



ET RUMMELIGT KULTURHUS

Evaluering af kulturhuset KU.BEs
projekt "På Kanten af Kulturen"
- om samskabelse med foreningsvante unge

 SocialRespons

For KU.BE | Marts 2021

VELUX FONDEN



K U . B E

INDHOLDSFORTEGNELSE

Læsevejledning	4
Indledning.....	5
Konklusion.....	6
Baggrund	9
Evaluerings metode og datagrundlag.....	10
Centrale ændringer	12
På kanten af kulturens forandringsteori	14
Projektets organisation.....	15
DEL 1: CENTRALE VIRKEMIDLER	17
Introduktion til virkemidler	18
Organisationen – afgørende faktor for forandring	19
Refleksion over egen praksis	22
Greb.....	23
DEL 2: VIRKNINGER & RESULTATER	35
Resultatoverblik	36
Det rummelige kulturhus	37
En bevidstgjort og rustet organisation.....	39
Et metodisk afsæt til ungearbejde.....	41
Et ungeinddragende kulturhus.....	43
En driver for unge-indsigter	45
DEL 3: OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER	47
Opmærksomhedspunkter	48

LÆSEVEJLEDNING

Rapporten er bygget op om tre dele udover introduktion & baggrund. Hvis du har særlig interesse for et af de fire områder, fx hvilke greb og virkemidler, der har ledt til projektets resultater, eller hvilke resultater projektet har skabt, kan du nøjes med at læse introduktionen og den del, der er relevant for dig.

Del 1 omhandler de greb og virkemidler, der har været centrale for at skabe resultater. Her får du således en forståelse for, hvad der har været de betydningsfulde mekanismer i projektet og dermed grundlaget for at kunne skabe

resultater. Samtidig beskriver virkemidlerne, hvad der kan være væsentligt fortsat at prioritere efter projektafslutning, således at de gode resultater også sikres fremover.

Del 2 dykker ned i de væsentligste resultater, der er skabt i KU.BE, som følge af projektet *På Kanten af Kulturen* i løbet af projektperioden 2018-2021.

Del 3 beskriver opmærksomhedspunkter for det videre arbejde med ungedeltagelse i KU.BE.



INDLEDNING

KU.BE modtog i 2018 støtte fra VELUX FONDEN til at gennemføre projektet "På Kanten af Kulturen" (2018-2021). Projektets overordnede formål er at styrke kulturhusets rummelighed, så unge i en udsat position inkluderes i konstruktive fællesskaber og introduceres til kultur- og fritidslivet med et mere aktivt og socialt liv til følge. Målsætningen har derfor været, at KU.BE i højere grad skal være et kulturhus, der inviterer ind til unges brug af huset og samskabelse med unge, herunder særligt foreningsvante unge. Baggrunden for at sætte fokus på kulturhuset som institution skyldes, at erfaringerne fra KU.BE og fra andre kulturhuse er, at det kan være vanskeligt at nå de unge med de nuværende tilbud, greb og værktøjer samt en oplevelse af, at der mangler viden om, hvad der kan øge ungedeltagelsen. Samtidig kan kulturhusene som aktør være et vigtigt trinbræt for øget deltagelse i kultur- og fritidslivet, hvis de unge vælger at gøre brug af dem.

Dette er den afsluttende evalueringsrapport, udarbejdet af SocialRespons for KU.BE. Det er evalueringens formål at undersøge, hvorvidt og hvordan det er lykkedes KU.BE at involvere unge med en svag tilknytning til kultur- og foreningslivet. Dertil har det været formålet at følge gennemførelsen af projektet for at generere viden til brug for udvikling undervejs samt for at styrke muligheden for forankring af konceptet.

Rapporten redegør for projektets resultater, de virkemidler der har været anvendt, og de muligheder KU.BE har for at forankre projektets resultater og understøtte kulturforandringen til et mere rummeligt og mangfoldigt hus. Derudover formidler vi projektets læring og de potentialer, det har for andre kulturhuse, der ønsker at arbejde med inklusion af unge i konstruktive fællesskaber.

KONKLUSION

KU.BEs projekt "På Kanten af Kulturen" (PKAK) er et projekt, der har været igennem små og store tilpasninger. Den mest afgørende tilpasning er, at der i den oprindelige ansøgning var et stærkt fokus på at skabe træning og aktiviteter for unge, der derfra kunne rekrutteres ind til samarbejde med kulturhuset. KU.BE fandt dog hurtigt frem til, blandt andet via dialog med unge, at kulturhuset havde et større arbejde foran sig inden de unge kunne se sig selv være en del af huset. De primære barrierer var: 1. Kulturhusets egen tilgang til og opfattelse af unge, der lå forankret i både regler og traditioner, men også i de ansatte, og 2. Kulturhusets arkitektur, indretning og eksisterende brugergrupper.

Et af de primære resultater med PKAK er derfor den opnåede viden om, at det er afgørende for et vellykket arbejde med unge at starte med at se ind ad på egen organisation, herunder de traditioner, regler og rutiner, der er bundet til denne. For at være attraktiv – særligt for foreningsvante unge – kræver det, at hele organisationen reelt er moden og motiveret til at imødekomme de unges behov og ageren. Det er herunder afgørende at anerkende, at de unge ikke på forhånd kender de spilleregler, der ligger implicit i kulturhuset. Derfor er mødet med de unge en længerevarende gensidig

læringsproces, der kræver en del forarbejde at kunne træde ordentligt ind i. Sagt på en anden måde: De unge kan ikke på forhånd tilpasses den praksis og hverdag, kulturhuset har, og derfor har det været nødvendigt at tilpasse KU.BE til de unge for reelt at være et attraktivt tilbud i deres hverdag.

Med afsæt i den viden er det lykkedes KU.BE at skabe: 1. **Et mere rummeligt kulturhus**, der reelt formår at anerkende de unges måde at være i kulturhuset på, 2. **En bevidstgjort og rustet organisation**, der har arbejdet med den indre drivkraft i arbejdet med unge og med en ny fortælling om, hvad KU.BE er, kan og vil, 3. **Et metodisk afsæt** til ungearbejde med nye og tydeligere redskaber og metoder til arbejdet med unge, og 4. **Et ungeinddragende kulturhus**, hvor der kommer flere unge og hvor de unge i højere grad er fortrolige med huset og har en bred palette af muligheder for engagement på forskellige deltagelsesniveauer.

Udover de fire resultater er det et potentielt resultat for KU.BE at blive en driver for unge-indsigter på kulturhusområdet i fremtiden. Med projektet har KU.BE opbygget en stor viden om ungedeltagelse i kulturhus-regi. De har i KU.BE, som hus, en fysisk platform, hvormed de

løbende oparbejder eksempler på forskellige deltagelsesformer for unge. De har opbygget en hjemmeside til formidling og udbredelse af deres viden. Desuden har de oparbejdet en række nye begreber og forståelser, der kan understøtte det fremtidige formidlingsarbejde både politisk/strategisk på området og helt konkret som inspiration til andre kulturhuse.

For at opnå de resultater har KU.BE gjort brug af en række virkemidler og greb, hvoraf de to overordnede har været: 1. At tage udgangspunkt i egen organisation og dermed søge at forankre arbejdet med unge i KU.BEs drift og målsætninger. 2. Brugt projektet til at se indad og reflektere over egne tilgange og forståelser af unge og dermed arbejdet på at modne KU.BE til at anerkende de unges deltagelsesformer på lige fod med andre brugergrupper.

De greb, der er gjort brug af, kan opdeles i tre temaer: 1. Tiltrækning af unge, 2. Rum til unge, og 3. Samskabelse med unge. Under hvert tema har KU.BE udviklet, iværksat og afprøvet en række greb og redskaber, der tilsammen giver en øget systematik omkring arbejdet med unge.

De væsentligste opmærksomhedspunkter fremover i arbejdet med at skabe muligheder for og sammen med unge vil være det fortsatte arbejde med at tydeliggøre KU.BEs ambitioner og målsætninger med ungearbejdet for hele organisationen. Alle skal kende og anerkende formålet, og særligt den enkelte frontdesk-medarbejder skal opleve det som en klar prioritering i sit arbejde, da det er dem, der står i det daglige møde med de unge. Der skal også være en anerkendelse af, at de unge deltager på forskellige niveauer og måder. Dermed skal KU.BE fortsætte det stærke fokus på at skabe muligheder indenfor alle tre deltagelsesformer, de har valgt at kalde *være, lære og skabe*. Det sidste opmærksomhedspunkt er at opbygge og vedligeholde kompetencer i frontdesk. Den enkelte frontdesk-medarbejder er kun i KU.BE på deltid eller mindre. Dette kan gøre det svært at koble dem på organisationens løbende læring og fokus på unge. Det kræver derfor, at fx frontdesk-koordinatoren arbejder målrettet med at fastholde og viderebringe læring både mellem administration og frontdesk og på tværs af de enkelte frontdesk-medarbejdere.

