

At bidrage til byen

Af: projektleder Sidsel Risted Staun

Evaluering af Nørrebro bydelsprojekt 15. december 2009 -15. december 2010

At bidrage til byen	1
Evaluering af Nørrebro bydelsprojekt 15. december 2009 -15. december 2010	1
Intro.....	2
Outreach	2
Projektoplysninger.....	3
Målgruppen (køn, alder, nationalitet, uddannelse)	3
Geografi – hvor er projektet lokaliseret	3
Antal deltagere; der har været involveret og fået gavn af projektet.....	3
Anvendte metoder	4
Anvendte økonomiske ressourcer	4
Antal forskellige aktiviteter afholdt	4
Samlet vurdering af projektets succes.....	4
Målstyring	5
Sammenhæng med integrationspolitikken	5
Målsætning for Nørrebro bydelsprojekt.....	5
Resultatmål	6
Aktivitetsmål.....	7
Stress og sygemeldinger.....	8
Andet frafald og andet støj på linjen	8
At blive københavnere	9
Events i relation til VÆGGEN og andet	9
Outreach ift brugerne og inreach i organisationen	10
Effektmål	11
Kompetenceudvikling	12
Medarbejdergruppens sammensætning	13
Selvevaluering.....	13
Implementering af Nørrebroprojektet	13
Bilag:	14

Intro

Med denne evaluering slutter en 2-årige projektperiode med Nørrebro Bydelsprojekt for Københavns Museum. Evalueringen sætter fokus på hvad vi har lært som museum, som organisation og som projekt og omvendt hvad medarbejderne har lært om København som aktiv, levende kulturarv.

Projektet er evalueret i forhold til den opstillede forandringsteori og ansøgning som BIU har modtaget og behandlet og i forhold til den af borgerrepræsentationen vedtagne form for evalueringer (BR 122/07B). Evalueringen dækker det sidste projektår 2009-2010. Der er tidligere afleveret evaluering for 2008-2009. ¹

Evalueringen har indarbejdet selvevaluerende aspekter under de vedtagne kategorier, når det gav mest mening. Ligesom det er opsamlet i pointer under punktet selvevaluering.

Foruden midler fra den tværgående pulje for integrationsprojekter har Nørrebro Bydelsprojekt begge årene fået midler fra den statslige styrelse for museer; Kulturarvsstyrelsen for nyskabende formidling.

Nørrebro Bydelsprojekt går altså på to ben i sit arbejde, sine aktiviteter og med sine resultater.

Outreach

I museer over hele verden arbejdes aktivt på at styrke relationerne mellem brugerne og institutionen for at sikre legitimitet og for at påvirke den retning som museet og samfundet kan tage i årene, der kommer.

Det er også det som Nørrebro Bydelsprojekt handler om. Hvordan får vi som museum indblik i hvad det er for en by, vi skal indsamle, dokumentere, formidle når f.eks. gennemsnitsalderen på museet er ca. 45, de fleste har lang videregående uddannelse og kun meget få har anden etnisk baggrund end dansk. Vi har forkærlighed for en slags historier, og blinde vinkler i forhold til andre – det kan ikke være anderledes.

Derfor er et af de væsentlige greb i dette projekt at ansætte vores ikke-brugere fra Nørrebro i en forpligtende og anerkendende relation, hvor vi gennem og sammen med brugerne undersøger, udforsker og udfolder hvad det er som binder bydelen sammen, skaber ny formidling af bydelen og fortæller andre historier end dem som museets øvrige ansatte

¹ Uddrag af evalueringen for 2008-09. :”Den samlede vurdering af projektet er at dets innovative styrker og potentialer har vejret langt tungere end de startvanskeligheder, som projektet bar præg i de første måneder. Den nye arbejdsfacon og involvering af nye medarbejdergrupper har været en udfordring for museet indadtil og museet har arbejdet aktivt for at sikre forankringen af projektet i huset og på at sikre medarbejdernes såvel tilhørsforhold, som deres engagement i Københavns Kulturarv. Samlet set er det materiale og det arbejde den unge medarbejdergruppe har leveret i projektåret af fundamental ny karakter og de udfylder derfor den arkiv/genstandsfattighed hvad angår mangfoldighed og diversitet, som gør sig gældende på såvel Københavns Museum som mange andre institutioner. Samtidig giver de unge udtryk for at deres engagement og tilhørsforhold er forandret som følge af deres deltagelse i projektet. Medarbejdergruppen har vist at det at få en mulighed for at blive hørt, set og mærket er med til at forandre forståelse af vores by.”

repræsenterer. Ikke-brugerne er her specificeret til unge mellem 18-25 år, med forskellige etnisk baggrund, uddannelsesniveau og tilknytning og køn.

I dette projektet arbejder vi ud fra den grundantagelse:

1. at alle gerne vil bidrage til fællesskabet, men at der har manglet en væsentlig platform,
2. at alle har, er, laver historie hver dag, hele tiden og
3. at brugernes eget indhold, deres egne historier vil være med til at gøre museet relevant for flere og andre mennesker, og
4. at Københavns Museums brugere med tiden vil komme til at afspejle byens befolkningssammensætning.

