

# Lommepeangelaboratoriet

- Unges vej til kulturhuse og kulturhuses vej til unge

## Resume

Kulturhuse i Danmark har udfordringer med at tiltrække unge fra udsatte boligområder og introducere dem for bevægelses-, kultur- og kunstfællesskaber. Trods åbenhed og gode intentioner er der mange kulturhuse, der ikke formår at engagere forskellige ungegrupper, som ikke kan spejle sig i kulturhusenes fællesskaber og tilbud.

"Lommepeangelaboratoriet" vil udvikle nye veje for ansættelse af unge fra udsatte boligområder i lommepegejob, der styrker den enkelte unges livsmestring og tro på egne evner. Gennem ansættelse i kulturhuse landet over sigter projektet mod at anvende unge som eksperter og medudviklere af nye aktivitetskoncepter for på den måde at åbne op for etablerede fællesskaber i traditionsbundne kulturhuse overfor unge, der normalt ikke engagerer sig i kulturhuse. Målet er en drejebog med konkrete og velafprøvede koncepter for ungeinvolvering i praksis i kulturhuse.

"Lommepeangelaboratoriet" tjener således et todelt formål;

- at give unge i udsatte boligområder reelle muligheder for at tilegne sig de faglige kompetencer, den handleviden og det netværk, der er afgørende for at kunne begå sig i det etablerede og organiserede kulturliv
- at gavne institutioner og organisationer, der ønsker at løfte visioner om mangfoldighed og konstruktive fællesskaber for hele civilsamfundet

## Projektets indhold

Kulturhuse danner som både formidlere af kultur og facilitatorer for borgeres kulturelle udfoldelse ramme for vigtige kreative og konstruktive fællesskaber i det danske samfund. Mange kulturhuse har som vision at være et offentligt rum, hvor børn, unge og voksne uanset social eller kulturel baggrund kan være sammen om kultur- og fritidsaktiviteter. Det skaber sammenhængskraft, mulighed for social progression og dannelse af bæredygtige voksenliv. Desværre har nogle grupper svært ved at finde en plads i kulturhusene, hvis organisationsformer, sammensætning af brugere og ansatte samt eksisterende tilbud sjældent appellerer til eller formår at rumme forskellige grupper af unge. De unge har med andre ord svært ved at identificere sig med stedets tilbud, profil og brugsformer.

"Lommepeangelaboratoriet" udspringer af det Velux-fondsstøttede projekt "På Kanten af Kulturen" (2018-2021), der med kultur- og bevægelseshuset KU.BE på Frederiksberg som ramme skal styrke kulturhusets rummelighed, så udsatte unge inkluderes i konstruktive fællesskaber og introduceres til kultur- og fritidslivet med et mere aktivt og socialt liv til følge. KU.BE er et hus, hvis indretning i høj grad appellerer til børnefamilier, og hvis medarbejdere ikke er unge, men universitetsstuderende – primært inden for kultur- og bevægelsesfeltet. Denne kulturhuskultur er med til at sætte standarder og normer for, hvordan man begår sig i huset, hvem der hører til, og dermed også hvem der ikke gør.

Der eksisterer en diskrepans mellem ønsket om at være et åbent og mangfoldigt kulturhus på den ene side og manglende faglig viden og muligheder for at være det på den anden side, hvilket skaber usynlige barrierer for mange unge. Unges tilstedeværelse i kulturhuset bliver derfor i flere tilfælde problematiseret, da de ofte ikke er i stand til at efterleve de implicitte normer og værdier, som husets øvrige brugere navigerer efter. Et problem, hvis løsning enten ses som meget ressourcekrævende eller kræver, at de unge tilpasser sig.

Grundtanken i "Lommepege-laboratoriet" er, at alle unge er eksperter i deres eget liv med værdifuld viden om og kontakt til ungenetværk og -miljøer. De unge har de ressourcer, som kulturhuse mangler – dels for at kunne engagere unge som målgruppe, og dels for at kunne sikre kulturhusenes fremadrettede relevans og overlevelse. Med lommepegejobordningen som værktøj vil "Lommepege-laboratoriet" fremelske et ungerum i kulturhuse – et rum for medbestemmelse, anerkendelse og udfoldelse.

