

Den mangfoldige by

– kultur og fritid for alle



Kultur- og Fritidsforvaltningen
Københavns Kommune
Efterår 2012

Handleplan 3: Den mangfoldige by – kultur og fritid for alle

Indledning

København er en mangfoldig by med en blandet befolkningssammensætning bestående af mange forskellige grupper af mennesker. Dette gælder lige fra etniske minoriteter, unge, ældre, handicappede og overvægtige til socialt udsatte, børnefamilier, motionister, homoseksuelle m.fl., alle med forskellige behov i forhold til at blive en aktiv del af det københavnske kultur- og fritidsliv.

Kultur- og fritidslivet har et stort potentiale for at inkludere befolkningsgrupper med særlige behov. Her mødes man om en aktivitet på tværs af alder, køn, etnicitet osv. Således kan kultur- og fritidslivet, når det er allerbedst, virke tryghedsskabende og kriminalitetsforbyggende i udsatte byområder og forebyggende i forhold til livsstilssygdomme. Med få tiltag kan potentialet indløses, men det stiller krav til institutionerne og forvaltningens fleksibilitet og forandringsparathed i forhold til at kunne møde borgere med særlige behov og ønsker.

Denne handleplan stiller skarpt på nogle af de væsentligste udfordringer, målgrupper med særlige behov har i forhold til at indgå i kultur- og fritidslivet på lige vilkår med andre borgere i København. Handleplanen rummer samtidig helt konkrete forslag til, hvordan forvaltningen og dens institutioner i højere grad kan skabe nemmere adgang for disse målgrupper til institutionernes aktiviteter.

Det overordnede fokus for handleplanen har været på følgende målgrupper: Etniske minoriteter, handicappede og inaktive borgere med risiko for livsstilssygdomme. De to sidstnævnte målgrupper dækkes ind af henholdsvis Københavns Kommunes Sundhedspolitik (2011-2014) og Handicappolitik (2011-2017). På disse områder er der allerede vedtaget og igangsat tiltag, hvor Kultur- og Fritidsforvaltningen byder ind (læs mere herom i afsnit 6). Derfor har der i arbejdet med handleplanen været lagt særligt vægt på at udvikle initiativer rettet mod inddragelse af den etniske minoritetsbefolkning i kultur- og fritidslivet.

Pr. 1. januar 2012 udgjorde antallet af etniske minoriteter 22,2 % af den københavnske befolkning - og tallet er stigende. Dette stiller krav til kultur- og fritidslivets evne til at rumme og favne mangfoldigheden i de ønsker og krav, forskellige brugergrupper hver især stiller til faciliteter, aktiviteter og medarbejdere.

Det skal bemærkes, at den etniske minoritetsbefolkning er godt repræsenteret inden for nogle af forvaltningens områder. Bl.a. inden for biblioteksområdet, hvor andelen af etniske minoriteter, der bruger biblioteket, er større end andelen af den samlede befolkning. Her er det især de etniske minoritetskvinde og yngre etniske minoriteter, der benytter biblioteket (Jf. Danskernes Kulturvaner 2012). Omvendt viser flere statistikker, at andelen af etniske minoriteters deltagelse i idrætslivet er lavere end andelen af etniske danskeres deltagelse. Dette gælder i særlig grad piger med anden etnisk baggrund end dansk (Jf. Københavnerbarometeret)

Processen bag handleplanen

Udover den viden, der allerede er i forvaltningens integrationssekretariat (Integration & Fritid), bygger handleplanen på følgende inddragelsesproces, som har strakt sig fra medio juni - medio oktober 2012:

Borgere

- Møde med 10 etniske minoritetskvinder om deres og deres børns behov og ønsker i forhold til kultur- og fritidslivet
- Møde med 15 mænd med somalisk baggrund om deres og deres børns behov og ønsker i forhold til kultur- og fritidslivet

Lokale aktører

- Workshop med 20 lokale aktører: Frivillige foreningsfolk, skolelærere, opsøgende gadeplansarbejdere, boligsociale medarbejdere, pædagoger, projektmagere m.fl., som til daglig har kontakt til målgruppen og viden om deres ønsker og behov i forhold til kultur- og fritidslivet.

Institutionerne

- Workshop med 10 institutionsledere fra Kultur- og Fritidsforvaltningens idrætsanlæg, kulturhuse, museer og biblioteker om deres erfaringer med inklusion af målgruppen på deres institutioner og ideer til udviklingsmuligheder
- Møde med fem udvalgte institutionsledere og kontorchefer i forvaltningen om udvikling af faciliteter
- Workshop med 10 institutionsledere og medarbejdere om konkretisering og kvalificering af ideer fra foregående workshops og møder

Initiativer

På institutionsniveau er der igangsat mange initiativer for at kunne inddrage og rumme forskellige målgrupper – der er bl.a. taget et kæmpe skridt på biblioteksområdet, hvor fire biblioteker har ændret profil til Medborgercentre, og hvor Blågårdens bibliotek har udviklet en særlig profil, som henvender sig til udsatte unge brugere. På udvalgte anlæg har man udvidede åbningstider med henblik på at tiltrække og rumme grupper af unge mænd, der fx ønsker at spille fodbold sent om aftenen, og flere institutioner gør brug af fritidsjobordningen, hvor der ansættes udsatte unge under 16 år.

