

Nytænkning af det lokale demokrati i Kulturinstitutionerne



Opgave, indflydelsesrum og interessant før formen

Indhold

1. Opgave og fokus

2. Projektgruppens arbejdsmetode og tilgang

3. Fremtidens Kulturinstitution

4. Hovedpointer

- Mulige organiseringer af det langsigtede, strategiske indflydelsesrum
- Alternative inddragelsesmetoder

5. Generelle Opmærksomhedspunkter

- Centralisering af magt
- Bydækkende institutioner
- Økonomisk fleksibilitet

6. Scenarier

- Status Quo
- Den bløde mellemvare
- Al magt til kulturen

7. Indflydelsesrum

8. Organisering

9. Alternative inddragelsesmetoder

- Analoge metoder
- Digitale metoder
- Personas

Projektgruppens består af følgende personer

Projektleder:

Nana Friis Madsen Leder, Ungdomskulturhuset Kraftverket

Guldgruppen:

Mette Høxbro, Leder, Nørrebro Bibliotek

Jacob Kwederis, Leder, Kulturhuset Islands Brygge

Ole Bræstrup, Teamchef, Nørrebro

Claus Syberg Henriksen Analyse og udvikling, Kultur- og fritidsforvaltningen

Michael Anker Informationsarkitekt, Københavns Digitale Biblioteker

Opgave og fokus

Projektgruppens formål har været at komme med ideer til hvordan det lokale demokrati kan organiseres anderledes så flest mulige borgere får mulighed og lyst til at indgå i udviklingen af det lokale kulturliv, samt hvordan man gennem alternative metoder kan inddrage flest mulige borgere, der har interesse i det, at udvikle det lokale kulturliv/de lokale kulturinstitutioner.

Udgangspunktet for opgaven tager sit udspring i to problematikker. Der skal sammenlægges kulturinstitutioner, som hver især har brugerdemokratiske fora. Da formålet med at sammenlægge institutionerne bl.a. er at skabe synergi mellem de forskelligartede kulturområder er det muligvis ikke hensigtsmæssigt at bibeholde de nuværende fora. Projektgruppen har derfor diskuteret forskellige muligheder for en anderledes demokratisk organisering.

Den anden problematik tager sit udspring i at de traditionelle brugerbestyrelser ikke tiltrækker en bred gruppe af borgere/brugere eller opfylder de behov og ønsker, der er for indflydelse, hos borgerne/brugere. Projektgruppen har derfor set på hvilke andre metoder der kunne opfylde borgernes ønsker for alternative indflydelsesformer

De to problematikker hænger sammen, men sidstnævnte opgave har et bredere perspektiv og kan også bruges af de institutioner, der ikke skal sammenlægges med andre institutioner, men blot ønsker at modernisere deres indflydelseskanaler for borgerne og herved skabe større rum for brugerdreven innovation.

Inspirationsbesøg

Unge Laboratorium for Kunst, Statens Museum for Kunst.
Statens Museum for Kunst har eksperimenteret med anderledes brugerinddragelse for at nå en målgruppe, som de ikke havde så stor succes med at nå - de unge. De har etableret de unges laboratorium for kunst, og som tager hensyn til de unges ønsker og møder at blive interesserede og bibeholde en interesse i kunst. De har etableret kunstpiloterne, som er unge frivillige. De udvælges gennem samtaler og forpligtiger sig til i en periode på min. 3 måneder at arbejde for at formidle kunst til andre unge samt udvikle og afholde arrangementer for unge. De aflønnes med 1000 kr. for en 3 måneders periode. Det har været givende både for de unge og for institutionen at etablere dette projekt.

Kulturhuset Århus
Er både en råhus for kulturelle aktiviteter, en base for byens kulturelle

Forbrændingen, Albertslund.

Et kulturhus for unge i Albertslund. De har særlig fokus på at være spillested. Det er en forening, hvis drift hovedsageligt betales af kommunen. De er traditionelt organiseret med en bestyrelse, men det er de åbne aktivitetsgrupper, som i dagligdagen har den største indflydelse på stedet. De unge kan være med i alle sider af driften af stedet, lige fra catering til bands, barijanser, booking, FRm.m. Forbrændingen har et stort antal unge tilknyttet.

Kulturby 2017.

Organisation under Århuskommune, der arbejder for at Århus bliver Europæiske kulturby i 2017. Det er en lille organisation, som aktivere byens kulturelle aktører og skabe samarbejde og netværk heri mellem. De arbejder ud fra en cluster tilgang med

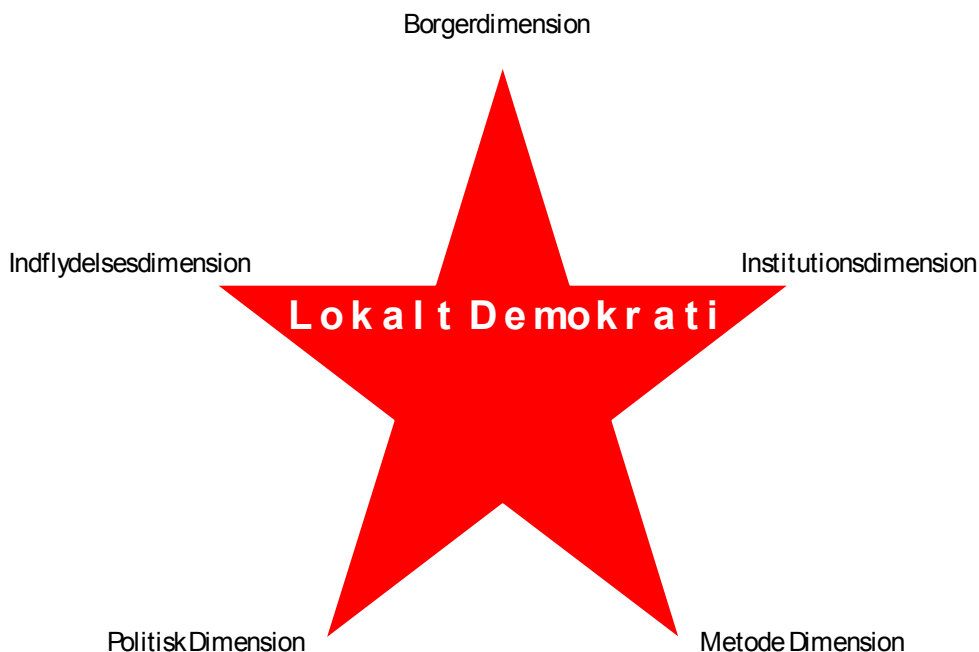
Frontløberne, Århus En forening der huser unge projektmagere. En stor del af driften betales af kommunen. Her tilbydes kontorpladser, netværk, sparring og uddannelse. De er organiseret som en traditionel forening med bestyrelse. Der er det særlige at bestyrelsesmedlemmerne ikke må have deres daglige gang i huset.

Projektgruppens tilgang til opgaven

Det har været vigtigt for gruppen at diskussionerne ikke endte i for/eller imod f.eks. bestyrelser, alternative metoder m.m., men at forholde sig så neutralt så muligt til de forskellige muligheder. Vi har derfor struktureret diskussionerne ud fra forskellige perspektiver på opgaven for at få vendt og drejet problemstillinger og muligheder mest muligt.