"Lommepege-laboratoriet" arbejder med tre overordnede indsatser:

1. Ansættelse af unge fra udsatte boligområder i lommepegejob i kulturhuse
2. Udvikling og afprøvning af aktivitetskoncepter med kultur, kunst og bevægelse som ramme
3. Effektmåling, dataindsamling og formidling af viden

### 1. Ansættelse af unge fra udsatte boligområder i lommepegejob i kulturhuse

Blandt unge i udsatte boligområder er der ofte begrænset viden om og erfaring med forskellige typer af jobs – herunder arbejdsopgaver og kollegaskab. Mange undersøgelser peger på, at sandsynligheden for at komme i job er markant større, hvis man har haft et fritidsjob som ung. Derudover virker tilknytningen til arbejdsmarkedet også kriminalitetsforebyggende. "Lommepege-laboratoriet" vil give unge over hele landet mulighed for en tidlig berøring med og indføring i arbejdsmarkedet. Hvor nogle lommepegejobordninger har korte tidshorisonter, og fra de unges perspektiv drives af en begrænset økonomisk vinding, sigter dette projekt mod at skabe et langvarigt tilhørsforhold til det kulturhus, hvor de unge bliver ansat. Projektets søger at give de unge en bred vifte af kompetencer, der kan anvendes i faste stillinger i kulturhuse – herunder kultur- og kunstorienterede, praktiske, administrative, kommunikative og serviceorienterede stillinger.

Igennem "Lommepege-laboratoriet" ansættes unge i lommepegejob i kulturhuse, aktivitetshuse eller tilsvarende organisationer. Indledningsvis pilottestes forløbet i kultur- og bevægelsehuset KU.BE på Frederiksberg for efterfølgende at blive udrullet i fire andre kulturhuse i byer over hele landet. Efter det første år i KU.BE ansættes fire nye unge. Dvs. to hold af fire unge ansættes i KU.BE i hhv. projektets 1. og 2. år. Ligeledes ansættes to hold af fire unge i de øvrige fire kulturhuse i projektets 2. og 3. år. Hver ung tilknyttes et 40-ugers forløb og arbejder i gennemsnit 2-5 timer om ugen afhængig af timelønnen i den pågældende kommune (timelønnen ligger ca. mellem 60-70 kr.).

Følgende udkast til et ansættelsesforløb er udviklet i samarbejde med ansatte og ledelsen i KU.BE samt en gruppe af unge i Det Boligsociale Samarbejde på Frederiksberg er.

1. **20 ugers 'Indvikling'** – de unge indgår i den daglige arbejdsrytme 2-5 timer ugentligt blandt de forskellige medarbejdergrupper i det pågældende kulturhus, fx reception, eventafvikling, kommunikation, teknik osv. De unge er på arbejde én af gangen, og i løbet af de første 20 uger får de kompetencer inden for hver af disse jobfunktioner. De første 2-4 uger vil en lokal boligsocial medarbejder med tilknytning til det lokale udsatte boligområde indgå som resurseperson, når de unge er på arbejde.
2. **20 ugers 'Udvikling og afvikling'** – efter 20 uger engageres de unge i udviklingen og afviklingen af konkrete aktiviteter, hvor de indtager forskellige roller som værter, afviklere og udviklere.
3. **Medundersøgere** – Undervejs deltager de unge så vidt muligt som medundersøgere for Det Antropologiske Foretagende IVS, der varetager projektledelsen og dataindsamlingen i projektet. Her vil de bl.a. være med til at producere data gennem interviews og observationer i og omkring kulturhuset. På den måde indtager de unge en ny rolle overfor husets brugere, gæster og ansatte, hvor de får lov til at stille spørgsmål, og kulturhuset bliver således også gjort til genstand for en undersøgelse og en intervention og ikke den enkelte unge.

Forud for ansættelsen af lommepeunge arrangeres et møde med forældre, unge, boligsocialmedarbejdere og repræsentanter for jobfunktionerne i kulturhuset. Forældrene skal underskrive en kontrakt, da de unge er mindreårige. Denne kontrakt er i regi af kommunen. Herefter lægges en 20-ugers vagtplan, så både de unge og kulturhuset kender deres roller og ansvar.