Projektoplysninger

Målgruppen (køn, alder, nationalitet, uddannelse)

Den primære målgruppe for Nørrebro Bydelsprojekt har været den gruppe af unge ikke-brugere fra Nørrebro som vi ansatte til at indsamle, dokumentere og formidle Nørrebro i dag – hvad er Nørrebro; hvilke fortællinger er ikke fortalt (i museal sammenhæng), eller bevist tavse? Ved at sætte fokus på og tage udgangspunkt i de unges egne netværk blev det muligt ikke bare fortælle personlige, vedkommende historier fra, om og med Nørrebro, men også at indsamle og dokumentere sider af Nørrebro museet som sådan ikke ville have adgang til.

I forhold til det første projektår er det lykkedes at fastholde de unge i langt højere grad. Det har haft nogle andre konsekvenser, som vil blive beskrevet under selvevaluering.

Den sekundære målgruppe er københavnere – særligt nørrebroere – som kan gøre deres historier og fortællinger gældende på VÆGGEN og i museet.

Geografi – hvor er projektet lokaliseret

Nørrebro Bydelsprojekt har Nørrebro som sit geografiske område – det er her medarbejderne har indsamlet, interviewet og ageret i det seneste år. Men projektet har i ligeså høj grad ageret på Vesterbro, hvor museet har til huse. Her har medarbejderne indgået i den daglige museale arbejde, og hvor projektet i ligeså høj grad har ageret indad til i organisationen.

Antal deltagere; der har været involveret og fået gavn af projektet

Som nævnt er de primære deltagere i andet års projektperiode de 11 unge ansatte på museet. Disse 11 unge har arbejdet udad i relation til deres netværk og videre ud derfra. Det specifikke antal kontakter har ikke været et fokusområde, da vi har arbejdet med andet end indsamling som f.eks. udstilling og events.

Derudover er projektledelsen sket internt i museet med 1 årsværk. Projektledelsen har bevidst været forankret i institutionen i det 2. år for at sikre de bedst mulige betingelser for en gensidig vidensdeling og udvikling af de enkelte medarbejdere og af organisationen. (se mere under aktivitetsmål)

Anvendte metoder

Foruden det fortsatte arbejde med at indsamle, dokumentere, undersøge og formidle Nørrebros særkender, hemmelige steder og fortællinger har vi i år 2 arbejdet med udstillingen som metode og med events på museet på Vesterbro og events på Nørrebro. (uddybes under aktivitetsmål)

Anvendte økonomiske ressourcer

Projektets andet år har et samlet budget på 1.724.500 kr. Heraf har BUI gennem den tværgående pulje for integration bevilliget 720.000 kr., Kulturarvsstyrelsen har bevilliget 524.500 kr. til nyskabende formidling, KFU har givet en særbevilling på 250.000 kr. og museet har øremærket 230.000 kr. af egne midler.

Antal forskellige aktiviteter afholdt

Nørrebro Bydelsprojekt har afholdt 3 events, udviklet og gennemført en udstilling om og med produktionerne fra projektet og uploadet film, billeder og lyd til VÆGGEN. Endelig har projektets medarbejdere deltaget i International dag, møder og samarbejder, når det har været relevant for projektet og museet.

Samlet vurdering af projektets succes

Samlet set er der sket en kompetenceudvikling af medarbejderne og af museet. Det er sket i en gensidig påvirkningsproces mellem medarbejderne og museet.

Medarbejderne er blevet en del af museet og museet har rykket sig i bevægelsen mod at favne den mangfoldighed af vinkler, som den diverse gruppe har. De unge er gået fra ingen eller ringe tilknytning til kulturarven og museer i det hele taget, til at tage ejerskab til en fælles fortælling om byen og til museet som institution. Deres produktioner har bidraget til en udvikling af styrke brugen af positive billeder i beskrivelsen af Nørrebro.

De unge har styrket deres forståelse af, at deres liv og praksis er kulturbærende på såvel individuelt som kollektivt plan. Med andre ord at deres praksis er relevant kulturarv at indsamle, dokumentere og udstille. De unge har bidraget med andre vinkler på bydelen end museet var i stand til, netop i kraft den forskellige gruppen rummede.

Museet har samtidig udviklet sig som institution gennem den fortløbende dialog som projektet har udgjort. Når medarbejderne gentagne gange stiller spørgsmål ved indgroede praksiser er der grund til at tage dem op til overvejelse og undersøge hvori det hensigtsmæssige bestod (og hvad der dermed skulle læres) og hvad vi som institution med fordel kunne forandre for at give nye arbejdsgange mulighed for at udvikle sig.

I kraft af konstruktionen med ansættelse og dermed anerkendelsen af disse medarbejdere på lige linje med alle andre medarbejdere på museet, sendte projektet et vigtigt signal til både indadtil og udadtil. Mangfoldighed og diversitet var ikke bare noget vi gerne ville vise i udstillinger, nej det var noget vi gerne ville afspejle som institution og organisation. I trivselsundersøgelsen fra efteråret 2010 er oplevelsen af mangfoldighed et af de parametre som medarbejderne oplever som reelt eksisterende og som et positivt fænomen.

Når en af medarbejderne – en ung pige med tyrkisk baggrund – i sidste fase af projektet fungerer som frontpersonale bliver mødet mellem museumsinstitutionen og projektets hensigter tydelig for alle. Hun bliver mødt af nysgerrighed, undren og anerkendelse, når hun italesætter sine kompetencer i mødet med gæsterne. Selv formulerer medarbejderen stor tilfredshed ved at være museets ansigt udadtil, samtidig med at hun kan sætte sin historiske og nørrebrofaldne faldne og erfaring i spil.