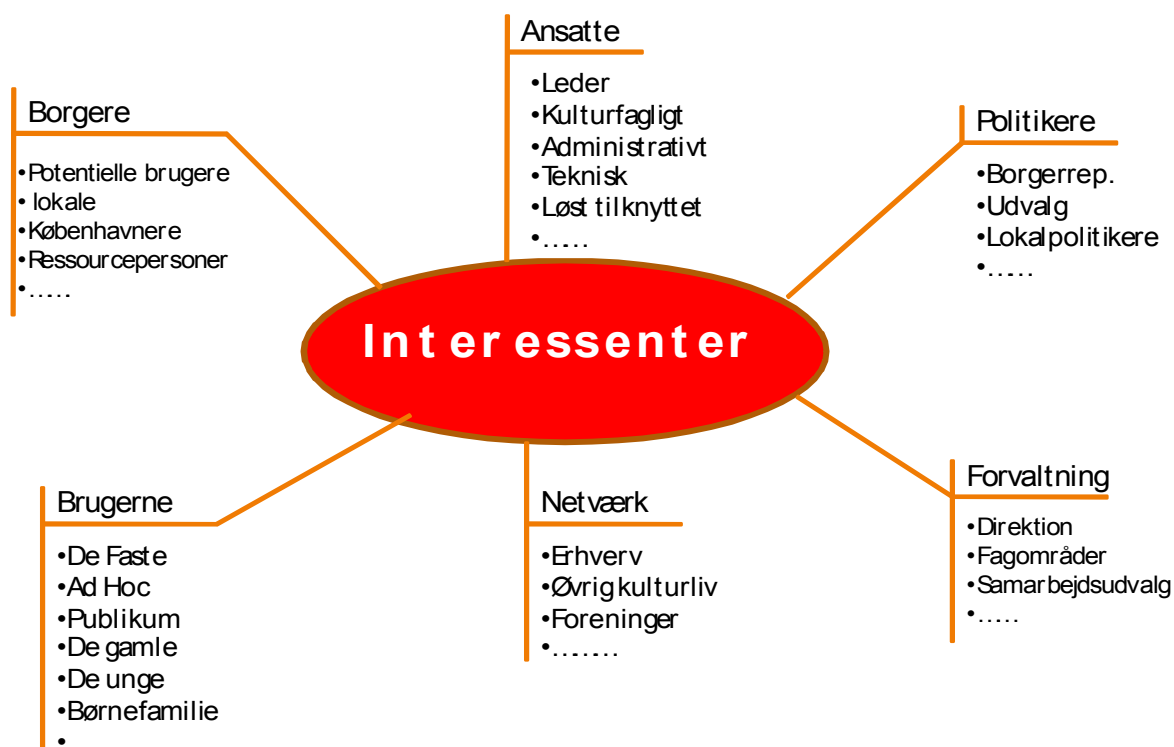
Vi har arbejdet ud fra flere forskellige metoder. Vi arbejdet med 5 dimensioner, som vi har kigget på hver for sig og i sammenhæng, Vi har opstillet 3 scenarier, for hvordan den organisatoriske virkelighed kan blive for kulturinstitutionerne og vi har søgt inspiration os andre kulturinstitutioner i Storkøbenhavn og Århus. Derudover har vi læst materiale en del materiale om emnet og har selvfølgelig brugt vores egne erfaringer og viden på området.

Alle de måder at gribe opgaven an på, har givet god ny inspiration og ikke mindst mange gode bud på, hvordan kulturinstitutionerne kan organiseres demokratisk og involvere borgerne på en alternativ måde. Det er en kompleks problemstilling og denne rapport kommer derfor med forskellige anbefalinger til hvordan det lokale demokrati kan organiseres, samt inspiration til, hvordan man kan arbejde videre med at finde frem til den model, der passer bedst til de enkelte institutioner.



Fremtidens Kulturinstitution

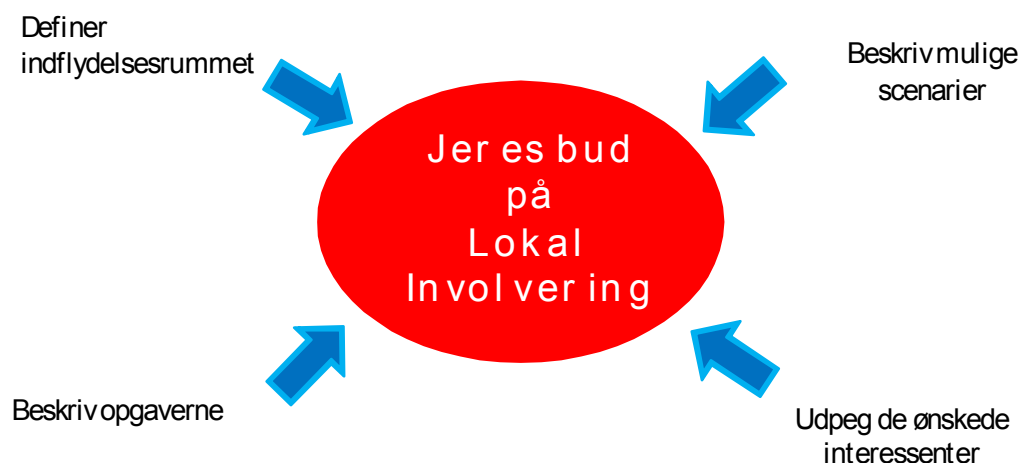
De fremtidige kulturinstitutioner står overfor mange udfordringer og muligheder. Institutionerne vil opleve stor efterspørgsel efter viden og know-how samtidig med at brugerne vil bruge deres egne kompetencer og viden selv – de vil have et hus, der skaber oplevelser og et hus, hvor de skaber sig selv. De vil have selvforvaltning og kun bruge ringe tid på administrative opgaver. De vil have stor grad af service og meget fleksibel åbningstid. De vil have folkekøkken og lækker café til billige priser. De vil have lækre lokaler og de vil sætte deres eget præg på dem. De vil have scene til de store og små arrangementer. De vil have værksteder, hvor de kan arbejde i lang tid og i kort tid, de vil have mødelokaler og projektkontorer. De vil have plads til at være spontane og plads til at gøre det samme igen og igen på faste tider. De vil have rum til fordybelse og rum til forstyrrelse. De vil have finkultur og undergrund. De vil have KIT [Københavns Internationale Teater] og DIT [Do it Together]. Der skal være plads til babykultur, børnekultur, familiekultur, ungdomskultur, ældrekultur, singlekultur og venskabskultur. Der skal være plads til teater, musik, kunst, demokrati, litteratur, sport, projektorienteret arbejde, foreningsliv, osv. Osv. Alle mangler plads til at udfolde sig – synes de i hvert fald selv – og alle synes, at det de laver i deres fritid er langt mere relevant end det, de andre laver. De ældre synes børnene larmer – alle synes, de unge har en besværlig måde at være på – de unge synes de andre sætter begrænsninger osv. Sådan er det bare. Forventningerne til en kulturinstitution er en afspejling af det omgivende samfunds behov – blandet med politiske, ledelsesmæssige og medarbejdermæssige ønsker og



Det er brugere med meget modsat rettede behov og forventninger til en Kulturinstitution. Der vil være et stort antal interessenter, der på den ene side ønsker indflydelse og på den anden side interessenter, som institutionen ønsker indflydelse fra. Det vil derfor kræve et helt særligt hus med utrolig meget plads - med nogle helt unikke ansatte eller helt utrolig mange ansatte for at kunne efterkomme alles behov. Det vigtigste er derfor at kende sit lokalområdes behov – de øvrige muligheder og sine egne visioner – for at kunne vælge hvor ens institution skal placere sig imellem alle behovene og de andre tilbud.

Det samme gælder for hvordan en kulturinstitution skal organiseres demokratisk. Der vil være behov og ønske for inddragelse af brugerne på forskellig måde fra de ansatte, ledelsen, de politiske, brugerne og de potentielle brugere. Det gælder også her om at kende sin målgruppe, sine brugere, borgere og potentielle målgruppe. Hver i sær kan de bidrage til institutionen og der er mange måder de hver i sær ønsker at gøre deres indflydelse gældende på. De, der skal beslutte, hvordan det hele skal organiseres, har selv præferencer for, hvordan indflydelse udøves og demokratisk organisering designes. Men det gælder om at se ud over sig selv og sine egne præferencer – se udover det nemme, det velkendte, det trygge – at turde afprøve nye måder, at gå derud hvor grunden gynger og at turde være der, hvor andre er bedre en selv. Kill Your Darlings! Sæt i stedet fokus på opgaven, indflydelsesrummet og interessenterne før formen.