Oplæring af nye medarbejdere – og særligt unge uden jobberfaring – er ofte meget tidskrævende og stiller krav til socialpædagogiske kompetencer, som det ikke kan forventes, at kulturhuspersonalet besidder. Derfor skal de 40-ugers ansættelsesforløb i alle fem kulturhuse understøttes gennem en opkvalificering af kulturhuspersonalet, der drives af den boligsociale konsulent fra FFB. Dette vil både foregå gennem vidensdelingsworkshops og gennem telefonisk sparring på konkrete arbejdsopgaver. Det tilstræbes desuden at afholde løbende samtaler med både den unge, de boligsociale medarbejdere, personale og om muligt de unges forældre. Samtalerne skal være med til at sikre, at den unge opnår de beskrevne kompetencer og støtte til at blive fastholdt i jobbet.

Efter et års ansættelse er målet, at de unge har opnået kompetencer, så de udgør en attraktiv arbejdskraft for kulturhuse eller lignende organisationer, hvilket yderligere kan bane vejen for, at flere lokale unge engagerer sig i og benytter kulturhusenes tilbud.

I "Lommepeungelaboratoriet" ansættes unge på en ny måde; de varetager andre arbejdsopgaver og arbejdet foregår i en helt ny type organisation. Ansættelsen af unge kræver derfor en indledende dialog med kommune og fagforbund for at sikre, at relevante overenskomster for ungarbejdere overholdes. Det har været en lang proces i Frederiksberg Kommune, men det er nu muligt, hvilket kan danne præcedens i dialogen med de øvrige kommuner i projektet.

<b>Aktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 ugers ansættelse: 20 ugers indvikling, 20 ugers afvikling, medundersøgere</li> <li>• Løbende samtaler med unge, forældre, boligsociale medarbejdere og personale i kulturhuse for at sikre udvikling og fastholdelse</li> </ul>
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unge fra udsatte boligområder i fem forskellige byer i alderen 13-17 år – både drenge og piger. Målgruppen kan karakteriseres ved, at den har svag tilknytning til arbejdsmarkedet og har svag støtte fra hjemmet i forhold til job, uddannelse og generelle livsvilkår.</li> <li>• Rekruttering og udvælgelse af de unge sker på foranledning af projektkoordinatorerne i samarbejde med en lokal boligsocial medarbejder fra et udsat boligområde i lokalområdet, SSP og/eller kommunen</li> </ul>
<b>Resultater – kort sigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De unge ansatte får praktisk arbejds erfaring og øget netværk</li> <li>• De unge ansatte får erfaring i arbejdet med de forskellige dele af driften og udviklingen af et kulturhus</li> <li>• De unge bliver en del af kulturhusets ansigt udadtil, og kulturhuset får en mere mangfoldig medarbejdersammensætning</li> </ul>
<b>Resultater – lang sigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De unge får et langvarigt tilhørsforhold til det kulturhus, hvor de ansættes</li> <li>• De unge oplever at være blevet styrket i deres selvtillid og kompetencer</li> <li>• De unge får større tilknytning til job- og uddannelsesverdenen</li> </ul>
<b>Succeskriterier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I alt er minimum 30 unge blevet ansat i lommepeungejobs i fem forskellige kulturhuse</li> <li>• Blandt de unge ansatte er der et fremmøde på minimum 70 %</li> </ul>
<b>Virkemidler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tæt samarbejde mellem den unges familie, socialpædagogiske medarbejdere og kommune</li> <li>• Relationsopbygning</li> </ul>

## 2. Udvikling og afprøvning af aktivitetskoncepter med kultur, kunst og bevægelse som ramme

Når de unge er blevet ansat, indgår de i et samarbejde med en projektkoordinator og de øvrige ansatte om en række aktivitetskoncepter, hvor det afprøves, hvordan man med kunst-, kultur- og bevægelse som ramme kan styrke kulturhusets ungeprofil, udvikle både unge og ansattes kompetencer, give positive oplevelser og gensidig anerkendelse, igangsætte konkrete aktiviteter af unge til unge, arbejde med forankring af ungeinddragelsen og formidle projektets resultater på en kreativ og engagerende måde. Målet er at bringe de unges egne resurser, erfaringer og interesser bedst muligt i spil og dyrke dem, således at de unge selv og kulturhuset bevidstgøres omkring disse kompetencer. Hvilke aktivitetskoncepter der vælges og udvikles, besluttet sammen med de unge i det enkelte kulturhus ud fra deres præferencer og kompetencer. Koncepterne falder ind under kategorierne:

- **Erfarings- og vidensudveksling mellem unge ansatte og øvrige ansatte.** Aktivitetskoncepter til at understøtte unge som eksperter og dele viden om ungekultur, fx gennem et mini-oplæg om influencere, tik tok, snapchat, fortnite, mode, musik, serier, rundtur i boligområde/lokalområde osv.
- **Synliggørelse af kulturhus overfor unge fra lokalområde.** Aktivitetskoncepter til at oplyse og synliggøre kulturhusets ungerettede aktiviteter og tilbud, fx udvikling og drift af SoMe-plattform, hjemmesideunivers for unge, indretning af ungeområder, reklame for konkrete events osv. Ved at gøre unge til en del af organisationen, bringes viden om unge og netværk ind i huset.
- **Afvikling af aktiviteter i kulturhuset.** De unge ansatte udvikler, planlægger og afvikler i samarbejde med de øvrige ansatte aktiviteter og tilbud til/med unge. Unge vil opnå viden om, hvordan de bedst muligt kan gøre brug af kulturhusets muligheder og begrænsninger. Dermed vil kulturhusenes potentialer bedre kunne udfolde sig blandt unge, idet der skabes inspiration gennem et fundament af allerede afprøvede aktiviteter, der kan bygges videre på.
- **Ungestyling i praksis.** Udvikl koncepter for, hvordan unges demokratiske stemme i kulturhuset forankres, så de også fremover vil have en grad af medbestemmelse og blive inddraget i udviklingen og driften af huset, fx via ungeråd, afstemninger for lokale unge, workshops med unge osv.
- **Formidling til unge.** Udvikling af formidlingsform, der sikrer, at projektets læringer kommunikeres på en kreativ og alternativ måde, der resonerer med unge. En gennemgribende tilgang i projektet er, at praksis- og holdningsændringer sker sammen med projektdeltagerne. Formidlingen af projektets resultater og læringer vil derved foregå i to genrer, som tilsammen sikrer, at modtagerne får overblik og indblik – dels i den tidligere omtalte drejebog, og dels i alternative og mere kunstneriske former, som fx foto-udstillinger, podcasts, sange, musikvideo eller mini-dokumentarer.

<b>Aktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De unge ansatte og de øvrige ansatte udvikler og afprøver forskellige aktivitetskoncepter indenfor seks forskellige fokusområder</li></ul>
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ansatte i de fem kulturhuse – både unge og øvrige</li><li>• Unge i kulturhusenes lokalområder</li><li>• Brugere og foreninger i de fem kulturhuse</li></ul>
<b>Resultater – kort sigt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der skabes et dagligt samarbejde mellem de etablerede/erfarne ansatte og de unge i lommepengeprojektet</li><li>• De unge gøres til eksperter og en aktiv del af udviklingen af kulturhuset</li><li>• Kulturhuset bliver klædt på til at engagere unge i kulturhuset</li></ul>

<b>Resultater – lang sigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der bygges bro mellem kulturhus og udsat boligområde</li> <li>• Kulturhuset får et bedre greb om ungegrupper i området</li> <li>• Der sker en ændring af opfattelsen af unge blandt kulturhusets øvrige brugere, så de i højere grad opfattes som en resurse og en del af huset</li> <li>• Flere unge benytter sig af kulturhusets tilbud</li> <li>• Projektets resultater formidles på en kreativ og alternativ måde, der engagerer og inspirerer andre til en lignende proces</li> </ul>
<b>Succeskriterier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For hvert kulturhus; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der er afholdt tre erfarings- og vidensudvekslinger mellem de unge og en eller flere af de øvrige ansatte i kulturhuset</li> <li>○ Der er udviklet to aktiviteter til at synliggøre husets ungetilbud</li> <li>○ De unge ansatte har været med til at udvikle og afvikle tre aktiviteter for unge</li> <li>○ De unge ansatte og øvrige ansatte udvikler sammen et koncept for den institutionelle forankring af unge i kulturhuset</li> <li>○ Der er udviklet en alternativ måde at formidle projektets resultater på</li> </ul> </li> </ul>
<b>Virkemidler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturforandringsprocesser</li> <li>• Iterativt design, hvor koncepter løbende evalueres, testes og forbedres</li> <li>• Gensidig udveksling af netværk, erfaringer, viden og kompetencer mellem de unge ansatte og de øvrige ansatte</li> <li>• Videns- og erfaringsudveksling på tværs af de fem kulturhuse i "Lommepeangelaboratoriet"</li> </ul>