Målstyring

Sammenhæng med integrationspolitikken

Nørrebro bydelsprojekt har følgende sammenhængspunkter med den overordnede integrationspolitik i Københavns Kommune. Indsatsområdet som særligt styrkes med projektet er ”Tryghed” i byen, da et af formålene er at skabe mere positivt selvbillede af Nørrebro i dag bl.a. gennem det brugergenererede indhold. Særligt indikator 5 – om at indvandrere/efterkommere og borgere med dansk oprindelse i København, der oplever at være inkluderet i byen – har været i fokus i relation til den overordnede integrationspolitik.

Det er dog vigtigt at huske at Nørrebro bydelsprojekt ikke alene er et integrationsprojekt, men også er et kultur- og formidlingsprojekt, som har nyskabende karakter.

Den overordnede vision for projektet har relateret sig til den overordnede integrationspolitik ved at ville forandre at:

Formidlingen af Københavns historie ikke inkluderer mangfoldighed, som kendetegner en hovedstads eller metropols kulturarv, og grupper af befolkningen oplever afstand og segregering fra de processer, der skaber helhed og sammenhængskraft i byen og planlægningen af dens fremtid.

Og visionen i forlængelse heraf at:

København opleves som en inkluderende hovedstad, hvor alle gerne bor – uanset kulturel baggrund – og føler sig trygge og inkluderet i.

Målsætning for Nørrebro bydelsprojekt

Grundlæggende har målsætningen for Nørrebro Bydelsprojekt år 2 været at videreføre, forankre og konsolidere projektets arbejdsmetoder og idegrundlag i Københavns Museums organisation og institution. Derfor har det været fokus på følgende mål:

1. At rummeligheden og de interkulturelle kompetencer styrkes i museet gennem medarbejdernes arbejde
2. At medarbejdernes engagement og kompetencer gives plads i museets formidling i 2010, samtidig med at medarbejderne udvikler sig gennem museale læreprocesser.

Derudover har de overordnede projektmål fra første år forsat været gældende. ²

2. Uddrag af projektbeskrivelsen år 1

I dette projektår har medarbejderne arbejdet på andre måder end i første projektår, som i højere grad havde fokus på indsamling og omformning til produktioner til VÆGGEN.

Fokuspunkter for 2010.

Første kvartal af 2010 havde fokus på vidensdelingen af indhold og proces, på hvordan de unge kunne udvikle sig med gruppen og bruge de kompetencer som var i gruppen og på endelig færdiggørelse af materialet, så det kunne indgå i VÆGGEN.

Andet kvartal af 2010 havde fokus på udvikling, tilrettelæggelse og gennemførelse af dels eventen "Åbning af VÆGGEN", særudstilling med projektets materiale i museumsbygningen på Vesterbrogade og eventen "åbningen af udstillingen".

Tredje kvartal af 2010 havde fokus på programdelen af særudstillingen (blev aldrig gennemført, se mere herom i selvevaluering) og på udvikling, tilrettelæggelse og gennemførelsen af 3. event "Fællesspisning i Nørrebroparken."

Fjerde kvartal af 2010 satte fokus på den enkeltes medarbejders kompetenceudvikling i projektet, på forankring af projektets tilgang i resten af museet og vice versa. Det betød at fokus bl.a. blev på at de unge skulle indgå i andre enheder i museet og samarbejde på tværs. Undervejs forsøgte museet at introducere en 4. (frivillig) event, for at medarbejderne stadig skulle have noget at mødes om. Denne event blev ikke realiseret, da medarbejderne hellere ville prioritere deres individuelle kompetenceudvikling i de enkelte enheder.

Resultatmål

I forandringsteorien for 2009-2010 er følgende resultatmål sat op:

-
- at en gruppe unge gennem deltagelse i et projekt om København øger deres formelle og reelle kompetencer og kvalifikationer på arbejdsmarkedet og samtidigt øger deres følelse af selvværd, tilhørsforhold og engagement i forhold til København og dansk kulturarv
 - at forstå den livskvalitet, der holder et kvarter eller en bydel sammen, og at skabe mangefacetterede, selvbevidste, positive og komplekse billeder af bydelen, med tilsvarende mangfoldige identifikationsmuligheder og tilhørsforhold til hovedstaden
 - at formidlingen især opleves som relevant for dem, den omhandler og dem, der har bidraget med eget materiale – bydelen Nørrebros beboere
 - at eksperimentere med de forskellige formidlingsmedier – udstillinger, elektronisk formidling, performances, debatter – og deres grænser ved at de, som formidlingen handler om, selv deltager i processen og definerer, hvilke historier de gerne vil fremhæve om deres bydel.
 - at den museale formidling bringes ud i byrummet, hvor folk færdes, og at den historiske formidling får et nutidigt fokus, således at den kan fungere som en aktiv platform for dialog og debat brugerne imellem om hovedstadens nutid og fremtid
 - at formidlingen af kulturarven beriges gennem borger- og brugergenereret indhold, og at også borgere, der kan have oplevet sig som marginaliserede eller udenfor, kan se sig selv som værdifulde, anerkendte og inkluderende ved at deres historier, standpunkter, fortolkninger og kompetencer præsenteres som del af hovedstadens fælles kulturarv
 - at arbejde direkte i byrummet ved VÆGGEN, i form af en række begivenheder og arrangementer, som sætter fokus på mangfoldighed og diversitet i København
 - at formidlingen ved VÆGGEN suppleres med en fysisk udstilling ved Københavns Museum, hvor Nørrebros særlige kvaliteter som specifik bydel indgår i et helhedsbillede af hovedstaden – også og især med migration som perspektiv gennem historien

