

Evaluering af

## **Urkraft Fyrtårnsprojekt 2015**

### **”Unge Overtager Ledelsen – Klaverfabrikken Live”**

#### **Projektoplysninger**

##### Indledning

Klaverfabrikken Live valgte at satse stort, da der i december 2014 ansøgte om at blive udvalgt som fyrtårnsprojekt i forbindelse med URKRAFT2015. Projektet ”Unge overtager ledelsen – Klaverfabrikken Live” skulle give tre udvalgte unge blandt Klaverfabrikken Lives frivillige muligheden for, først at blive inddraget i ledelsen for dernæst selv at overtage ledelsesbeslutningerne i kulturhuset, hvor over 300 frivillige er tilknyttet. Ansøgningen hvilede på, at der blev sat en ramme for projektet uden at konkretisere, hvilke tiltag og aktiviteter, der skulle komme ud af projektet, da disse skulle udvikles af de involverede unge. Dertil var der i ansøgningen formuleret forskellige scenarier for hvilke retninger projektet kunne tage. Fyrtårnsprojektet har både overrasket og skuffet projektets parter. Uforudsete udfordringer og overraskende succeshistorier har udfordret de forudindtagede forventninger til forløbet og har i sagens natur præget projektet i hele sit forløb. Både ”den gamle” og ”den unge” ledelse er kommet ud på den anden side, mange erfaringer, overvejelser og kompetencer rigere. Klaverfabrikken Live er sendt videre med en bevidsthed om, hvordan man fremover skal arbejde med unge mennesker, hvor centralt det er for husets kultur og energi at inddrage unge, men også med en læring om, at intet kommer af sig selv. De unge befinder sig i en periode af deres liv, der er fyldt med kreativitet og gåpåmod, men som også udfordres af usikkerhed og behovet for at være del af en helhed. De unge er blevet udfordret, har tillært sig brugbare kompetencer for deres fremtid og har opbygget et overbliksbillede på den institution de holder så meget af, men som samtidig rummede problematikker, udfordringer og spørgsmål de ikke kendte til.



Evalueringen er produceret af Klaverfabrikken Lives "gamle ledelse", som igen har overtaget ledelsesansvaret i Klaverfabrikken Live. "Den unge ledelse" har skrevet en selvstændig evaluering, som inddrages i afsnit i denne evaluering. På den måde belyses projektet fra både de unges og fra institutionens synsvinkel.

## **Projektoplysninger**

### **a) Målgruppe**

"Unge overtager ledelsen – Klaverfabrikken Live" har haft flere målgrupper. Hovedmålgruppen har været institutionen som helhed. Kunne de unge kaste nyt lys på måden man samarbejder på tværs af generationer i huset? Generationsbroer har været et centralt ord for projektet og Klaverfabrikken 300 frivillige, i alderen 15-90 år, har stiftet bekendtskab med projektet på meget forskellig vis. Qua institutionens mange forskellige lag og tilknytningsprofiler, er der stor forskel på, hvordan man har mødt projektet. Bestyrelsen, den gamle ledelse, ansatte, brugere og mange forskellige frivilligrupper udgør bare nogle af tilknytningsprofilerne, som alle har hvert deres afsæt for at imødekomme og indgå i projektprocessen.

Det er en fast del af Klaverfabrikken Lives kultur, at inddrage og aktivere unge. I kraft heraf har det været afgørende for projektet at finde de rette unge til at være frontpersoner på projektet. Derfor rettede Klaverfabrikken Live sit fokus mod de mange unge der er aktive brugere af Klaverfabrikken Live, for deriblandt at finde de mest kompetente til opgaven.

### **b) Geografisk placering**

Hillerød i Nordsjælland

Klaverfabrikken Live

Regionalt Spillested, Selvejende Institution

Klaverfabrikken

Frivillig Forening



Projektets aktiviteter har haft sit udspring fra Klaverfabrikkens hus i Hillerød. "De unge" har i løbet af projektet haft til opgave at repræsentere Klaverfabrikken i lokale, regionale, nationale og internationale sammenhænge.