OM KU.BE

KU.BE er et kommunalt kultur- og bevægelseshus på Frederiksberg, der blev indviet i 2016. KU.BE vil være et mødested for byens borgere og udforske grænserne mellem kultur, sundhed og bevægelse. Huset har en karakteristisk åben arkitektur og rummer en række forskellige lokaler/områder med hver deres funktioner og muligheder, herunder store og små aktivitetslokaler, café, bibliotek og legeområde. Det er KU.BEs målsætning, at brugere selv skal skabe spontane og selvorganiserede aktiviteter, som skal leve side om side med de omkring 40 etablerede foreninger og initiativer, der gør brug af husets lokaler. De mest synlige brugergrupper i huset er børnefamilier, ældre og de mest kultur- og foreningsvante borgere. Det var netop udgangspunktet for projektet "På Kanten Af Kulturen", at der skulle tiltrækkes flere unge og uvante kulturbrugere. Ved indgangen i huset mødes besøgende af frontdeskpersonale, der opfylder en værts- og servicefunktion. Det er denne gruppe medarbejdere, der har mest brugerkontakt og ofte er ansigtet udadtil. De spiller derfor en vigtig rolle i at tiltrække unge og i at facilitere et inkluderende rum.



BAGGRUND

PKAK tager udgangspunkt i idéen om kulturhuse som et mødested for mennesker på tværs af social og kulturel baggrund. Imidlertid er det i dag ikke alle borgere, der bruger kulturhusene, og derfor går flere glip af de potentialer og konstruktive fællesskaber, som kulturhusene er ramme om.

Ifølge kulturministeriet¹ var der i 2009 en tredjedel af danskerne, der ikke benyttede traditionelle kulturtilbud. Denne gruppe er sammensat og udgøres blandt andet af unge, nydanskere og socialt udsatte. En undersøgelse i Københavns Kommune² viste i 2013, at der på trods af fremgang i de 14-25 årige københavnernes brug af kulturhuse, stadig er en tredjedel, der aldrig kommer i kulturhusene. Det afspejlede sig også i hverdagen i KU.BE, som var domineret af andre brugergrupper end de unge, og hvor netop de unges tilstedeværelse ofte blev oplevet som forstyrrende af andre brugergrupper.

Kulturministeriet peger på, at unge ofte falder mellem de to målgrupper 'børn' og 'voksne', og derfor kan opleve, at de udbudte aktiviteter i kulturhusene ikke taler til dem. Dertil har en række hændelser, hvor unges tilstedeværelse har skabt problemer i kulturhuse, vist, at nogle unge har svært ved at tilpasse sig kulturhusenes

omgangsform, samtidig med at kulturhusene ikke er rummelige nok. Det har ført til unødigt eksklusion af de unge, som er en målgruppe, der i forvejen er svær at inkludere.

Det er et problem, når de unge ikke deltager, da de går glip af en række positive resultater. En rapport fra Aarhus Universitet³, der baserer sig på undersøgelser af europæiske kulturhuse, har synliggjort en række afledte effekter af deltagelse i kulturhusene, heriblandt social inklusion, 'empowerment' og kulturel og politisk refleksion. Disse gevinster kan have stor betydning for den enkelte, hvilket også på sigt kan føre til større forandringer – ikke mindst når vi snakker om unge 'på kanten'.

En præmis for PKAK er, at der grundlæggende mangler viden og redskaber til at inkludere og rumme de unge i kulturhuse. Derfor er et centralt mål for projektet at udvikle redskaber og metoder, der kan bruges i andre kulturhuse, som ønsker at arbejde med inklusion af unge.

PKAK er gennemført af KU.BE i samarbejde med Kulturhusene i Danmark (KHID), Idrætsprojektet og KAB.

1 Kulturministeriet 2009. *Kultur for alle*.

2 Kultur- og Fritidsforvaltningen, Københavns Kommune. 2013. *Københavnerens kulturvaner*.

3 Eriksson, B, Reestorff, CM & Stage, C 2017, *RECCORD: FINAL PROJECT REPORT: RECCORD - Rethinking Cultural Centres in a European Dimension (2015-2017)*.

EVALUERINGENS METODE OG DATAGRUNDLAG

Evalueringens design har taget sit afsæt i en Virkningsevaluering. Det vil sige, at evalueringen har haft et løbende fokus på projektets forandringsteori og dermed de forestillinger, der har været om, hvordan projektet skulle opnå de målsætninger, der var besluttet. Evalueringen har været undersøgende på (1) om forestillingerne lod sig omsætte til praksis, (2) om de havde den ønskede effekt for målgruppen samt (3) hvilke metoder og virkemidler, der har haft betydning for resultaterne.

Evaluator har desuden bidraget til løbende justering og optimering gennem en rolle som kritisk ven, hvor det har været prioriteret at have en tæt udveksling mellem projektleder og evaluator via fx løbende dialog, logbøger og samarbejds møder.

Den afsluttende inddragelse af den brede medarbejdergruppe og målgruppen via store workshops har været udfordret på grund af COVID-19. Derfor er en del af det oprindelige evalueringens design blevet justeret til survey med frontdesk og flere individuelle interview med fx frontdesk og administrationspersonale.

Den primære videnkilde har således været kvalitative interview samt observation, deltagelse i projektgruppemøder, samarbejds møder og overlevering af viden fra projektledelse via interview, sparrings møder og logbøger.



EVALUERINGEN ER BASERET PÅ FØLGENDE EMPIRI:

- › **Kvalitative interview med medarbejdere, projektgruppe, enkelte unge og samarbejdspartnere.** Vi har foretaget 25 semistrukturerede kvalitative interview fordelt over hele projektperioden.
- › **Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i KU.BEs modtagelse,** der gav os viden om personalets erfaring og indstilling til de unge. Undersøgelsen blev distribueret digitalt, og vi har indhentet 19 besvarelser.
- › **Opsamling og analyse af logbøger** har gjort det muligt for os at få et tæt indblik i projektaktiviteterne og dermed de udfordringer, der er opstået og de valg, der er blevet truffet.
- › **Fælles analyseworkshop med projektgruppen.** Deltagerne diskuterede den foreløbige analyse. Det bidrog til en nuancering af denne og sikrede yderligere dataindsamling.
- › **Deltagelse i projektgruppemøder og metodeudviklingsworkshops**
- › **Løbende databaseret sparring til og videnoverlevering fra projektleder**
- › **Observation i KU.BE til #mondaytakeover.** Observationer har bidraget til vores forståelse af de unges brug af huset samt de dynamikker, der opstår i samspil med de andre brugergrupper og det fysiske miljø. Vi har observeret over to eftermiddage.



CENTRALE ÆNDRINGER

I løbet af projektperioden er der blevet foretaget en række ændringer og justeringer, der gør, at projektets nuværende form på en række områder adskiller sig fra det oprindelige design. Her beskriver vi kort de centrale ændringer:

REKRUTTERINGSINDSATS

Områdets ungedemografi viste sig at være mere fragmenteret end først antaget. Dette medførte, at det ikke i tilstrækkelig grad lykkedes at rekruttere unge gennem Idrætsprojektets åbne træninger i lokalområdet. I stedet skiftede indsatsen til at nå de unge på lokale uddannelsesinstitutioner, fx gymnasier og klubber, hvor KU.BE regelmæssigt har været til stede. Det resulterede i flere besøg fra især den ældre del af projektets målgruppe. Derudover skete rekruttering af den primære målgruppe gennem samarbejde og 'spotting' blandt kommunens ungededarbejdere.

AKTIVITETER

Konceptet #mondaytakeover kom i en periode til at være en fast aktivitet i projektet i stedet for de bevægelsesorienterede åbne træninger i og omkring KU.BE. Her blev der hver mandag etableret et rum, hvor de unge blev inviteret til at iværksætte aktiviteter eller deltage i aktiviteter sammen med personale fra Idrætsprojektet og KU.BE. I dag er dette blevet til et koncept, der gælder hele ugen i kulturhusets stueetage.

UDDANNELSE

Projektet havde oprindeligt en ambition om at uddanne 40 unge fra den primære og sekundære målgruppe til frivillige idræts- og bevægelsesinstruktører. Som beskrevet tidligere forlod projektet sit fokus på åbne træninger, og derfor blev uddannelsen heller ikke gennemført som planlagt. I stedet blev Kulturspireuddannelsen udviklet, hvor 25 unge sammen med ansatte i KU.BE er blevet uddannet i at lave events og kulturaktiviteter. De unge fra kulturspireuddannelsen skal fungere som rollemodeller og brobyggere, der kan engagere andre unge i huset. Der har været afholdt to forløb af otte moduler, og yderligere to forløb har været planlagt, men blev aflyst grundet COVID-19.

MÅLGRUPPE

Projektet har følgende tre målgrupper:

Den primære målgruppe er 12-20-årige unge, der ikke er foreningsvante og som bor i de nærliggende boligområder. Det er altså unge, der ikke allerede deltager i traditionelle fritids- og foreningstilbud. Denne gruppe har svag berøring med kulturhusene, hvis tilbud sjældent appellerer til eller formår at rumme de unge. Gruppen har samtidig svært ved at agere indenfor kulturhusets sociale spilleregler.

Den sekundære målgruppe er ressourcestærke og vante brugere af kultur- og fritidstilbud. Børn, unge og voksne med stærke sociale kompetencer, der er kommet i kulturhuset, men ofte har svært ved at rumme den primære målgruppes adfærd og fremtoning, da denne udfordrer de traditionelle rammer for fritidsaktiviteter.

Den tertiære målgruppe er ansatte, frivillige og foreninger i kulturhuse, der har til opgave at drive aktiviteter og løfte visioner omkring konstruktive fællesskaber og rummelighed. For denne målgruppe er det en udfordring at inkludere og engagere unge fra den primære målgruppe.