- Københavnerne generelt: at formidlingen generelt beriges gennem borger- og brugergenereret indhold.
- De unge: at arbejdet med kulturarven/byens historie vil styrke de deltagende unges identitet som københavnere i kraft af, at de er med til at definere de historier som fortælles om byen og bydelen.

Derudover har museet haft ønske om at fastholde den rekrutterede gruppe af unge i projektperioden. Det har flere årsager: for det første, var det første år præget af massivt frafald, som betød et stort videnstab for projektet og museet. For det andet har projektet hele tiden haft udviklingen af de unges reelle kompetencer som mål, dvs. kompetencer de også kan bruge aktivt i andre sammenhænge. En arbejdshypotese har blandt andet været, at hvis man fastholdes i arbejde, fastholdes man også i uddannelsessystemet, som flere undersøgelser tyder på.

Derfor er resultatmålene delvis opnået. Berigelsen af det brugergenererede materiale for københavnere er snarere et effektmål, som det vil være lidt længere inden vi som museum kan sige, er nået. I indeværende efterår 2010 er museet dog i gang med en brugerundersøgelse af hvordan københavnere oplever VÆGGEN, og hvad det betyder for den enkelte, at alle kan skrive historie og at alle kan bidrage.

Resultatmålet om en forandret oplevelse af medarbejdernes forhold til København og kulturarven, har vi undersøgt gennem en fælles temadag, hvor projektet har sat ord og sprog på den fælles proces og hvad deres arbejde har betydet for deres forståelse af byen og kulturarven og ikke mindst at Københavns Museums som en levende og aktiv platform for byens stemmer. Medarbejderne udtrykte i fællesevalueringen at forandringen af deres forhold til kulturarven primært stammer fra deres forandrede forståelse af hvad et museum er. På mødet reflekterede flere over det skift, der var sket i deres opfattelse af, at et museum ikke kun er udstillinger, men også forskning, indsamling, dokumentation og bevaring. Og det var afgørende for skiftet i museumsopfattelsen, at de så deres egen formidlingspraksis udvidet til at også at opfatte f.eks. sagsbehandlingen og indlejring i samlingerne som en lige så nødvendig del af deres praksis. Det blev i det første år opfattet som uhyre bureaukratisk og langsommeligt, men efterhånden som året skred frem fik flere af medarbejderne en anden forståelse, da de også gerne selv så deres materiale som en del af en samlet beskrivelse af København og Nørrebro i dag.

Aktivitetsmål

1. *mål: 8-10 unge mellem 18-26 år med tilhørsforhold på Nørrebro forsætter deres ansættelse på Københavns Museum. Denne gruppe består i skrivende stund af en divers gruppe af 11 unge med tilhørsforhold og forankring på Nørrebro.*

Da projektet startede var der 11 unge medarbejdere ansat. Denne gruppe levede fint op til de opstillede diverse parametre på køn, alder, uddannelse og etnicitet (se bilag for hold 2 sammensætning). I løbet af året er flere faldet fra og der har været flere langtidssygemeldinger med stress. Ved udgangen af året er der stadig 8 ansat. Det giver en fastholdelsesprocent på 72% i løbet af projektets andet år, mens 1 års fastholdelsesprocent var knap 29 %.

Stress og sygemeldinger

Projektet har som nævnt oplevet flere langtidssygemeldinger med stress og vi har selvfølgelig også måttet spørge os selv om projektets karakter og formål har været klart nok formuleret, f.eks. i forhold til hvilke opgave medarbejderne skulle udføre – og om arbejdsvilkårene har været i orden. I udgangspunktet har arbejdstiden været 12 timer om ugen, men dette tal var været fleksiblet i forhold til den enkeltes muligheder og ønsker.

2 ud 3 stresssygemeldinger havde hovedsagligt private årsager. Den ene, en ung kvinde, valgte vi ikke at opsiges, men har i stedet arbejdet aktivt for at sikre, at hun kunne komme tilbage til projektet. Stressen var opstået i relation til de netværk hun var aktiv i og som også var en af grundene til, at vi ansatte hende oprindeligt. I løbet af sygeperioden, har projektlederen været i jævnlig kontakt med hende, og hele tiden aktivt arbejdet på at hun kunne komme tilbage til projektet. Det lykkes kortvarigt, hvorefter hendes sygdom forværredes igen pga private årsager. Den anden stressmelding havde rod i et dødsfald i medarbejderens nære familie og var i høj grad forbundet til sorgbearbejdelse i relation hertil.