Kom godt i gang



Muligheder og generelle opmærksomhedspunkter

Der har været to fokusområder i den opgave omkring nytænkning af det lokale demokrati i kulturinstitutionerne i København

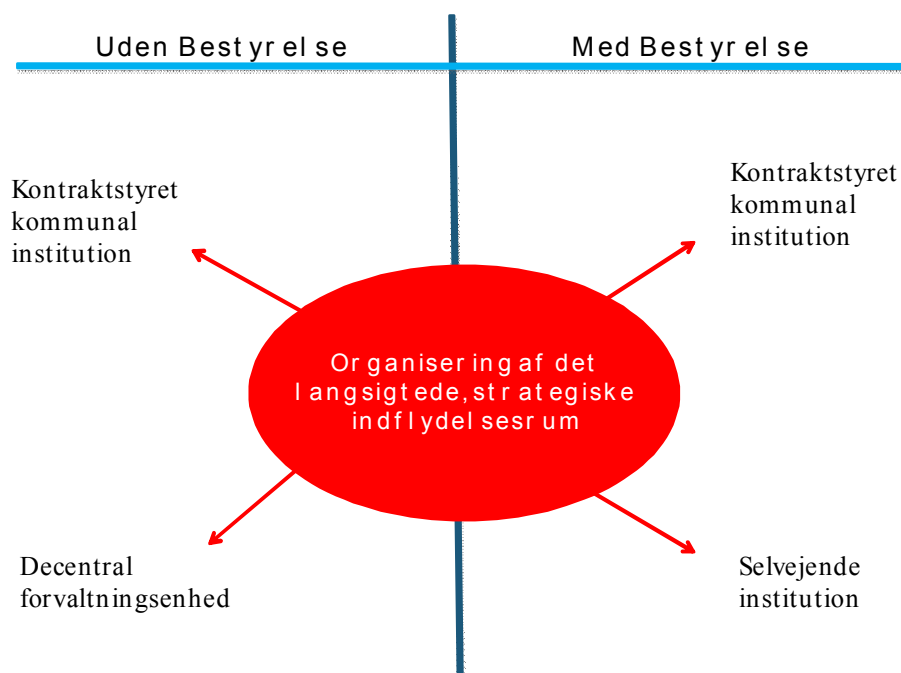
Den ene vinkel har været hvordan det lokale demokrati kan organiseres i forbindelse med sammenlægning af kulturhuse, biblioteker og idrætsanlæg. Hvert sted har sine traditioner for brugerinddragelse og det er ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt at fortsætte disse traditioner, når målet med sammenlægningen bl.a. er at skabe større synergi mellem de forskellige kulturtilbud.

Vi har med hensyn til hvordan demokratiet kan nytænkes i de nye institutioner fokuseret mest på det indflydelsesrum vi kalder det strategiske og langsigtede indflydelsesrum. I dag har kulturhusene og idrætshallerne en bestyrelse, der udgør dette rum og på bibliotekssiden er det ledelsen, der står for dette.

Vi har størst fokus på dette indflydelsesrum, da det er det "rum", der i forbindelse med sammenlægningerne af kulturinstitutionerne kræver en snarlig gentænkning. Herefter vil man kunne gå i gang med at nytænke og organisere de øvrige indflydelsesrum i institutionen.

Der er flere ting, som skal medtænkes når man skal vurdere de forskellige muligheder for at organisere det lokale demokrati. Hvad har ledelsen af institutionen brug for fra det lokale demokrati?, hvilke opgaver skal det løse og hvilke kompetencer skal der være for at løse den opgave? Hvad skal der til for at borgerne/brugerne føler sig tiltrukket af demokratiet? Derudover er den organisatoriske virkelighed institutionen befinder sig også afgørende for demokratiet – her tænkes bl.a. på hvordan organisering af forvaltningen kommer til at se ud og hvilke opgaver der blive lagt ud til de nye institutioner. Jo flere opgaver, institutionen skal varetage jo mere sparring og kompetencer, har ledelsen brug for, fra bestyrelsen.

De ny sammenlagte kulturinstitutioner bliver af en sådan størrelse, at de vil være udbydere af en stor del af det lokale kulturtilbud og det er derfor vigtigt at den demokratiske instans har et overordnet perspektiv på institutionen tilbud og udvikling.



Der er mange forskellige muligheder for, hvordan en sådan organisation kan organiseres demokratisk. I ovenstående model er projektgruppens fire forslag. De to fastholder den traditionelle bestyrelse og de to andre er forslag hvor der ikke er en bestyrelse tilknyttet.

Med bestyrelse

I de to forslag med bestyrelse er det gruppens anbefaling at bestyrelsen sammensætning kan være en reel sparring og gerne også et kvalificeret modspil til ledelsen. Bestyrelsen skal have reelle kompetencer for at kunne tiltrække kvalificerede medlemmer. En model kan være at bestyrelsen udpeges med en sammensætning af lokale aktører og udefra kommende det kan være både fra København men også andre steder i landet. Det afgørende er at bestyrelsens medlemmer har viden og kompetencer til at bistå med udviklingen af kulturinstitutionen i forhold til de mål der er sat. En anden model kan være at bestyrelsen vælges og at bestyrelsesmedlemmerne ikke er brugere af huset, men at de vælges ud fra hvad de kan bidrage med i forhold til huset mål og ønskede udvikling.

Begge ovenstående forslag er en forholdsvis stor ændring, da hovedparten af bestyrelsernes medlemmer i dag er brugere af de pågældende institutioner. Den ændrede måde at sammensætte bestyrelsen på forslås med udgangspunkt i, at vi mener, det er vigtigt, at bestyrelsen ikke fortaber sig i den daglige drift og at medlemmernes motivation for at være i bestyrelsen ikke er, at de ønsker at positionere deres egen aktivitet og opnå bedre vilkår i gennem bestyrelsesarbejdet. Der kan selvfølgelig også tænkes en model hvor en del af bestyrelsens medlemmer findes blandt brugerne og en anden og større del udpeges. Der behøver ikke at være samme model for alle husene for hvordan bestyrelsen skal fungere. En mulighed kunne være at afprøve forskellige modeller, evaluere og først derefter træffe beslutning om ,hvordan kulturinstitutionernes bestyrelser skal se ud.

Uden bestyrelse

De to modeller uden bestyrelse er meget forskellige. Det ene forslag går på, at der slet ikke er en overordnet demokratisk styring af kulturinstitutionen. Der er en ledelse, hvis arbejde bestemmes via et styringsinstrument som f.eks. en kontrakt. Kontrakten kan blive til enten udelukkende i samarbejde med forvaltningen og det politiske. Det kan også foregå ved at der afholdes forskellige visionsseminarer, open space arrangementer eller på anden måde gennem en bruger- og borgerinddragelsesproces hvor vision og mål for huset fastlægges. For at give ledelsen inspiration i hverdagen kan der evt. nedsættes en sparringsgruppe, som ledelsen selv udvælger.

Det sidste forslag er at kulturinstitutionen bliver en decentral del af forvaltningen, derved bliver kultur- og fritidsudvalget institutionens demokratiske langsigtede og strategiske bestyrelse. Dette forslag er bl.a. Andet fremkommet i forbindelse med diskussion af scenariet "al magt til kulturen", hvor så mange opgaver som muligt er udlagt til institutionerne og forvaltningen i højere grad fungerer som konsulenter for kulturinstitutionerne. Hvis det scenarie bliver til virkelighed, vil de lokale kulturinstitutioner sandsynligvis blive store kulturelle magtfaktorer i de enkelte områder. Små uafhængige kulturtilbud, vil sandsynligvis skulle samarbejde med kulturhuset, herunder købe sig administrativ hjælp, man kunne forestille sig at det er her man søger om folkeoplysningsstøtte, puljer m.m. Da en selvstændig kulturinstitution i sig selv har et mål enten gennem kontrakt eller via bestyrelsen som ikke nødvendigvis er samstemmende med øvrige kulturtilbud i lokalområdet, vil en decentral forvaltningsenhed kunne være en mulighed, da den vil være underlagt politisk