### **c) Involverede deltagere**

Til at stå i spidsen for projektet udvalgte Klaverfabrikken Lives ledelse først to unge, hvis første opgave var at finde en tredje ung, som kunne udfordre dem, så det blev en ledergruppe der supplerede hinanden kompetence- og baggrundsmæssigt. På baggrund af projektets tidsperspektiv udvalgte unge, som alle havde et grundigt kendskab til huset. Det var "den gamle" ledelses vurdering, at det var den bedste rammesætning for projektet.

De tre unge, der blev udvalgt til projektet er:

Emil Valbjørn, 21 år og naturfaglig student fra Frederiksborg Gymnasium. Relation til Klaverfabrikken : Frivilligt medlem af styregruppen bag New Note Festival, aktiv musiker i sangskriverklubben Red Hill Songwriters og timeansat til lettere administrationsopgaver, som grafisk opsætning af billetter mm. Emil er efter projektet blevet optaget på Music Management på rytmisk musikkonservatorium.

Maria Thomsen, 19 år og musikfaglig student fra Frederiksborg Gymnasium. Relation til Klaverfabrikken : Frivillig booker i Buddhas Jazz Club og frivillig under New Note Festival. Maria har efter projektet søgt ind på sygeplejeskolen.

Thomas Nørgaard Elvius, 23 år og autodidakt lydtekniker, fotograf og webudvikler. Relation til Klaverfabrikken : Frivilligt medlem af styregruppen New Note Festival, ansat husalf til tekniske opgaver, som opsætning af hjemmeside, interne systemer og lettere tekniske opgaver. Ydermere er Thomas honorarbetalt afløser som lydtekniker. Thomas er efter projektet blevet ansat på Klaverfabrikken i en fast stilling.

På det personlige plan har de tre unge ledere fået enormt meget gavn af projektet. Det har været selvudviklende og kompetenceskabende i en grad de færreste unge oplever i 18-23 års alderen. På institutionsplan skulle projektet



gerne sætte sit afsæt på Klaverfabrikken mange år ud i fremtiden, da projektet har udviklet vores forståelse af arbejdet med unge, som vil være en central del af Klaverfabrikkens rolle i lokalsamfundet mange år frem. Med temaet generationsbroer har unge som gamle været påvirket og fået gavn af projektet.

#### **d) Metoder**

Projektets metodemål har været at skabe mest mulig frihed for den nye ledelse, så nye ideer og muligheder kunne opstå. Samtidig har der hele tiden været en bevidsthed om at bryde med de sædvanlige metoder i arbejdet med unge frivillige på Klaverfabrikken. Det var vigtigt, at "de unge" ledere fik følelse af, at man som leder har ansvaret for initiativ, opfølgning og vedligehold når projekter søsættes, samt at sikre den nødvendige motivation hos brugerne. "Den gamle" ledelse har været meget opmærksom på i hvilken grad og i hvilket format sparringen skulle foregå. Derfor har det været en løbende metode at "den gamle" ledelse ikke er kommet med færdige løsninger til de unge, men har foldet et utal af muligheder ud for dem, som de selv har skullet analysere og handle på. Dette er også en metode, der udfordrer "den gamle" ledelse, da det at give slip på ansvaret kan være ligeså udfordrende, som at tage det.

Rammesætningen for projektet indebar, at projektperioden blev opdelt i tre faser, som beskrevet i ansøgningen.

1. periode var opstartsperiode. Perioden løb fra februar til juni. Her skulle "de unge" ansættes og efterfølgende skulle de følge "de gamle" og inddrages i alle ledelsesmæssige beslutninger. Det vil i praksis sige, at alle beslutninger, små som store, blev vendt ved daglige sparringsmøder med de unge. Dette var til tider et langsommeligt og svært greb i projektet. Forespørgsler pr. mail blev vurderet i fællesskab inden svar og møder med samarbejdspartnere, kommune mm. blev forberedt, analyseret og efterrationaliseret sammen med de unge. Derudover skulle de unge repræsentere Klaverfabrikken Live i sammenhænge lokalt, regionalt, nationalt og internationalt, samt opbygge et branchenetværk, indgå i samarbejds møder med kommune, samarbejdspartnere mv. Et tredje ben i opstartsfasen var at de unge skulle lære organisationen, økonomien og de - for de unge - ukendte frivilligrupper i huset. Et perspektiv vi ikke havde forudset, var omverdenens interesse for projektet. I opstartsperioden var "de unge" derfor



ude til flere offentlige arrangementer og fortælle om projektet, uden at de følte et overblik over projektets forløb, da projektet stadig var i sin opstart.