Den sidste stress relaterede sygemelding havde rod i arbejdsopgaven – det udtrykker medarbejderen selv og det er også projektlederens vurdering. For medarbejderen var det stressende at skulle arbejde med udgangspunkt i eget netværk og med personligt stof. Den begejstring som medarbejderen havde over at der ”endelig var en kulturinstitution, som tog hans historie alvorligt”, blev samtidig hans akilleshel, da sårbarheden over at gøre privatstof tilgængeligt, som en ”hvilken som helst” Københavner historie, ikke var tilfredsstillende som medarbejderen havde håbet eller forventet. En udlægning af det kunne være, at hans identitet var rammet ind af at være ”særlig”, og i kraft af projektet blev identiteten ”almindelig”.

Flere af medarbejderne har flere gange udtrykt at det var sjovt, udviklende men også rigtig hårdt at arbejde på museet. Mange har haft brug for pauser eller pusterum. Retrospektivt har museet lært det af processen, at det vi har bedt de unge medarbejdere om at lave (formidlingsprodukter) kræver en høj grad af faglig viden og kompetencer – og det har vi selvfølgelig forsøgt at yde og stille tilrådighed for medarbejderne gennem hele projektperioden. Samtidig har museet bakket op om de unge gennem tæt supervision og fælles tilrettelæggelse af workshops med særlige kompetencer og i det hele taget knyttet an mellem de ansatte på projektet, så de meget forskellige kompetencer kan komme i spil.

Andet frafald og andet støj på linjen

I juni måned måtte projektet sige farvel til en af de unge medarbejdere, som oprindeligt blev ansat i første år af projektet, da han ikke havde mulighed for at kombinere sit ønske om en filmkarriere med arbejdet på museet. En anden af de unge drenge, netop var startet på et uddannelsesforløb, da han startede på projektet, kunne heller ikke kombinere eksamensperioden med udstillingstilrettelæggelse og gennemførelse i samme periode. Han valgte at tage en kort orlov, hvorefter han vendte tilbage i efteråret og færdiggjorde sine fortællinger om hans Nørrebro. Og så tilbage til studie.

Museets strategi i forhold til fastholdelse har altså været at udvise en høj grad af fleksibilitet i forhold til de unge medarbejdere og deres øvrige liv. Det har vist sig at give

resultat i den sidste ende og den viden som projektet har oparbejdet nu, havde ikke været mulig, hvis vi gennem hele perioden havde skullet rekruttere og oplære nye i projektet.

Men det har generelt været en udfordrende relation for museet at indgå i i forhold til overholdelse af aftaler og fremmøde til fællesmøder og i nogle tilfælde for den enkelte. Den kombination af fleksibilitet og ansvarlighed som vi indgår i i andre lignende samarbejdsrelationer, har vist sig ikke at fungere optimalt med Nørrebro projektet.

Hvor vi fra museet har lagt stor vægt på ansættelsesforholdet (og altså ikke frivillighed) i relationen, har ansættelsen ikke betydet det samme for flere af de ansatte. I begyndelsen satte vi vidde rammer for hvornår de arbejdede – f.eks. aften og weekend³ – men det viste sig for nogle af de ansatte at være svært at administrere (og f.eks. at få arbejdet det de skulle) eller for andre, at de arbejdere mere end aftalen var (eller havde en følelse af at være på arbejde hele tiden, hvilket afspejlede sig i deres timeregisteringer, men ikke i aflevering af produktioner). Dette satte museet selvfølgelig ind overfor med begrænsninger og strammere rammesætning, men har været en vanskelig forandring af implementere i projektet og som har været en fortsat udfordring gennem den resterende projektperiode.

At blive københavnner

- 2. mål : De unge deltager i udviklingen af en udstilling "At blive københavnner" og bidrager med materiale, stemmer og flerkulturelle kompetencer.*

En af de unge fra projektets første år, har i store del af udviklingsfasen været direkte tilknyttet udstillingsgruppen gennem et særskilt praktikforløb. Hendes kompetencer og særlige blik på byen, har udstillingen profitteret direkte af i forhold til prioriteringen af samtidskunsten i udstillingen. Hun har også selv flere værker med i udstillingen. Andre medarbejdere fra projektets andet år har bidraget med filmklipping af historisk materiale og af med udvikling af korte procesfilm. Særligt indgik to af medarbejderne i tilrettelæggelsen, udviklingen og gennemførelsen af åbningen af udstillingen, hvor der være en rigt program af optrædende gæster, og hvor der var skabt mulighed for at alle gæsterne til åbningen kunne bidrage med deres personlige fortælling om København.

Events i relation til VÆGGEN og andet

- 3. mål: De unge udvikler 3 events i relation til VÆGGEN med fokus på at involvere Nørrebroere i at aflevere eget materiale til VÆGGEN.*
- 4. mål: De unge bemander VÆGGEN i perioder og vil på den måde agere brobyggere mellem Københavns Museum og københavnnerne.*

De 3 gennemførte events i Nørrebro bydelsprojekt er:

³ Vi antog at disse vidde rammer var nødvendige af flere grunde: dels handlede projektet om at åbne institutionen op og at gøre noget anderledes end vi normalt gør, dels havde vi rekrutteret andre typer af medarbejdere, hvor flere af dem var engageret i andre job, beskæftigelser og andet om dagen. Og da museet stadig er nødt til at lukke kl. 16 eller 17 af sikkerhedshensyn gav det jo en væsentlig begrænsning for hvornår de kan møde på arbejde.

