

Sliperiet

- Ett kulturhus för unga



Verksamhetsplan, Sliperiet

2017.02.13

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Övergripande verksamhetsmål	4
2.1 Nolltolerans	4
2.2 Delaktighet	4
2.3 Välkomnande.....	4
2.4 Innehåll.....	4
3. Utmaningar.....	5
4. Handlingsplan	6
4.1 Nolltolerans	6
Droger.....	6
Jämställdhet	6
Kränkningar	6
4.2 Delaktighet	6
4.3 Välkomnande.....	7
4.4 Innehåll.....	7
5. Faktorer för framgång	8
6. Uppföljning.....	9
Checklista.....	10
Inför aktivitet.....	10
Efter aktivitet.....	11
Teamkontrakt	Fel! Bokmärket är inte definierat.

1. Inledning

Sliperiet har funnits som ett hus för unga sedan i början på 2000-talet. Formerna för verksamheten har sett olika ut och på senare år har det fungerat som en fritidsgård med programsatta onsdagar där fokus legat på funktionsnedsatta. Klientelet och antalet besökare har skiftat och det senaste året har antalet besökare stigit. Trots stort antal besökare har den kreativa och arrangerade aktiviteten inte varit så stor. De utmaningar som finns på Sliperiet har uppmärksammats av kultur och fritidsnämnden och ett beslut har fattats att Sliperiet ska prövas som ett kulturhus för unga. Sliperiet står nu därför inför en omorganisering och omstrukturering av verksamheten. Personalförändringar har skett och det har anställts en person för samordning av utvecklingen. Verksamheten måste granskas, vad ska Sliperiet som kulturhus för unga inrymma och vad hör hemma någon annanstans?

2. Övergripande verksamhetsmål

Sliperiet ska vara en plats där alla ungdomar och unga vuxna ska vara delaktiga, medskapande och känna sig välkomna. Sliperiet erbjuder möjlighet att utöva olika konstformer och att ensam eller tillsammans med andra utforska och utveckla sin kreativitet. Sliperiets verksamhet ska präglas av KASAM (känsla av sammanhang).

Alla ungdomar och unga vuxna har rätt att befinna sig på Sliperiet utan att vara rädd eller bli utsatt för kränkningar, oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktion. På Sliperiet råder nolltolerans mot diskriminering och alkohol och droger.

2.1 Nolltolerans

Sliperiet är en plats där det råder nolltolerans mot alla former av diskriminering. Ingen ungdom eller ung vuxen ska behöva bli utsatt för kränkande ord, handlingar eller bli missgynnad på grund av kön, sexuell läggning, etnicitet eller funktion. Ungdomar på Sliperiet ska bli sedda som individer och inte som delar av en större gruppering. Sliperiet är även en plats där det råder nolltolerans mot alla former av alkohol och droger. En miljö där det råder nolltolerans mot diskriminering är inbjudande för alla individer. Varje arrangemang eller aktivitet har tagit detta i beaktande vid utformandet. Ungdomar och unga vuxna som är inblandade i exempelvis drogförsäljning och nyttjande ska känna att Sliperiet inte är en plats för den sysselsättningen. Däremot ska det finnas möjlighet att söka en fristad här bland kreativa verksamheter för den som önskar.

2.2 Delaktighet

Sliperiet ska vara en plats där ungas röst blir hörd, är delaktiga i beslut och får stöd för att organisera sig eller arrangera. En miljö präglad av delaktighet stärker ungas självkänsla, självtillit och främjar deras personliga utveckling. En delaktig miljö kännetecknas av att Ungdomar blir sedda, uppmärksammade, uppmuntrade och blir guidade till andra med liknande intressen.

2.3 Välkomnande

Sliperiet ska vara en plats och miljö som unga och unga vuxna känner att de gemensamt äger, är välkomna till och därmed också tar ansvar för. Det ska finnas en tydlig entré som är informativ och väcker intresse för vad som finns i resten av lokalen. Personalen ska se besökarna direkt när de kommer in i lokalen och vara uppmärksamma på vad ungdomarna har för behov och funderingar.

2.4 Innehåll

Sliperiet ska innehålla rum och platser där ungdomar kan utöva och uppleva konstformer och utforska kreativitet. Det behövs professionella inom olika konstformer som kan stötta ungdomar och personalen bör vara en tydlig brygga mellan ungdomar och professionella.

3. Utmaningar

I dagsläget finns det en del utmaningar vad gäller besökare på Sliperiet.

Fyra huvudutmaningar har identifierats:

- Rasism
- Integration
- Avsaknad av kulturutövare
- Alkohol och Droger

Det har identifierats att ungdomsgrupper med rasistiska värderingar och uttryck ofta befinner sig på Sliperiet. Inom Sliperiets fyra väggar är det helt oacceptabelt att ge uttryck (i tal, skrift, bild eller andra uttrycksformer) för sådana värderingar. De ungdomsgrupperna har inte visat intresse av att aktivt delta i de verksamheter som anordnas av Sliperiets personal eller andra föreningar i lokalen. De använder Sliperiet som en plats för umgänge istället för att driva runt på stan. En stor utmaning är att engagera dessa ungdomar i konstruktiva och kreativa verksamheter. Hur gör vi detta?