2. periode var ledelsesperioden. Perioden løb fra august til december. Her fik de unge frie tøjler og kunne gøre de tiltag, som passede dem. De startede med at afholde New Note Festival, som de alle tre i forvejen er en del af, men denne gang skulle de indgå som daglige ledere af huset. Efter New Note Festival kom så en periode, hvor de kunne implementere nye tiltag og skabe aktiviteter for at bygge generationsbroerne og udfordre den gamle ledelse. En vigtig metode i 2. periode var at lade de unge stå med ansvaret uden sikkerhedsnet. Når Klaverfabrikken arbejder med unge frivillige er sparring, opfølgning og motivation en stor del af arbejdet, men "den gamle" ledelse vurderede, at det var i projektets ånd at give "de unge" ledere rum til frustration, handlingslammelse og uenighed uden at "de voksne" brød ind og processtyrede deres arbejde. Et andet perspektiv i 2. perioden var styring og ledelse ved husets faste fælles- og frivilligmøder.

3. periode er evalueringsperioden, som afslutter med denne evaluering til Slots- og Kulturstyrelsen. Klaverfabrikken Live valgte at forlænge de unges ansættelse til 1. April, og det har i særdeleshed været i denne periode at vi har kunnet se og udnytte de kompetencer de unge har fået ud af forløbet. I 3. periode har Klaverfabrikken Live skullet ansøge om ny periode som regionalt spillested. Fyrtårnsprojektet og de unge lederes erfaringer med projektet har været vægtet tungt i ansøgningen til Slots- og Kulturstyrelsen.

#### **e) Økonomiske ressourcer**

Projektets økonomiske ressourcer har været en anderledes form end traditionelle projektbudgetter og -regnskaber. Det skyldes, at projektet har arbejdet indover hele institutionens samlede økonomi. Dette har givet "de unge" ledere nogle erfaringer i økonomistyring og samtidig har de hele tiden haft muligheden for at frigøre flere penge til egne initiativer, såfremt at de kunne finde midlerne i husets samlede budget. Klaverfabrikken Live valgte fra start af at fordoble de 250.000 kr. til projektet for at kunne ansætte "de unge" ledere, og



så at en så stor del som muligt af de 250.000 kr. fra URKRAFTspuljen blev brugt på aktiviteter, udvikling og initiativer.

Den samlede årlige omsætning i Klaverfabrikken Live var i 2015 4.3 millioner kr. I ansøgningen valgte Klaverfabrikken Live at fastlåse budgettet for projektets første halvår, da de unge i den periode skulle følge de gamle ledere på sidelinien. Først i 2. fase af projektet fik de unge hele økonomiansvaret og de havde dermed samlet en økonomi på godt 2.000.000 kr. til disposition i andet halvår. Ville de unge ledere bruge flere midler, skulle de finde besparelser andre steder i institutionens budget. Der er blevet brugt penge på publikumsudvikling, byggeprojekter, afvikling af frivillige arrangementer, intern kommunikation, folkekøkken, PR, new note festival, "vil du ha en sang"-turne og derudover er to store konferencer blevet afholdt og planlagt for henholdsvis Hillerød Kommune, som har afholdt lederdag, og for Slots- og Kulturstyrelsen, som har afholdt URKRAFTs-konference. Nogle af aktiviteterne er der også kommet indtægter ud af, som udover at dække udgifterne ved arrangementerne, har givet frirum til arrangementer for husets brugere, med formål om at styrke relationerne på tværs i huset.

