

Undergrunden fra 1. august 2026.

Dette er forudsætningen for at arbejde i Undergrunden

Der er sket en række større ændringer i Undergrunden – både i forhold til indretningen, den måde vi organiserer vores arbejde på og hvor personalet har sin primære arbejdsopgave.

Den nye indretning vil – forhåbentlig – skabe endnu bedre rammer for deltagelsesmuligheder, inklusion og stærke fællesskaber. Fokus bliver på åbne og indbydende miljøer, hvor de unge kan mødes på tværs og være en del af større fællesskaber. De små, lukkede rum med skærme bliver derfor erstattet af rammer, der i højere grad understøtter samvær, aktivitet og fælles deltagelse.

Derudover bliver det også en markant anderledes måde at arbejde på for medarbejderne. Fokus bliver i højere grad på struktur, planlægning og forberedte aktiviteter. Vi bevæger os væk fra den mere løse og familiære måde at arbejde på, både i forhold til de unge og i samarbejdet mellem kollegaer. Fremover skal de fælles rammer, de planlagte aktiviteter og de pædagogiske mål være mere tydelige i hverdagen.

Gennem årene, har arbejdet i Undergrunden med mange gode relationer og den kultur, der allerede er opbygget, båret frugt. Men nu, når vi skal starte "forfra", kræver det en anderledes måde at tænke og arbejde på.

Med særligt fokus på 7. årgang skal vi skabe et attraktivt og inkluderende tilbud, som giver de unge lyst til at blive en del af fællesskabet i Undergrunden. Her bliver aktiviteterne en vigtig indgang: Aktiviteter tiltrækker – relationer fastholder. Aktiviteterne skal vække nysgerrighed og skabe deltagelse, mens relationerne fortsat skal være fundamentet for de unges trivsel, tilknytning og lyst til at komme igen.

Peter bliver fremover koordinator. Han vil være til stede i Undergrunden hver mandag samt hver anden torsdag og vil have en central rolle i den daglige koordinering.

Derudover bliver tirsdagene nytænkt og omdannet til Tirsdagsbasen. Her vil fokus være på kreativitet, fordybelse, nærvær og fællesskab. Tirsdagsbasen kommer blandt andet til at indeholde:

- Kreative aktiviteter
- Små temaforløb af tre ugers varighed
- Madhold
- Lektiecafé
- Fordybelsesmuligheder
- Fællesskabsskabende aktiviteter

Frederik og Sara bliver tovholdere på Tirsdagsbasen.

Sara bliver derudover tovholder på Sofa & Chill, som bliver et fast og vigtigt element i Tirsdagsbasen med fokus på samvær, nærvær og gode fællesskaber.

Frederik og Wasim har fået en særlig opgave i arbejdet med vores ældste unge (9.klasse+), så vi stadig har dem som kulturbærere i Undergrunden. De skal være med til at understøtte fællesskab, retning og kultur blandt de øvrige unge.

To typer medarbejderprofiler:

- **Fast personale i Undergrunden:**

Medarbejdere, som har en fast aften i Undergrunden, hvor man arbejder under de nye rammer og betingelser. Her er der fokus på struktur, planlagte aktiviteter og den nye organisering af tilbuddet. Som en del af denne rolle forventes det, at man er en aktiv medspiller i hverdagen, tager medansvar for opgaver og fællesskab samt løbende svarer på sms og mails, så samarbejdet og planlægningen fungerer effektivt.

- **Ture- og arrangementsmedarbejdere:**

Medarbejdere, som primært deltager i særlige ture og arrangementer. Her vil arbejdet i højere grad minde om den tidligere måde at arbejde på, hvor vi er "på tur" sammen med de unge i en mere uformel og fællesskabsorienteret ramme – lidt som en "familie på tur".

Tilgangen til arbejdet i Undergrunden, august 2026:

Udgangspunktet: Unge har et reelt valg

På LTU arbejder vi med unge, der har et reelt valg. De kan blive – og de kan gå. Derfor er relation ikke noget, der opstår, *hvis eleverne vil os*.

