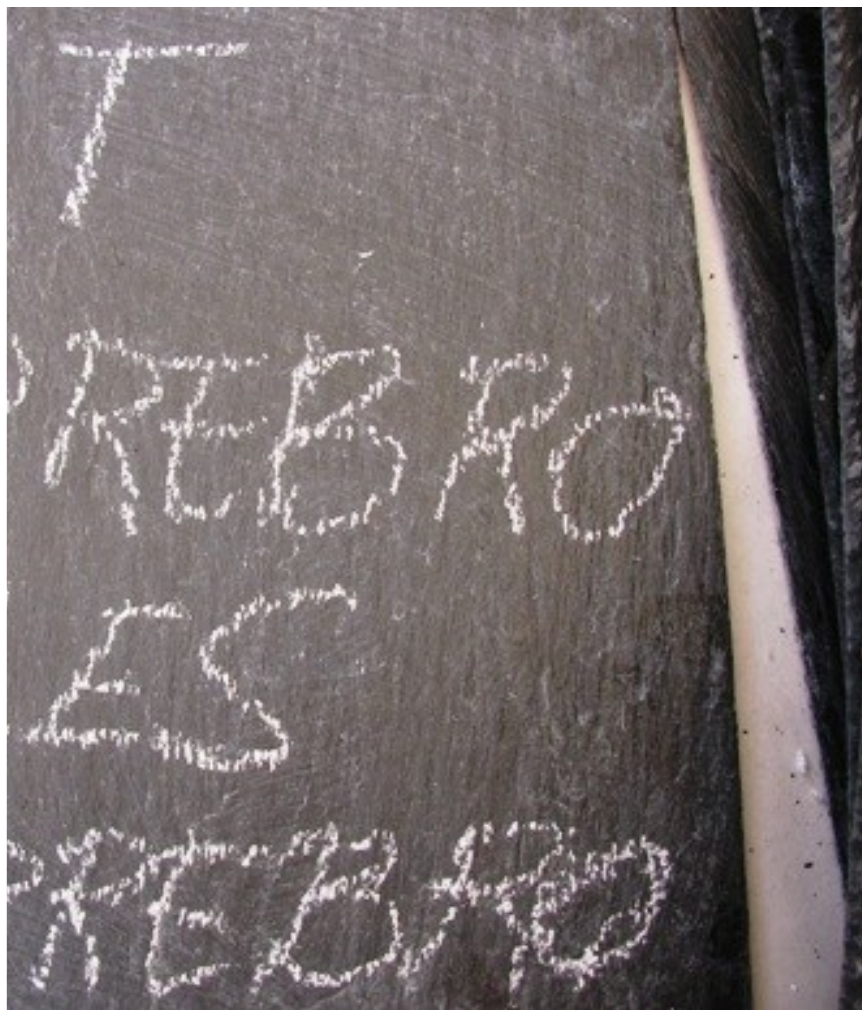


Evaluering af Nørrebro Bydelsprojekt 15.12.-08-15.12.09

Sidsel Risted Staun, Projektleder

2010



Udsagn fra Nørrebroer på International dag 2009.

| | |
|--|----|
| Introduktion..... | 3 |
| Samlet vurdering af projektets succes | 3 |
| Projektoplysninger..... | 3 |
| Målgruppen (køn, alder, baggrund, uddannelse)..... | 3 |
| Hvor foregår projektet (bydele) | 4 |
| Antal deltagere involveret (kontakter og netværk, proces)..... | 4 |
| Anvendte metoder | 4 |
| Anvendte økonomiske ressourcer..... | 4 |
| Antal aktiviteter afholdt | 4 |
| Samlet vurdering af projektets succes | 4 |
| Målsætning, resultatmål, aktivitetsmål og effektmål | 5 |
| Målsætning (formål)..... | 5 |
| Resultatmål (konkrete resultater) | 5 |
| Aktivitetsmål..... | 5 |
| Rekrutteringsproces | 6 |
| Opsummering - Medarbejdergruppen har bestået af:..... | 9 |
| Arbejdsmetoder..... | 10 |
| Effektmål (langsigtede effekter/mål) | 12 |
| Selvevaluering..... | 14 |
| Proces og effekt | 16 |

Introduktion

Følgende evaluering er udarbejdet i forhold til kriterierne i BR 112/07 og anbefalingerne i Systematisk evaluering på integrationsområdet.

Evalueringen opsamler de erfaringer som København Museum¹ har fået, oplevet, genereret og deltaget med i Nørrebro Bydelsprojekt. Selvom projektet officielt startede den 15. december 2008 med ansættelse af en ekstern projektleder, Gülay Sahin, var projektet begyndt allerede 9 måneder tidligere med en skræmmende brugerundersøgelse, hvor især unge ikke oplevede hverken Københavns Museum eller historie/arkæologi som interessant eller relevant. Herefter fulgte udarbejdelsen af projektbeskrivelsen og igangsættelsen af en ny form for indsamling og undersøgelse af København i dag – særligt på Nørrebro. I museumssammenhænge er denne proces begrebsat som Outreach; dvs. at museet rækker ud til nye brugergrupper. Men på Københavns Museum ønskede vi mere end "blot" at række ud til nye målgrupper. Vi ønskede at indgå i et forpligtende samarbejde og dialog med de brugergrupper, som ikke så eller oplevede Københavns Museum som en relevant institution. Derfor var det vigtig ikke blot at række ud og få deres historier med et pænt "tak for hjælpen" som svar, men simpelthen at få ikke-brugerne involverede som ansatte og på den måde gøre deres liv, historier og syn på byen til vores. Derfor er den diverse medarbejdergruppe kernen i projektet, og afgørende for projektets succes er både procesforløbet og medarbejdernes evne til indsamle, dokumentere og producere nye vinkler, historier, genstande om livet på Nørrebro.

