社區的力量，協助處於個體生理、心理、認知成長急遽變化和發展階段的少年，使其朝向獨立和自主發展。在服務策略上，從探索與興趣啟發階段、能力培養與深化階段到生涯發展實戰階段，不是單單提供課程和活動，更重要的是，創造一個支持系統，讓少年在其中感受到被重視，建立能力、自信、連結、信念，創造屬於自己的未來；這是一個可持續的模式，並且因著與社區單位、跨域夥伴的共同合作，提升服務的量能。

在組織方面，帶動台灣新興次專科職種少年就業培力員的整合與訓練，與北中南相同服務的工作者串聯和共創，一起找出關鍵服務的節點、分群以作專業的事、設計可行方案，最後出版你陪少年我陪你一書，成為此職種自行督導的實用工具；建立兒少 100km 直播平台，勵友經驗整理傳承並帶來兒少服務專業提升，包括：技術力-提昇服務品質、倡議力-架接服務現況、資源力-擴充服務交流、工具力-增加服務效率、夥伴力-整全服務思維，在這過程中，勵友的工作者除了原本專業服務外，還被培力了知識萃取收斂的技術，以及運用數位直播分享交流的相關技能；此外，機構在聯盟組織中的參與(台少盟、北社盟、總盟)，也讓機構的影響力擴大。

傳善獎的挹注對勵友在組織管理方面經歷了顯著的變革，這些變革對我們的服務效率、財務穩定性和整體影響力產生了深遠的影響，也是傳善獎補助結束後，計畫得以延續的基礎。

一、組織架構優化：為提高管理效率和決策靈活性，我們對組織架構進行了優化，例如將北市與新北家處整合為一團隊，將性剝削和性侵害方案整合為性暴

力服務；將管理決策層級分為二層：核心決策主管小組和單位主管督導會議，區分其功能性及目的對象，增進決策品質和效率；2024 年度董事會決議成立事工委員會-邀請外部組織管理、專業發展、財務管理等專業人士，以顧問型態進場，協助建構未來更完善的服務組織架構。

二、人才培育和久任：多元的培訓機會，包括：新同工訓練、內部講師訓練、主管訓練、兒少工作者影音創客訓練；與外部機構合作，提供專業培訓課程，例如：與自律聯盟合作舉辦「影響力報告」訓練，與明怡基金會合作舉辦「精實育成專班—問題現況、切入對象、對象分群、解決方案」。

傳善獎三年期間(2022-2024)，流動率從一成七以上降低至一成五以下，目前勵友同工平均服務年資達 7.65 年。

	2021 年(補助前)	2022 年	2023 年	2024 年
員工年初人數	65	72	79	84
離職	9	7	10	12
新進	16	14	15	12
員工年末人數	72	79	84	84
流動率	17.4%	13.3%	14.9%	14.3%
流動率 = (新進率 + 離職率) / 2 佔年末員工人數的比例				

※除傳善經費支持之人力外，組織在其他服務(政府專案、自營服務)人員亦有擴編。

三、數位捐款系統改變募款策略：傳善挹注期間，建立了線上捐款系統、行動數位捐款平台，並積極參與企業募款和基金會計畫補助。數位捐款系統不僅幫助機構更清楚地掌握捐款者的樣貌，也整合了電子報(eDM)等資訊傳遞方式，使得機構能以更精準、更即時的方式與支持者互動。此外也結合數位行銷與社群媒體活動，將青少年的發展及需要傳遞給更多潛在捐款者，逐步建立一個更廣泛且穩定的捐款網絡。

獲獎前公部門補助款占勵友總預算的 71%至 74%，獲獎後比例降低至 66%至 67%；捐款收入在 2020 年較前一年成長 13%、2021 年成長 19%、2022 年成長 27%、2023 年成長 34%，雖然 2024 年之捐款收入降低 25%，但這反映出募款環境的變化與捐款波動的現實挑戰，勵友仍能依靠穩健的財務結構與多元化的募款來源，有效應對波動並持續推動中心服務。

年度	總收入	總捐款金額	公部門補助款占比
2019	53,605,695	14,313,291	71%
2020	65,739,720	16,114,824	74%
2021	70,376,263	19,188,097	67%
2022	78,889,765	24,308,414	66%

2023	86,121,217	24,390,332	67%
2024	此報告繳交時年度尚未做決算		

四、媒體曝光助推、知名度提升：獲獎後透過專業團隊製作的高品質宣傳影片與媒體報導，提升了在公眾視野中的曝光度，並透過參與多場重要媒體訪談，讓勵友的知名度與信任度持續提升，也幫助社會更清楚地看見青少年所處的困境與挑戰，喚起更多關注與支持；傳善獎作為具有高度公信力的第三方權威認證，勵友中心連續兩次獲獎，這樣的肯定向捐款者清楚傳遞了一個訊息：勵友是值得託付的機構，能善用每一分資源，切實解決青少年及弱勢群體所面臨的困境。

五、知識共享與公益連結的動力核心：學苑課程不僅提升知識與能力，更深化了參與者間的交流與合作，透過互動對組織間有更深入的了解，逐漸成為串聯資源的重要橋樑。透過彼此穿針引線與舉薦，讓有志參與公益的企業得以匹配合適的團體，將資源有效投入於最需要的地方。

「下定決心做一件對的事，習以為常地與困境共處共存，那就不是困境，是處境。」~陳淑蘭

最後，給後續機構夥伴們的建議，最重要的是，從董監事會(理監事會)上層的決策層、到執行團隊需要有充分之溝通與共識，傳善獎的影響將牽涉組織使命願景、組織管理、品牌行銷、計畫永續等層面，不僅是經費的挹注，若藉以組織的覺察與反思，它所帶出的效益會是整個組織的質變，因此在申請前需要組織多方溝通達成共識，評估機構承擔的能力，因應後續可能的衝擊。

建立內部可近的溝通渠道，確保所有團隊成員了解申請過程和目標，並能夠隨時交流意見和建議；不同部門間橫向的連結，特別是專案計畫執行與財務、行銷行政管理，以確保申請計畫的完整性和組織方向一致性；透過實質獎勵措施，鼓勵創新的文化，例如表揚、獎金、榮譽假等；在思考計劃方向時，可奠基在原有的服務基礎上，更有創新地解決社會問題，可先演示之前的一些成功案例或明確的議題痛點，提出可驗證的策略方法。

執行過程同時強壯行政團隊，並於要連同持續性一併思考，其中財務管理能力最為關鍵，包括詳細的預算計畫和資金來源；必要時組織彈性調整人員職務功能，因應任務編制編組，提供資源，得以確保計畫執行，這樣的適應能力和解決問題的能力是很重要的。

保留一些餘裕的時間，不要只低著頭埋頭苦幹，開放地聽聽服務對象和利害關係人的想法，看看其他夥伴的發展與創意，連結並催化服務對象本身、利害關係人、夥伴單位的力量，共同解決問題，讓影響力擴大。∞