## **f) Aktiviteter**

Aktiviteterne er skitseret efter de 3 periode-inddelinger beskrevet i "metoder".

### 1.Periode

Løbende aktiviteter :

- Sparring med "den gamle ledelse" om stillingtagen til projektets problematikker
- Undervisningsforløb med fokus på organisationsforståelse og økonomistyring

Andre aktiviteter i perioden:

- Udvælgelse og ansættelse af den tredje person i den unge ledelse
- Repræsentation af Klaverfabrikken Live ved Dansk Lives årsmøde i Svendborg



- Repræsentation og deltagelse i Lighthouses (EU-projekt om vidensdeling mellem spillesteder)
- Repræsentation af Klaverfabrikken Live ved branchefestivalerne Eurosonic i Holland og SPOT Festival i Århus.
- Deltagelse i bestyrelsesmøde i Dansk Live
- Møder med samarbejdspartnere (Hillerød Kommune, Hillerød Bibliotek, Frivilligcenter, Lokal detailhandel mv.)
- Buddhas on tour / koncertturne på Hillerød Station og Frederiksborg Gymnasium, hvor jazzklubben Buddhas Jazz Club blev bygget op med sofaer, lamper og livejazz
- ... og mere til...

## 2.Periode

### Løbende aktiviteter :

- Ledelse af frivillig- og fællesmøder i huset
- Interne ledelsesmøder de tre unge imellem
- Sparringsmøder med den gamle ledelse
- Sparringsmøder med frivillige
- Forberedelse og deltagelse i bestyrelsesmøder i Klaverfabrikken Live
- Deltagelse i arbejdsgruppe for ny ansøgning til regionalt spillested med frivillige, ansatte og bestyrelsesmedlemmer fra Klaverfabrikken Live
- Deltagelse i lokale, regionale og nationale musikbranchenetværk
- ... og mere til...

### Andre aktiviteter i perioden:

- Udarbejdelse af markedsføringsplan sammen med frivillige musikgrupper og ansatte i administrationen. Herunder instruktører på produktion af PR-videoler
- Opbygning af analog instagram-væg i Klaverfabrikken / værktøj til bedre gensidig kendskab til husets aktiviteter
- Genbrugsbyggeprojekt med publikumsudvikling for øje / olietønder blev bygget om til cafeborde/bænkeset
- Byggeprojekt / nye cafeborde bygges til Klaverfabrikken lille scene
- New Note Festival / festival for, med og af unge



- Operation Dagsværk / Koncert i samarbejde med 30 gymnasieelever fra hele regionen
- Kulturnat Hillerød / koncert- og arrangørsamarbejde med sangskriverklubben Red Hill Songwriters
- Udvikling, planlægning og afholdelse af Hillerød Kommunes store lederdag for 250 lederansatte fra kommunen
- Udvikling, planlægning og afholdelse af Slots- & Kulturstyrelsens URKRAFTs konference
- Produktion af lytteklubben The Lake i Buddhas sammen med internetradioen The Lake
- Oplæg på Kulturstyrelsens årsmøde i Nyborg
- Oplæg på Dansk Lives efterårsseminar i Århus
- Folkekøkken for Klaverfabrikkens brugere
- Medarrangør af Danish Music Awards Folk Talentkonkurrence ... og mere til...

### 3. periode

- Intern evaluering af projektet
- Inputs til ansøgning om regionalt spillested, bl.a. at Klaverfabrikken Live skal udbrede sit tilbud til unge, så der skabes opmærksomhed om, at det ikke kun er unge med musikinteresse, der har gavn af Klaverfabrikken, men også unge kommunikatører, koncertarrangører, lyd- og lys designere, grafikere mm.
- Evaluering til Slots- og Kulturstyrelsen
- Forlænget ansættelse i Klaverfabrikken Live / Markedsføring, administration, drift, afvikling af koncerter mm.