I forvaltningens integrationssekretariat, som bl.a. består af et team af opsøgende medarbejdere, arbejdes der for at fremme og understøtte integrationen af den etniske minoritetsbefolkning i foreningslivet og på forvaltningens institutioner. Her kan foreninger og institutioner få hjælp til integrationsarbejdet, og der er bl.a. indsatser i forhold til at få flere etniske minoritetspiger introduceret til foreningslivet; der er guideprojekter, som bygger bro mellem kultur- og fritidslivet og etniske minoritetsfamilier; der laves opsøgende arbejde på arabiske friskoler med henblik på at hjælpe inaktive børn til en aktiv fritid; og der afholdes ferieaktiviteter i seks udsatte byområder i de fem store skoleferier.

Der sker allerede en del på inklusionsområdet i Kultur- og Fritidsforvaltningen og nedenstående forslag til initiativer skal derfor ses som et forsøg på at lukke nogle oplagte huller frem for som en helt ny plan eller strategi.

Nedenfor beskrives først de indsatsområder, som allerede er politisk vedtaget, men som udløber over de næste år, og dernæst de nye indsatsområder og konkrete initiativer, som de inddragede interessenter har peget på som centrale for at skabe kultur og fritid for alle.

1. Langsigtet strategi for integrationsarbejdet

Baggrund

Integrationsarbejdet i Kultur- og Fritidsforvaltningen har siden 2002 overvejende bestået af midlertidigt finansierede indsatser og projekter. Midlerne, som finansierer integrationsindsatsen pt., kommer fra forskellige budgetaftaler, andre forvaltninger og ministerielle puljer, og udløber hen over de næste par år. Pr. 1. januar 2015 vil der kun være ca. 1 mio. kr. årligt i varige midler til integrationsarbejdet på kultur- og fritidsområdet.

Indhold

D. 23. august 2012 besluttede Kultur- og Fritidsudvalget derfor en langsigtet strategi på integrationsområdet, som gør op med projektkulturen og består i at "hjemtage" det væsentligste integrationsarbejde og sikre "egne" varige midler hertil.

Indstilling og beslutning fremgår af bilag 1.

Økonomi

Projektmidlerne udløber gradvist frem mod 2015. Fra 2014 er der brug for 6 mio. kr. årligt i varige midler og fra 2015 er der brug for yderligere 4 mio. kr. i varige midler til en fortsættelse af de nuværende aktiviteter.

For at opretholde og forankre de væsentligste dele af integrationsarbejdet på kultur- og fritidsområdet besluttede Kultur- og Fritidsudvalget d. 23. august 2012, at der i forbindelse med budgetforhandlingerne 2013-2015 skulle sikres nye varige midler på i alt 11,5 mio. kr. årligt. Behovet for nye varige midler fordeler sig således hen over årene:

- Budget 2013: 1,5 mio. kr./år (ForeningsGuiderne og KulturGuiderne)
- Budget 2014: yderligere 6 mio. kr./år (2,5 mio. kr. til integrationssekretariat og 3,5 mio. kr. til De særlige integrationsmidler til foreninger i udsatte byområder)
- Budget 2015: yderligere 4 mio. kr./år (FerieCamp)

Med budget 2013 blev der afsat 1 mio. kr. årligt til KulturGuiderne og ForeningsGuiderne. Midlerne er dog kun givet for en 4årig periode, hvorfor de to omtalte indsatser – såfremt de ønskes fortsat – skal indgå i budgetforhandlingerne igen i forbindelse med budget 2017.

Med budget 2013 blev der afsat 0,650 mio. kr. årligt i 2013 og 2014 til at udvide FerieCamp til også at dække Indre Nørrebro. Såfremt FerieCamp bliver en succes på Indre Nørrebro vil budgetønsket i 2015 på FerieCamp blive hævet med 0,650 mio. kr. årligt.

Ansvar

Centralforvaltningen vil i henhold til udvalgets beslutning fremlægge ovenstående budgetforslag i forbindelse med budget 2014, 2015 og 2017.

2. Ledelse og personale

2.1 Ledelsesansvar

Baggrund

Det er den enkelte leder i Kultur- og Fritidsforvaltningen, der har ansvaret for at gå forrest og sikre at faciliteter, aktiviteter og medarbejdere favner de brugere, der ønsker at benytte sig af deres tilbud, ligesom det er deres ansvar, at institutionerne rækker ud til de borgere i lokalområdet, der ikke gør brug af deres tilbud. Arbejdet med handleplanen har understreget, at der er behov for at dette ansvar præciseres.

Indhold

Det er Kultur- og Fritidsforvaltningens opfattelse, at overordnede retningslinjer og regler ikke er de rette midler til at bevidstgøre lederne om deres ansvar og forpligtelser på dette område.

Med handleplanen præciseres det altså, at det er lederne på de enkelte institutioner, der er ansvarlige for, at deres institutioner tager farve af deres lokalområder og på bedste vis forsøger at rumme og imødekomme alle de målgrupper, der ønsker at benytte sig af deres tilbud og faciliteter.

Forholder det sig ikke således – hvilket der naturligvis kan være flere grunde til – skal den enkelte institutionsleder kunne redegøre herfor. Til at belyse, hvorvidt en institution afspejler dens lokalområde vil de nyeste brugerundersøgelser på institutionerne blive sammenholdt med data om lokalbefolkningens sammensætning (Jf. Statistikbanken på www.kk.dk).