PÅ KANTEN AF KULTURENS FORANDRINGSTEORI

Aktiviteter af og for (udsatte) unge i KU.BE

VIRKEMIDLER

- Samskabelse, frivillighed, inddragelse
- Relationsopbygning
- Unge som eksperter og medskabere og ikke udsat publikum
- Sammenspil mellem udsatte og ikkeudsatte

AKTIVITETER

- Kontakt og relationspleje i lokalområdet
- Boligsociale medarbejdere skaber bro ml. unge og KU.BE
- KU.BE afholder aktiviteter ude i lokalsamfundet
- Åbne aktiviteter i KU.BE (MTO)
- Andre events i KU.BE af og for unge
- Uddannelse af instruktører

RESULTATER – KORT SIGT

- Unge i nærområdet anerkender KU.BE som et sted, hvor de er velkomne.
- Positiv oplevelse for unge at bruge KU.BE
- Unge har dannet relationer til FD
- Unge har interesse i og får øje på KU.BEs tilbud og muligheder
- Uddannelse af unge til instruktører
- Instruktører fungerer som ambassadører for KU.BE

RESULTATER – LANG SIGT

- Unge brugere føler sig som en del af huset
- Unge faciliterer fællesskaber/ aktiviteter i KU.BE
- Unge oplever at kunne bidrage positivt til KU.BE

Styrke kulturhusets rummelighed – Styrke KU.BES synlighed og image overfor unge

VIRKEMIDLER

- Inddragelse af øvrige foreninger og ansatte
- Fokus på kulturændringer i huset
- Forankring i KU.BE gennem uddannelse, metoder og værktøjer
- Synlighed overfor unge i lokalmiljøet
- Fokus på KU.BEs ungeimage

AKTIVITETER

- Udvikle metoder og værktøjer
- Dataindsamling
- Workshops og møder med ansatte og FD
- Workshop og møde med brugere og foreninger
- Forpligtelse af foreninger til fokus på møder på tværs
- Ungeplatform

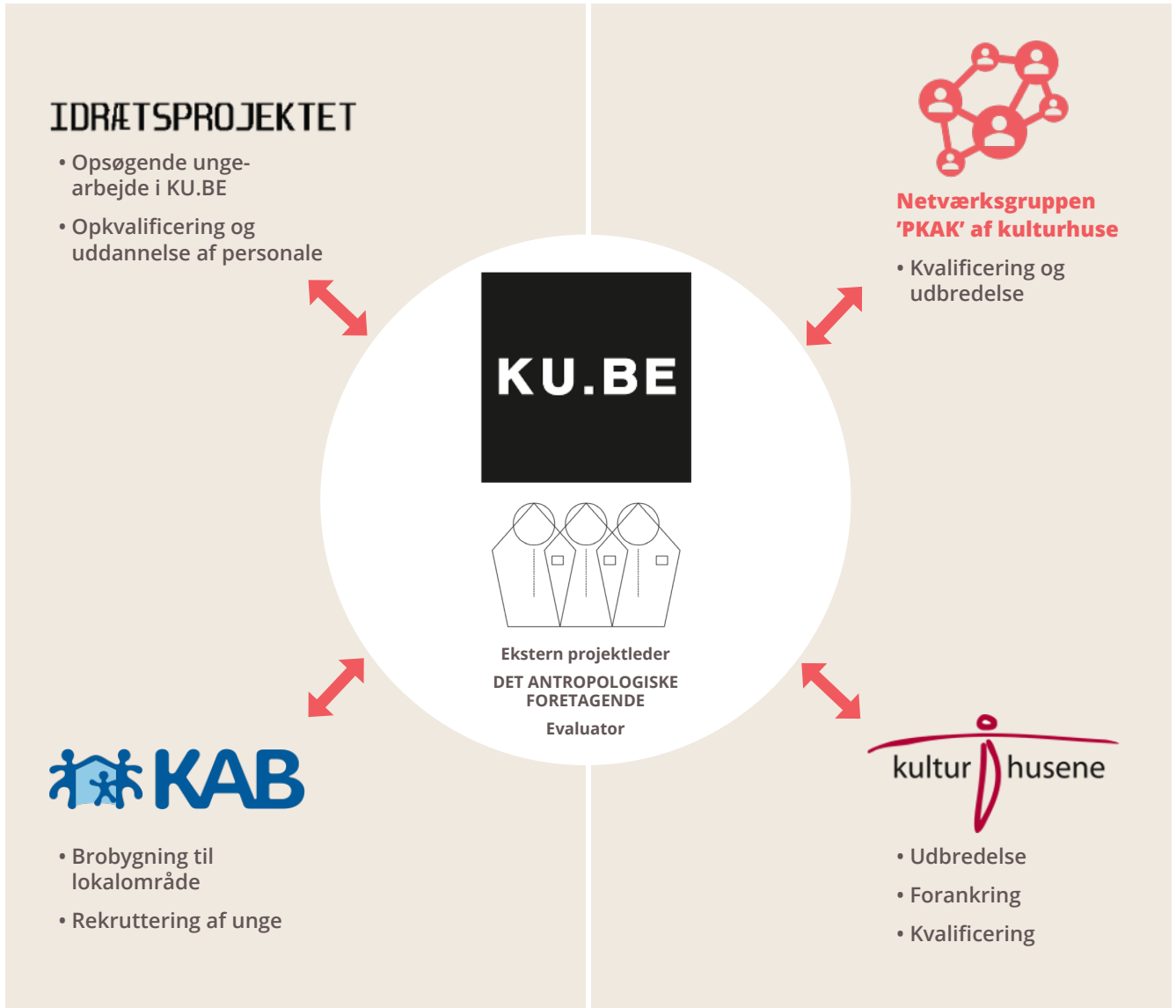
RESULTATER – KORT SIGT

- Ansatte får erfaring og viden om unges interesse i kulturhuset
- Unges tilstedeværelse legitimeret overfor øvrige brugere
- Metoder og værktøjer til at øge rummelighed kommer i spil
- Brugere føler sig inspireret til at tænke i at arbejde med inddragelse af unge

RESULTATER – LANG SIGT

- Unge oplever at blive mødt af tillid i KU.BE
- Der er en positiv fortælling om unge hos ansatte og brugere
- Flere konstruktive fællesskaber og møder på tværs
- Der er plads til flere former for engagement i KU.BE

PROJEKTETS ORGANISATION





DEL 1:
CENTRALE VIRKEMIDLER

INTRODUKTION TIL VIRKEMIDLER

I dette afsnit kigger vi nærmere på de virkemidler og greb, der har karakteriseret projektet.

Først beskriver vi to **virkemidler**, der har formet projektet som helhed og som berører hele organisationen. Virkemidlerne fortæller om den lange rejse, som KU.BE har været på med projektet, og diskuterer hvordan det blev nødvendigt for KU.BE at kigge på deres egen organisation og praksis. De to virkemidler har tilsammen

karakter af en tilgang til ungearbejde, som andre organisationer kan lade sig inspirere af, hvis de ønsker at arbejde med unge.

Derefter beskriver vi en række af de mere konkrete **greb**, som KU.BE benytter i projektet. Grebene beskriver enkelte elementer i indsatsen, hvoraf flere har praktisk karakter. Derfor er de lette at forankre og sætte på formel, hvilket ligeledes gør det nemt for andre at benytte.