En stor grupp av besökarna är ungdomar som flytt från sina hemländer och kommit till Örnsköldsvik under de senaste fem-sex åren. Dessa ungdomar (som ofta bär på traumatiska upplevelser, har en kultur som skiljer sig från den traditionellt svenska och kan ha en bristande språkkunskap) måste inkluderas i den verksamhet som Sliperiet ska bedriva. För att integrationen ska fungera behöver dessa ungdomar (precis som alla andra) en meningsfull fritid. En stor utmaning är att engagera dessa ungdomar i konstruktiva och kreativa verksamheter. Hur gör vi detta?

De ungdomar som exempelvis går på estetprogrammet på gymnasiet, är engagerade i spelföreningar och teater med mera väljer att utöva sin konstform på annan plats än Sliperiet. Workshops har hållits med estetelever på Nolaskolan och de har uttryckt att Sliperiet inte upplevs som en trygg plats där det saknas inspiration till kreativitet och rum för att utöva olika konstformer. En stor utmaning blir att locka dessa ungdomar till Sliperiet genom att skapa en trygg och inspirerande miljö samt skapa rum för dem att verka i. Hur gör vi detta?

Det finns ytterligare en problematik på Sliperiet i dagsläget och det är att Sliperiet har blivit en lokal där det florerar droger. En stor utmaning är att samverka med andra delar av samhället för att få ett stopp på drogerna och den drogvänliga miljö Sliperiet har blivit. Hur gör vi detta?

4. Handlingsplan

För att de uppsatta målen ska uppnås finns det en rad åtgärder som behöver göras. Utmaningarna måste hela tiden tas i beaktning och en checklista ska utfärdas för att säkerställa att Sliperiet och de aktiviteter som anordnas följer de uppsatta målen.

4.1 Nolltolerans

Droger

Det krävs ett samarbete med övriga samhällsinstanser för att komma till rätta med drogproblematiken. Polisen, fältarbetare, Brå, trygghetsråd och föräldra-grupper. Personalen på Sliperiet bör kalla till ett samverkansmöte med de delar av samhället som kan tänkas vara delaktiga i att få stopp på drogerna som florerar. Utbildning för de i personalen som känner att de behöver mer kunskap om droger, hur de upptäcks, vilka kännetecken en som nyttjar droger uppvisar osv.

Jämställdhet

För att Sliperiet ska vara en jämställd plats där alla har lika stor rätt att vara, utöva sina intressen, blir sedda, hörda osv oavsett kön, sexuell läggning, etnicitet eller funktion krävs ett aktivt och kontinuerligt arbete. Hur ser programsättningen ut? Är det en jämn könsfördelning mellan ledare? Vilka aktiviteter får utrymme och när? Ser någon i personalen att vissa grupper är undanskuffade? Tar andra väldigt stort utrymme? Utbildning bland de i personalen som känner att de behöver mer kunskap om hur ett normkritiskt förhållningssätt i arbetet med ungdomar sker.

Kränkningar

Det bör vara tydligt för alla ungdomar att det råder nolltolerans mot kränkningar av alla de slag och att dessa tas på största allvar. Är det någon som utsätter någon annan för kränkande behandling bör det direkt uppmärksammas bland vuxna och åtgärdsinsatser bör sättas in. Samtal med fritidskonsulent, föräldrar eller annan vuxen i ungdomens direkta närhet. Om inte beteendet förändras kanske myndigheter måste kontaktas. Ingen kränkning får passera. Det behövs personal som pratar de språk som ungdomarna pratar för att personalen ska uppfatta vad som sker. Kan inte personalen exempelvis arabiska eller persiska kan inte personalen heller uppfatta vad som sägs. Alla barn och unga har enligt FN:s barnkonvention rätt till sitt språk och Sliperiet kan uppmuntra ungdomar till att prata svenska, men det är inget som kan förutsättas.

4.2 Delaktighet

För att skapa en miljö som kännetecknas av delaktighet bör personalen ha kunskap om vilka möjligheter ungdomar har att förverkliga sina idéer. Personalen måste därför ha kunskap om bidrag som finns att söka, vilka utbud studieförbunden har och vad de står för. Vilka föreningar vi redan har i Örnsköldsvik som ungdomar kan välja att engagera sig i. Det ligger stort ansvar på personalen i deras dagliga arbete att vara lyhörd inför ungdomars idéer,

önskemål och åsikter. Lyssna till vad de har att säga, stötta dem i det de vill genomföra, eller slussa dem vidare till andra verksamheter som har större kunskap inom området. Bjuda in ungdomar till möten, förslagsvis 3- 4 gånger om året, för dialog och utöver det hålls ständig dialog i vardagen. En idé-låda kan upprättas där ungdomar kan lägga förslag själva eller där personal kan skriva ner förslag de hör från ungdomar uttrycka och lägga i lådan. Återkoppla till ungdomar om varför deras förslag inte gick igenom. Transparens skapar en känsla av delaktighet och inkludering. Utbildning för de i personalen som känner att de inte har tillräcklig kunskap kring bidrag, studieförbund, föreningar och statliga bidrag för att stötta ungdomar på bästa sätt.