Inddragelse af særlige målgrupper er på ingen måde let og ligetil. Derfor rummer indeværende handleplan en række forslag, der bl.a. har til formål at understøtte lederne og give konkrete redskaber til at arbejde med mangfoldighed i kultur- og fritidslivet. Forvaltningens integrationssekretariat og HR-afdeling står klar til at vejlede og hjælpe, men ansvaret for, at tiltagene implementeres på den enkelte institution, ligger hos den enkelte leder.

Økonomi

Ingen

Ansvar

Institutionslederne og direktionen. Centralforvaltningen leverer de relevante data.

2.2 Rekruttering af en mangfoldig medarbejdergruppe

Baggrund

Erfaringerne fra flere institutioner med en mangfoldig medarbejdergruppe, viser, at de har lettere ved at tiltrække og rumme en mangfoldig brugergruppe end institutioner med en mere homogen medarbejdergruppe. Det kan derfor være en fordel i arbejdet med at skabe mere mangfoldighed på institutionerne og i centralforvaltningen også at tænke mangfoldighed ind i rekrutteringen af nye medarbejdere.

Mangfoldighed skal tænkes bredt, og spænder lige fra diversitet i etnicitet og faglighed til diversitet i køn, alder og tidligere erfaringer.

Indhold

Institutioner og centralforvaltning opfordres til at søge en medarbejdersammensætning, som afspejler lokalområdet/København, således at der trækkes på forskellige kompetencer, som kan bidrage til en større bredde i opgaveløsningen.

Som det fremgår af forvaltningens rekrutteringspolitik, skal rekruttering ske som udtryk for en bevidst strategi. Det betyder at ansættelsesudvalget bør drøfte, hvilke typer af kompetencer, der bedst muligt understøtter organisationens mål, i stedet for blindt at ansætte 'som man plejer'. Det skal tydeliggøres, hvis institutionen har brug for en særlig medarbejdertype – fx én, der har en anden faglig baggrund end den typiske for institutionen eller afdelingens ansatte. Eller én, der har konkret erfaring med en særlig målgruppe, institutionen ønsker at inddrage i højere grad. Derudover kan andre og nye rekrutteringskanaler anvendes, når stillingsopslag sendes ud.

Politikken om den rummelige arbejdsplads bør synliggøres i højere grad. Her er fokus bl.a., at *"vi har blik for personlige egenskaber og faglige kvalifikationer og ikke lader os begrænse af fx køn, etnicitet, alder eller nedsat arbejdsevne"* (Kultur- og Fritidsforvaltningens personalepolitik, 2010; Den rummelige arbejdsplads). Dette understøttes også af kommunens standardtekst i jobopslag: *"Københavns Kommune ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner."*

Der skal arbejdes for en yderligere implementering og dialog om forvaltningens holdninger på området gennem workshops for alle forvaltningens rekrutteringsansvarlige med inddragelse af aktører med viden og erfaringer på området som f.eks. Foreningen Nydanskere og PH.D. Susanne Justesen.

Økonomi

Ingen

Ansvar

Forvaltningens ledere, ansættelsesudvalg og HR-afdelingen

2.3 Kompetenceudvikling af medarbejdere på institutionerne

Baggrund

Institutionslederne peger på, at deres medarbejdere skal blive bedre til at tage imod målgrupper med særlige behov. Inspiration kan hentes fra Team Bade, hvor medarbejdergrupper på Bavnehøj Friluftsbad og Bellahøj Svømmestadion har gennemført et kompetenceforløb med fokus på, hvordan man som frontpersonale møder brugere, som f.eks. har en konfronterende adfærd. På Bellahøj Svømmestadion er det eksempelvis lykkedes at vende kulturen på anlægget fra en konfronterende linje over for de unge til en opsøgende og imødekommende tilgang. Det har ført til langt færre konflikter og sammenstød, og der er en langt højere grad af tilfredshed blandt de unge, de andre brugere såvel som de ansatte.

Arbejdet med handleplanen har dog afdækket, at der er et generelt behov for kompetenceudvikling inden for området god service.

Indhold

Kultur- og Fritidsforvaltningens nuværende kompetencestrategi, der bl.a. har fokus på god service, professionalisme og brugerrettet samarbejde, understøtter allerede disse behov, og den kommende strategi for 2013 forventes at gøre det samme.

Erfaringerne fra Team Bade er i 2012 så småt begyndt at blive udbredt til Kultur Indre Nørrebro, 2200 Kultur, Kultur Nord og Energicenter Voldparken. Her har frontmedarbejdere og daglige ledere deltaget i kortere kompetenceforløb om "Bedre ungerelationer".

Det foreslås, at HR i samarbejde med institutionerne fortsætter med at tilbyde relevante skræddersyede aktiviteter med fokus på at inddrage brugere med særlige behov. Målet er at ruste både medarbejdere og deres daglige ledere til at håndtere mangfoldighed, så de bliver bedre til at tage imod alle brugere og ikke mindst brugere med særlige behov, som f.eks. grupper af unge mænd eller etniske minoritetspiger og -kvinder.

Aktiviteterne kan f.eks. indeholde personlig udvikling, konflikthåndtering og brugersamarbejde samt fokus på det, der allerede lykkes i relation til brugerne.