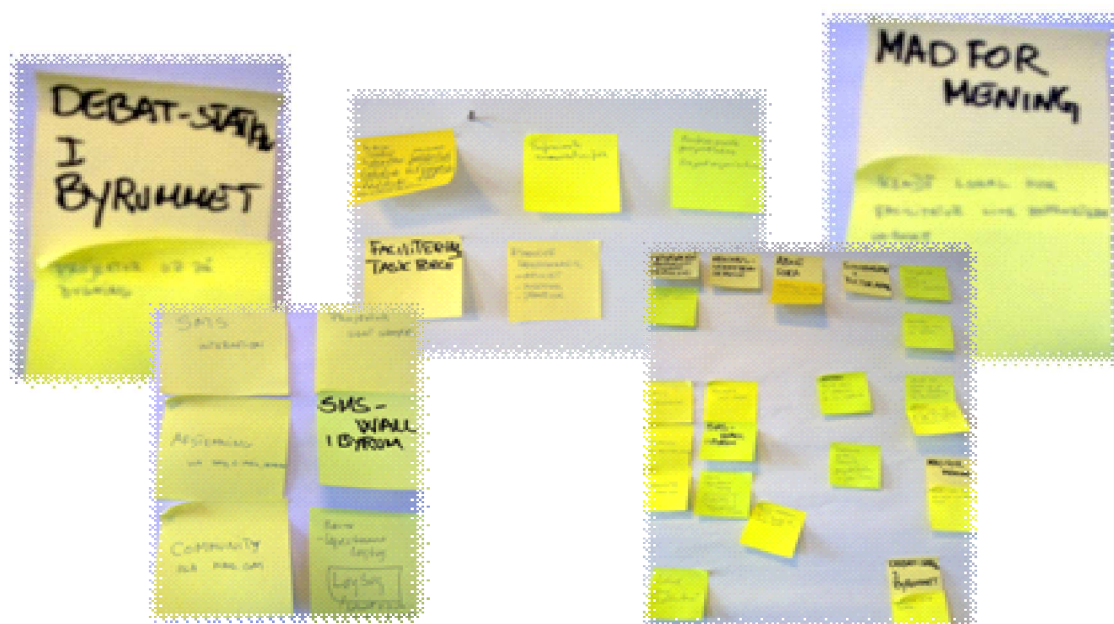
kontrol.

Alternative inddragelsesmetoder

Uanset hvilken af de modeller der foreslås ovenfor, vil der være langt fra kulturinstitutionens øverste demokratiske styringsinstans. Derudover er det langt fra alle borgere/brugere der føler sig tiltrukket af den indflydelsesform. Derfor er det gruppens anbefaling at uanset hvordan den demokratiske organisering af kulturinstitutioner bliver, så skal der arbejdes med at inddrage brugerne og borgerne på andre måder end gennem bestyrelsesarbejde.

Mange af de metoder, som kan bruges til at få sat engagementet, viden og ressourcerne i spil på en anden måde end gennem bestyrelsesarbejde, opfattes ikke som demokratiske i traditionel forstand, men på den anden side snyder man også sig selv, hvis man tror at bestyrelserne er repræsentative – medlemmerne udgør en repræsentation af de grupper, der føler sig tiltrukket af bestyrelsesarbejde. Derimod er de, der ønsker at arbejde på en anderledes måde ikke repræsenteret. Det er derfor ikke umiddelbart et demokratisk problem at arbejde med disse metoder i forhold til bruger- og borgerinddragelsen lokalt – nærmere tværtimod. Jo flere inddragelsesmetoder, der bruges jo flere borgere får mulighed for at bidrage med deres engagement og lyst indflydelse i udviklingen af i kulturinstitutionerne.

Der er udviklet et utal af inddragelsesmodeller og vi vil beskrive et lille udsnit af dem, men det er vigtigt at der konstant arbejdes med at udvikle og afprøve nye modeller. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at forvaltningen kan støtte og sparre med kulturinstitutionerne generelt om udvikling og afvikling af borgerinddragelsesmetoder. Man kunne forestille sig at der etableres en Brugerinddragelses Task Force, som institutionerne kan trække på, samt at der tilbydes efteruddannelse til kulturinstitutionernes medarbejdere, så de får indsigt i de mange metoder og kompetencer til at anvende dem.



Generelle opmærksomhedspunkter

Centralisering af magt

Når institutionerne sammenlægges lokalt centraliseres magten på kulturområdet på decentralt niveau. De store nye institutioner vil være toneangivende for det lokale kulturliv.

Der vil være langt fra en bestyrelse til den daglige bruger. Bl.a. derfor men også fordi det generelt er et ønske fra borgerne om at kunne få indflydelse på udviklingen af kulturtilbud på en alternativ måde til bestyrelsesarbejdet – vil det være hensigtsmæssigt at der stilles krav til institutionerne om at de skal arbejde med andre indflydelsesmodeller.

Der vil være en leder for tre forskellige kulturtilbud (og selvfølgelig en masse personale) men et opmærksomhedspunkt vil alligevel være at udviklingen af de kommunale kultur- og idrætstilbud vil være meget personafhængigt. Særlig hvis man fortsætter den demokratiske struktur, der er i dag i kulturhusene og idrætshallerne. En valgt bestyrelse, hvis medlemmer udelukkende findes blandt huset nuværende brugere og hvor den reelle indflydelse på husets udvikling er minimal. For at sikre et bredt perspektiv på lokalsamfundets behov for kulturudbud, foreslås det derfor at Bestyrelserne får mere reel kompetence i forhold til udvikling og økonomi samt at bestyrelsen enten udpeges eller vælges, men at bestyrelsesmedlemmerne (eller ca. 50 % af medlemmerne) ikke kan have deres daglige gang i huset. Det vil være nødvendigt, at bestyrelsen kan tiltrække folk, der kan fungere som modspil og sparring til ledelsen.

Et andet opmærksomhedspunkt i forhold til de nye store lokale enheder er, at der kan være en fare for, at de vil lukke sig om det lokale niveau og mangle et bredt bydækkende perspektiv i forhold til kultur- og idrætsenhedens position i forhold til det samlede kultur- og idrætstilbud i København. Der kan også opstå skrævvridning mellem områder med mange ressourcepersoner på det kulturelle område og områder, der operer i et område med mange svage brugere. Derudover kan en stor lokalorientering hurtigt udvikle sig til at alle bydele får samme type tilbud i stedet for at stederne specialiserer sig inden for de områder hvor det er relevant.

Eksempel: Det er ikke sikkert det er nødvendigt med filmværksteder i alle husene, da mange borgere i dag alligevel har adgang til at benytte videokamera og klippefaciliteter på egen computer. Derimod kunne det være mere hensigtsmæssigt at etablere få men top professionelle filmværksteder få steder og dermed give borgerne adgang til udstyr som de ikke selv ville have mulighed for at finansiere.

Det vil derfor være hensigtsmæssigt med et forum, der har hele byens kulturelle udbud som sit fokus og hvor beslutningerne om de lokale institutioners placering i forhold til bydækkende udfordringer kan tages. En anden model kunne være, at de store enheder bliver decentrale enheder i forvaltningen og at den øverste demokratiske enhed er det politiske udvalg. Herved kan sikres at de enkelte lokalområder tænkes ind i en bred bydækkende strategi for de kommunale kultur- og idrætstilbud. Hvert sted har derfor ikke en egen bestyrelse men et sparringsudvalg til ledelsen, som kan hentes både fra brugerne lokalt og blandt borgerne i øvrigt.

Kigges der på denne problemstilling ud fra scenariet "al magt til kulturen" hvor så mange opgaver som muligt er lagt ud til institutionerne som muligt, vil de øvrige små kulturtilbud i lokalområdet ikke have adgang til at få løst opgaver hos forvaltningen, men vil sandsynligvis skulle købe administrative ydelser hos den sammenlagte store institution. Derudover vil det sandsynligvis

være afgørende for de små mindre og uafhængige kulturtilbud i lokalområdet at stå sig godt med den nye store institution, da det vil være den der i langt højere grad har ressourcerne til at lave lobbyisme i forhold til det politiske niveau. Her vil det sandsynligvis være en fordel for de små uafhængige institutioner at kulturenhederne er organiseret som decentrale forvaltningsenheder med forvaltnings tradition for neutralitet.

Men uanset hvilket scenarie, man tager som udgangspunkt, vil den store forskel i kulturinstitutionernes størrelse og dermed også ressourcer til at øve indflydelse politisk være et opmærksomhedspunkt. Hvordan sikres det at de store institutioner ikke sætter dagsordenen til gavn for egen institution på bekostning af de mindre institutioner?

Bydækkende institutioner

I forlængelse af ovenstående opmærksomhedspunkt om hvordan det sikres at de store institutioner ikke sætter dagsordenen til gavn for egen institution på bekostning af de mindre institutioner, kunne en mulighed være et formaliseret sammearbejde lokalt eller at de mindre institutioner også sammenlægges med den nye store kultur- og idrætsinstitution.