Samlet vurdering af projektets succes

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.

Projektoplysninger

Målgruppen (køn, alder, baggrund, uddannelse)

Målgruppen for Nørrebro Bydelsprojekt er primært den unge medarbejdergruppe, som har været ansat på museet i projektperioden. I anden omgang er målgruppen Nørrebros borgere, som kan gøre deres historie og fortællinger gældende på multimedie VÆGGEN, som Københavns Museum lancerer ultimo april 2010 og

¹ Københavns Bymuseum ændrede i februar 2010 navn til Københavns Museum.

dermed indskrive deres stemmer i den store fortælling om livet i København gennem tiden.
(sammensætning af medarbejdergruppen beskrives under Resultatmål)

Hvor foregår projektet (bydele)

Nørrebro Bydelsprojekt foregår, som titlen antyder, på Nørrebro – det er her medarbejderne har arbejdet, indsamlet og dokumenteret Nørrebro i dag. Men projektet har i ligeså høj grad ageret på Vesterbro, hvor Københavns Museum har til huse. (Hvad det har betydet beskrives under Selvevaluering)

Antal deltagere involveret (kontakter og netværk, proces)

I projektperioden har der været 23 personer involveret i processen. En lille gruppe har kun arbejdet ganske kort tid på projektet (3), få har været med hele perioden (4) og den store del har været på enten hold 1 eller 2 af medarbejdere (16). (se mere om antal kontakter, produktioner og proces under Aktivitetsmål)

Anvendte metoder

I arbejdet med at dokumentere og indsamle Nørrebros historie i dag er en bred vifte af metoder blevet afprøvet afhængig af formålet og arten af indsamling/dokumentation/produktionsform. Flere af medarbejderne har store kreative kompetencer og har benyttet sig af videoproduktion, mens andre har erfaringer med interviews og observationer gennem deres studier. Andre har igen deres vante gang på facebook, flickr etc., hvor det har været oplagt at lave opsøgende arbejde herfra. (se mere om metoder under Aktivitetsmål)

Anvendte økonomiske ressourcer

Projektet har et samlet budget på 1.394.000. Heraf bevilligede Kulturarvsstyrelsen 546.000 kr. til nyskabende formidling, mens Beskæftigelse og Integrationsudvalget bevilligede 424.000 kr. puljen til tværgående integration og Kultur- og fritidsudvalget har bidraget med 424.000 kr.

Antal aktiviteter afholdt

Projektet har deltaget i andres arrangementer – f.eks. International Dag i august 2009 eller Ungemessen i oktober 2009 – når det har været relevant for projektet. Derudover har 20% af medarbejdernes tid gået med feltarbejde på Nørrebro (se mere om antallet af aktivitet/antallet af kontakter under Aktivitetsmål)

Samlet vurdering af projektets succes(gentaget)

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.

Målsætning, resultatmål, aktivitetsmål og effektmål

Målsætning (formål)

Nørrebro Bydelsprojekts formål har været todelt. For det først har museet ønsket at medvirke til at formidlingen af Københavns Historie bliver mere nuanceret og beriget gennem den mangfoldighed af stemmer, som kendetegner København – og i denne sammenhæng specifikt Nørrebro. For det andet at museet selv blev mere mangfoldig i sit dokumentations- og indsamlingsarbejde bl.a. ved at ændre medarbejdersammensætningen på museet. Dvs. at gennem ansættelsen af en divers medarbejdergruppe blev blikket på og netværket ud på Nørrebro langt mere nuanceret, end hvis det var museets nuværende medarbejderstab, som skulle lave dokumentationen og indsamlingen af Nørrebro. Det betyder samtidig, at denne medarbejdergruppe, som normalt ikke er blandt Københavns Museums kernegruppe, ville styrke deres tilhørsforhold til København og til vores/byens kulturarv.

Resultatmål (konkrete resultater)

Ifølge projektbeskrivelsens forandringsteori er der flere resultatmål, som ønskes opnået. Disse har dels en kortsigtet effekt (undersøgt i en række kvalitative interviews med medarbejderne gennemført nov-dec 09) og dels en langsigtet effekt, som det først vil være muligt at måle senere end det ene år, som projektet har kørt. Resultatmålene er beskrevet som følger:

De unge øger deres følelse af selvværd, tilhørsforhold og engagement i forhold til København og til dansk kulturarv.

De unge øger deres formelle og reelle kompetencer på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet/øget motivation for at fastholdelse i arbejde og/eller uddannelse.

Den aktuelle deltagelse i kulturlivet lokalt bliver mere mangfoldig.

Københavns Museum opkvalificerer på sigt netværk og kompetencer for at integrere og formidle kulturel mangfoldighed.

At marginaliserede borgere ser sig selv som værdifulde, anerkendte og inkludere i hovedstadens fælles kulturarv.

At borgere får tillid til og engagement i Københavns Museum og derfor har lyst til at bidrage med eget materiale, egne historier og egne tanker i formidlingen af Københavns kulturarv.

Aktivitetsmål

Ansættelse af en medarbejdergruppe – i udgangspunktet 10 unge som hver arbejder 12 timer ugentligt – er det væsentligeste aktivitetsmål for at opnå effektmålene og resultaterne. Målsætningen for sammensætning af medarbejdergruppen er at den er divers på køn, alder, etnisk baggrund og uddannelsesniveau.