Økonomi

Ingen (Uddannelsespuljen)

Ansvar

HR i samarbejde med institutionerne

3. Faciliteter

3.1 Indretning og kommunikation

Baggrund

Mange af de udfordringer, målgrupper med særlige behov oplever med kultur- og fritidsanlæggene, handler om indretning af omklædnings- og bade faciliteter, samt afskærmning af aktivitetsrum fx i svømmehaller og på biblioteker og kulturhuse. For visse etniske minoritetsgrupper såvel som f.eks. handicappede, transseksuelle, overvægtige etc., kan det at skulle vise sig offentligt uden tøj på være forbundet med ubehag. Derfor efterlyses separate omklædningsrum og badekabiner, samt mulighed for at afskærme vinduespartier mod offentligheden eller andre brugere. Derudover kan der på nogle institutioner være behov for at oversætte regler for brug af faciliteter, tilbud til brugerne etc. til andre sprog end dansk (f.eks. engelsk, tyrkisk, arabisk, somali og urdu). Ydermere kan der være behov for at indrette og profilere den enkelte institution som et sted, der er særligt velegnet til f.eks. handicappede, etniske minoriteter mv. for at tiltrække målgrupperne.

Indhold

Det er institutionsledernes ansvar, at deres institutioner er indrettet til at imødekomme borgere, der ønsker at benytte deres anlæg samt at kommunikere til deres brugere, så de får den fornødne information. Mindre facilitetsmæssige justeringer – såsom afskærmningsgardiner og oversættelse af regler – forventes afholdt inden for den enkelte institutions driftsramme. I forhold til større indretningsmæssige tiltag vil centralforvaltningen og institutionerne i fællesskab afdække, hvor stort behovet er for særligt indretning med henblik på at kunne imødekomme særlige målgrupper. Viser en sådan afdækning et stort behov, vil dette blive fremlagt som et særskilt budgetønske.

Økonomi

Pt. ingen – på sigt evt. budgetforslag

Ansvar

Institutionerne. Centralforvaltningen afdækker i samarbejde med institutionerne evt. større indretningsbehov

3.2 Procedure ved etablering af nye anlæg og reovering af eksisterende anlæg

Baggrund

På flere anlæg er særlige målgruppers behov for f.eks. afskærmning af vinduespartier ikke medtænkt i byggeriet fra start eller i forbindelse med en reovering. Det betyder, at der skal laves lappeløsninger, når der f.eks. er en forening med etniske minoritetspiger og -kvinder, der har fået tid i en svømmehal, hvor der ikke er mulighed for at trække gardiner for vinduerne, eller hvis handicappede har problemer med adgang til et anlæg.

Indhold

Det foreslås, at centralforvaltningen udarbejder en fast enkel procedure, som skal sikre at særlige målgruppers behov medtænkes ved såvel anlæg som reovering af kultur- og idrætsfaciliteter, der hvor der skønnes at være behov. Der kan eksempelvis tages udgangspunkt i de seks ligebehandlingsprincipper, således at særlige hensyn, der vedrører køn, alder, handicap, seksuel orientering, tro/religion eller etnicitet systematisk overvejes, når der reoveres eller bygges nyt. Derudover skal forvaltningen inddrage relevante brugere, fagfolk, foreninger eller medarbejdere. Særlig ved nyanlæg skal der udarbejdes en lokal interessentanalyse.

Økonomi

Ingen

Ansvar

Centralforvaltningen

4. Profilsvømmehaller til pige- og kvindesvømning

Baggrund

På den ene side afspejler statistikkerne, at etniske minoritetspiger generelt deltager væsentligt mindre i kultur- og fritidslivet end etniske danske piger (jf. Københavnerbarometeret). På den anden side er der et stort ønske fra denne målgruppe om at blive mere aktive, idet mere end 500 københavnske etniske minoritetspiger og -kvinder står på venteliste til svømning i forskellige foreninger (jf. optælling i Kvindesvømmenetværket). Foreningerne har ikke timer nok i svømmehallerne til at imødekomme den store efterspørgsel. Med mere tid til pige- og kvindesvømning vil foreningerne kunne oprette flere hold. Desuden udnyttes den tid, der er til rådighed i dag, ikke optimalt. Tiderne er spredt i flere forskellige svømmehaller og ikke samlet i et afgrænset tidsrum. Det begrænser antallet af piger og kvinder, der kan gå til svømning, da foreningerne skal bruge ekstra tid på at hyre instruktører, afskærme vinduer mv. hver gang et svømmehold skal afvikles. Ved at samle tiderne for pige- og kvindesvømning vil foreningerne kunne indtage flere hold.

Indhold

Det foreslås, at fire svømmehaller (Emdrup Bad, Sundby Bad, Vesterbro Svømmehal og Tingbjerg Svømmehal) udpeges til svømmehaller, der er særligt indrettet til pige- og kvindesvømning. I de tre af svømmehallerne (Emdrup Bad, Sundby Bad og Vesterbro Svømmehal) udvides åbningstiden med fire timer om ugen, de indrettes, så de imødekommer netop piger og kvinders behov og der ansættes en ressourceperson i opstartsfasen. I Tingbjerg Svømmehal er der alene tale om indretningsmæssige tiltag.