### **g) Vurdering af projektets succes**

Overordnet set har projektet været en succes. Som det var lagt op til i puljebeskrivelsen skulle man som ansøger turde sætte de unge i centrum og slippe eget land af syne. Når man gør det, opstår der uventede udfordringer, og mange uforudsete perspektiver dukkede op undervejs i projektforløbet. Udfordringerne har eksempelvis været at få opbygget et konstruktivt samarbejde med en klar rollefordeling internt mellem de tre unge, at få skabt en stærk relation til husets brugere, frivillige og ansatte, som alle skulle tage projektets





præmisser til sig, at agere som "nye ledere" mens den gamle ledelse stadig er tilstede i huset, at skabe balance mellem udviklingsarbejde, praktisk udførelse af projekter og administration mm.

Projektets succes skal vurderes ud fra forskellige vinkler. Den institutionelle, den personlige for de deltagende unge, fra ansøgningsperspektivet og fra fremtidsperspektivet. Klaverfabrikken har som institution kunne tage utroligt mange brugbare erfaringer og oplevelser med i det videre arbejde. Projektet har styrket Klaverfabrikkens forståelse af at arbejde med unge, og har givet et perspektiv på hvor meget man kan udvikle sit arbejde med unge, ved at give dem et større ansvar. Den klareste læring Klaverfabrikken står tilbage med efter projektet, er vigtigheden af, at unge vil mødes i øjenhøjde. De vil ses, høres, forstås og respekteres som ligesindede, uanset om de er frivillige eller ansatte. Samtidig skal man som institution, der arbejder med unge, være særligt bevidst om hvilken periode af tilværelsen de unge befinder sig i. For sammen med de ovennævnte perspektiver er arbejdet med unge også præget af usikkerhed og stor trang til at føle sig som en del af et fællesskab. Dette bekræfter, at Klaverfabrikken som institution skal styrke den kontinuerlige sparring med de unge. Klaverfabrikken skal være faglig, seriøs, kompetenceudviklende og skal samtidig være personlig og forstående i mødet med det enkelte, unge menneske. Hvis Klaverfabrikken skal være områdets centrum for talentfulde, arbejdsomme og kreative unge, så skal Klaverfabrikken ville det og gå til arbejdet med en ægte oprigtighed og vilje til at arbejde med og for de unge.

Et af de punkter i ansøgningen, som de unge har opnået store resultater med er generationsbroerne. Opgaven var at bygge broer mellem de generationer af brugere, som ofte skilles af sprog, kommunikation, tempo, medier, referencer mm. De unge er gået til denne del af opgaven med stort gåpåmod og har på mange måder indtaget huset og skabt relationer til størstedelen af husets brugere. Dette er sket med praktiske tiltag som analog instagram-væg, ny huskalender mm., men også med sociale relationsskabende tiltag som folkekøkken, sparringsmøder, fællesmøder, fester og involvering af frivillige i beslutninger. Desuden lagde vi i ansøgningen op til, at de unge ledere skulle udfordre hele foreningsorganisationen og at de skulle perspektivere en fremtid for Klaverfabrikken. Dette perspektiv nåede ikke at blive udfoldet, og de unge



ledere har primært forholdt sig mere lavpraktisk til projektet. Hvilke projekter kan vi lave? Hvordan får vi skabt relationer til huset? Hvad skal vi lave om på? Man forstår jo ofte verden ud fra sit eget standpunkt, og det er klart at den gamle ledelse hele tiden opererer med perspektivet af institutionens fremtid. I mødet med de unge har vi oplevet en større interesse for spørgsmålet – Hvad kan vi gøre nu? Dette har givet brugbare perspektiver til den gamle ledelses fortsatte styring af huset. I arbejdet med de unge er det primære fokus ofte det korte perspektiv – fx at få næste arrangement til at lykkes. Det længere tidsperspektiv og udvikling bliver ofte sekundær. Efter samtaler med de unge kan Klaverfabrikken konkludere at de ikke er vant til at forholde sig til det lange sigte, og mange dele af deres tilværelse har fokus på her, nu og nærmeste fremtid.