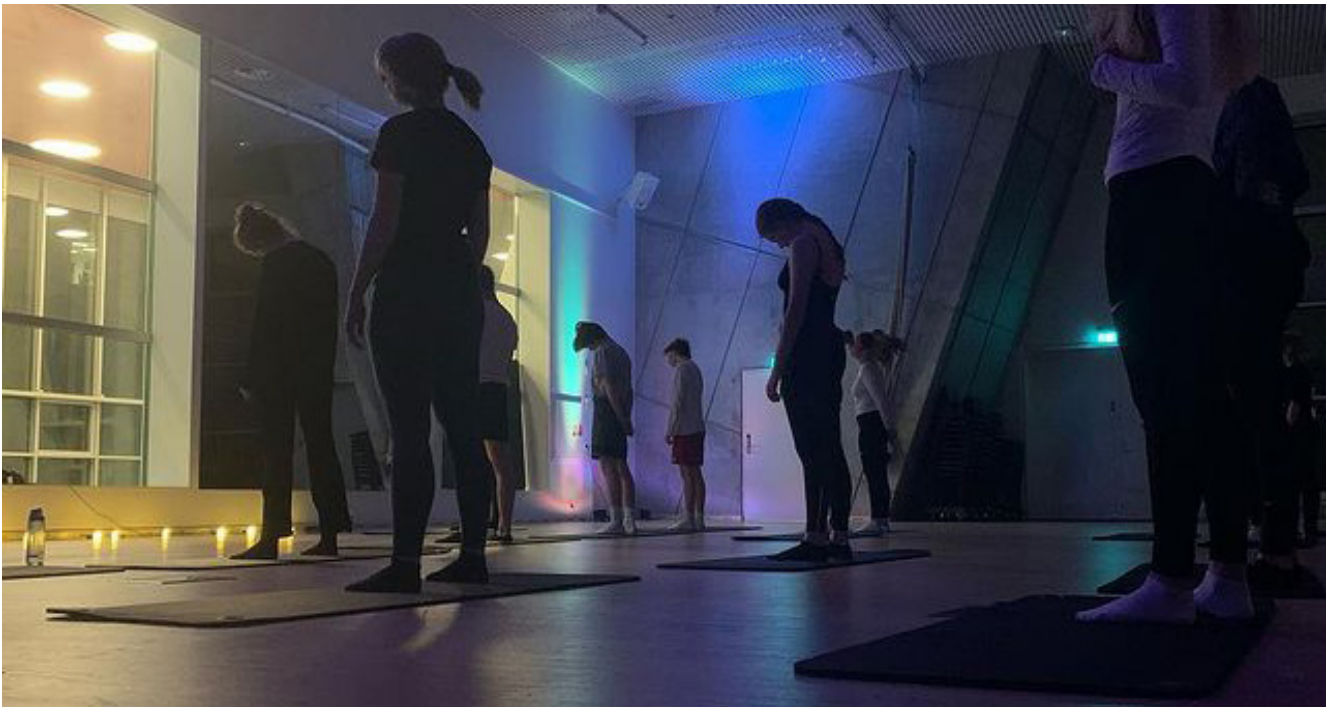


ORGANISATIONEN – AFGØRENDE FAKTOR FOR FORANDRING

I PKAK er KU.BEs egen organisation blevet tænkt med som en vigtig brik i arbejdet med at forankre arbejdet med unge. Derfor er der blevet arbejdet målrettet med, at PKAK skulle sætte et aftryk i den eksisterende organisering og praksis i KU.BE.

/// Fra mit perspektiv er en af de rigtig vigtige læringer, som er lykkedes i det her projekt, at forstå, hvor komplekst det er; hvor komplekst det er at inddrage unge i den type arbejde, og hvor afhængig man er af hele institutionen, af hele værdisættet, hele begrebsapparatet i det hus, det gælder om at udvikle

Samarbejdspartner



I projektperioden har der således været arbejdet med ungefokus i organisationen på flere niveauer:

1. METODEUDVIKLING I FRONTDESKEN

I projektet har der været et særligt fokus på at træne frontdesk i modtagelsen og arbejdet med unge. Gennem workshops og ugentlige besøg af trænere fra Idrætsprojektet har frontdesk afprøvet forskellige metoder og værktøjer. Det har desuden vist sig at være afgørende med en synlig ledelse af frontdesk, der viser prioriteringen af og retningen i ungearbejdet. I perioder uden tydelig hverdags-ledelse på dette område, har arbejdet med de unge vist sig svært for frontdesk. Dette understreger, at et vigtigt virkemiddel er den tydelige kobling til og formidling af organisationens prioritering og målsætninger med projektet. Derfor er der også hen mod afslutningen af projektet udarbejdet nye serviceprofiler, der skal afspejle den centrale rolle, som frontdesk har i arbejdet med unge. Desuden er ungearbejdet nu også indtænkt i ansættelsesprocesser. Det er særligt vigtigt, da man hermed sikrer, at nye medarbejdere har de rigtige kompetencer til at arbejde med unge, og at de samtidig er indforstået med, at unge er en central del af arbejdet i KU.BE.

2. FORENINGER BRINGES I SPIL

Projektet har ført til nye vilkår for de foreninger, der bruger KU.BE. Dette betyder, at foreningerne nu er forpligtet på ungeinddragelse og et større engagement i huset, blandt andet via åben træning. Desuden er der blevet sat fokus på at tiltrække foreninger og andre eksterne ressourcer, der retter sig mod unge. Herved skabes en bred palette af aktiviteter, som de unge kan se sig selv i.

3. ROLLER MED FOKUS PÅ UNGE

Der er blevet arbejdet med roller, der har et særligt unge-ansvar, og i dag har frivilligkoordinatoren og frontdeskkoordinatoren fået et øget og målrettet fokus på arbejdet med unge. Ligeledes har ledelsen i KU.BE arbejdet med at sætte unge på dagsordenen indadtil og udadtil i hele projektperioden, hvilket har haft en stor betydning for projektets fremdrift og resultater.

Alt i alt har PKAK på forskellig vis arbejdet med, at organisatoriske ændringer kan være en måde til at overkomme de udfordringer, der kan være i den fremadrettede forankring af arbejdet med unge, som kan blive truet af udskiftning af medarbejdere og politisk prioritering.

/// Det skal tydeliggøres, så når den næste kommer, så står det i arbejdsbeskrivelserne og er ikke afhængigt af, at der sidder en projektleder, der kan blive ved med at minde om det... Så det handler om at få det ned i det materiale, som når du kommer som ny og bliver oplært, så er det et forsøg på at overkomme det her relationelle, hvor det bor hos ildsjæle eller dem, der er motiverede for det

Ansæt i KU.BE

REFLEKSION OVER EGEN PRAKSIS

Et centralt virkemiddel i projektet er KU.BEs refleksion over egen praksis og den deraf følgende eksplicitering af de værdier og ambitioner, som projektet har ført til. KU.BE har ved at rette blikket indad fået en bedre forståelse af sit eget udgangspunkt. Dette er med til at styrke fortællingen om KU.BE, som et sted hvor der også er plads til unge.

/// Hvis man vil have ungefokus på denne her måde, så tror jeg, at man som institution også skal gøre sig meget tydelig omkring, "Hvad er det, vi vil have, de unge skal? Hvad er vores målsætning?". Er det, at der kommer 15 flere unge i huset, eller er det at lave events, eller er det...? Altså hvad er ambitionerne egentlig?

Samarbejdspartner

SELVREFLEKSION

De udfordringer, der viste sig undervejs, er hurtigt blevet grebet. Her har det iterative projektdesign, samt KU.BEs mod til at se indad været afgørende. I løbet af projektperioden er samarbejdspartnerne blevet inddraget på månedlige møder. Derudover er administrationen og frontdesk blevet inddraget i arbejdet med at reflektere over redskaber og drivkraft i projektet. Det er igennem denne refleksion, at KU.BE er blevet modnet til at sætte spørgsmålstejn ved eksisterende praksis.

/// De grænsesøgende unge var med til at sætte fokus på vores grænser

Ansæt

Særligt har konflikter og andre udfordrende oplevelser igangsat en bevidsthed og refleksion over hverdagens praksisser i KU.BE. Denne proces har været en forudsætning for de øvrige virkemidler.

Den reflekterende proces har været understøttet af den eksterne projektleder, der har haft et stærkt fokus på at ekspliciterer de forhold, der ikke har været tydelige for KU.BE selv. Desuden har den eksterne funktion betydet et særligt stærkt fokus på at opnå resultater på trods af de barrierer, der har måtte være internt og eksternt undervejs.

GREB

I løbet af projektperioden har KU.BE benyttet en række greb til at arbejde med inklusion af unge. Flere af grebene har en praktisk karakter, der gør dem lette at forankre og forholde sig til

i hverdagen. Modellen nedenfor sammenfatter grebene i tre centrale temaer, der beskrives på de følgende sider.



TILTRÆKNING AF UNGE

- › Interessebaseret opstart
- › Events målrettet unge
- › Genkendelige personer
- › Samarbejde ud af huset
- › Samarbejde med SSP og gadeplans-medarbejdere
- › Ungerettet kommunikation



RUM TIL UNGE

- › Synligt rum til unge
- › Indretning, redskaber og musik markerer unge-rum
- › Kommunikation til andre brugere skaber legitimitet



SAMSKABELSE MED UNGE

- › Deltagelsesniveauer – fremfor samskabelse
- › Kulturspire-uddannelsen
- › Adgang til lokaler
- › Redskaber til unge
- › Fortrolighed med huse



TILTRÆKNING AF UNGE

INTERESSEBASERET OPSTART

KU.BE har arbejdet med at invitere de unge ind i huset på baggrund af deres interesser. Erfaringerne fra #mondaytakeover-konceptet viste, at de unge ofte efterspurgte nogle konkrete hverdagsaktiviteter, og i mindre grad blev tiltrukket af den åbne invitation til samskabelse. En medarbejder fortæller her: **”[De unge] kommer ikke bare på deres glatte ansigt – og det er der ikke nogen mennesker, der gør overhovedet”**. Derfor har det været afgørende at skabe aktiviteter i hverdagen, der falder i tråd med de unges eksisterende interesser.

EVENTS MÅLRETTET UNGE

Projektet har arbejdet med at tiltrække målgruppen ved at afholde større events målrettet unge. De kan skabe opmærksomhed omkring huset hos en stor gruppe unge i området ved at trække på de unges interesser. Større events har blandt andet været koncerter, dansevents, åbent hus til den årlige KulturNat og lasergame. Derudover har der været mindre arrangementer som DJ-pad, musikproduktion og skate-workshop.

GENKENDELIGE PERSONER

For at tiltrække de unge har et væsentligt greb været ansættelsen af en unge-kordinator frem til januar 2020. Ungekoordinatoren var, udover drivkraft i udviklingen af projektet, et genkendeligt

ansigt for de unge. Det muliggjorde et gensidigt kendskab og fortrolighed, som var med til at fastholde de unge.

Derudover var unge-kordinatoren tænkt som tovholder for ungedrevne-aktiviteter, der kunne være med til at realisere de unges idéer og ønsker. At afholde aktiviteter på baggrund af ungedespørgsler kan være med til at ramme en interesse hos de unge og tiltrække dem til aktiviteter i KU.BE. Eksempler på aktiviteter, som er opstået på de unges eget initiativ, er undervisning i smidighed og dans.