Afgørende for ansættelsen på Nørrebro Bydelsprojektet har været tilknytningsforholdet til Nørrebro. Enten skal medarbejdere være opvokset på Nørrebro, bo/leve/gå på en uddannelsesinstitution på Nørrebro, være aktiv i musik, politik, kunst og kulturnetværk på Nørrebro.

Nørrebro bydelsprojekt er gennemført af dels en eksterne projektleder Gülay Sahin (cand.mag. i historie/tyrkisk) og intern projektleder Sidsel Risted Staun (cand.mag. i etnologi/religionsvidenskab) og af 17 (+3)² projektmedarbejdere i løbet af det forgangne år. I foråret var der ansat 6 medarbejdere, som arbejdede 8-25 timer hver ugentlig, mens der i efteråret har været ansat 13 medarbejdere, som i snit har arbejdet 8-25 timer hver ugentlig. Der har blot været 2 medarbejdere, som har været med i hele projektperioden, foruden den interne og eksterne projektleder, som begge har været med i hele processen.

Rekrutteringsproces

I første omgang er medarbejderne rekrutteret gennem jobopslag lokalt på Nørrebro på alle uddannelsesinstitutioner, i ungdomsklubber, i bageren i Stefansgade, i biografen mm. Kort sagt alle tænkelige steder, hvor unge mellem 18-24 år kommer. Samtidig var jobopslagene uddelt ud over Nørrebro, så både ydre og indre Nørrebro var dækket, og begge sider af Nørrebrogade for at få så differentieret en ansøgermasse som muligt.

Ud over opslagene brugte den eksterne projektleder sit eget netværk, som også henviste videre i deres netværk etc.

Vi ansatte 5 kvinder og 2 mænd på hold 1:

| Uddannelsesniveau og særlige kompetencer | Køn | Baggrund og fødested | Alder | andet |
|---|------------|---|--------------|--|
| 1 gymnasieelev | Kvinde | Egyptisk baggrund/Født i Danmark | 17 | Interkulturelle kompetencer ³ . Stoppede i august pga. udlandsrejse |
| 1 elev fra fotoskolen Fatamogana | Kvinde | Dansk/Dansk født | 22 | Er stadig på projektet, nu optaget på kunstakademiet i Frankfurt. |
| 1 ung uden for uddannelsessystemet | Mand | Irakisk født, kom til Danmark som 11-årig | 19 | Film kompetencer. Interkulturelle kompetencer. Er stadig på projektet, starter i februar 2010 på nyt uddannelsesforløb inden for film. |
| 1 studerende fra Københavns Universitet | Kvinde | Tyrkisk baggrund/dansk født | 24 | Interkulturelle kompetencer. Historiestuderende, stoppede på projektet i juni |

² Parentesen på yderligere 3 personer omhandler 3 unge fyre fra Møjlnerparken (heraf to unge fyre som senere blev til "Perlevenner" på DR-pirattv) som kun deltog i projektet i ganske kort tid og aldrig for alvor blev forankrede i projektet. De afleverede kun en lønseddel på 15-25 timer i alt. Herefter vil de ikke blive talt med i projektets data.

³ Med interkulturelle kompetencer menes at have fortrolighed med og indsigt i flere kulturer.

| | | | | |
|---|--------|------------------|----|---|
| | | | | 09 pga. udlandsophold |
| 1 studerende fra Københavns og It-Universitet | Mand | Dansk/Dansk født | 26 | Historie/It, med udprægede kompetencer indenfor indsamling pga. andre jobferinger bl.a. Fra Dansk Folkemindesamling. (Var kun med i opstarten i det første ½ år, fik andet fuldtidsarbejde. Tilbage igen fra august. Stopper pr. 1.2.2010 pga. andet arbejde. |
| 1 studerende fra Københavns Universitet | kvinde | Dansk/Dansk født | 25 | Med baggrund i ungdomshus/politisk aktive miljø. Pæd/sociologi. Stoppede på projektet i august pga. studieophold i udlandet |
| 1 studerende fra Københavns Universitet | kvinde | Dansk/Dansk født | 23 | Kinesisk/litteratur. Aktiv på undergrundsmusikscenen på Nørrebro. Stoppede på projektet pga. studie i udlandet. |

Som skemaet viser stoppede 4 ud af 6 af projektmedarbejderne efter det første halve år; alle fordi de skulle ud og læse videre i udlandet.

Inden de stoppede bad vi medarbejdere spørge ud i deres netværk efter nye medarbejdere. Herfra kom en stor del af hold 2, som vi dog også supplerede med en fortløbende rekruttering, da det viste sig vanskeligt at fastholde især unge mænd med få uddannelseskompetencer, eller unge som er under for uddannelsessystemet.

Hold 2 var sammensat af 4 kvinder og 6 mænd (foruden 1 mand og 1 kvinde fra hold 1):

| Uddannelsesniveau og særlige kompetencer | køn | Baggrund og fødested | Alder | Andet |
|--|--------|----------------------|-------|---|
| Afsluttet ungdomsuddannelse (HF). Nu udenfor uddannelsessystemet | Kvinde | Dansk/Dansk født | 24 | Kurser på teknisk skole. Teknisk store kompetencer for at bearbejde råmateriale inden for film Baggrund i det autonome |