Her skal man være opmærksom på, at ikke alle kulturinstitutioner opererer lokalt, men derimod har et bydækkende sigte. Det kan derfor være u hensigtsmæssigt for de institutioner at blive en del af et stærkt lokalt samarbejde eller institution, da fokus her vil være på lokale aktiviteter. Det vil være sværere at bibeholde det bydækkende sigte, da de øvrige samarbejdspartnere eller lederen af institutionen vil arbejde for at flest mulige ressourcer bruges lokalt.

En mulighed kunne derfor være at samle de bydækkende enheder i en fælles enhed – en decentral forvaltningsenhed for bydækkende kulturtilbud eller en eller anden form for organisation, der modsvarer de store nye lokale kultur- og idrætsinstitutioner for at de står mere ligeværdige i forhold til at have ressourcer til at profilere sig, løse administrative opgaver m.m. Det kunne eksempelvis være bydækkende spillesteder, bydækkende ungdomskulturtilbud m.m.

Økonomisk fleksibilitet

Hvis der vælges en model, hvor de lokale institutioner ikke har en bestyrelse, skal man være opmærksom på at det ændrer drastisk i institutionens økonomiske fleksibilitet. I dag er det muligt for kulturinstitutionen med en bestyrelse at overføre mer- og mindreforbrug mellem regnskabsårene. Det giver en fleksibilitet, som er utrolig vigtig i en kulturproducerende institution. Det vil derfor være anbefalelsesværdigt at denne økonomiske fleksibilitet fastholdes uanset organiseringen af institutionen.

Perspektiverne

På de følgende mange sider kan man læse mere indgående om de perspektiver projektgruppen har været igennem i forbindelse med arbejdet med opgaven. Her kan du læse mere indgående om dimensionerne og en uddybning af de scenarier, vi har opstillet. Det er også her du finder inspiration til alternative inddragelsesmetoder og til hvordan en proces omkring nytænkning af det lokale demokrati kan planlægges.

Tre mulige scenarier

Det lokale demokrati og dets mulige organisering hænger ikke kun sammen med borgernes ønske for indflydelse eller institutionens behov for brugedreven innovation. Det er nødvendigt at forholde sig til den virkelighed, det skal fungere i. Det er betydningsfuldt at kigge på størrelsen af kulturinstitutionen, på de opgaver den skal varetage, hvilken rolle forvaltningen spiller og selvfølgelig også hvilke borgere institutionen henvender sig og deres ønsker for indflydelse. Der kan være mange mulige scenarier for hvordan virkeligheden kommer til at se ud – her er der arbejdet med 3 forskellige scenarier.

Al magt til
kulturen

- Kulturinstitutioner sammenlægges
- Så mange opgaver lægges ud lokalt som muligt
- Forvaltningen fungerer hovedsageligt som serviceorgan og Task-Force enhed for institutionerne



Den bløde
mellemvare

- Forvaltningens opgaver forbliver de samme
- Søjler nedlægges
- Kulturinstitutioner sammenlægges

Status Quo

Den virkelighed kender I (forhåbentlig ;)

A. status quo

De forskellige kulturinstitutioner har den størrelse de har i dag. Nogle steder vil der være sammenlægninger af kulturinstitutioner og i andre lokalområder vil det stadig være små enheder med hvert deres fokus; bibliotek, kultur og idræt. Forvaltningen vil have samme struktur og opgaver som i dag.

Da institutionerne vil være af meget forskellig størrelse, vil det være hensigtsmæssigt at de der kigges meget individuelt på de enkelte institutioner og organiseringen af det lokale demokrati og indflydelsesmuligheder tilpasses de enkelte institutioner

Problematikker til overvejelse

- Forskel i gennemslagskraft og kompetence hos bestyrelserne.
- Forskel på enkelte institutionernes ressourcer i forhold til at agere politisk
- Lang vej fra bruger/borger til bestyrelsen i de store institutioner
- Lokal kontra bydækkende sigte – hvilke fordele og ulemper?

B. Den bløde mellemvare

Kulturinstitutionerne er i sammenlagt i alle lokalområderne. De har en betydningsfuld rolle i lokalsamfundet, da de udbyder en stor del af de kommunale kultur- og fritidstilbud i de enkelte områder. Forvaltningen har samme funktion og opgaver som i dag, men søjlerne nedlægges

Problematikker til overvejelse

- De bydækkende organisationer hvordan skal de placeres i forhold til de lokale store institutioner?
- Organisering af tværgående samarbejder og netværk

C. Al magt til kulturen

Kulturinstitutionerne er sammenlagt lokalt. De har en betydningsfuld rolle i lokalsamfundet, da de mere eller mindre dækker det kommunale kultur- og fritidstilbud i de enkelte områder. Man kan i dette scenarie forestille sig t mindre kulturtilbud i lokalområdet køber administrative ydelser hos den nye sammenlagte institution og indgår i et tæt samarbejde med den. Så mange af forvaltningens opgaver er lagt ud til institutionerne som muligt. Forvaltningen fungerer i høj grad som Task Force gruppe/konsulenter for Kulturinstitutionerne. Eks. Ved borgerinddragelse kan institutionerne bruge den enhed i forvaltningen som udelukkende beskæftiger sig med det. De er specialister i facilitering og planlægning af processer. Derudover kunne det være juridisk bistand i forbindelse med store indkøb m.m.

Problematikker til overvejelse

- Det er store institutioner med meget potentiel magt – demokratisk kontrol ved det politiske udvalg eller lokaludvalg, kunne det være en mulighed?
- De bydækkende og små initiativer hvordan placeres de? Evt. en enhed for de bydækkende initiativer til at varetage deres interesser.

Indflydelsesdimension

Der er i dag stor forskel på hvordan de tre forskellige institutioner inden for kultur, idræt og bibliotek inddrager brugerne/borgerne. Idrætsanlæg og kulturhuse har brugerbestyrelser. Derimod har nogle biblioteker brugerråd mens andre ikke har. Kulturhuse, idrætsfaciliteter og biblioteker inddrager også borgerne i udviklingen af tilbud, ved at invitere borgerne/brugerne til at udvikle og afvikle egne arrangementer på stedet. Der gennemføres brugerundersøgelser, som har fokus på brugernes tilfredshed med det eksisterende tilbud.

Ovenstående måder udgør kun en lille del af de måder man kan organisere brugerindflydelsen på. En måde at se de øvrige muligheder er at arbejde med at definere de mulige indflydelsesrum, der kan være i institutionen og de interessenter, man ønsker at involvere, før man lægger sig fast på formen. Herunder finder du eksempler på forskellige indflydelsesrum, der kan være i kulturinstitutionerne. Der er mange flere og de definitioner, der præsenteres her er ikke nødvendigvis passende på alle institutioner, men kan tjene som inspiration til at udvikle og definere indflydelsesrum for din institution.

Indflydelsesrum

- Den langsigtede, strategiske og visionære styring
- Den daglige styring
- Den daglige brug
- Den faste brug
- Ad hoc brug
- Den potentielle brug

- **Den langsigtede, strategiske og visionære styring af institutionen**
Opgaverne vil være af overordnet karakter og med blik for institutionens placering i lokalområdet og de opgaver, institutionen bør forholde sig til i forhold til det område, samt

institutionens placering i det kulturelle landskab i et bydækkende perspektiv og evt. også nationalt og internationalt.

Dette indflydelsesrum henvender sig til og har brug for personer, som har viden, erfaring, netværk og specifikke kompetencer, der kan kvalificere det overordnede arbejde med kulturinstitutionen. Det er personer som enten kan formå at frigøre sig fra sin personlige involvering/brug af institutionen og fastholde et overordnet syn eller ressource personer ude fra, der kan bidrage med nye input til hvordan huset kan komme nærmere de mål der er sat. Det er også et indflydelsesrum hvor der er brug for kompetencer til at kunne agere politisk i forhold til at kunne varetage – synliggøre institutionens interesser.

Det vil være hensigtsmæssigt med faste møder og mulighed for at fordele ansvarsområder. Hvis der er reelle ansvar i forhold til økonomi, vil en juridisk konstruktion, hvor man gøres ansvarlig for ansvaret være hensigtsmæssig. Bestyrelse vil derfor være en oplagt mulighed til dette indflydelsesrum.