### 3. Effektmåling, dataindsamling og formidling af viden

Gennem hele projektet følges de nyansatte unge, det øvrige personale og husets øvrige brugere tæt for at samle viden og erfaringer om projektets indsatser. Herigennem vil vi afklare, hvad der virker og ikke virker, hvorfor og hvilken forskel projektets aktiviteter har gjort for de involverede. Gennem antropologiske metoder undersøges, hvilke ændringer engageringen af unge i huset har ført til – dels ift. unges arbejdsrelevante kompetencer samt deres opfattelse af kulturhuset, og dels ift. de ansatte og brugernes oplevelser med og fortællinger om unge. Projektet indeholder to platforme til viden- og erfaringsdeling på tværs af kulturhusene og projektorganisationen. Først og fremmest vil projektkoordinatorer, projektledelsen og følgegruppen mødes til i alt seks videndelingsworkshops for at kvalificere, evaluere og forbedre udviklingen af aktivitetskoncepter lokalt. Derudover afholdes en månedlig afrapportering i form af et telefonmøde mellem de fem projektkoordinatorer og projektledelsen. Dette giver mulighed for at følge hinanden tæt og skabe en løbende udveksling af praktiske erfaringer. Ovenstående viden og erfaringer vil både føde ind i projektet undervejs og blive samlet i en drejebog med en gennemgang af aktivitetskoncepter samt praktiske anvisninger, der gør det muligt at udvikle og gennemføre en lignende proces ved at give unikke, velafprøvede og relevante svar på, hvordan man kan skabe fundamentet for et mangfoldigt kulturhus med konstruktive fællesskaber. Det Antropologiske Foretagende er ansvarlige for dataindsamling og formidling af projektets resultater i drejebogen.

Projektet vil foregå på den måde, at vi først udvikler og afprøver lommepegejobordningen og de tilhørende aktivitetskoncepter i KU.BE på Frederiksberg. I den forbindelse samler vi op og retter til, hvorefter projektet udrulles nationalt i fire andre kulturhuse. På den måde vil den endelige model bygge på allerede afprøvede koncepter fra flere kontekster. For at blive en del af projektet skal kulturhuset både være formidlende og faciliterende. Det vil sige, at biografer, museer og lignende ikke er relevante for dette projekt. Rekruttering og inddragelse af kulturhusene sker i partnerskab med landsforeningen Kulturhusene i Danmark (KHID), der har direkte kontakt til kulturhuse over hele landet. I screeningen af kulturhuse til "Lommepeangelaboratoriet" er følgende huse udvalgt for at skabe en balance mellem eksisterende samarbejder og ud fra et ønske om at involvere helt nye kulturhuse, samt ud fra det kriterie,

at der ligger et udsat boligområde i nærheden af huset: Aalborg (Trekanten i Aalborg Øst)<sup>1</sup>, Kolding (Kulturkomplekset Nicolai), Esbjerg og Helsingør (Kulturværftet eller Kulturhus Syd Vapnagaard).

<b>Aktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidensindsamling med fokus på at anvende viden og erfaringer fra projektets første år til udrulningen i de øvrige fire kulturhuse</li> <li>• Vidensindsamling til at optimere og videreudvikle aktivitetskoncepter løbende</li> <li>• Månedlige afrapporteringer over telefon mellem projektkoordinatorer og projektledere for at skabe et rum for praktisk sparring</li> <li>• Vidensdelingsworkshops hvor observationer, erfaringer og refleksioner deles mellem de forskellige indsatser</li> <li>• Opsamling af viden og erfaringer fra projektet i en drejebog med praktiske anvisninger til at gennemføre en lignende proces</li> </ul>
<b>Målgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturinstitutioner, afdelingsbestyrelser, kommuner, boligselskaber, områdefornyelser, jobcentre, forvaltninger, boligsociale tilbud, det kriminalpræventive råd og andre, der arbejder med samme målgruppe og/eller aktiverings-, job- og kriminalitetsforebyggende indsatser, som vil kunne drage nytte af erfaringerne, og som mangler viden om, hvordan man i praksis kan iværksætte en ungeinddragelsesproces</li> </ul>
<b>Resultater – kort sigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfaringer fra det første år i KU.BE gør det muligt at udrulle "Lommepege-laboratoriet" til fire nye kulturhuse</li> <li>• Viden og erfaringer fra de fem forskellige kontekster indsamles</li> </ul>
<b>Resultater – lang sigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koncepterne er testet og resultaterne dokumenteret</li> <li>• Indblik i projektets effekter for målgrupperne</li> <li>• Der udvikles en endelig drejebog, som kan udbredes til andre kulturhuse og boligområder</li> </ul>
<b>Succeskriterier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er gennemført interviews med både unge, ansatte og brugere/foreninger i alle fem kulturhuse</li> <li>• Der er gennemført feltbesøg hos alle deltagende kulturhuse</li> <li>• Der er gennemført seks vidensdelingsworkshops, herunder en opstartworkshop mellem projektledere, projektkoordinatorer og følgegruppen</li> </ul>
<b>Virkemidler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidensindsamling og analyse</li> <li>• Forankring gennem udvikling af drejebog</li> <li>• Løbende sparring mellem nøglepersoner i projektet</li> </ul>