De udvidede åbningstider bruges til pige- og kvindesvømning i foreningsregi. Initiativet er afprøvet i 2008-2010 med gode erfaringer. 4 timer mere om ugen i én svømmehal giver plads til minimum 100 nye medlemmer. Dvs. i alt 300 nye medlemmer fordelt på de tre svømmehaller.

I forhold til indretning af svømmehallerne handler det om separate omklædnings- og brusekabiner, samt afskærmning af vinduespartier – tiltag, der også vil være interessante for andre målgrupper.

Idet, der er tale om en målgruppe, hvoraf mange ikke er vant til at færdes i en svømmehal, viser erfaringerne, at det kræver ekstra ressourcer at gennemføre svømningen bl.a. i forhold til hygiejne og sikkerhed. Derfor er det vigtigt at medtænke ressourcer til at understøtte samarbejdet mellem anlæg og foreninger. Det foreslås, at der i en opstartsperiode afsættes midler til ressourcepersoner i svømmehallerne, som skal bidrage til afvikling af aktiviteterne både i omklædningsrummet og ved bassinkanten, indtil samarbejdet mellem foreninger og anlæg er stærkt nok til at aktiviteterne kan køre med normal bemanning.

Økonomi

1,25 – 1,75 mio. kr. i 2014 og herefter 750.000 kr. årligt i varige driftsmidler. Midlerne fordeler sig på følgende poster:

- Ekstra timer på tre svømmeanlæg: 250.000 kr. årligt for fire timer pr. anlæg – dvs. i alt 750.000 kr. årligt fra 2014 og frem.
- Mellem 0,5 og 1 mio. kr. til indretning af svømmehallerne samt ressourcepersoner i 2014 - det endelige beløb vil blive skrevet ind i budgetforslaget, når der er indhentet tilbud.

Ansvar

Team Bade og centralforvaltningen udarbejder et budgetforslag til Kultur- og Fritidsudvalget i forbindelse med budget 2014. Implementeringsansvar: Team Bade.

5. Outreach og borgerinddragelse

Baggrund

For at skabe nemmere adgang for særlige målgrupper kan der være behov for, at institutionerne kommer ud til borgerne f.eks. med satellitter i boligområder eller gennem partnerskaber mellem forskellige aktivitetsudbydere, hvor aktiviteter introduceres på tværs af fx kultur- og idrætsliv. Samtidig er der behov for at inddrage borgerne i udviklingen og afviklingen af nye typer af aktiviteter, der appellerer til særlige målgrupper og favner deres ønsker og behov. Der er en del erfaringer med forskellige former for outreach og borgerinddragelse på flere af forvaltningens institutioner, men der er også flere institutioner, der efterlyser viden, erfaringer og konkrete redskaber til at komme i gang.

Indhold

Det foreslås derfor, at der indsamles erfaringer og udarbejdes et metodekatalog med konkrete eksempler på outreach-metoder og borgerinddragelsesprocesser, som formidles mellem institutionerne gennem workshops, erfaringsudvekslingsmøder eller lign.

Økonomi

Ingen

Ansvar

Københavns Museum har gode erfaringer på dette område og vil derfor indsamle erfaringer, udarbejde et metodekatalog og sørge for videndeling på tværs af institutionerne. Andre institutioner vil blive inddraget i processen efter behov. Bl.a. vil 2200 Kultur gerne bidrage til processen.

6. Sundhedspolitik og handicappolitik

Baggrund

I forhold til områderne sundhed og handicap lægger denne handleplan sig op af de allerede besluttede tiltag i Københavns Kommune, som Kultur- og Fritidsforvaltningen byder ind på. I nedenstående er et kort oprids af eksisterende tiltag.

6.1 Indhold Sundhedspolitik

Ifølge Københavns Kommunes Sundhedspolitik 2011-2014 samarbejdes der om at styrke rammerne for øget fysisk aktivitet blandt især inaktive københavnere og borgere i udsatte byområder. Kultur- og Fritidsforvaltningen:

- a. Indgår som medspiller i Folkesundhed Københavns forskningsarbejde om social ulighed i sundhed
- b. Bidrager til Folkesundhed Københavns kortlægning af eksisterende kultur- og fritids indsatser i bydelene Amager, Nørrebro/Bispebjerg og Vesterbro/Kongens Enghave.
- c. Sætter fokus på udsatte byområder i forbindelse med placering af nye idrætsanlæg, som eksempelvis kunstgræsbaner, lethal og multianvendelige områder.
- d. Understøtter og udvikler foreningstilbud der kan bidrage til et øget aktivitetsniveau blandt inaktive.

Ansvar

Centralforvaltningen i samarbejde med relevante samarbejdspartnere

6.2 Indhold Handicappolitik

I henhold til Kultur- og Fritidsudvalgets handleplan for Københavns Kommunes Handicappolitik 2011-2017 forbedres de fysiske rammer for kultur- og fritidsaktiviteter for borgere med handicaps. Forvaltningen byder ind på følgende områder:

- a. Registrering og synliggørelse af tilgængeligheden på 117 udvalgte kommunale bygninger med borgerrettede aktiviteter. Der udarbejdes en rapport for hver enkel bygning, som belyser hvordan tilgængeligheden kan forbedres for den respektive bygning. Yderligere tildeles hver enkel bygning 0-7 mærker afhængig af bygningens tilgængelighed med henblik på at optimere kommunikationen til borgerne.
- b. Pulje på 4 mio. kr. i 2014 til forbedring af tilgængelighed på udvalgte kommunale kultur- og fritidsinstitutioner med udgangspunkt i de rapporter, der udarbejdes i 2012.