SAMARBEJDET UD AF HUSET

Et vigtigt greb til tiltrækning af unge er KU.BEs fokus på også at arbejde ud af huset. Som beskrevet i indledningen viste den oprindelige plan med at rekruttere unge fra ”gaden” i lokalområdet sig vanskelig. I stedet har KU.BE tiltrukket unge via besøg på gymnasier og skoler, hvor de har fortalt om de muligheder, der er for unge i huset. Det gøres nu fast i anledning af opstart af nye hold på kulturspireuddannelsen.

”Det her med at række ud af huset, altså udover matriklen, ud i lokalområdet, er jo, som jeg forstår det, et radikalt anderledes kulturhus-greb

Projektleder

SAMARBEJDE MED SSP OG GADEPLAN

KU.BE har samarbejdet med SSP og kommunale gadeplansmedarbejdere, der har et godt kendskab til de unge i området og som kan gøre brug af KU.BE i deres daglige arbejde. Eksempelvis opstod et forløb mellem en boligsocial medarbejder og en lokal bokseklub, hvor fire piger blev undervist i boksning i KU.BE. Et andet eksempel er den filmklub, der blev skabt af nogle unge med hjælp fra en gadeplansmedarbejder.

KU.BE har på denne måde arbejdet med networking i området, hvor KU.BE positionerer sig som en lokal aktør med muligheder for unge.

UNGERETTET KOMMUNIKATION

KU.BEs ungefokus afspejles også i deres kommunikation, både ift. de unge og andre brugergrupper. I den ungerettede kommunikation har de blandt andet brugt Instagram, hvor indhold deles på profilen @ungikube. Her er planen at få de unge til at bidrage ved langsomt at lade dem overtage profilen. Derudover er der i KU.BE opsat en opslagstavle, hvor unge kan få overblik over de aktiviteter, der er tiltænkt dem. Endeligt har bevidstheden om kommunikation haft stor betydning i hverdagen, især for hvordan kulturhusets medarbejdere møder de unge på. Her har der været stort fokus på at kommunikere 'i øjenhøjde' med de unge. Frontdesk har arbejdet med hilseformer, både ved velkomst, og når de unge forlader KU.BE. Det har været afgørende at finde en måde at hilse på, der anerkender de unges tilstedeværelse, men samtidig ikke virker forceret, som fx var tilfældet med håndtryk.

■ ■ I forhold til at gribe de unge, den måde man gør det på nu, det er jo ved at komme ud til unge-hotspots, skoler, gymnasier og så videre, samtidig med at man jo forsøger hele tiden at give de gadeplansmedarbejdere og boligsociale, der er, et incitament til at komme her

Samarbejdspartner





RUM TIL UNGE

SYNLIGT RUM TIL UNGE

Det viste sig hurtigt, at selve arkitekturen og indretningen af KU.BE har nogle indbyggede begrænsninger for unges brug af KU.BE. Det store centrale rum med legeområde i den ene ende bruges ofte af børnefamilier og skaber meget gennemgående færdsel. De unge tiltrækkes derimod ofte af kroge og lukkede områder, hvor de i højere grad kan føle sig alene. For at imødekomme dette har KU.BE forsøgt at afspærre områder, ændre lyssetningen og lade de unge sætte musik på, hvilket tydeligt markerer og rammesætter et "ungerum", som andre brugergrupper respekterer. Her har opstillingen af et centralt placeret bordtennisbord, der er populært blandt de unge, været effektivt, fordi det anviser, at rummet må bruges aktivt og med et højere lydniveau. Frontdesk har også mulighed for at benytte aktiviteten omkring bordtennisbordet til at skabe dialog med de unge.

Med #mondaytakeover har der været afsat et område af kulturhuset til unge, ved fx at afspærre et hjørne og sætte musik på. Det har gjort det synligt både for de unge i målgruppen og for andre brugergrupper, at der her var tale om et rum målrettet unge. Netop det, at der er et synligt "ungerum" kan betyde, at unge i højere grad føler, at kulturhuset er for dem, og de herved får lyst til at opholde sig der.

ANERKENDELSE AF DE UNGE HOS DE ØVRIGE BRUGERGRUPPER

For at integrere de unge i KU.BE er det nødvendigt, at de øvrige brugere anerkender de unges tilstedeværelse. Dog har mange brugere af kulturhuset opfattet de unge som et forstyrrende element og samtidig forventet, at de unge skulle tilpasse sig de normer og aktiviteter, der er gældende hos andre brugergrupper. Eksempelvis har der været udfordringer, når et areal afspærres for at give de unge et område på bekostning af børnefamilier. Her har det været væsentligt, at KU.BE etablerer en ramme, hvor de unge bliver set som et fast element – en brugergruppe blandt andre – og ikke som et forstyrrende element, der ikke passer ind i husets kategorier. Her har KU.BE kommunikeret deres ungeindsats til de øvrige brugere, blandt andet via deres hjemmeside og opslagstavle. Derudover ved at have opstillet redskaber i "ungebur", der også markerer, at unges tilstedeværelse er ønskelig.

“Man kan sige, huset har jo også indbygget nogle positive og negative ting i sig – det er ekstremt åbent. Unge mennesker siger tit til mig, eller når jeg har talt med dem i tidens løb, “Vi vil gerne have sådan et mørkt hul, hvor vi lige kan kravle ind og sætte os”

Samarbejdspartner

DET GODE VÆRTSKAB

Tilgangen det gode værtskab handler om, at personalet møder de unge med interesse og tillid, hvilket ifølge medarbejderne virker godt. Et eksempel er at give de unge nøglen til et rum og bede dem om selv at hente de redskaber, de skal bruge. Det at "give nøglen" viser de unge, at medarbejderne har tillid til dem. Det fremmer en følelse af ansvar og stolthed hos de unge, der ofte gør sig umage for at leve op til den tillid, de er blevet vist.

En anden metode er at styrke kendskab og ejerskab ved at lave rundvisninger for unge i KU.BE, så de bliver grundigt introduceret til stedet, og derved får en følelse af at komme med backstage.

Det gode værtskab fungerer som et modsvar til de dårlige erfaringer, KU.BE havde før projektperioden. Ifølge enkelte ansatte blev de unge skræmt væk af en for dogmatisk og regelret tilgang.

Denne tilgang er udviklet gennem hele projektperioden ved metodeudviklingsworkshops og den løbende uddannelse af frontdesk. Derudover er tilgangen blevet forankret ved, at ungeinddragelse nu indgår i metode – og personalehåndbogen.







SAMSKABELSE MED UNGE

Ønsket om samskabelse med de unge er et af projektets hjørnesteen og er også et centralt virkemiddel. Det har dog mere udviklet sig til et ønske om at give plads til at unge kan deltage på flere forskellige niveauer. Ved at tænke samskabelse igennem begreberne *lære, være, skabe* tydeliggøres det, hvordan KU.BE skal og kan understøtte deltagelse på de tre forskellige niveauer.

Herved forsøger KU.BE at invitere de unge ind på deres præmisser, hvilket indebærer at lade de unge deltage på det niveau, der passer dem. Et eksempel er at lade dem være alene i et rum, der er reserveret til spontan brug, hvis det er det, de ønsker. Samtidigt gælder det for medarbejderne om at være til rådighed for de unge, der ønsker at tage initiativ, hvilket kan være en svær balancegang. Ungeskabte aktiviteter som smidighedstræning og filmklub er gode eksempler på at skabe.

I KU.BEs fokus på deltagelsesformer lægger de sig i forlængelse af forskningsprojektet RECCORD, som har udviklet en model for deltagelsesformer i europæiske kulturhuse. Her understreges det, at de forskellige deltagelsesformer kan optræde i sammenhæng med hinanden.⁴

Derudover er der udviklet en række andre centrale greb, som har betydning for at skabe en praksis, hvor de unge føler sig ønskede i huset og inviteret til at byde ind.

/// Det er meget rart at kunne komme ind og føle at man bliver taget seriøst. De var meget positive omkring mit forslag og ville gerne have det på benene så hurtigt som muligt, så det var rigtigt godt.

Ung

KULTURSPIREUDDANNELSEN

Kulturspireuddannelsen er et uddannelsesstilbud for unge, hvor de i løbet af en række aftener lærer at skabe events. Uddannelsen kan tiltrække unge og gøre dem fortrolige med KU.BE og de muligheder, som huset tilbyder. Her er idéen, at klæde deltagerne – kulturspirene – på til at lave aktiviteter for andre unge.

Kulturspireuddannelsen er et godt eksempel på de deltagelsesformer, som KU.BE selv kalder lære og skabe. Aktiviteten ligger altså i den mest aktive ende af samskabende deltagelsesformer. Derudover er uddannelsen blevet en vigtig del af KU.BEs rekrutteringsindsats, da de herigennem kan sprede budskabet om KU.BEs muligheder til andre unge på forskellige skoler og gymnasier.

4 Eriksson, B, Reestorff, CM & Stage, C 2017, RECCORD: FINAL PROJECT REPORT: RECCORD - Rethinking Cultural Centres in a European Dimension (2015-2017).