4.3 Välkomnande

En välkomnande och trygg miljö kännetecknas av en trevlig entré där det blir tydligt vad lokalen erbjuder. Entrén bör även innehålla ett fysiskt möte med en trygg vuxen eller ungdomsledare. Varje ungdom bör bli sedd och hälsad på när den kommer in på Sliperiet. För att skapa en välkomnande miljö krävs det ljus, en mörk miljö är sällan inbjudande eller välkomnande.

4.4 Innehåll

Ett kulturhus för unga bör innehålla och erbjuda en mängd olika möjligheter för uttryckssätt och konsumtion av kultur. Ett framtidsscenario är att ungdomar själva styr innehållet. Finns det exempelvis stor efterfrågan på dans och slöjdverksamhet bör innehållet anpassas efter det. Det kan och bör både vara för amatörer på hobbynivå och för de som vill utvecklas inom sin konstform. Det bör finnas aktivitet i lokalen som inspirerar och lockar nyfikna oerfarna att prova på och fungerar som introduktion till olika konstformer.

5. Faktorer för framgång

Ska *Sliperiet - fritidsgården* framgångsrikt bli *Sliperiet – ett kulturhus för unga* har ett antal framgångsfaktorer identifierats.

Dessa är:

❖ Resurser

Personalens resurser och kompetens bör tillvaratas under öppet-kvällar. Då den utbildade personalen bör befinna sig tillgängliga i verksamheten och föreningsaktiva ungdomar eller andra ansvarsfulla ungdomar kan stå i kiosken.

❖ Samverkan

Samverkan med andra delar av kommunens förvaltningar och samverkan med studieförbund och föreningar är centralt för att *Sliperiet* ska kunna fyllas med kvalitativ verksamhet. Samverkan är även en utgångspunkt för att inkludering och integrationsarbetet ska fungera på bästa sätt.

❖ Kompetensutveckling

Personal måste ges möjlighet att kontinuerligt kompetensutvecklas, detta bör uppmuntras från chef. Det finns även ett personligt ansvarstagande att utvecklas inom de områden där det råder bristande kunskap. All personal på *Sliperiet* är inte professionella kulturutövare, den professionella kompetens som saknas finns att hämta i civilsamhället.

❖ Teamkontrakt

Teamkontraktet måste vara ett levande dokument som tas upp och reflekteras över kontinuerligt. All personal har ansvar för att se till att det efterlevs. En bra teamkänsla och en samsyn bland personalen återspeglas i verksamheten och får effekt hos besökare.

❖ Checklista och dokumentation

Inför all utåtriktad verksamhet bör checklistan vara avkollad. Finns det saker som inte kan bockas ska det dokumenteras och motiveras. Efter utförda aktiviteter ska de dokumenteras och utvärderas i onenote.

❖ Ledning och styrning

För att omorganiseringen ska bli framgångsrik krävs att ledningen är aktiv, ger feedback, är tillgänglig och synlig för medarbetarna. Det är ledningens uppgift att se till att tid för gemensam planering finns.

6. Uppföljning

Uppföljning kring aktiviteter sker löpande under de träffar som arbetsgruppen har gemensamt eller i de olika arbetsgrupperna.

- ❖ Veckovis avstämning om hur läget ser ut gällande arbetet med de identifierade utmaningarna.
- ❖ En gång i kvartalet bör det vara en träff tillsammans med chef där det sker en större uppföljning kring verksamhetsplanen.
- ❖ Dokumentation. Samordnaren ansvarar för se till att dokumentation sker. Alla ansvarar för att själv dokumentera de aktiviteter man "ansvarar" över eller dragit igång. Initiativtagaren ansvarar även för att stämma av med aktivitetsledaren hur det fungerat.
- ❖ Regelbundna (cirka var tredje månad) möten med föreningar och andra som har verksamhet i huset. Tajtare möten med exempelvis musikhuset.

Checklista

Inför aktivitet

På vilket sätt kopplar vi detta till kultur?	
Vilka är målgrupp för denna aktivitet/arrangemang?	
Vilka hinder finns? Ex tilltalar killar, nysvenskar osv.	
Hur minskar vi hindren? Ex. riktad info, klockslag för aktivitet, val av dag osv.	
Vad är syftet/vad vill vi uppnå?	
Vem arrangerar?	
Vem är "ledare"? Hur har den/de valts?	
Hur marknadsför vi? Varför dessa kanaler?	
Hur är framkomligheten? Om dålig, vilka åtgärder vidtas?	

Efter aktivitet

Vilka kom och deltog på aktivitet/arrangemang?	
Deltog andra än den tänkta målgruppen? Vilka?	
Uppfylldes syftet? Om nej, hur ska vi göra det nästa gång?	
Upplvde vi att alla deltagare blev sedda? Om nej, vad gör vi åt det?	
Fick vi synpunkter från deltagarna? Vilka?	
Hur nåddes deltagarna av information om aktivitet/arrangemang	
Hur var könsfördelningen?	
Hur var representationen? Etnicitet? Funktion?	