Ansvar

Centralforvaltningen i samarbejde med relevante samarbejdspartnere

Bilag 1

24 Kultur- og Fritidsforvaltningens integrationsarbejde (2011-175634)

Kultur- og Fritidsudvalget skal tage stilling til Kultur- og Fritidsforvaltningens fremadrettede profil på integrationsområdet.

INDSTILLING OG BESLUTNING

Kultur- og Fritidsforvaltningen indstiller,

1. at Kultur- og Fritidsudvalget godkender denne indstilling som Kultur- og Fritidsforvaltningens langsigtede strategi på integrationsområdet.
2. at Kultur- og Fritidsudvalget lader henholdsvis 1,5 mio. kr./år, 6 mio. kr./år og 4 mio. kr./år til integrationsarbejdet indgå i budgetforhandlingerne for henholdsvis 2013, 2014 og 2015.

PROBLEMSTILLING

Integrationsarbejdet i Kultur- og Fritidsforvaltningen har siden 2002 i overvejende grad bestået af midlertidigt finansierede indsatser og projekter. Midlerne, som finansierer integrationsindsatsen pt., kommer fra ministerielle puljer, andre forvaltninger og forskellige budgetaftaler, og udløber hen over de næste par år, således at der pr. 1. januar 2015 vil være ca. 1 mio. kr. i varige midler til integrationsarbejdet på kultur- og fritidsområdet. Til sammenligning har Kultur- og Fritidsforvaltningen modtaget cirka 16 mio. kr. til integrationsarbejdet i 2012.

Øget fokus på keredriften og forankring af det, der virker, er et centralt element i "Politik for udsatte byområder" og budgetaftalen for 2012. Projekter er gode, når der skal afprøves metoder og nye veje skal trædes. Men projekternes midlertidige karakter er u hensigtsmæssig, når virkningsfulde indsatser ønskes kørt over en længere periode.

LØSNING

Integrationsindsatsen i dag

Kultur- og Fritidsforvaltningen har igennem de sidste 10 år opbygget en markant profil og et stort videns- og erfaringsgrundlag, når det drejer sig om integration på kultur- og fritidsområdet. Der er pt. seks fastansatte, syv projektansatte og to studentermedhjælpere beskæftiget med integrationsarbejdet. Der kan læses mere om de forskellige projekter og indsatser på www.kk.dk/integrationogfritid eller i årsrapport for 2011 (bilag 1).

Såfremt integrationsarbejdet ønskes fortsat og opretholdt på et højt niveau, anbefaler forvaltningen, at der afsættes varige driftsmidler hertil. Fordelene vil bl.a. være, at indsatserne kan planlægges over en længere periode og tilpasses Kultur- og Fritidsudvalgets politik og værdigrundlag, frem for at blive delvist styret af puljernes specifikke formål eller andre forvaltningers mål og visioner. I denne indstilling kommer forvaltningen med sit bud på, hvordan det fremadrettede integrationsarbejde kan forankres.

Alternativet til en forankring af integrationsarbejdet, er, at forvaltningen fortsat afsøger mulighederne for puljestøtte, og at udvalget evt. bringer de projekter og indsatser, der ønskes fortsat på midlertidige bevillinger, med ind i budgetforhandlingerne. Ulempen herved kan være, at indsatser, som har kørt over længere tid som eksempelvis ForeningsGuider, KulturGuider og FerieCamp, kan få svært ved at få puljemidler, da eksterne såvel som interne bidragsydere forventer, at indsatserne - såfremt de vurderes virkningsfulde - indarbejdes i forvaltningens normaldrift. Endvidere vurderes det urealistisk at finde eksterne midler til den basisintegrationsindsats, som har kørt siden 2002 med fem - seks medarbejdere.

Integrationsarbejdet i Kultur- og Fritidsforvaltningen - virker det?

Integrationsarbejdet i Kultur- og Fritidsforvaltningen spænder bredt, og omfatter eksempelvis

- At FerieCamp har registreret mere end 26.000 fremmødte børn til ferieaktiviteter i 2011
- At KulturGuiderne årligt introducerer mere end 700 børn og forældre fra udsatte byområder til teater-, musik- og kunstverdenen
- At tre biblioteker starter læsegrupper op for etniske minoritetskvinder i 2012
- At 1000 børn fra fritidshjem og -klubber i de udsatte byområder har deltaget på de otte Foreningsdage i 2011
- At foreninger i udsatte byområder får særlig økonomisk opbakning og konsulentstøtte
- At de ca. 100 frivillige ForeningsGuider årligt guider mellem 500 og 800 børn til foreningslivet
- At kulturinstitutioner flytter nogle af deres aktiviteter over i et boligsocialt byggeri
- At svømmehaller indrettes så etniske minoritetspiger og -kvinder kan gå til svømning
- At foreninger støttes i at opstarte nye aktiviteter, rekruttere og fastholde nye medlemmer og lave lokale parternskaber
- At idrætsanlæg åbner op for at unge mænd i udsatte byområder kan bruge faciliteterne i de sene aften- og weekendtimer, hvor de ikke bruges af andre
- At etniske minoritetskvinder uddannes til at kunne guide andre kvinder og deres børn ud i foreningslivet
- At der indgås samarbejde med muslimske privatskoler om at introducere eleverne til et aktivt kultur- og fritidsliv