| | | | | |
|---|--------|--|----|--|
| | | | | miljø på Nørrebro, og i arbejde med film og medier på frivillig basis på Nørrebro |
| Netop startet på teknisk skole | Mand | Dansk født /Palæstinensisk baggrund | 20 | Interkulturelle kompetencer. Har tidligere været uden for uddannelsessystemet. Opvokset i området omkring Blågårds plads |
| Studerende på Kunstakademiet | Mand | Dansk/Dansk født | 21 | Arbejder med forholdet mellem museer og kunst i byrummet. |
| International interkulturel socialrådgiver uddannelse på Den sociale højskole | Kvinde | Irakisk baggrund, kom til Danmark som 5-årig | 21 | Interkulturelle kompetencer |
| 1 studerende fra Københavns Universitet | kvinde | Dansk født/tyrkisk baggrund | 22 | Historie/religionsvidenskab, aktive netværk i interkulturelle miljøer på Nørrebro og selv tidligere aktiv på you-tube med materiale fra Nørrebro |
| 1 studerende fra RUC | Kvinde | Dansk/Dansk født | 23 | Byplanlægning og preformancedesign. Har arbejdet med street-art på Nørrebro. |
| 1 gymnasieelev | Mand | Dansk født/marrokansk baggrund | 19 | Interkulturelle kompetencer. Født og opvokset på Nørrebro. Bosiddende i Mølnerparken |
| 1 studerende fra RUC | Mand | Afghansk født, kom til Danmark som 15-årig | 22 | International udviklingsstudier. Journalistik. Interkulturelle kompetencer |
| 1 ung udenfor uddannelsessystemet. | Mand | Dansk/Dansk født | 25 | Autodidakt, udøvende musiker og kunstner. Har rejst rundt i verden de |

| | | | | |
|--|------|--------------------------------|----|--|
| Afsluttet folkeskolen | | | | sidste 8 år. |
| 1 ung fra forfatterskolen og optaget på kunstakademiet i Frankfurt | Mand | Dansk født/pakistansk baggrund | 26 | Interkulturelle kompetencer, født og opvokset i Sankt Hans gade på Nørrebro. |

Herudover fortsatte som nævnt 2 fra første hold og 1 kom tilbage fra orlov.

Som det ses er flere af medarbejderne i yderkanten af den oprindelige målgruppe, men her vurderede vi, at medarbejderne havde andre væsentlige kompetencer, som udlignede de ekstra eller for få år. Særligt i anden halvdel af projektperioden har gruppens sammensætning spejlet intentionerne om diversitet inden for køn, alder, uddannelse og baggrund.

Opsummering - Medarbejdergruppen har bestået af:

Køn

| | |
|-----------|--------|
| 9 kvinder | 8 mænd |
|-----------|--------|

Uddannelsesniveau (i gang med følgende uddannelser):

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Længere videregående uddannelse: | 7 personer |
| Mellemlang videregående uddannelse: | 1 personer |
| Ungdomsuddannelse: | 3 personer |
| Æstetiske uddannelser: | 3 personer |
| Ikke i uddannelse: | 3 personer |

Baggrund og fødested:

| | |
|---|---|
| Dansk baggrund/dansk født | 8 |
| Dansk født/anden baggrund Født uden for Danmark/kommet til Danmark | 9 |

Alder:

Medarbejderne i projektet er gennemsnitlig 22,3 år, hvilket ligger sig fint i forhold til målsætningen om at

gruppen skulle være mellem 18-24 år. De fordeler sig som følger: 17: 1, 18: 0, 19: 3, 20: 0, 21: 2, 22: 3, 23: 2, 24: 1, 25: 3, 26: 2.

Antal kontakter og netværk:

I projektbeskrivelsen er estimeret 200 som et muligt antal kontakter og 100 som et muligt antal produktioner til VÆGGEN som succeskriterium/aktivitetsmål for Nørrebro Bydelsprojekt.

Numerisk har projektet været i forbindelse med: 220 personer på Nørrebro. Heraf vil ca. 30%⁴ af disse kunne kontaktes igen for opfølgning og uddybning af informationer, eller udgøre brohovedet til andre netværker som Københavns Museum vil kunne indgå samarbejde i fremtiden⁵. Ud af disse kontakter er udarbejdet 544 unikke produktioner til VÆGGEN og til Københavns Museums samling. Produktionerne rækker fra fotos, til interviews til kort-filmsproduktioner.

Arbejdsmetoder

Udadtil

Projektet har –i kraft af sit diverse udgangspunkt - arbejdet med ligeså mange forskellige metoder, som de ansatte har været forskellige. Fremherskende for projektet er grundlæggende et omfattende feltarbejde i netværk, på gader og en lang række forskellige miljøer på Nørrebro. Flere medarbejdere har udarbejdet en lang række klassiske interviews med borgere fra Nørrebro om et meget bredt udsnit af emner eksempelvis mad, familie, fremtidsønsker, sammenhold eller religion. Interviews'ne er omsat til en lang række formidlingsproduktioner, som kan indgå i VÆGGEN. Ud over interviews er der udarbejdet kortere film, fotoserier og projektet har deltaget i Ungemessen og International dag.

Mange af de unge har som udgangspunkt arbejdet i deres eget netværk og har efterhånden bevæget sig videre derfra, eller har inddraget andre fra projektgruppen i deres egne netværk for at udnytte den forskellighed, som gruppen var sammensat af.

Indadtil

Projektet har – selvom undersøgelsesfeltet er Nørrebro – haft til base og kontorfaciliteter i museumsbygningen på Vesterbrogade. Denne placering har vi valgt af flere grunde. For museet har det været væsentligt at denne nye medarbejdergruppe – som adskiller sig fra museets øvrige medarbejderstab – har haft deres daglige gang på museet for også at sikre en begyndende forandringsproces på museet. Dette valg understøtter endvidere aktivitetsmålene og resultatmålene.