## Elementer af hjælp til selvhjælp

Mange udsatte boligområder har udfordringer med børn og unges adfærd. En del af disse udfordringer knytter sig til manglen på positive udfoldelsesmuligheder i fritiden og positive rollemodeller. De unge hænger som regel ud med andre unge, der heller ikke går i fritids- eller ungdomsklub, eller ikke er tilknyttet andre etablerede fritidstilbud. Der er ofte tale om børn og unge, der mangler opbakning og støtte fra de voksne omkring dem. At så mange unge i de udsatte boligområder ikke får en uddannelse og har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet er derfor ofte et spørgsmål om social arv. I mange tilfælde har de unges forældre ikke selv en uddannelse og har måske kun haft sporadisk kontakt med arbejdsmarkedet. Blandt de 30-59-årige beboere i de udsatte boligområder er det således 18 % som er arbejdsløse, mens landsgennemsnittet er 6 %. Derfor har forældrene ikke nødvendigvis den viden, der skal til for at give

<sup>1</sup> Aalborg har pr. 2019 ingen boligområder på regeringens liste over ghettoområder i Danmark. Kun almene boligområder med mindst 1.000 beboere kan fremgå af listen.

deres børn støtte og vejledning i forhold til uddannelse og arbejde. Mange unge mangler derfor en grundlæggende forståelse for og viden om, hvad der skal til for at få en uddannelse eller have et job.

Men der er mulighed for at bryde den sociale arv. Hvor forældrene ikke kan hjælpe deres børn, kan andre træde til. Tidligere erfaringer og forskning peger på, at lommepegejob/fritidsjob kan hjælpe unge til at finde deres vej i både uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Bl.a. øget kendskab til arbejdsmarkedet og opbyggelsen af sociale netværk er adgangsgivende til fremtidige jobs. Desuden er lommepegejobordningen udslagsgivende ift. den unges personlige udvikling. Det ansvar, der følger med et fritidsjob, og anerkendelse fra kolleger giver de unge en større tiltro til egne evner.

At fritidsjob giver øget selvværd, ansvarsfølelse, netværk og kendskab til og erfaringer med arbejdsmarkedet, som er brugbare i fremtiden, bekræftes også af både unge, arbejdsgivere og eksperter i evalueringen af Københavns Kommunes fritidsjobindsats.

I "Lommepegelaboratoriet" tilføjes en ekstra dimension ift. at klæde unge fra udsatte boligområder på til uddannelse eller arbejde. De unge inddrages og inviteres helt ind i organisationen som eksperter og resursepersoner til at initiere og drive en udvikling mod et mere rummeligt og mangfoldigt kulturhus. Projektet tager de unge seriøst og anerkender dem både som arbejdskraft og som unge mennesker.

## Ansøger og organisering

Det Antropologiske Foretagende IVS er ansøger i projektet og ansvarlig for gennemførelse af projektets aktiviteter. Det Antropologiske Foretagende er et konsulenthus, der leverer projektledelse, antropologiske undersøgelser, evalueringer og rådgivning med mennesket og menneskelig adfærd i centrum.