/// *Jeg synes virkelig, vi har fat i noget med denne her uddannelse. Selvom det er meget krævende, så giver det også mening, fordi man ser, at de her unge får et helt andet fællesskab og efterhånden også store tilhørsforhold her og ejerskab i forhold til huset, så dermed også sagt, at man bygger dem op til at se muligheden for, hvad de selv kan skabe*

Ansæt i KU.BE

ADGANG TIL LOKALER

KU.BE har satset på at reservere lokaler til de unge, som derved kan benytte lokaler uden at booke på forhånd og uden at have en forening, hvilket de ikke kunne ved opstarten af PKAK. En læring fra projektet er, at unge har et kortere tidsperspektiv på deres projekter, og derfor ikke booker lokaler i forvejen. Disse åbne lokaler til unge har været et virkningsfuldt greb til at gribe initiativet fra de unge, når det er der, som da en skoleelev startede et åbent hold med undervisning i smidighed.

REDSKABER TIL UNGE

De unge har fået adgang til en lang række "redskaber" i KU.BE. Det drejer sig eksempelvis om det tidligere nævnte bordtennisbord, en PlayStation, en panna-bane, og bordfodboldbord. Derudover har KU.BE skabt et "ungebur" – et stort jernbur med redskaber målrettet unge, som de frit kan benytte. Det indeholder fx musikinstrumenter, video- og gamingudstyr, og redskaber til kampsport g boldspil. Buret indeholder også guides til opsætning og brug af redskaberne. Ungeburet understøtter, at unge spontant kan igangsætte aktiviteter. Det viser derudover de unge, at huset har tillid til, at de selv kan styre aktiviteter og administrere det ansvar, der følger med adgang til redskaberne.

FORTROLIGHED MED Huset

I projektet ses konturerne af en ny tilgang, der arbejder med det relationelle som et forhold, der kan eksistere mellem de unge og "huset". Ud fra dette perspektiv kan relationer til de unge også baseres på de unges kendskab og fortrolighed med huset og de redskaber og muligheder, det byder på. At de unge fx er fortrolige med lån af lokaler, instrumenter eller andre redskaber, gør det nemmere for de unge at smutte forbi KU.BE og kaste sig over en aktivitet. Det kan ligesom med personlige relationer give unge en meningsfuld forbindelse til huset, der gør, at de kommer tilbage.

Personalet i KU.BE fortæller, at de unge netop er meget bevidste om, hvilke muligheder der er, og hvad de gerne vil have, som eksempel den nye PlayStation 5. Denne tilgang bliver i KU.BE understøttet af ungetavlen, ungeburet og andet, der formidler aktivitetsmuligheder til de unge. Denne tilgang er modsat idéen om dybe relationer ikke så sårbar overfor udskiftninger i personalet.

Tilgangen skal ikke ses som en modsætning til den drivende idé om det gode værtsskab, men fungerer som en tilføjelse til denne.

Det har jo gjort os klogere på; hvor meget skal du egentlig fokusere på et værktøj, der går på relationskabelse sådan lidt mere i dybden? Eksempelvis i kulturspireuddannelsen hvor der er blevet skabt mega gode relationer, der er dem fra KU.BE, der har været på, jamen de er røget i en anden stilling eller er væk. Og hvordan bliver de [relationer] så samlet op?

Ansæt i KU.BE



OPSAMLING – GREB DER VIRKER

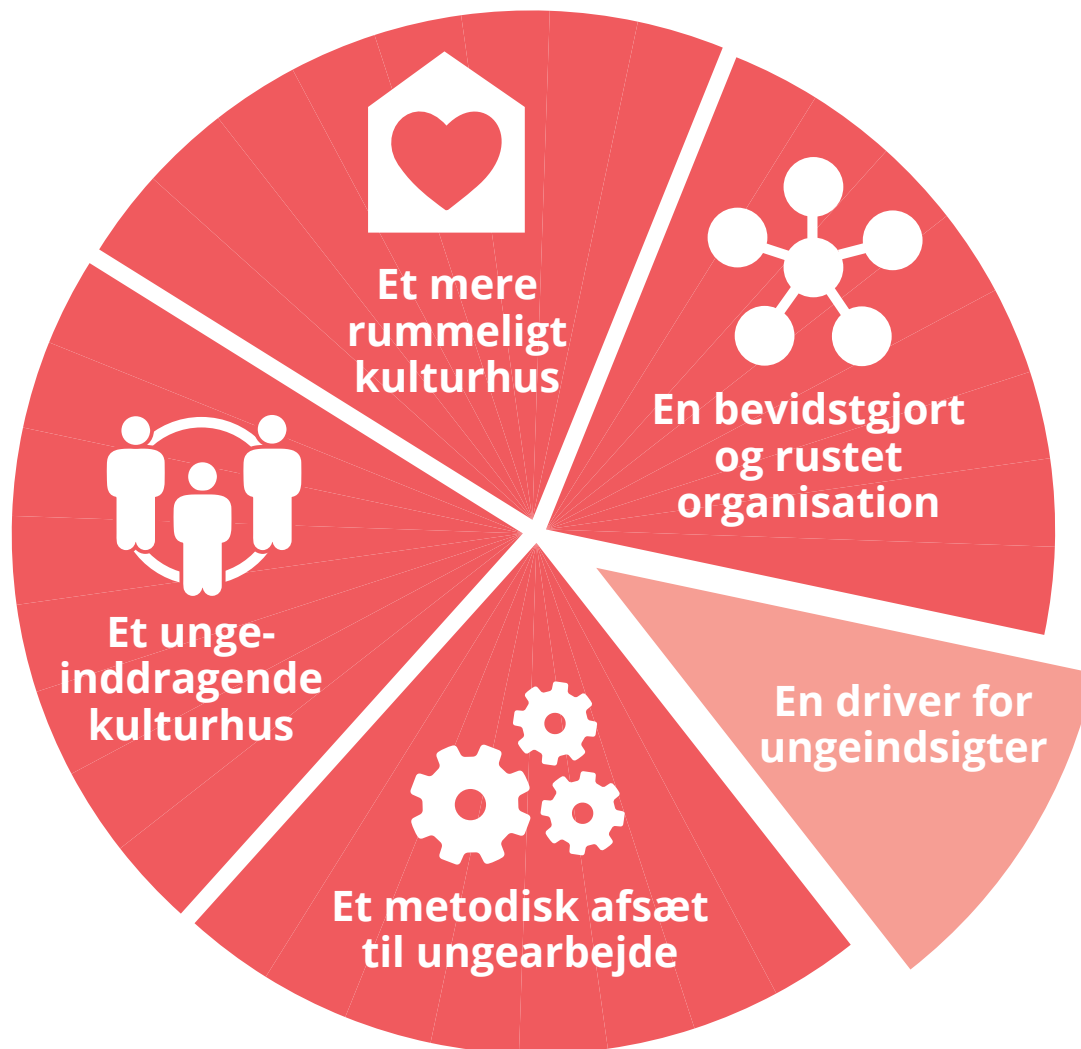
Denne liste præsenterer en række af KU.BEs greb, der er virksomme for at skabe et kulturhus, der rummer unge

- › Skab aktiviteter og events, de unge selv har peget på. Find "det fælles tredje", som deltagelsen kan samle sig om
- › Mød de unge med interesse og tillid; undgå at være "i beredskab" over deres tilstedeværelse
- › Hav en genkendelig person eller et klart kontaktpunkt for de unge
- › Samarbejd med unge-aktører i lokalmiljøet
- › Kommuniker målrettet til de unge
- › Skab rum, der henvender sig til unge
- › Tal de unges sag til andre brugere og foreninger
- › Giv privilegier og ansvar til de unge
- › Undgå dogmatiske regler, og giv ikke karantæner
- › Skab klare rammer og muligheder for handling, der tilbyder de unge deltagelse på forskellige niveauer (*lære, være og skabe*)
- › Uddan unge til at skabe events
- › Giv de unge nem adgang til lokaler
- › Stil redskaber til rådighed på baggrund af unges ønsker
- › Sørg for at unges tilknytning til huset ikke er bundet op på enkelte relationer – opdyrk unges selvstændige fortrolighed med huset
- › Gå til opgaven med tålmodighed, lyst, nysgerrighed og gåpåmod og forbered jer på *trial and error!*



DEL 2:
VIRKNINGER & RESULTATER

RESULTATOVERBLIK



DET RUMMELIGE KULTURHUS

KU.BE er blevet et kulturhus, der i højere grad end før formår at anerkende de unges måde at være i huset på. Det er den brede oplevelse hos samtlige interviewpersoner i evalueringen, at unge i dag bedre rummes i KU.BE end før PKAK.

”Jeg synes helt sikkert, at personalet har fået en hel anden tilgang til mødet med de unge. Det har gjort noget rigtig positivt. Det handler rigtig meget om den kultur, der er, tænker jeg, i medarbejdergruppen. Altså hvad er det for nogle forventninger, man har til mødet med de unge?”

Samarbejdspartner

Tidligt i projektet blev det tydeligt, at en central udfordring, når de unge endelig kom, var, at det var svært for personalet og husets øvrige brugergrupper at acceptere de unges ageren i huset. De foreningsuvante unge faldt ikke automatisk ind i de rytmer og rutiner, der udover de mere formelle regler ligger som retningslinjer for god skik og opførsel i KU.BE. Det affødte fx karantæner og konflikter, der var svære at håndtere for den enkelte ansatte. Derudover var der nogle indbyggede udfordringer i KU.BES arkitektur og indretning, som er præget af åbne rum og glasfacader, hvilket ikke havde en umiddelbar tiltrækningskraft for de unge.