På trods af de mange nye lærdomme i projektet, må man indse, at projektets potentiale ville have brug for mere tid for at folde sig fuldt ud. Det tog lang tid for vores unge ledere at finde ud af, hvilke fødder de skulle stå på, og hvordan de skulle agere i et hus, som bare kører videre hvis man ikke gør noget. I sådan en kontekst er det udfordrende at være den, der skal råbe op, og turde vise vejen til nye metoder. Som de unge selv beskriver deres retrospektive følelse af projektet:

*”Det var først nær projektets afslutning, at vi havde fået opbygget et ordentligt overblik og dybdegående forståelse for hele organisationen og alle de tværgående relationer og aktiviteter, der foregår internt i huset, samt fået opbygget en individuel rollefordeling os tre imellem.”*



## Selvevaluering

*Har projektet haft den forventede relevans for målgruppen ?*

Ja og nej. Ja - fordi de unge formåede at gøre projektet til deres og angreb det på deres egen måde. De unge har arbejdet med "mange bække små", netop for at sikre, at de forskellige aldersgrupper i institutionen alle har været med på sidelinjen. Derfor er forståelsen af de mange aktiviteter vigtige for at overskue projektets resultater i helhed. Projektet har haft positiv relevans for Klaverfabrikken, da man i hele institutionen er blevet klogere på værdien af inddragelsen af de unge, og man er blevet klogere på samarbejdet med de unge.

Nej - fordi forventninger til projektet var skyhøje og vi ikke havde forholdt os til projektets tidsperspektiv for de tre udvalgte unge. Et år går hurtigt når man skal tillære sig meget ny viden, lære mange mennesker at kende på en ny måde, tillære sig en ny rolle i en stor institution samtidig med, at man udvikler, beslutter og gennemfører projekter, aktiviteter og nye tiltag.

Alt i alt står vi på den anden side af projektet med en god mavefornemmelse og en positiv oplevelse af projektet. Alle parter er blevet udfordret og har haft nyttig læring af projektet. Det gælder både de unge, de gamle, institutionen, vores omverden og dem vi har mødt på vores vej med projektet.

*Hvilke problemer har projektet oplevet undervejs ?*

Projektet har oplevet flere bump på vejen. Projektet har været båret på skuldrene af tre unge mennesker, som har været ude for uforudsete forhindringer i løbet af året. Vi vidste, at den tredje leder (Maria) skulle bruge en stor del af foråret på at tage sin studentereksamen, og derfor var på sidelinjen i projektets opstart. Derudover prægede personlige uheld projektet, da den ene af de andre to unge kom ud for et uheld, der kostede uger med hjernerystelse og den anden desværre oplevede sit private hjem gå op i flammer ved en påsat brand i Hillerød. Den slags uheld kan man naturligvis ikke hamle op med, og vi har tacklet det på bedste vis og i svære perioder valgt alene at prioritere de unges ve og vel.



*Hvilke erfaringer har I gjort jer i forbindelse med projektets samarbejdsrelationer?*

I projektets opstart har vi oplevet stor skepsis til projektet fra omverdenen. Dette har bl.a. udfordret de samarbejdsrelationer, hvor de unge skulle repræsentere Klaverfabrikken, for derigennem at styrke deres forståelse af Klaverfabrikken. Samarbejdet mellem de unge og husets brugere har været fortrinligt. De unge har taget udfordringen op og skabt godt samarbejde via fællesmøder og møder med de frivillige.

Samarbejdet mellem de gamle ledere og de unge ledere har været svært. De unge er vant til at læne sig op af de gamles linje, og de gamle har stadigvæk været i huset. For projektets skyld havde det været bedst, hvis den gamle ledelse ikke havde været til stede i det år, men i praksis har det ikke kunnet lade sig gøre da de unge ikke har skullet forholde sig til bogføring, MUS-samtaler mv. Samarbejdet internt i den unge gruppe har været udfordret, hvilket ligeledes skyldes, at de normalt kan læne sig op af den linje de gamle ledere lægger i huset. I projektforløbet har de skulle finde fodfæste i en treenighed, og skulle forholde sig til megen uenighed i løbet af projektet. Det interne samarbejde har fungeret fortrinligt når det har været på sit højeste, men kunne bestemt have brugt bedre kommunikation- og målsætningsværktøjer når det har været svært.