Man skal dog være opmærksom på at der er langt fra bestyrelse til brugeren/borgeren. Det vil derfor være en god ide at bestyrelsen/ledelsen mødes med disse f.eks. en gang årligt til arrangementer hvor brugere/borgere kan komme med input. Det kunne f.eks. være fremtidsværksted eller visionsseminar. Derudover kan man forestille sig at brugerne/borgerne inddrages i løsning af specifikke opgaver ved gennem f.eks. afholdelse af møder med brug af metoder som cafémetoden eller open space.

- **Den daglige styring**

Indflydelsesrummet her henvender sig til personer der er gode til at omsætte visioner og langsigtede mål til konkrete og praktiske handlinger. Det er en opgave der både forudsætter praktisk indsigt og kreativitet samt et overordnet blik for de mange interesser og brug af huset. Det kræver også umiddelbart en interesse i at have et længerevarende og fast engagement.

Møderne kan både organiseres som åbne og lukkede møder – men det vil være hensigtsmæssigt at der er tovholdere på de områder, der beskæftiges med og at disse er stabile over længere tid.

Det foreslås derudover at dette indflydelsesrum henter inspiration & feedback gennem alternative metoder som f.eks. vox-pop, brugerundersøgelse (digital og analog)

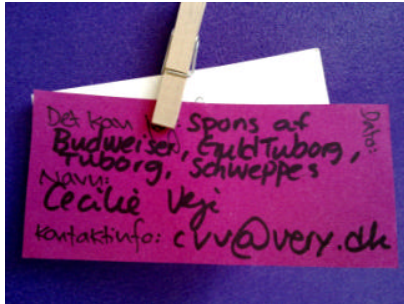
- **Brug af Institutionen**

Indflydelsesrummet her er af mere praktisk karakter og forudsætter ikke nødvendigvis at man sætter sig ind i de overordnede tanker omkring huset, men at man har ideer og tanker om hvordan huset fyldes ud med aktiviteter. Indflydelsesrummet kan med fordel deles i to undergrupper – den faste brug og ad hoc brug.

De to grupper har ofte meget forskellige behov og krav til institutionen. Det vil derfor være interessant at skabe møder hvor de to brugergrupper stifter bekendtskab med hinanden, da de hver i sær kan være kilde til megen irritation for den anden part. Det møde kan evt. være i forbindelse med open space eller visionsseminarer, hvor de mødes om at skabe fælles drømme om deres fælles institution.

- **Den faste brug**

Indflydelsesrummet her sigter mod de der bruger huset ofte og som har interesse i at udvikle og forbedre dagligdagsrutiner samt koordinering af aktiviteter.



- **Ad hoc brug af institutionen**

Indflydelsesrummet her sigter mod de brugere, der kun af og til benytter sig af huset. Det vil her være udvikling og afvikling af aktiviteter, der er i fokus. Alle kan deltage og der forudsættes ikke særlige kompetencer.

Village square, Projektcafé, Gi' & Ta' – tavle, Inddragelse v. kulturarbejder, ansat til at samle op på ideer, strømninger og guide brugerne & borgerne bedst muligt i forhold til deres brug af institutionen.

- **Den potentielle brug af institutionen**

Indflydelsesrummet her retter sig mod de der ikke bruger institutionen, men som institutionen ønsker, at få kontakt med eller omvendt potentielle brugere, som ønsker at benytte institutionen men som ikke af den ene eller anden grund oplever at deres behov kan rummes eller tilfredsstiles gennem de nuværende rammer og tilbud.

Opsøgende arbejde f.eks. Debatmobiler – projektmobil, Festivaler som løftestang til netværk, SMS-wall i byrum, Projektør (light Grafitti) og personas

Organisering af kulturinstitutionerne

Det er langt fra alle af byens kulturinstitutioner, der har en bestyrelse, som har held til at gøre denne demokratiske indflydelsesform attraktiv for borgerne. Bestyrelserne har kun begrænset kompetence. Kulturhusenes mål og funktion er f.eks. reguleret gennem en kontrakt med forvaltningen. Bestyrelsen får forelagt budgettet og har høringsret, men har ikke en reel kompetence i forhold til økonomien. Der er ofte ikke fokus på den langsigtede, strategiske tænkning af huset. Det ligger hos lederen. Mange fra bestyrelsen sidder i bestyrelsen for at varetage egen aktivitets interesse og muligheder i huset. Alt i alt betyder de at bestyrelserne kommer til at have fokus på den daglige brug af huset. Bl.a. i idrætsinstitutioner beskæftiger bestyrelsen sig med fordeling af haltider, prisen på en sodavand m.m. Der er fra flere sider givet udtryk for at bestyrelsen sjældent fungerer, som sparringspartner og kvalificeret med- og modspil til ledelsen i huset. Det er derfor i høj grad lederen og personale, der i samarbejde med forvaltningen planlægger og præger husets udvikling.

Derudover har mange borgere ikke nogen speciel præference for at sidde i en bestyrelse og er mere orienteret mod hvor deres energi og engagement omsættes til forandringer her og nu. At sidde i en bestyrelse hvor indflydelsen er proforma har derfor ikke tiltrækningskraft på andre end de der direkte får noget ud af det f.eks. flere og bedre haltider, bibeholder deres værksted. Faren er, at når ønsket om at sidde i bestyrelsen udspringer af at bevare eller forbedre privilegier for egen aktivitet, så er det svært for en sådan sammensætning at have fokus på andre behov end deres egne og kan dermed være medvirken til at huset stagnerer og udelukker nye brugergrupper og behov.

I nedenstående skema har vi i brainstorm form opstillet, de positive og negative sider ved en bestyrelse, som de ser ud i dag, samt hvordan man kan fremme engagement og tiltrækningskraft.

| Det positive ved bestyrelserne | De negative sider ved bestyrelserne | Hvad kan fremme engagement og tiltrækningskraft |
|---------------------------------------|--|--|
|---------------------------------------|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| <p>Høringsretten (borgerytringer rykker opmærksomhed på "sager") Kan få foretræde Direkte adgang til det politiske Det er en accepteret formel ramme Legitimitet i forhold til det politiske Sikkerhed i forhold til økonomi (pengene bliver brugt i forhold til brugerønsker) Sparring for leder</p> <p>Åbenhed i forhold til brugerindflydelse Læring i demokrati Med til at udarbejde vision Ekstern Visions revision Virkelighedskendskab Følelser/kærlighed/engagement</p> | <p>Traditionsbundne Administrationsmøder Pseudo-demokrati</p> <p>Mangler Helikopterperspektiv Mangler tiltrækningskraft på unge</p> <p>Andre iagttagelser Mudret kompetence- og ansvarsfordeling ml. ledelse og bestyrelse Forvaltningen tager tiden Sprog ml. forvaltningen og brugerne matcher ikke altid</p> | <p>At der stilles krav Inddragelse Synliggørelse af magt Netværk Magt Mulighed for at fremme egne interesser what's in it for me – profilering Reel kompetence At mødes med magten Tid til at blive involveret</p> <p>Digitale Værktøjer, der understøtter en debat proces</p> |
|--|--|---|

Hvis en bestyrelse skal have tiltrækningskraft på en bredere del af borgerne i København skal bestyrelserne have mere reel kompetence i forhold til kulturinstitutionens udvikling. På den anden side kræver det også kompetencer og indsigt at fungere som sparringspartner for en leder. Man kan derfor forestille sig flere forskellige muligheder.

En udpeget bestyrelse. Medlemmerne udpeges ud fra husets profil. Det vil sige hvilke kompetencer, netværk m.m. vil kunne understøtte en udvikling som man ønsker for kulturinstitutionen. Udpegningen kunne foregå i et samarbejde mellem forvaltning, kulturinstitution og godkendes politisk.

En valgt bestyrelse. Hvis formålet med bestyrelsen er at have et overordnet og strategisk syn på institutionen, kunne en mulighed være at for at sidde i bestyrelsen kan man ikke have sin daglige gang i huset. Det vil sige at man herved forsøger at holde fokus væk fra egeninteresser, men samtidig ønsker de daglige brugeres opbakning til bestyrelsen ved at de formelt set vælges på en generalforsamling.