24. april 2010 – Åbning af VÆGGEN. Her var medarbejderne del af den direkte tilrettelæggelse af programmet og en af de unge medarbejder var åbningstaler med sin personlige fortælling. Ligesom deres produktioner og fortællinger om, af og med Nørrebro er del af det brugergenererede indhold på VÆGGEN. Derudover var medarbejderne frontpersonale på dagen, på et arrangement, hvor der deltog ca. 450 personer.

Den 25. juni 2010 – Åbning af ”Nørrebro – historier fra en bydel”. Her var det udelukkende projektet som udviklede og gennemførte åbningen af udstillingen, som også var projektets mulighed for at synliggøre en ny måde (for museet) at arbejde på i museet. Her deltog 360 personer.

Den 19. september 2010 – Fællesspisning i Nørrebroparken. Ud fra en tanke om gensidighed og dialog rykkede museet ind i Nørrebroparken og etablerede en ramme for den personlige fortælling om Nørrebro. Med dj’s og et gratis måltid kunne Nørrebroere komme forbi og pin-pointe sig inde på det mentale kort over Nørrebro og gives deres statement med. Her deltog ca 25 personer.

Siden åbningen af VÆGGEN har medarbejderne fra Nørrebro projektet on/off bemandet VÆGGEN. Umiddelbart efter åbningen var der bemanning dagligt ved VÆGGEN, hvor medarbejderne fungerede som bro-byggere mellem brugerne af VÆGGEN og museet. Her kunne de unge vise deres eget materiale frem, ligesom de kunne guide de besøgende i VÆGGEN og dens muligheder for upload, så de efterfølgende kunne være med til at give stemme til byen gennem deres eget materiale.

Derudover har en af medarbejderne har haft den primære opgave at fungere som brobygger i efteråret, dels for at imødekomme nogle af de startvanskeligheder som VÆGGEN har haft, og for at kompetencedevelope den pågældende medarbejder. Han skulle f.eks. styrke sin skriftlige kompetencer gennem fastholdelse og udarbejdelse af en mindre skriftlig sammenfatning af refleksioner over brugernes adfærd ved VÆGGEN.

Outreach ift brugerne og inreach i organisationen

- 5. mål: At det under projektperioden lykkes at udvikle og konsolidere et nye kontaktnet i Københavns Museums øvrige arbejde, så outreach bliver en selvfolgelig arbejds metode på tværs af museet*
- 6. mål: At det indsamlede materiale afspejler den mangfoldighed som er kendetegnende for Nørrebros befolkning, særligt med fokus på de personlige fortællinger fra Nørrebro*
- 7. mål: At projektet dermed bidrager til en bredere kulturel delagtighed og til en bredere brugerdeltagelse i et museums formidling*

Disse aktivitetsmål har samtidig karakter af mere langsigtede (effekt)mål.

Kontakt nettet som er blevet opnået gennem projektet blev aktiveret i sammenhæng med ”At blive københavner og de forskellige events, som projektet har gennemført. Tankesættet bag outreach – at det f.eks. må være muligt til en hvilken som helst produktion og proces i museets regi at overveje: har vi de brugere vi ønsker? Afspejler holdet bag produktionen Københavns mangfoldighed? Hvilke stemmer er det denne produktion giver plads for? Er de så aktive medproducenter af indhold og mening, snarere end passive gæster?

Spørgsmålene er utallige og en fortløbende proces og refleksion, som vi hele tiden laver og er blevet mere opmærksomme på i kraft af dette projekt.

De fortællinger som medarbejderne på Nørrebro bydelsprojekt har lavet, spejler deres meget forskellige liv og virke på Nørrebro – det som binder dem sammen er netop den personlige fortælling. Hvor fokus i det første år har været den personlige stemme, har fokus i det andet år i højere grad været hvordan den enkelte bidrager til byens fortællinger. Bevægelsen har altså foregået væk fra den enkelte og over mod en større fællesskab af byens fortællinger.

Effektmål

I forbindelse med afslutning af projektet afholdt medarbejdergruppen og projektlederen en fælles evaluering og opsamling af hvad det er der for proces der er sket, lavet og udviklet i løbet af projektperioden.

Det er særligt at alle medarbejderne – som deltog i evalueringsdagen – har oplevet en forandring i deres forhold til Københavns museum og byen i almindelighed. Særligt har medarbejderne fået et indblik i arbejdet med kulturarv – og museer i sig selv ikke er langt fra dem, når bare de kan få lov at definere blikket/optikken. De har fået en dybere forståelse hvad en platform som museet og VÆGGEN rummer, og hvordan de selv kan bidrage til byens historier.

Selvom de alle er rekrutteret på baggrund af deres tætte rødder, netværk eller tilhørsforhold til bydelen, har samtalerne med medarbejderne vist at for nogle har deres forståelse af bydelen forandret sig efterhånden som deres viden om bydelen blev historisk nuanceret.

Og selvom flere var startet ud med en oplevelse af Nørrebro-projektet var det eneste hippe eller interessante ved Københavns Museum, var der dog flere som undervejs i projektet fik en mere nuanceret forståelse for deres eget bidrag og for museet som sådan.