KULTURÆNDRING OG NY TILGANG TIL DE UNGE

Tilgangen og anerkendelsen af de unge som brugergruppe har været et stort fokus, og det er lykkedes at skabe en større grad af gensidig tillid og fortrolighed. Samtidig er det lykkedes at skabe rum, som de unge tiltrækkes af og at kommunikere til både de unge og andre brugere om, at de unge er en anerkendt brugergruppe som alle andre.

En særlig stor forandring ses hos frontdesk-medarbejdere, der har den daglige kontakt til de unge. De viser i dag de unge mere tillid og giver dem plads til at træde ved siden af. Den læring og forandring, der er sket i frontdesk, har udover det ledelsesmæssige fokus blandt andet været understøttet af workshops og ugentlige besøg af personale fra Idrætsprojektet, hvor frontdesk-personalet har haft mulighed for at sparre med dem og observere deres tilgang til de unge. ”Kulturændringen” kommer især til udtryk som en større åbenhed og tolerance overfor de unge, hvilket giver et bedre udgangspunkt for at unge vil bruge KU.BE.

/// Kæmpemæssig forandring. Kæmpe, kæmpe forandring altså. Og jeg vil sige, jeg er næsegrus af beundring for det, altså for den vilje der er i KU.BE til rent faktisk at gå ind og turde adressere nogle ting, som faktisk kan være rigtig svære at adressere

Samarbejdspartner



EN BEVIDSTGJORT OG RUSTET ORGANISATION

PKAK projektet har resulteret i grundlæggende forandringer i KU.BEs drift. Der er tale om både værdimæssige og organisatoriske forandringer, som sammen er afgørende for projektets forankring på lang sigt.

STYRKET FORTÆLLING

Projektet har blandt andet bevirket, at KU.BE i dag er mere afklaret om deres værdigrundlag og den retning, som de gerne vil bevæge KU.BE i, så der i højere grad er en fælles forståelse for målsætningen omkring inddragelse af unge. Den fælles forståelse og fortælling er i høj grad et resultat af den iterative tilgang i projektet, og den selvrefleksion som projektet gav anledning til, da der opstod barrierer tidligt i forløbet. Det er særligt blevet understøttet gennem et organisatorisk forankringsforløb i den sidste del af projektperioden. Den styrkede selvfortælling resulterer også i en stærkere kommunikation

omkring de unge udadtil, fx via KU.BEs ungeside på kube.frederiksberg.dk, sådan at den både er med til at forme de unge og andre brugeres syn på huset.

ORGANISATORISKE FORANDRINGER

Projektet er lykkedes med at omsætte visioner til konkrete organisatoriske forandringer, der har gjort organisationen mere robust i arbejdet med unge. Der er eksempelvis skrevet et ungefokus ind i frontdesks arbejde via serviceprofiler og kompetencebeskrivelser, og det medtænkes i ansættelsesprocessen af nyt frontdesk-personale. Blandt andet derfor opfatter frontdesk i dag, i højere grad end tidligere, arbejdet med unge som en central del af deres arbejde. Samtidig er de foreninger der gør brug af lokaler i KU.BE, blevet kontraktligt forpligtet på ungeinddragelse og i det hele taget samarbejde på tværs, blandt andet via afholdelsen af åbne træninger og deltagelse i brugermøder. Dertil arbejder KU.BE med at skrive

■ ■ De er i KU.BE blevet mere bevidste om, at det, de gør, kan og bør reflektere de værdier, huset står for. Så værdierne i huset er blevet meget mere levende – de er blevet gransket, de er blevet kigget efter, der er blevet tænkt over det

Samarbejdspartner

ungearbejdet ind som en målsætning i alle teams i organisationen for at sikre et vedblivende fokus. Endeligt er der ændringer, der direkte berører de unge, som eksempelvis fast reservation af lokaler til ungebraug. På den måde har projektet ikke alene eksistens som et værdisæt og en ambition, men er blevet manifesteret i arbejdsgange, dokumenter

og praksis hvilket skaber et stærkt grundlag for forankring. Projektet er samtidigt blevet mindre afhængigt af drivkraft og initiativ fra enkeltpersoner og mindre følsomt overfor udskiftninger i medarbejderstaben.



ET METODISK AFSÆT TIL UNGEARBEJDE

KU.BE har med projektet fået oparbejdet et mere metodisk og systematisk afsæt for mødet med de unge.

Der er gennem afprøvning af forskellige metoder blevet udviklet øget viden om, hvilke greb der virker i samarbejdet med de unge. Det betyder at KU.BE i dag har flere af de redskaber, der skal til, for at de unges tilstedeværelse kan blive en mere naturlig del af kulturhusets hverdag.

Der er kommet en ny indstilling til lige at snakke med kollegerne, "Er der nogle lokaler ledige i dag?", tjekke foreningerne, tjekke hvad for nogle ting har vi i huset, har vi panna-bane, ja har man nogle ting, man kan tilbyde de unge? Så man ligesom lidt lægger en slagplan, inden dagen går i gang. Hvor de unge ikke har været på dagsordenen førhen, så synes jeg, at vi er begyndt at snakke om det, allerede inden de overhovedet dukker op i huset

Ansæt i frontdesk

METODEUDVIKLING I FRONTDESK

Frontdesk er i løbet af projektet blevet mere rustet til at imødekomme og anerkende de unge. Det skyldes blandt andet et fokus på at afprøve forskellige tilgange og redskaber i deres interaktion med de unge. Det er stadig op til den enkelte at finde sin egen tilgang til de unge, men der er en række redskaber og greb, der kan sættes i spil i forskellige situationer – alt efter de unges (og frontdesks) behov i situationen.

Et greb er eksempelvis det at sørge for at hilse ordentligt på de unge og give udtryk for, at de er ønskede i huset – noget der lyder nemt, men som kræver øvelse at gøre på en naturlig måde. En anden metode er at give de unge ejerskab til huset, fx ved at låne dem nøgler så de selv kan hente redskaber eller sodavand i kælderen, eller at give dem øget mulighed for adgang til lokaler. Det har skabt gensidig tillid og respekt. Frontdesk har også arbejdet med at få redskaber til at håndtere svære situationer på en konfliktnedtrappende måde, som er et led i tilgangen med så vidt muligt at undgå karantæner.

Vi har ugekøreplaner, hvor der står skrevet som en huskeseddel, hvordan man approcherer de unge, fx for at huske frontdesk på at give rum til de unge. Derudover har vi altid, for det meste i weekenderne, booket et lokale, så der er mulighed for at give det til nogle unge, der kommer

Ansæt i frontdesk



ET UNGEINDDRAGENDE KULTURHUS

KU.BE lykkedes i perioden før COVID-19 med at få flere unge fast i huset og flere fortæller, at der har været en gensidig tilpasning mellem huset og de unge, så de unge i dag bruger huset mere hensigtsmæssigt end tidligere. Det er et vigtigt skridt på vejen for endnu mere ungeinddragelse.

De unge kom dagligt, ofte i små grupper, og brugte ofte huset til at sidde og hygge, bruge lokalerne eller til at spille bordtennis eller FIFA.

Flere af de unge udviste en øget fortrolighed til KU.BE som hus og de tilbud, det rummer. De efterspørger fx adgang til rum, eller ringer i forvejen for at høre, om der er et lokale ledigt. De er også blevet bedre til at rydde op efter sig selv.

■ ■ De unge er rigtig gode til at sige, hvad de ønsker at lave, nogle af tingene er måske lidt svære (...), men jeg synes at de også henvender sig på aftenen og siger "Hey, er lokalet ledigt?" - det spørger de om, hver gang de er der.

Ansatt i frontdesk

FLERE EVENTS FOR OG AF UNGE

Igennem projektperioden har der været afholdt mange events og aktiviteter rettet mod unge. Det er også lykkedes at få unge til at lave events og aktiviteter for unge. Det gælder blandt andet for en lokal skoleelev, der hver anden uge på et velbesøgt hold underviste i smidighed i KU.BEs lokaler. En gruppe har også startet en filmklub. Dog har der ikke været helt så mange ungedrevne events, som projektet havde satset på, hvilket til dels må tilskrives udfordringer i forbindelse med COVID-19.

UDDANNELSE AF UNGE

KU.BE har haft gode erfaringer med deres kulturspireuddannelse, der har været gennemført to gange med deltagelse af i alt 25 unge. Det er en forståelig platform for de unge, som kan se, at de får noget ud af det. Uddannelsen er samtidig en konkret ramme, som de unge kan inviteres ind i huset i. Uddannelsen virker blandt andet godt, fordi den bringer både unge og frontdesk-medarbejdere sammen med forskellig uddannelsesmæssig og social baggrund. Her er der et potentiale i fortsat at få mere diversitet på uddannelsen.

STØRRE SYNLIGHED OMKRING UNGE

Projektet har også resulteret i en større synlighed af unge og ungeaktiviteter i KU.BE, hvilket har skubbet til nogle brugeres forståelse af KU.BE.

KU.BE har haft succes med at skabe større forståelse ved at informere og formidle deres ungesatsning til andre brugere. Det er eksempelvis sket via hjemmesiden, en opslagstavle og synlige aktiviteter som panna-fodbold og takeover-arrangementerne. Det har været med til at vise de unge i et positivt lys og rykke ved andre brugeres opfattelser af dem, samt at skabe interesse for KU.BEs fokus på unge. Det er et vigtigt resultat, fordi den øgede synlighed er med til at gøre de unges adfærd legitim, set fra de øvrige brugere, der også spiller en rolle i at skabe et mere rummeligt hus.