Modeller for organisering af bestyrelser:

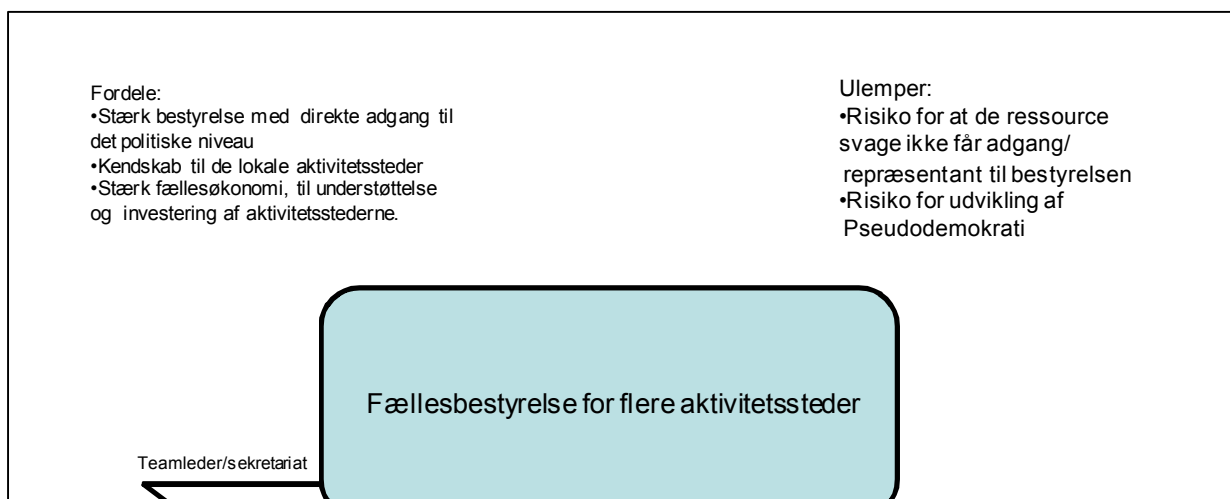
Hvis man ønsker bestyrelsesformen som den gennemgående organiseringsform for den lokale indflydelse, kan det være en mulighed for institutionen at have flere bestyrelser – en form for hovedbestyrelse og flere underbestyrelser f.eks. en for hvert hovedområde – idræt, kultur og bibliotek eller for hver fysiske lokation.

En model er eksemplificeret herunder. Der er en fælles bestyrelse med det overordnede ansvar for institutionen. Herunder et sekretariat og en leder. Derudover er der en bestyrelse for hvert hovedaktivitetsområde. Det er selvfølgelig muligt at vælge både mellem valgt og udpeget bestyrelse eller en kombination af de to.

| | |
|--|--|
| <p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Stærk bestyrelse med direkte adgang til det politiske niveau. •Større sikkerhed ifm. •Økonomiske dispositioner •Sparring med leder | <p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Risiko for bureaukrati •Lang vej til aktiviteterernes hverdag •Risiko for udvikling af et Pseudodemokrati •Tab af identitet ift. organisationen. |
|--|--|

Hvis formålet med underbestyrelserne er at bestyrelsesmedlemmerne har kompetence til at beslutte haltider, typer af værkstedet, hvilke musikarrangementer m.m. der skal være, vil det nok være mere hensigtsmæssigt at organisere det på en anden måde. Man kan forestille sig et åbent halfordelingsmøde, hvor hvis din forening vil have særlig gode tider eller andre privilegier, så skal den forholde sig til husets profil og udviklingsønsker og på et sådant møde hver i sær pitche de ting de vil byde ind med i forhold til at fremme husets profil og udviklingsønske foruden at have deres egen aktivitet. Herefter kunne det være ledelsen eller en bestyrelse der sammensætter haltiderne ud fra de forskellige foreningernes ideer og bud på hvordan de vil bruge tiden i huset.

En anden organiseringsmodel kunne derfor være, at der kun er en bestyrelse, som eksemplificeret her nedenfor. Her er der kun en bestyrelse for hele organisationen og den kan sammensættes gennem valg eller udpeges eller en kombination. I figuren er der lokale aktivitetssteder, som enten kan være fysiske lokaliteter eller hovedaktivitetsområder. De enkelte områder kan arbejde med brugerinvolvering på den måde der passer bedst til det enkelte steds aktiviteter, og brugere. I afsnittet om alternative inddragelsesmetoder, kan man finde inspiration hertil.



I dette skema har vi lavet en grovskitse til hvem der sandsynligvis vil få indflydelse gennem forskellige former for demokratisk organisering, samt hvad dette engagement vil tilføre kulturinstitutionen.

| | Brugere | Ikke brugere | Foreninger | Samarbejdspartnere <i>Fx lokale nøglepersoner og andre ressourcepersoner</i> | "Huset" |
|--|--|--------------------------|------------------------|--|--|
| Bestyrelse af brugere <i>valgt på årlig generalforsamling</i> <i>"Status Quo"</i> | Mulighed for repræsentation, Demokratisk form. Fortrinsvis deltagelse af aktive brugere | Ikke repræsenteret | Kan være repræsenteret | Ikke repræsenteret | Repræsentation af brugere, nok ikke så dynamisk forum. Ikke idégenererende. Mangler nogle gange overblik og helhedssyn. Fokus på interessevaretagelse |
| Bestyrelse m. repræsentantskab | Indirekte | Nej | Direkte/indirekte | Nej | Mere bureaukratisk. Muligvis større helhedssyn |
| Udpeget bestyrelse. <i>(Nøglepersoner udpeges til deltagelse i bestyrelsen)</i> | Indirekte eller ingen repræsentation | Indirekte repræsentation | Kan være repræsenteret | Repræsenteret | Mulighed for helheds- og helikopterblik på institutionen. Mere visionært og giver sparring til leder. Manglende direkte kontakt m. brugere |

| | | | | | |
|--|---|--|---------------------------|------------|--|
| | | | | | |
| Brugerudvalg <i>(Fx værkstedsudvalg, lokalefordelingsudvalg)</i> | Repræsentation på interesseområdet | Ikke repr. | Kan være repræsenteret | Ikke repr. | Fokus på målgruppens direkte behov (og ikke andet) |
| | | | | | |
| Fokusgrupper og mange andre metoder <i>(FX Workshop, Fremtidsværksted, Dvs. inviterede personer drøfter bestemte temaer)</i> | Udvalgte brugere repræsenteret | Kan evt. indgå (hvis muligt at få fat i) | Udvalgte | Udvalgte | Ikke systematisk. Fokuseret på bestemt tema. Idégenererende. Ikke demokratisk i gængs forstand |
| | | | | | |
| Hit 'n' run indflydelse <i>(gennemførelse af ét projekt i huset)</i> | Aktive brugere – direkte indflydelse på specifikt arr. | Nej | Evt. | Nej | Kun fokuseret på et arr., men skaber liv i huset |

Alternative Inddragelsesmetoder

I denne dimension har vi kigget på, hvordan der gennem alternative inddragelses metoder, kan skabes en højere grad af brugerdreven innovation i kulturinstitutionerne. Vi har set på både analoge metoder og digitale metoder. Det er vores anbefaling, at uanset om institutioner sammenlægges eller ej, og hvordan den overordnede organisering af institutionen former sig, så vil det være interessant at se på hvordan bruger/borgerinddragelsen i udviklingen af tilbud kan kvalificeres og udvides gennem alternative metoder, bl.a. fordi bestyrelser og råd ikke har en bred tiltrækningskraft på borgerne men mere henvender sig til en bestemt type af borgere/brugere.

Det findes et utal af metoder til inddragelse og det vil være for omfattende i denne rapport at komme omkring dem alle. Det findes metoder som er gode til at få nye ideer på banen, metoder til kvalificering af ideer, metoder til at skabe netværk, metoder til at afdække behov, metoder til at skabe visioner, metoder til at formulere mål og metoder til udvikle nye aktiviteter. Uanset hvad der skal arbejdes med, findes der en eller flere alternative måder til inddragelse af borgerne/brugere. De kan være digitale eller analoge, foregå gennem samtale eller observation. Der er metoder som egner sig bedst til en type bruger og andre der passer bedst til andre brugere.