Det som medarbejderne igen⁴ pegede på, som noget særlige for projektet, var samarbejdet i gruppen og gruppens diverse sammensætning. En oplevede, at det var menneskeligt udviklende og berigende at forholde sig til mennesker som han ikke umiddelbart havde berøringsflader med – som han bemærkede: ”Jeg har aldrig haft muslimske venner – det har jeg nu”. En anden, som bruger folkets hus rigtig meget, men aldrig taler med de unge drenge uden foran, fortalte at hun gennem en af de andre medarbejdere, som også indgår i de unge drenges netværk, fik et indblik i hvad der sker i den gruppe og derfor ikke følte sig så fremmed for gruppen, som før. Samme udtalelse – om de parallelle liv på Nørrebro – fortæller samtidig at diversiteten på Nørrebro ikke særlig ofte er en sammensmeltning, men en segregeret bydel, hvor der snarere er plads til forskellighed, end egentlig sameksistens. Og en tredje at hans venner tror, at han er vagt på museet og derfor ikke forstår han gider (overhovedet). Når han forklarer hvad hans arbejde går ud på, bliver vennerne positivt overraskede.

Det er dog vigtigt at påpege at den samlede oplevelse af forandring ikke alene har sin rod i projektet, men måske snarere i synergieffekten af have sin daglige gang på Nørrebro,

⁴ Den samme pointe blev i talesat i første projektår af medarbejderne der.

arbejde med Nørrebro som omdrejningspunkt og altså være i en konstant italesættelse af hvad det særlige/almindelige er ved Nørrebro.

I forhold til museet som kulturinstitution fortalte flere af medarbejderne, at deres ide om hvad, det var de skulle lave og hvad det var et museum var, havde bevæget sig meget i løbet af projektet. Medarbejderne havde på den ene side et klassisk billede af museet som en ikke-relevant institution, samtidig med at flere af dem forbandt det at skulle arbejde på museet som prestigefyldt.

Kompetenceudvikling

Da et af målene har været at fastholde og kompetenceudvikle medarbejderne (og museet) og denne fastholdelsesproces har påvirket begge parter. Projektlederen har forsøgt at fastholde og understøtte de medarbejdere, som det var mest sandsynligt, ville falde fra med opfølgning og samtaler. Fastholdelsen er dog ikke lykket i alle tilfælde, men ved f.eks. at udvise fleksibilitet ved eksamen, sygdom, private problematikker har det været muligt at fastholde langt flere medarbejdere, end hvis vi f.eks. havde opsagt samarbejdet ved første knude, end det har været tilfældet med 1. år.

Mangfoldighedsledelse har været en udfordring for projektet. Den synergi som kan opstå når alle ved, hvad hinanden tænker i et tæt-koblet praksisrum, sker ofte fordi man ansætter mennesker med samme baggrund⁵ som en selv, og fordi alle kender feltet og den praksis som knytter sig til det. ⁶ Denne synergi har projektet ikke nydt godt af.

I stedet har vi nydt godt af en fortløbende italesættelse af hvad det er vi (muligvis) laver, hvorfor det er vi gør det og hvad det er vi sigter efter, som har været med til skabe udvikling og forandring i projektets egen forståelse og identitet. Der har ikke været plejer, men efterhånden har det været nogle museale processer, som gruppen har måttet lære for at deres praksis i relation til museet var meningsskabende.

Det har været udmattende for nogle af gruppen at være del af – og til tider også for projektlederen, men det er samtidig det, som gør at Nørrebro Bydelsprojekt har rykket en anelse ved institutionen museum. Vi har oplevet at andre blikke på vante praksiser giver nye udviklingsmuligheder af de fortællinger vi sender af sted, af de fortællinger og stemmer som vi integrerer i samlingen (og dermed kulturarven) og forestillingen om hvad det overhovedet er vi skal beskæftige os med er rykket. Vi har oplevet at nye brugere synes museet er en relevant institution og i det hele taget har fået øje på os. Vi har oplevet at den synlige diversitet i museet er vigtig for flere af vores brugere – og for museets tidligere ansatte. Vi har oplevet at træde ud i byrummet på nye måder og andre steder, eksempelvis åbnede vi Nørrebroudstillingen ude på forpladsen i stedet for et den forgyldte havesal. Det betød noget. F.eks. viste det en anden åben institution og trak den som tilfældigt gik for forbi helt ind på museet og bag facaden med modelbyen. Med andre ord – når man gør noget anderledes – og længe nok til at andre får øje på det, begynder forandringerne at ske.

⁵ Baggrund i bred betydning; køn, alder, uddannelse, etnicitet.

⁶ ”Tætkoblet rum i løst koblede organisationer er måden at lede faglige folk” på af Bøje Larsen, Ledelse og erhvervsøkonomi 2/2007

Medarbejdergruppens sammensætning

Kønsfordeling: 8 mænd – 3 kvinder

Gennemsnits alder: 23,9 år

Uddannelses niveau: 3 uden for uddannelsessystemet, 2 på æstetiske uddannelser, 2 på ungdomsuddannelser, 4 på lang videregående uddannelse.

Baggrund og fødested: 5 født i DK/etnisk dansk baggrund, 6 født i DK/anden etnisk baggrund

(se bilag for uddybning af holdets sammensætning)

Selvevaluering

Helt overordnet set er projektet lykkedes – og det er lykket godt, men også hårdt. Det er samtidig lykket bedre for nogle af medarbejderne end for andre. Og hvad skyldes det?