Det har imidlertid ikke været en enkel proces, da projektets medarbejdere hurtigt kom til at opfatte sig selv som et adskilt projekt frem for et projekt integreret i Københavns Museum. Deres opfattelse var i høj grad gældende i den første del af projektet, hvor Nørrebro ikke bare er 2 km fra Vesterbro, men befandt sig på to helt forskellige kontinenter. Med til problematikken hører også, at der i starten af projektperioden ikke var individuelle arbejdsfaciliteter til medarbejderne på museet, men et projektkontor hvor de kunne logge

⁴ Tallet er en estimering i forhold til at kontakten har været vedvarende, og ikke en stop-og-spørg situation.

⁵ I den kommende projektperiode arbejder Københavns Museum med en aktiv indsamlingskampagne under overskriften "At blive Københavner", hvor dette nye netværk skal bruges.

sig på, når de kom. De unge, som vi ansatte er imidlertid, vant til arbejde hjemmefra og med egne mac's/pc'ere, hvorfor de egentlig ikke syntes, det var så nødvendigt at have deres gang på museet.

Det var imidlertid meget vigtigt for museet, at medarbejderne fik deres daglige gang på selve museet, dels for at opnå en reel vidensdeling mellem medarbejderne på projektet, og dels for opnå en påvirkning indadtil i huset og en reel vidensdeling med de af museets fastansatte, som også arbejdede på projektet. For at understøtte bedre arbejds- og vidensdelingsprocesser, strukturerede museet vidensdelingen i et obligatorisk fællesmøde hver anden onsdag, hvor mulighederne for vidensdelingen var bedre. Disse møder har fungeret som et forum, hvor alle medarbejdere i projektet har kunnet bidrage til indholdet, og hvor museet har kommunikeret betydningen af de forandringsprocesser, som hele projektets blotte eksistens er med til at sætte i værk.

I kraft af at 4 ud af 6 medarbejdere skulle ud og læse i udlandet efter de første 6 måneder, skete der et videnstab i projektet. Denne viden bestod af viden om procedurer indad til i huset og udad til netværks på Nørrebro, fornemmelse af hvad et museum kan byde på, og en begyndende forståelse for, hvordan deres arbejde er del af en større sammenhæng. Projektet var på flere måder skudt tilbage til start, da det andet hold startede i løbet af sommeren 2009. Men det gav samtidig museet en gylden mulighed for at kommunikere visionerne for projektet tydeligere, end det var muligt i startfasen. I anden halvdel af projektet er det lykket at fastholde 10 af 13 medarbejdere. En af grundene hertil vurderer vi er at projektet er bedre forankret i museet generelt og at den interne projektledelse blev væsentlig styrket. F.eks. har vi sørget for bedre kontorfaciliteter, lavet en fælles møderække for at sikre dialogen og vidensdelingen mellem projektdeltagerne og mellem projektet og museet, samt sikret en konstruktiv feedback til de unges produktioner og arbejdsgange gennem en anerkendende dialogisk tilgang.

Sideløbende med at Nørrebro Bydelsprojekt har været i gang, er der foregået et stort udviklingsarbejde på museet i forhold til VÆGGEN, som er det store multimedieprojekt, som Nørrebro Bydelsprojekts materiale skal integreres i⁶. Det er i projektperioden blevet mere og mere konkretiseret, hvilke formater VÆGGEN kan arbejde med, hvad der fungerer bedst etc. Det har betydet, at præmisserne for indsamlingen – og de unges arbejde – har været i proces undervejs. F.eks. har det vist sig, at det bedste format til VÆGGEN er relativ simple billede-tekst format. Mange af medarbejderne har imidlertid haft et stort ønske om at nuancere billedet af Nørrebro i deres egne produktioner, og derfor er meget af det materiale struktureret i billedfortællinger og narrativer om andre sider af Nørrebro end dem som normalt portrætteres i og af medierne og museet.

Et andet element, som har været en udfordring for projektet at arbejde med, har været forholdet mellem egenproduktioner og produktioner af/om/med andre Nørrebroere. Eller med andre ord: de unge er netop udvalgt og rekrutteret på baggrund af deres forskellighed, og derfor var bare dét at få deres historier/blik på Nørrebro en stor udvidelse af den måde, Københavns Museum har arbejdet på. Så derfor har det været væsentligt at få deres egne produktioner i hus, men det har også været vigtigt for museet at dreje de unges

⁶ VÆGGEN er dels en fysisk væg på 10 meter, dels en integreret del af museets nye website www.copenhagen.dk, som åbnede ultimo februar 2010. Væggen er en platform for københavnernes egne fortællinger om byen – og Nørrebro projektet har i denne sammenhæng fungerer som en eksemplarisk måde at arbejde og integrere nyt materiale om byen i den store kakafoniske fortælling om byen. Den fysiske VÆG åbner ultimo april på Kgs. Nytorv og vil foruden Kgs. Nytorv være lokaliseret også Rådhuspladsen, Gammel Strand og Nørrebros Runddel i løbet af de kommende 4 år.

blik til i højere grad at være brobyggere mellem Nørrebro og Københavns Museum. Især i anden halvdel af projektet har denne proces været hurtigere og mere tilfredsstillende, og andres materiale bliver nu indhentet i langt højere grad end først i processen; et materiale, som er med til at give samtidigheden i medarbejdernes egne produktioner og tilføre museets samling dybde og nye nuancer i historiefortællingen.

Afsluttende kan det fremhæves, at aktivitetsmålet med ansættelse og efterfølgende arbejde på, med, om, af Nørrebro er den afgørende aktivitet i projektet.