Fordi integrationsindsatsen i dag er støttet af forskellige puljer og forvaltninger, bliver de enkelte indsatser i øjeblikket vurderet og evalueret ud fra vidt forskellige effektmål. Eksempelvis bliver FerieCamp og projekt "Udvidede åbningstider på idrætsanlæg" målt og vejet i forhold til kriminalitet og tryghed, fordi midlerne er afsat under Sikker By, mens KulturGuide-projektet er støttet af og underlagt retningslinjerne for Fattigdomspuljen.

Ved at "hjemtage" integrationsarbejdet og afsætte "egne" midler kan udvalget og forvaltningen i langt højere grad tage udgangspunkt i det kulturpolitiske grundsyn og kultur- og fritidspolitikens visioner. Når udgangspunktet for integrationsarbejdet er, at kultur- og fritidslivet har en værdi i sig selv, er det en naturlig følge, at etniske minoriteter - som generelt bruger kultur- og fritidslivet mindre end etniske danskere - skal introduceres til det, ligesom vores institutioner og foreninger skal klædes på til at modtage dem. Ikke fordi nogen skal tvinges ind i et aktivt kultur- og fritidsliv, eller fordi de skal være sundere eller mindre kriminelle, men fordi det skal sikres, at de, der ikke kender eller bruger kultur- og fritidslivet, ved hvad det er, de vælger fra eller går glip af. Og de interesserede og nysgerrige skal følgelig have en hjælpende hånd til at finde vej, ligesom interesserede foreninger og institutioner skal hjælpes til at åbne op og række ud. Målet for integrationsarbejdet er således at skabe chancelighed frem for resultatlighed.

Med det kulturpolitiske grundsyn som præmis for integrationsarbejdet bliver det endvidere muligt at opsætte resultatmål (eksempelvis at så og så mange børn årligt skal introduceres til foreningslivet, eller at så og så mange kulturinstitutioner skal understøttes i deres integrationsarbejde), og det bliver muligt at udvælge en håndfuld indikatorer, der kan give en fornemmelse af, om indsatserne virker, og udviklingen går i den rigtige retning. Af relevante og tilgængelige indikatorer kan nævnes idrætsforeningsdeltagelsen blandt børn og unge, som dels er målt af Syddansk Universitet ved Bjarne Ibsen og via Københavnerbarometeret, og som viser, at idrætsforeningsdeltagelsen blandt etniske minoritetsbørn og -unge på 5. og 9. klassesetrin er steget hen over de sidste otte år.

Integrationsarbejdet fremadrettet - fra projekter til drift

For at sikre en integrationsindsats, der tager udgangspunkt i kultur- og fritidslivets styrker og potentialer på integrationsområdet, anbefales det, at der i alt sikres 11,5 mio. kr./år i varige midler. Dermed sikres det, at forvaltningen fortsat:

- Understøtter kulturinstitutionerne og foreningerne så de er rustet til at modtage og inkludere etniske minoritetsborgere
- Introducerer etniske minoritetsbørn og -unge i udsatte byområder til et aktivt fritidsliv
- Følger op og guider etniske minoritetsbørn og -unge til et aktivt fritidsliv

Basisintegrationsindsats

Som basis for Kultur- og Fritidsforvaltningens integrationsarbejde foreslås en fortsættelse af et sekretariat, hvis primære opgave er at understøtte integrationsarbejdet i foreninger, på biblioteker, kulturhuse og idrætsanlæg gennem opsøgende arbejde, rådgivning, projekthjælp, projektkoordinering, kurser mm. Med henblik på at øge deltagelsen i kultur- og fritidslivet yderligere sættes der de næste år øget fokus på grupper, der i særlig lav grad deltager i kultur- og fritidslivet: 1) etniske minoritetspiger, 2) børn på muslimske privatskoler samt 3) børn og unge i udsatte byområder. Derudover varetager sekretariatet forvaltningens forpligtelser i forhold til Sikker By, SSP, det boligsociale arbejde, udviklingsplaner for udsatte byområder mm.

Medarbejdere: Seks fuldtidsmedarbejdere (heraf en fuldtidsmedarbejder til Sikker By, SSP og det boligsociale arbejde).

Økonomi: 3,5 mio. kr./år. Kultur- og Fritidsudvalget har afsat ca. 1 mio. kr./år i varige integrationsmidler. Såfremt disse midler fortsat ønskes anvendt til integrationsarbejdet er beløbet reelt **2,5 mio. kr./år** fra og med 2014.

De særlige integrationsmidler

Der er pt. afsat 1,2 mio. kr. årligt til større folkeoplysende foreninger i udsatte byområder, som gør en særlig indsats for at rumme og fastholde etniske minoritetsbørn og -unge. Midlerne tildeles for tre år ad gangen, men vil kunne tildeles samme forening i flere sammenhængende perioder. Modtagerne af de særlige integrationsmidler (0,2 mio. kr./år pr. forening) er She Zone, Nørrebro United, Fremad Valby, Nørrebro Taekwondo Klub og Brønshøj Boldklub. Foruden 1 mio. kr. til foreningerne, er der afsat en aktivitetspulje på 50.000 kr./år og 150.000 kr./år til løn, idet alle foreningerne bakkes op og følges tæt af en konsulent fra forvaltningen.