De medarbejdere som valgte at gå mest aktivt ind i samarbejdsrelationen er uden tvivl også dem som har opnået det største udbytte – såvel vedrørende formelle som uformelle kompetencer. Disse medarbejdere – ca. 50 % af gruppen – har deltaget aktivt for at nå projektets mål, og har på vejen kompetenceudviklet dem selv med alt fra videoredigering, referatskrivning, webtv, strukturering af møder, analyse og refleksion over egen og andres praksis.

Den anden gruppe har af forskellige grunde (f.eks. sygdom og koks i private relationer) ikke kunne indgå på samme måde. Museet har vist stor tolerance i forhold til bidragsgraden, og i nogle tilfælde også for stor. I sådanne tilfælde reagerede resten af gruppen. Nogle i gruppen har haft svært ved at der blev stillet forskellige krav til medarbejderne. Her har det været nødvendigt at repetere projektets diverse rekrutteringsgrundlag, hvor formålet ikke har været at alle skal være på samme niveau ved projektets udgang, men at alle skal udvikle sig med udgangspunkt i deres eget startpunkt.

Siden Nørrebrobydelsprojektet startede har der overordnet set været 3 større faser: udvikling og produktion til VÆGGEN (og tilhørende events), tilrettelæggelse og gennemførelse af udstilling og implementering af outreach-medarbejderne i museets praksis i relation til en generelt kompetenceudvikling.

Det har været forskellige medarbejdere som har glæde af de forskellige faser, og samlet set har alle projektets medarbejdere haft udbytte af mindst 1 af faserne.

Implementering af Nørrebroprojektet

Nørrebroprojektet har på mange punkter været et udviklingsprojekt. Det er første gang i museets historie at man aktivt har ansat 10 ikke-brugere, og det er første gang at museet har rekrutteret på baggrund af diversitet. Projektets arbejdsmetoder har været afprøvende, og den nok største udfordring for projektet har været at holde fokus på helheden; at projektet ikke er et kulturprojekt frit svævende på Nørrebro (som flere af medarbejderne i udgangspunktet syntes det skulle være) men en integreret del af Københavns Museum. Det har vi gjort ved f.eks. at sikre projektet synlighed med en udstilling i museet på Vesterbrogade og ikke et sted på Nørrebro, selvom den tanke da strejfede os.

Når man som museum arbejder med kulturarv, er man vant til at det er den lange bane vi arbejder på. Det er for eftertiden og den tidshorizont var rimelig vanskelig for projektet at arbejde med. Medarbejderne var vant til at dele deres arbejde, liv og tanker med hinanden med det samme eksempelvis gennem de sociale medier. Derfor indarbejdede vi flere synlige milepæle: åbningsevenen med VÆGGEN (ekstern), midtvejsvisning i december 09 (internt), udstilling af produktioner fra projektet og tilhørende åbningsevent (ekstern) og fællesspisning i Nørrebroparken (ekstern). Derudover deltog projektet også i f.eks. ungemesse og international dag for at agere facilitatorer for andre nørrebroeres historier. Interessant var det dog at bemærke at flere af medarbejdere havde en vis modvilje mod at indhente andres materiale, frem for at producere det selv.⁷

I den sidste fase med kompetence udvikling havde vi fra museet åbnet for at der kunne laves endnu en event (ekstern). Museet tænkte, at det var godt for projektet at have noget fælles at samles om (ud over møderne), nu da alle var i gang med individuelle kompetenceudviklingsforløb. Der var til eventen stillet ganske få krav for at de kunne få lov til at være medskabere af formålet: det skulle have relation til VÆGGEN og det skulle foregå i byrummet. Det blev hurtigt klart at medarbejderne hellere ville bruge deres sidste kræfter på kompetenceudviklingsforløbene. En forklaring kunne være at implementeringen i huset netop var lykkedes, at medarbejderne virkelig var ved at tage de museale lære- og arbejdsprocesser til sig, og at det gav mere mening at lægge deres arbejdstid der. En anden forklaring kunne være, at medarbejderne i projektet klart var bedre til at være idéskabende og udviklende end til at drifte og gennemføre ideerne. Det samme gjorde sig eksempelvis gældende, da vi havde åbnet Nørrebro udstillingen i sommer og havde planlagt et kæmpe aktivitetsprogram. Medarbejderne var der ikke til at gennemføre det; de skulle på ferie og det gjorde det reelt umuligt at gennemføre det.

Den langsigtede implementering af projektet sker på flere fronter: dels indgår medarbejdernes produktioner i museets samling, og er dermed blevet en samlet del af Københavns kulturarv. Dels vil museet arbejde videre med at opdyrke andre communities i byen og stadig fastholde at byen har et museum og en platform (VÆGGEN), hvor kvartererne/communities'ne med fordel kan se selv som en del af. Dels arbejder vi med ideen om arbejde med outreach gennem samlingerne og dermed i andre enheder af museet, end formidlingsenheden som Nørrebroprojektet har været forankret i.

Bilag:

holdets sammensætning

pressemeddelelser på event: VÆGGEN, Udstillingsåbning og Fællesspisning

Danskemuseer anmeldelse

Postkort – pressestrategi

Monitorering 1.10.10

Monitorering 1.1.11

⁷ Skiftet er også forsøgt markeret ved at denne evaluering hedder: ”at bidrage til byen” (et fælles mål), mens første års evaluering meget sigende hed ”mit nørrebro”