Effektmål (langsigtede effekter/mål)

I forbindelse med afslutningen af Nørrebro Bydelsprojekts første år er der gennemført en interviewrunde i december med 10 af medarbejderne på projektet, desuden er den eksterne projektleder interviewet i samme runde, for at kunne åbne en dialog om de langsigtede mål.

Øget viden, selvværd og tilhørsforhold til København og Københavns kulturarv.

Langt de fleste af de interviewede udtrykker, at deres syn på København og Kulturarven er forandret i kraft af ansættelsen på projektet. Flere udtrykker, at følelsen af anerkendelse går begge veje. De føler sig anerkendte på andre måder end før, men også at de i høj grad anerkender andres syn på verdenen i højere grad.

En ung kvinde Benedikte, udtrykker det sådan her: *"Det har skabt en holdningsændring ved, at jeg er kommet ind i det offentlige system ved at være ansat i Kommunen. Jeg har f.eks. besøgt Rådhuset flere gange i løbet af projektet. Jeg føler mig anerkendt ved at være del af den officielle by og føler mig mere ansvarlig overfor byen – ikke bare loyal. Tror også, at jeg stiller mig mere kritisk overfor dele af byen. Jeg har taget det på mig."* og fortsætter: *"at komme bag om kulisserne på selve byen – gennem Bymuseet – har været det næste skridt i at komme væk fra symbiosen med byen"*(Benedikte: 02.12.09)

Ala'A en ung mand med irakisk baggrund udtrykker, at hans deltagelse i Nørrebro Bydelsprojekt har rykket ved hans egen forståelse af Nørrebro. Den er blevet mere nuanceret, og hans arbejde i projektet har været med til at nedbryde hans fordomme om Nørrebro. *"Jeg har fået kontakt til nogle, som jeg ikke plejer at komme i kontakt med – interviewpersonerne – det er vel det outreach går ud på. Der er nogle jeg har hoppet over ... zikzak på Nørrebrogade før, nu er der mere kontakt, jeg har dækket de huller, som zik zakken udgjorde."* Det er ud over feltarbejdet, også sket som en følge af arbejdet i projektgruppen. Det er en forandring som går igen i flere interviews.

Ala'A udtrykker også, at arbejdet med kulturarven og på en kulturinstitution ikke længere ligger ham fremmed: *"Jeg ville personligt ikke komme på Bymuseet før, jeg er helt klart blevet interesseret i at høre om København før [i tiden]. I historie og hvordan vores nutid bliver til historier om 100 år. F.eks. ville jeg smide et gammel super-8 kamera ud før, men nu gemmer jeg det. Jeg syntes, det giver bedre mening. F.eks. syntes jeg arkæologer var mærkelige, men de finder faktisk noget om vores liv – de fortæller jo historie."*

og Ala'A fortsætter: *"Man [projektet] fjerner fordomme om at en perle ikke kan arbejde på et museum – når mine venner spørger mig hvad jeg laver, er det fordi, de ikke forstår, at jeg gider at gøre rent eller være vagt"* (Ala'A:03.12.09)

En anden ung kvinde, Hanin, har oplevet, at et større kendskab til Nørrebro og København har øget hendes følelse af inklusion i byen. *"... det hænger sammen med at engagere sig ...i de ting som optager folk. Hvis*

man følger med, føler mig sig mere inkluderet, fordi så man kender parternes argumenter” men uddyber omvendt: ”man skal virkelig være på, hvis man vil følge med. Man behøver ikke været interesseret i det [kulturelle arrangementer], men det ekskluderer, hvis man ikke kender det.” Hanin fortsætter om sit forhold til at være inkluderet i byen: ”Jeg accepterer mig selv som københavner, man behøver ikke være indfødt Københavner for at være Københavner.” (Hanin: 08.12.09)

Anna som en forankring og fortrolighed med i det politiske miljø centreret omkring Ungdomshuset, udtrykker, at det var skelsættende for hende at opleve, at ting, som betød noget for hende i kraft af bl.a. hendes arbejde kunne blive taget alvorligt og inkluderet i en kulturinstitution. Hun udtrykker også, at det at blive historieskabende var vigtigt for hendes følelse af engagement i projektet og på Københavns Museum. Bare det at fortælle og dokumentere historierne er med til, at de bliver del af kulturarven og ikke går i glemslen. Anna har ikke før følt sig ekskluderet i København som medborger, men projektet har øget hendes følelse af en anden form for medborgerskab. (Anna:01.12.09)

Samme form for anerkendelse har Lise også oplevet: *”når man får en platform for at give noget videre om hvordan man lever, er det jo implicit en anerkendelse af at måden, man lever på er relevant”* (Lise: 01.12.09)

Nikolaj – en ung århusianer med bopæl og netværk på Nørrebro – reflekterer over anerkendelser og inklusion i byen: *”Det er hele humlen ved projektet; at Københavnerne er en broget skaret, at det er et tilvalg. Jeg ville jo begå mord på min far, hvis jeg sagde, jeg var københavner. Det interessante er, at vi jo er, hvad vi er, ikke hvor vi kommer fra.”* (Nikolaj 08.12.09)

Projektgruppen

Flere af medarbejderne pointerer, at det har været berigende at være del af projektet og projektgruppen, da de her har mødt og aktivt forholdt sig til nogle andre mennesker, end de ellers ville gøre. Flere nævner at det egentlige møde og udforskningen af Nørrebro har været i projektgruppen, fordi dialogen og udvekslingen har været fortløbende og forpligtende. Medarbejderne har skullet forholde sig hinandens forskellige verdensforståelse – og møde dem med respekt. Naweed, en ung mand med irakisk baggrund, fortæller: *”Det, som er fedt ved projektet, er at jeg har mødt andre, som brænder for noget. Personligt har jeg ikke mødt indvandrere, som brænder for noget – lige som mig. Jeg er rigtig glad for at have lært dem at kende og være med i fællesskabet.”* (Naweed: 08.12.09)