LÆRE, VÆRE, SKABE

Som tidligere nævnt har KU.BE udviklet en konceptualisering af forskellige deltagelsesformer i KU.BE. Under titlerne *lære, være og skabe* beskriver de forskellige måder, hvorpå unge kan opholde sig i og bruge KU.BE. Begreberne dækker over et spænd af forskellig intensitet i deltagelsen. Denne konceptualisering er nyttig som et værktøj til at understøtte husets tilbud af flere forskellige former for deltagelse.

/// De virker til virkeligt gerne at ville det. Så hvis man tager noget initiativ, føler jeg, at så bakker de rigtigt hurtigt op, og generelt er meget åbne for de fleste ideer tror jeg.

Ung

FRA #MONDAYTAKEOVER TIL #TAKEOVER HELE UGEN

Det egentlige #mondaytakeover-arrangement, hvor unge blev inviteret indenfor til samskabelse, var længe en central del af projektet. Det blev dog erfaret, at formatet kunne tilpasses bedre til de unges deltagelsesform, der er mere spontan og ikke altid fungerer godt med helt frie rammer og "det hvide lærred". KU.BE har siden tilpasset konceptet, så der i dag i stedet er #takeover fra mandag til torsdag i et format, der metodisk tager afsæt i de erfaringer, de har gjort sig undervejs. Det er et element i indsatsen omkring altid at have plads til unge i huset.

EN DRIVER FOR UNGE-INDSIGTER

KU.BE har med projektet haft et skarpt fokus på at skabe indsigter, der kan sikre en forankring af de forandringer i huset, projektet har skabt. Derudover har de også haft fokus på at formidle deres viden og dermed sikre udbredelse af projektets indsigter.

KOMMUNIKERBAR VIDEN

KU.BE har med en åben og metodetestende tilgang gjort erfaringer med ungeinddragelse, som kan komme andre kulturhuse og lignende institutioner til gavn.

KU.BE har lagt vægt på metodisk og analytisk refleksion, hvilket har bidraget til en relativt systematisk videnproduktion og dannelsen af et sprog til at beskrive deres tilgang. Det gælder fx idéen om *lære, være og skabe* og tilgangene

”giv nøglen væk” og det gode værtsskab. Det har gjort projektets indsigter mere eksplicite og kommunikerbare.

Indsigterne fra På Kanten af Kulturen er løbende blevet delt med netværksgruppen i Kulturhusene i Danmark, hvoraf enkelte af husene har brugt KU.BEs erfaringer i egen praksis. Derudover vil projektets erfaringer blive formidlet gennem en hjemmeside, der skal gøre det overskueligt for andre kulturhuse at lade sig inspirere af den tilgang og de metoder, der har været anvendt i På Kanten af Kulturen.

Projektet har dermed potentiale til at blive en driver ved at dele viden, metoder og erfaringer med andre, der vil arbejde med unge.



DEL 3:
OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

TYDELIGGØRELSE AF AMBITIONER OG MÅLSÆTNINGER

Der har undervejs i projektet ikke altid været klarhed omkring projektets målsætninger, hvilket er kommet til udtryk i initiativer, der har peget i lidt forskellige retninger. Derudover tydeliggjorde evalueringen midtvejs i projektet, at der var udfordringer med drivkraften i projektet. Hvad var formålet med PKAK? Og hvad ville KU.BE med de unge, der gjorde, at der skulle lægges dette store arbejde i det?

Dette er et kontinuerligt opmærksomhedspunkt, da der hver gang, der kommer nye ansatte fx i frontdesk, kan blive stillet spørgsmålstejn ved nødvendigheden i dette arbejde. Derfor er det centralt, at der fra ledelsen fortsat både er opmærksomhed på prioritering og på drivkraften – altså hvorfor er de unge så vigtige for KU.BE? Derudover er det afgørende, at frontdesk-koordinatorer også fremover kan få lov at prioritere dette arbejde og skabe tydelighed i praksis om ungearbejdet i KU.BE.

/// Hvis man vil have ungefokus på denne her måde, så tror jeg, at man som institution også skal gøre sig meget tydelig omkring "Hvad er det, vi vil have, de unge skal? Hvad er vores målsætning? Er det, at der kommer 15 flere unge i huset? Eller er det at lave events, eller er det...". Altså hvad er ambitionerne egentlig? Fordi der synes jeg også, at ambitionerne taler ind i, hvad det er for nogle ressourcer, der skal bruges, og hvad det er for metoder, der er de rigtige.

Ansæt i KU.BE

ANERKENDELSE AF DE FORSKELLIGE MÅLGRUPPERS BEHOV

Projektets ambition om at samskabe med foreningsuvante unge kræver tålmodighed. KU.BE har haft svært ved at rekruttere de unge, der ikke er vant til foreningslivet, men har også haft udfordringer i mødet med dem. Det har både vist sig, at der skal gives mere plads til blot at være, fremfor at fokusere på at lære og skabe som deltagelsesformer.

Samtidig kan der også være store udsving i de unges deltagelse, hvilket kan demotivere personalet. Det er væsentligt, at KU.BE fortsat ruster sig med tålmodighed og giver plads til og anerkender deltagelse på flere niveauer for netop at rumme den primære målgruppe. Samtidig er det positivt, at KU.BE arbejder ud fra idéen om at tiltrække en bredere gruppe af unge, der også har interesse i fx kulturspireuddannelsen, således at flere unge byder ind med arrangementer og events for alle unge.

■ ■ *Jeg tror aldrig nogensinde, at et kulturhus som KU.BE bliver et sted, hvor folk, der er havnet i noget lort eller i en udsat situation, ligesom kommer tilbage. Men for dem, der på en eller anden måde bevæger sig på kanten, så synes jeg, det er et stærkt alternativ, som de på en eller anden måde kan benytte sig af, og som de kan forbedre deres situation på alle mulige måder.*

Samarbejdspartner

OPBYGGE OG VEDLIGEHOLDE KOMPETENCER I FRONTDESK

■ ■ *Det har været for meget teoretisk fra starten af, tror jeg. Jeg vil sige, de workshops, der er blevet holdt med administrationen, har været skide fede, men det havde været godt, hvis frontdeskerne var med til de workshops, fordi det er en baggrund for hele projektet, som kan give noget drivkraft til frontdeskerne også at være med i maskinrummet på en måde.*

Ansatt i KU.BE

Arbejdet med unge er kun en lille del af frontdesks arbejdsopgave, og det vil variere fra gang til gang, hvor meget tid de kan sætte af til det. Her kan der opstå en konflikt mellem øvrige praktiske gøremål og intentionen om at være mere til stede overfor de unge, og det kan derfor være svært at forankre et stærkt initiativ i frontdesk. Mange ansatte i frontdesk er derudover ansat få timer om ugen, hvilket også kan være en udfordring i forhold til at holde dem engagerede og motiverede i arbejdet med unge samt give

plads til kompetenceudvikling. En survey midtvejs i projektet viste, at mange frontdesk-medarbejdere tænkte over den måde, de hilste og omgik unge på, men at der på samme tid var flere, der mente at de manglede redskaber til at indgå i dialog med de unge. Samtidig har enkelte ansatte givet udtryk for, at projektet til tider har været for teoretisk og ikke har involveret frontdesk tilstrækkeligt i de workshops, der er afholdt. Ved at opgaven og det kontinuerlige ungefokus er blevet placeret og prioriteret tydeligere hos frontdeskkoordinatoren, lader det til, at opgaven også bliver tydeligere for den enkelte frontdesk-medarbejder. KU.BE er også kommet langt med at gøre ungearbejdet til en fast

del af frontdesks rolle, så det i mindre grad er et tilvalg og i og med, at ungearbejdet kommer til at indgå i frontdesks serviceprofiler fremover, vil dette også tydeliggøre det yderligere. Alt i alt er KU.BE, som beskrevet kommet langt, men bør være konstant opmærksomme på at vedligeholde de kompetencer, der er blevet opbygget i frontdesk, eksempelvis ved hjælp af tilbagevendende workshops og oplæring af nye medarbejdere.

Her er (den fortsatte) prioritering af en person, der er bindeled mellem frontdesk og administration – som eventuelt også arbejder direkte med de unge – en anbefaling fra flere sider.

” [Det er] meget vigtigt for projektet, at det har en person i huset, som har det specielle fokus, som er på gulvet og kender huset fra en anden vinkel end administration; som har mulighed for et tættere samarbejde med de unge og som er der som en synlig tillidsperson.

Ansæt i KU.BE

INFORMATION OM PUBLIKATIONEN

Udarbejdet af SocialRespons for KU.BE og VELUX FONDEN

K U . B E

VELUX FONDEN



 SocialRespons

SocialRespons er en analyse- og konsulentvirksomhed, som leverer projektudvikling, evaluering og rådgivning inden for det sociale område. SocialRespons er specialiseret i inddragelse af målgrupper og medarbejdere samt anvendte proces- og resultatevalueringer.

Publikationen kan frit citeres med angivelse af kilden. Ved gengivelse af publikationen modtages produktet gerne af SocialRespons.

www.socialrespons.dk

Layout:

Rikke Jensen