Analoge inddragelsesmetoder

De visions orienterede

Man kan f.eks. anvende Fremtidsværksted eller visionsseminar. Begge metoder kan bruges til at inddrage borgere/brugere med forskelligt engagement i institutionen. Det er metoder der gør det muligt at få både de med det langsigtede og det mere her & nu orienterede fokus til at mødes og få indblik i hinandens drømme og mål for kulturinstitutionen og brug af den. Det er for borgere der synes at muligheden for at få en overordnet indflydelse på institutionens udvikling, men hvor der kun kræves et kortvarigt, intenst engagement. Efterfølgende kan borgeren/brugeren omsætte sin energi gennem et langvarigt engagement eller på en her & nu måde gennem konkrete udvikling og afholdelse af forskellige aktiviteter.

De netværksorienterede

Eksempler på metoder: Open space, Vidensbørs, GI' & TA' tavle og Projektrum, hvor ideer samles – de præsenteres på pauseskærme på samtlige computere i forvaltning eller kulturinstitution – feedback, netværk, gode råd, m.m.

Det er metoder, som måske bedst beskrives som ”projektdating” og som i høj grad har fokus på konkrete aktiviteter. Gennem metoderne bliver det muligt for brugerne at finde ressourcer og viden hos andre brugere, som de står og mangler.

De idéorienterede

Eksempler på metoder: Projektcafé, Village Square og kulturpiloter.

Det er metoder, der alle sigter mod at få borgere/brugere med, der ikke nødvendigvis kender hinanden, men som vil kunne have gavn af at mødes for at diskutere fælles problemstillinger, dele viden og ressourcer. Det er metoder som har et meget konkret fokus på aktiviteter og i sær henvender sig til de borgere, der arbejder projekt- og netværksorienteret og som ofte har et her & nu engagement i kulturinstitutionen. Men det vil også være metoder, der kan forbinde ressourcer, viden og engagement, der ligger hos de faste brugere, foreningerne med de mere løst tilknyttede.

Den potentielle brug

Eksempler på metoder: Personas, Mad for mening, debatmobiler og vox-pop. Det er metoder der sigter mod at identificere ikke-brugerne og deres behov og ønsker for muligheder og tilbud i kulturinstitutionerne, for derved at kunne udvikle tilbud og muligheder til de behov.

Digital brugerinddragelse

Der findes også inden for det område adskillige metoder til at inddrage brugere digitalt. Nogen er især egnede til de mindre engagerede brugere, andre kræver et større engagement. I det følgende er der eksempler på digitale værktøjer der understøtter to forskellige aspekter i de forskellige brugertyper beskrevet i personas.

I den ene ende af skalaen er der Hit'n run brugerne, som bruger en facilitet f.eks. et badminton hal og så er på vej ud. I den anden ende brugere, som har et stort engagement i f..eks. i lokalområdet.

I nedenstående gives eksempler på hjemmesider og værktøjer. Disse skal ikke ses som et udtømmende referenceramme, men bare som inspiration da der findes et væld af værktøjer og der er sikkert kommet nye spændende velegnede tjenester til rådighed om en måned. Vi har prøvet at komme eksempler inden for de mere traditionelle hjemmesider og værktøjer og så de mere utraditionelle vilde, for at man får lidt spændvidde i nedenstående.

Hit' n run brugere.

Inddrages typisk bedst gennem simple værktøjer eller eventbaserede aktiviteter, hvor brugerne kan hurtigt afgive deres mening eller deltage i noget de finder sjovt og interessant.

SMS: Nemt at sætte tjenester op hvor brugerne kan komme med en enkelt kommentar eller stemme ja/nej. Kræver ikke det store engagement og bruger et værktøj som mange har adgang til. Genstandsområdet skal dog være meget simpelt. Såsom. Vi du gerne have at vi køber X spil eller Y spil. Vi kan ikke købe begge.

Elektronisk Ris/Ros kasse eller kommentarer. Hurtigt og nemt at afgive sin mening. Fordelen ved at gøre den elektronisk er at man kan se andres meninger. Der kan sættes standere op, integreres ind på hjemmesider eller afprøve mere eventagtige tiltag som, f.eks. en projektor på en væg med tilkendegivelser. Der skal dog være en klar afvejning af tiden det tager at afgive sin stemme og lege med den i forhold til hvad man spørger efter.

Light graffiti. Event hvor man skriver elektroniske udtalelser (statements) på store bygninger. Man kan bruge dette som en alternativ vinkel på at få bestemte målgrupper (typisk unge) til at komme med deres mening om et emne.

Interaktivitet. Man har lavet eksperimenter med interaktive gulve, hvor man kan se relationer til sine og andres indtastede kommentarer og kan interagere med dem.. Jo mere eventagtigt og bedre designet, des sjovere er det at skrive sin mening.

Brugere med stort engagement

Her kan anvendes metoder som kræver megen tid og skrivelyst.

Ning.com, Facebook, kbh.dk. Der findes mange flere, dette er bare eksempler. Alle community

sites, som har forskellige foci. Kbh.dk som har fokus på fællesskaber i København. Facebook på individet og ning på sociale netværk. Der er overlap i de forskellige sites men der er drejninger på hvad deres formål er og dermed hvad man kan bruge dem til. Community sites er enormt gode til at pleje indsjæle, men kræver et stort engagement og lyst til deltagelse. Kbh.dk er god til lokalområder og ning.com stiller rigtig gode værktøjer til rådighed for fællesskaber (blogs, forums etc.) hvor Facebook kunne bruges til interessefællesskaber de ikke kræver det store engagement.

Digitale dagbøger. Kan bruges i større kvalitative undersøgelser med fokuspersoner som er nøje udvalgt. F.eks kunne man sætte personer til at skrive om deres liv og implicit brugerinddragelse.

Personas

At arbejde med personas kan være en mulighed i forhold til hele tiden at forholde sig til sin nuværende og potentielle brugergruppe. At arbejde med personas vil sige at man laver arketyper af borgerne - brugere og potentielle brugere. Hver arketype gives liv ved at personificere dem. De gives et navn, de tildeles indflydelemæssige præferencer, aktiviteter, politisk overbevisning, fritidsbeskæftigelser osv.

Når man skal beslutte sig for en indflydelsesform tager man sine personas frem og diskuterer indflydelsesformen ud fra de personas – hvordan vil de forholde sig til – vil de være begejstrede, vil de have de fornødne kompetencer, den fornødne tid eller er det helt andre metoder der skal sættes på.

At arbejde med personas giver mulighed for at se på sine forslag med andres øjne – andres øjne der er udarbejdet ud fra lokalområdets sammensætning. Det giver en bedre mulighed for at kvalificere de beslutninger omkring indflydelsesformer og kanaler en hvis det bare er ens personlige holdning og præference, der afgør andre borgers indflydelsesmuligheder.

Personas kan anvendes i mange andre sammenhænge end til at udvikle eller vælge indflydelsesform – det kan bruges til at sammensætte et kulturprogram, en aktivitetsrække og meget meget mere



Langvarig/løbende aktivitet - Organisator
Navn: Sarah

Motto / citat:
 Always Look on the Bright Side of Life
2-3 særlige karakteristika:
 Boheme kreativ tøjstil
 Går altid med Fjällräv

Profil (i relation til at være bruger af en kulturinstitution)
 Organiserer månedligt sing-a-song writer i Krudttønden.

Bor i andelsbødig der er meget socialt anlagt, hvor hun sidder i bestyrelsen. Hun står for arrangementer som Fastelavnsfest for børnene og månedlig sammenkomst for de voksne. Hendes vennekreds består af venner fra studietiden og gymnasiet og hendes og hendes mands fælles venner.

Hun har mødt hendes mand til yoga, hvor han var nybegynder.

Personas mål i kulturinstitutionen
Hvad er persona en potentiel bruger af?

- Medlem i læseklub
- Bruger biblioteket meget
 - Bestiller meget
 - Spørger meget
- Yoga
- Digitalt – Deltager i community, men ikke specielt aktiv
- Deltager i festival og lignende arrangementer

Personlige oplysninger

Job: Gymnasielærer
Bopæl: Østerbro
Alder: 34
Civilstatus: Gift uden børn (Uret tikker dog)

Fritid og hobby:
 Medieforbrug: Ser sjældent tv, men hører weekendavisen
 Politisk parti: SF

Hvad gør persona glad?
 Gøre en forskel for andre mennesker.

Hvad gør persona ked af det?
 Social uretfærdighed.
Hvordan når vi persona?
 Nemt at aktivere, men skal spørges. Måske brugerundersøgelser, hvis det passer til personen.
 Hverdagsmager