Men der er dog nogle, som nævner, at forskelligheden i projektgruppen godt kunne opleves som ekskluderende til tider – især i sammenhænge, hvor samværet ikke handlede om arbejde, men var privat grundet. En ung mand med pakistansk baggrund nævnte at det var svært at opleve/kapere, hvordan og hvorfor nogle i projektgruppen var bange for at færdes de steder på Nørrebro, hvor han selv følte sig hjemme. Han uddyber, at det opleves som at gå rundt i parallelle verdener, som han godt ”vidste” eksisterede, men når også er del af projektgruppen, var det svært at se ”de parallelle liv” overkommet i andre sammenhænge.

Kompetenceudvikling.

Udover mødet med andre mennesker end dem, som projektmedarbejderne normalt har i egne netværk, nævner langt de fleste medarbejdere, at de har fået styrket en række tekniske kompetencer: at arbejde med video, billedbehandling, filmredigering, fotografi, interviewteknik.

En af medarbejderne, Havva, fremhæver også, at hun som ung muslimsk kvinde har følt sig fagligt og personligt styrket, når hun har kunnet tage kontakt til nørrebroere i kraft sit arbejde. I en produktion om de mange grønthandlere på Nørrebrogade har kontakten til særligt mænd været en overvindelse, men med jobbet og museet i baghånden har Havva kunnet opsøge butiksejerne uden at føle sig intimideret. (Havva: 10.12.09) Det samme fremhæver Naweed: *”Nu kommer jeg som projektmedarbejder, ikke som fremmed”* (Naweed: 08.12.09)

Selvevaluering

Har projektet haft den forventede relevans for målgruppen?

Som nævnt ovenfor har formålet været at sammensætte en divers medarbejdergruppe, hvis opgave det har været at indsamle og dokumentere historier om, på, med og af Nørrebro og nørrebroere. De har med andre ord selv skulle skabe relevansen for dem selv ud fra forventningen om, at de derved skabte relevans for en stor gruppe, som lignede dem i al deres diversitet.

Dog har det store frafald især i første halvdel af projektperioden været et tegn på, at relevansen ikke har været tydelig nok for målgruppen eller godt nok forankret for målgruppen. En af de store udfordringer i projektet har f.eks. været den indbyggede langsommeligheden i det museale arbejde og formidlingsarbejdet. F.eks. savnede de unge konkrete eksempler på hvordan at deres arbejde ville vise sig på VÆGGEN, samtidig med at VÆGGEN var under udvikling. Langsommeligheden betyder netop en usynlig i øjeblikket (men ikke i længden) og at der var 1 år til lancering af VÆGGEN var svær for nogle at håndtere. Hurtigheden, som sociale medier arbejder med i dag, er en almindelig ting i de unges liv. Som eksempel kan nævnes de 3 unge mænd fra Mjølnerparken, som ikke oplevede det relevant for dem at forsætte efter, de havde lavet deres første rap om Nørrebro og skulle videre med deres næste dokumentation og indsamlingsarbejde.

Frafaldet skal dog ikke forstås alene som et spørgsmål om oplevet relevans, men også som et tegn på at medarbejderne på projektet tilegner sig kompetencer og viden, som de også kan bruge i andre sammenhænge. De unge medarbejdere opnår altså formelle og reelle kompetencer, som er brugbare i andre arbejds- og uddannelsesmæssige sammenhænge og altså en opnåelse af et af projektets effektmål.

Hvilke problemer har projektet haft med at nå målgruppen

Rekrutteringsprocessen var delt i to, som beskrevet ovenfor. Den største diversitet i gruppen har været bedst forankret i sidste halvdel af projektet. Især har unge mænd, specielt unge mænd udenfor uddannelsessystemet været svære at rekruttere og fastholde. Flere af de unge mænd vi havde kontakt til og som i første omgang sagde ja til være med i projekt udtalte f.eks. at de var ”parate til at have et fast arbejde og gå til møder”. Men når det daglige arbejde meldte sig var rammerne for løse og kravene om at levere produktioner og ny viden for svært at levere. Gennem et samarbejde med Rabarberlandet på Blågårds Plads er to unge mænd – begge netop startet på gymnasiale uddannelser – startet på Københavns Museum i efteråret og foreløbig med succes.

I det kommende år vil projektet arbejde mere hen imod at medarbejdergruppens opgaver skal integreres/sammensmelte mere med de opgaver som Københavns Museum løfter som museum, sådan så deres arbejde opleves tydeligere in-house og med tydeligere out-put for medarbejderne. Det vil sige, at såvel

projektgruppen som Nørrebro's historier skal dokumenteres og indsamles, men også at de skal indgå i de fortællinger, som Københavns Museum arbejder på i de kommende år.

Hvilke erfaringer har projektet med de etablerede samarbejdspartnere

Samarbejdet mellem Nørrebro Bydelsprojekt og Københavns Museum har været en lærerig proces. Medarbejderne har udfordret mange af de kommunale arbejdsgange med helt relevante spørgsmål: Hvorfor kan jeg ikke logge mig på min mail hjemmefra?, Hvorfor kan vi ikke arbejde med mac's? , Hvorfor skal vi gå hjem, når publikum går hjem? etc. Nogle af disse spørgsmål har vi kunne imødekomme (f.eks. mac'en) mens åbningstider og vagtprocedurer ikke har kunnet ændres. Københavns Museum har stået for projektledelsen i samarbejde med den eksterne projektleder og været bindeleddet mellem de unge og museumsinstitutionen.