*Hvad er de vigtigste forklaringer på, at projektet har nået/ikke har nået sine mål ?*

Som projektet er skredet frem har de unge fået mere styr på opgaven og fået klargjort overfor hinanden, hvad de hver især havde at byde ind med. De kompetencer de unge har udviklet har været med til at sætte et positivt præg på forløbet. De har håndteret at skabe fokus og energi til tilslutning til projekter, men de har også oplevet, hvad der sker hvis man ikke får skabt ejerskab hos de målgrupper man søger at ramme.

Projektet har været for løst i sin form, og de unge har brugt meget tid på at debattere sig frem til, hvilke aktiviteter og projekter, der skulle søsættes – for hvad vil det egentlig sige at overtage en ledelse af et frivilligdrevet hus? Havde de gamle taget teten på projektet og opsat processtyringsværktøjer



havde projektet højst sandsynligt affødt flere aktiviteter, men en del af udfordringen har netop været at udfordre de unge ved at fjerne det normale sikkerhedsnet under dem.

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

De personlige udfordringer for de unge har sat sine barrierer for at fordybe sig med projektet og givet små udfald for de unge. Når det så er sagt, har de unge vist deres gåpåmod i sidste halvdel af projektet. At kunne udvikle, planlægge og afvikle to store konferencer for store arrangører og sikre relationen til det resterende hus i samme omgang er en svær opgave, som de har klaret flot

*Hvad kunne være gjort bedre i projektet ?*

Projektet kunne have været styret mere oppefra med konkrete styringsværktøjer, procesmetoder mv. Men samtidig har det jo netop været en del af projektet, at de unge selv skulle definere deres arbejdsmetoder.

*Hvilke af projektets erfaringer videreføres i andre sammenhænge ?*

Arbejdet med unge vil fortsat spille en stor rolle i Klaverfabrikken. Som institution har vi lært meget af, hvordan vi kan holde de unge til ilden, stille dem udfordringer, give dem ansvar og inddrage dem i relevante beslutninger – og lade dem definere, hvad der er relevant for deres motivation og ejerskab i Klaverfabrikken. I ansøgningen til ny periode som regionalt spillested har vi defineret en helt ny spillestedsskole på baggrund af projektets erfaringer med at inddrage unge med andre interesser end blot musikken. Derfor vil vi prøve at stable en spillestedsskole på benene med sparring, clinics, workshop, frihed og muligheder indenfor lys- og lyddesign, kommunikation, performance, songwritere mm. Et andet element der arbejdes med på baggrund af projektet er en politisk indsats under navnet "Spaces And Places". Klaverfabrikken Live har oplevet at skal man finde kreativiteten frem i de unge, skal det sikres, at der er "Spaces" til at eksperimentere og "places" til at udfolde sig og vise det man kan frem.



Således opsummer de unge ledere fyrtårnsprojektet:

*Når man kigger tilbage på projektet, er det svært ikke at blive stolt over at få muligheden for at sætte sit aftryk på Klaverfabrikken, samtidig med at have så mange kompetencer med til de næste udfordringer, der nu måtte komme. Så sent som til Klaverfabrikkens sidste fællesmøde, hvor der skulle tages afsked, er det tydeligt at mærke, at projektet har gjort indtryk på husets dagligdag. Der blev givet meget ros, og nævnt at det var vigtigt for et sted som Klaverfabrikken, at vise at man vil unge mennesker. De skal høres, forstås og respekteres for deres ideer og engagement. Selvom vi stopper på Klaverfabrikken er vi stadigvæk en del af huset, da vi kommer fra Hillerød, har en historik i huset og ikke kan komme udenom, at måden man gør tingene på i Klaverfabrikken nok på en eller anden facon er forankret i en.*

Jens Jepsen

Spillestedsleder

Klaverfabrikken Live

Maria Thahn Thomsen, Thomas Nørgaard Elvius & Emil Løkke Valbjørn

Fyrtårnsunge