Projektorganiseringen i "Lommepegelaboratoriet" skal kunne tilgodese, at forskellige kompetencer kommer bedst muligt i spil, og at der kan foregå en høj grad af videns- og erfaringsudveksling. Det Antropologiske Foretagende er ansvarlige for projektledelsen, herunder overordnet koordinering af indsatserne, vidensdelingsworkshops, dataindsamling, budgetstyring, udviklingen af den tidligere nævnte drejebog og overholdelse af projektets tidsplan.

Derudover er en række samarbejdspartnere tilknyttet projektet i en følgegruppe, der bidrager med viden, erfaringer og kvalificering af projektets igangværende aktiviteter og udviklingen af drejebogen med aktivitetskoncepter. Følgegruppen består af projektledelsen, lederen af KU.BE, udviklingschef i Landsforeningen Kulturhusene i Danmark og en boligsocial konsulent fra FFB.

Frederiksberg Forenede Boligselskaber og den boligsociale konsulent er vigtige aktører i projektet. Ideen udspringer fra boligselskabets tidligere erfaringer med lommepegeprojekter, og de vil gennem deres ekspertise og knowhow være centrale samarbejdspartnere. Ud over deltagelse på vidensdelingsworkshops, vil den boligsociale konsulent fra FFB fungere som en "nødhjælpelinje" gennem hele projektet til gavn for indsatserne i alle fem kontekster. Ligeledes vil den boligsociale konsulent tilbyde sparring på konkrete arbejdsopgaver samt på dialogfacilitering mellem kommune, kulturhus og det lokale boligselskab til at indlede og afklare samarbejde og grænseflader. Den boligsociale konsulent har mere end otte års erfaring med relationsarbejde i udsatte boligområder og har skabt og gennemført flere projekter på tværs af organisationer og kommuner.

KU.BE er et nyåbnet kommunalt kultur- og bevægelseshus på Frederiksberg, der har til formål at være et mødested for byens borgere og udforske grænserne mellem kultur, sundhed og bevægelse. KU.BE er som ramme for både det igangværende projekt, "På kanten af kulturen", og det første forsøg med ansættelse af unge fra udsatte boligområder i lommepegejob i kulturhuse, en central samarbejdspartner i projektet ift. skabe de bedste forudsætninger for udbredelsen af projektet til de fire øvrige kulturhuse.

Ledelsen i KU.BE vil desuden bidrage med værdifuld sparring ift. hvilke profiler, der skal ansættes i rollen som projektkoordinatorer.

Landsforeningen Kulturhusene i Danmark er samarbejdspartner ift. at rekruttere kulturhuse, bidrage til den løbende opsamling af viden og erfaringer i projektet samt kvalificere aktivitetskoncepter, der udvikles lokalt. KHID repræsenterer kulturhuse, aktivitetshuse og medborgerhuse i mange forskellige størrelser spredt over hele landet og vil viderebringe viden fra projektet til sine medlemmer.

I hvert af de fem tilknyttede kulturhuse ansættes en deltidsprojektkoordinator med stærke kompetencer indenfor procesfacilitering, samskabelse og afvikling af arrangementer, som fysisk placeres i og indgår som en fast del af personalegruppen i det pågældende kulturhus. Projektkoordinatoren skal stå for driften af projektet lokalt, sikre fremdrift ift. udvikling og afprøvning af aktivitetskoncepter, koordinere indsatsen mellem unge, boligsociale medarbejdere og institutionens brugere og ansatte samt levere viden og erfaringer til projektledelsen via løbende dialog, faste månedlige afrapporteringer og deltagelse i workshops. Projektkoordinatorerne rekrutteres lokalt enten gennem en opnormering af en af kulturhusets ansatte eller ansættelse af frivillige fra huset. Alternativt rekrutteres der blandt lokale, der vil blive ansat og have en fast gang i huset.

Der er afsat god tid til at rekruttere og køre de lokale projektkoordinatorer i stilling. Som tidligere beskrevet er en forproces nødvendig for at sikre godkendelse og accept af jobbeskrivelsen fra kommunen samt for at skabe kontakt til en lokal boligsocial medarbejder, der har adgang og kendskab til relevante unge. Efter ansættelse mødes alle projektkoordinatorer med følgegruppen til en opstartworkshop for på baggrund af erfaringer fra projektets første år at klæde dem praktisk og fagligt på til at starte indsatsen op lokalt, herunder førmtalte forproces og dialog med kommune, boligområde og unge, udarbejdelse af funktionsbeskrivelser, ansættelseskontrakter mm.