Indimellem har frustrationen været stor for alle. I maj lavede projektet en del-evaluering, som med stor tydelighed afspejlede et stort oplevet skel mellem museet som institution på den ene side og projektgruppen og den eksterne projektleder på den anden side. Medarbejderne oplevede ikke, at Københavns Museum reelt var interesseret i projektet, og kunne derfor bl.a. ikke se nødvendigheden af at komme på museet. Hvis det fortsatte, ville den forandringsproces ind ad til i huset, som projektet også skulle genere, ikke finde sted. En del af frustrationen fra medarbejdergruppen havde grobund i, at den eksterne projektleder havde svært ved at operationalisere, de krav som projektet skulle realisere og leve op til. For Københavns Museum var det netop vigtigt at Nørrebro Bydelsprojekt ikke forgik som en frit svævende kulturprojekt på Nørrebro, men var eksemplarisk for den type brugergenereret arbejde som et kendetegn for museets måde at arbejde på i fremtiden. For at pointere vigtigheden af medarbejdernes arbejde og af projektet som – for museet som institution – gik Københavns Museum derefter ind og stod for den egentlige projektledelse fra maj måned med flere ressourcer og med et velfungerende projekt til følge.

Et af de primære mål for projektet og for medarbejderne har været at indsamle og dokumentere Nørrebro i samtid og fortid. Alle disse historier skal indgå i museets samlinger for eftertiden og/eller i VÆGGEN. Det har dog været en af præmisserne – og en frustration for medarbejderne – at Nørrebro Bydelsprojekt og udviklingen af VÆGGEN har været en samtidig proces, da konkretisering af VÆGGENs tekniske data har betydet, at kriterierne for, hvordan formidlingen af indsamlingen har skullet være, er blevet forandret, justeret og ændret undervejs. Især i den sidste del af projektet har Københavns Museum haft fokus på at have en fortløbende dialog om ændringer og justeringer.

Hvilke er de vigtigste forklaringer på at projektet har eller ikke har nået sine mål

Som beskrevet ovenfor er der en række langsigtede effektmål, som er ved at manifestere sig i projektgruppen. De unge medarbejdere føler en øget anerkendelse, de arbejder i højere grad ud fra dem selv, end ind i dem selv, de har praktiseret (kultur)møder dagligt og kommet ud med skindet på næsen og en interkulturel forståelse rigere.

De unges arbejde på, med, om og af Nørrebro har været med til at starte en proces mod en mere kulturelt mangfoldig deltagelse i definitionerne og præsentationen af den lokale kulturarv. Deres arbejde har været med til at råde bod på den arkivfattighed på mangfoldighed, som også Københavns Museums samling

bærer præg af. Nye og andre historier har fundet deres vej ind i museets samlinger, takket være Nørrebro Bydelsprojekt.

I hvor høj grad at Københavnerne på sigt vil føle sig deltagtiggjort i Københavns mangfoldige historie vil tiden vise. Især bliver det interessant, at se hvad der sker med det brugergenererede indhold, som alle efter 23. april 2010 kan uploade, når VÆGGEN lanceres på Kgs. Nytorv.

Hvad er de vigtigste barrierer for at projektet kunne nå sine mål?

Se ovenfor

Hvad kunne projektet have gjort bedre?

Se ovenfor

Hvad er udsigterne til at projektet videreføres.

Projektet har modtaget en bevilling på 546.500 kr. fra Kulturarvsstyrelsens pulje for nyskabende formidling og fortsætter derfor arbejdet i 2010. Netop fordi projektet har overlevet nogle af de første startvanskeligheder, og medarbejderne føler og agerer som Københavns Museums spydspid på Nørrebro, har det været naturligt at følge op på den positive proces, som er sat i værk.

Projektet søger endvidere om midler til fortsættelse i den tværgående pulje for integration.

Proces og effekt

Kendetegnende for Nørrebro Bydelsprojekt er, at det både har et proceselement og samtidig et effektelement. Fra Københavns Museum var vi bevidste om, at projektet ville skabe modstand, gnidninger og udfordringer ind ad til i organisationen, da det i hele sin grundstruktur udfordrede den almindelige museale måde at lave en indsamling og dokumentation på – i det hele taget er skiftet i vurderingen af hvem det overhovedet er relevant at indsamle fra/om/med nyt for museet. Normalt vil det være museumsinspektøren med et fast defineret undersøgelsesdesign, som indsamler en specifikt periode, geografisk område, virksomhed etc. Men kernen i Nørrebro Bydelsprojekt er, at definitionen af hvad der skal indsamles og hvordan det indsamles skal defineres af projektet og medarbejderne i første omgang, og af Nørrebroere i anden omgang. Derfor har det været væsentligt at undersøge, hvad der sker, når processen er ligeså vigtig som resultaterne (produkterne), og når definitionerne ikke udgår fra museet, men udgår fra københavnerne. Effekterne af projektet kan vi allerede nu se i det materiale, som er generet i kraft af medarbejdernes arbejde, og på længere sigt kan dette eksemplariske arbejde fungere som øjenåbner for resten af Københavns befolkning og i fremtiden en langt større delagtighed i definitionerne af, hvad der er Københavns kulturarv. Projektet vil på sigt være med til at skabe en større rummelighed i byen.