Medarbejder: 15-20 timer om ugen.

Økonomi: 1,2 mio. kr./år. Ved ansøgningsfristen var der flere egnede foreninger, end der var midler til rådighed. Forvaltningen vurderer, at der er yderligere 10 foreninger, der egner sig for denne type partnerskaber, og som vil kunne leve op til kriterierne, hvorfor det anbefales at afsætte yderligere 2,3 mio. kr./år til formålet - dvs. i alt **3,5 mio. kr./år** fra og med 2014.

ForeningsGuider/KulturGuider mm.

Kultur- og Fritidsforvaltningen varetager understøttelsen og koordineringen af de pt. 18 frivillige ForeningsGuide- og KulturGuide-grupper med ca. 180 frivillige, der årligt guider 500 - 800 børn ud i foreningslivet (med en fastholdelsesprocent på mellem 50 og 70%) og introducerer mere end 700 børn og deres familier til kulturlivet. Arbejdet består i rekruttering af nye frivillige, uddannelse af frivillige, ansættelse af lokale koordinatore i samarbejde med lokale aktører, faglig sparring til koordinatorene, registrering af antal guidninger, nationalt guide-netværk mm. Med en fortsat bevilling sikres forankringen af ForeningsGuiderne (samarbejde med Dansk Flygtningehjælp), KulturGuiderne, ForeningsGuiderne+ samt delelementer af ForeningsGuideQ, som forventes at blive et overbygningsmodul til Bydelsmør-uddannelsen.

Medarbejdere: To fuldtidsmedarbejdere og en studentermedhjælp.

Økonomi: **1,5 mio. kr./år** fra og med 2013.

FerieCamp

FerieCamp er gratis kultur- og idrætsaktiviteter i de fem største skoleferier for alle børn og unge mellem 6 - 16 år i København. Aktiviteterne afholdes af lokale foreninger, klubber, biblioteker, kulturhuse m.fl. Der er FerieCamp i områderne Amager, Bispebjerg, Husum, Tingbjerg og Ydre Nørrebro. Sammenlagt blev der i de fem store skoleferier i 2011 gennemført aktiviteter i 3.608 timer, og der var mere end 26.000 fremmøder.

Medarbejdere: To fuldtidsmedarbejdere og en studentermedhjælp.

Økonomi: **4 mio. kr./år** fra og med 2015. Der er i perioden 2011-2014 afsat 3,5 mio. kr. til FerieCamp under Sikker By. Dog har der været afsat for lidt midler til koordineringsarbejdet (en fuldtidsmedarbejder og to studentermedhjælpere), hvilket gør det svært for afdelingen at imødekomme alle de aktivitetsønsker, der løbende kommer.

Udvidede åbningstider på idrætsanlæg

Der blev med budget 2012 afsat 2,5 mio. kr./år i perioden 2012 - 2015 til at udvide åbningstiderne og ansætte aktivitetsmedarbejdere på syv idrætsanlæg i udsatte byområder med henblik på at lave aktiviteter målrettet unge mænd i alderen 16-26 år. Indsatsen er først igangsat medio 2012, hvorfor det endnu ikke kan vurderes, om indsatsen er succesfuld og bør permanentiggøres.

ØKONOMI

For at opretholde og forankre de væsentligste dele af integrationsarbejdet på kultur- og fritidsområdet foreslås det, at der i forbindelse med budgetforhandlingerne 2013-2015 sikres nye varige midler på i alt 11,5 mio. kr./år. Da projektmidlerne gradvist udløber, vil behovet for nye varige midler fordele sig således hen over årene:

- Budget 2013: 1,5 mio. kr./år (Guide-projekterne)
- Budget 2014: yderligere 6 mio. kr./år (basisintegrationsindsatsen og de særlige integrationsmidler)
- Budget 2015: yderligere 4 mio. kr./år (FerieCamp)

VIDERE PROCES

De beskrevne indsatser meldes ind som budgetønsker i forbindelse med henholdsvis budget 2013, 2014 og 2015. Indholdet i indstillingen vil endvidere komme til at indgå i handleplanen "Den mangfoldige by", der er vedtaget i forbindelse med kultur- og fritidspolitikken 2012-2015.

BESLUTNING

Kultur- og Fritidsudvalgets beslutning i mødet den 23. august 2012:

Der blev begæret afstemning om et af Susanne Møller stillet ændringsforslag om, at afsnittet om basisintegrationsindsatsen ændres således, at det fremgår, at indsatsen varetages af 3 fuldtidsmedarbejdere og at der i højere grad sættes på puljer o.lign.

Et mindretal (Susanne Møller) stemte for ændringsforslaget.

Et flertal (Bjarne Fey, Marialise Rømer, Taner Yilmaz, Muhammad Aslam, Simon Strange, Pia Allerslev, Leslie Arentoft og Allan Ahmad) stemte imod.

Birthe Skaarup undlod at stemme.

Ændringsforslaget blev således forkastet.

Indstillingen blev herefter godkendt.

BILAG

2012-621235 - Bilag 1. Integration & Fritids årsrapport for 2011