Relation er noget, **vi som voksne aktivt skaber og vedligeholder**.

Den voksne har altid ansvaret for relationen.

Den voksne som relationsdanner – de tre P'er

I relationsarbejdet balancerer vi konstant mellem:

- **Det professionelle**
- **Det personlige**
- **Det private**

På LTU er vi ofte meget **personlige**:

Vi viser engagement, humor, interesser og ægte nysgerrighed på de unge.

Men vi er **ikke private**.

Den **professionelle rolle** betyder, at:

- relationen har altid et formål
- vi tager ansvar for rammerne
- vi regulerer os selv – også når vi bliver presset

Det personlige skaber **forbindelse**. Det professionelle skaber **retning**.

Det private hører ikke hjemme i relationen.

Når balancen skrider, risikerer vi enten:

- at blive for distancerede
- eller at komme for tæt på og miste ledelsen

Begge dele svækker relationen – og dermed deltagelsen.

Undergrunden: Hygge er en styrke – og et ansvar

I Undergrunden er stemningen vigtig:

Hyggen, fællesskabet, lysten til at være der.

Det er en stor styrke – men også et sted, hvor vi som voksne skal være meget bevidste om vores rolle.

Der er en afgørende forskel på:

- at skabe **hyggelige rammer for de unge** og at komme til at skabe **hygge for os selv**

Når rammerne er hjemlige og stemningen god, kan vi glide over i et fællesskab, der bliver primært voksent:

- voksne samler sig bag baren
- aktiviteter foregår mellem voksne og kun voksne eller sammen med (de samme) enkelte unge
- samtalen bliver indforstået og voksenpræget

Intentionen er god. Stemningen er rar.

Men fællesskabet skifter karakter.

Set fra kanten kan det se ud som om:

- de voksne er optaget af hinanden
- relationerne allerede er fordelt
- man skal kunne koden for at træde ind

For den unge, der ikke allerede er tæt på, bliver adgangen uklar.

Ikke fordi døren er lukket – men fordi den ikke længere står åbent inviterende.

Det er sjældent manglende lyst, der holder unge tilbage.

Ofte er det **manglende invitation**.

Den voksnes rolle: Vært – ikke tilskuer

De hyggelige rammer er ikke et mål i sig selv.

De er et **middel til relation**.

Derfor må vi som voksne hele tiden spørge os selv:

- Hvem er hyggen til for lige nu?
- Hvem er i centrum – de unge eller os?
- Er vi tilgængelige, eller er vi optaget?

Når vi som voksne "går i Undergrunden" sammen, risikerer vi at glide:

- fra relationsdannere til "selv at gå i Undergrunden"/"gå i klub med voksenvennerne"

Relation opstår aldrig derfra.

Den voksne i Undergrunden er **vært**:

- tager ansvar for stemningen
- skaber overblik
- inviterer ind i aktiviteter
- bliver siddende – også når der kun er én elev

Relation kræver aktiv invitation

For mange unge kræver det mod at træde ind i et fællesskab.
De går ikke bare hen til en gruppe voksne og spørger, om de må være med.
Derfor er det vores ansvar at:

- bryde vores egne voksengruppe bag baren op
- flytte os fysisk tættere på de unge
- invitere, spørge, følge og blive hængende
- tage den første kontakt – igen og igen

Når vi skifter perspektiv til: “Hvordan positionerer vi os som voksne?”
...så får vi energien tilbage i rummet

Rammer der inviterer – pædagogik, ikke pynt

Indbydende rammer er ikke et spørgsmål om perfektion.
Det er et spørgsmål om **invitation**.

Når der er:

- orden, overblik og behagelig belysning
- styr på spil, controllere og materialer
- aktiviteter, der er gjort klar
- tydelig information om, hvad der sker

...så bliver det lettere for de unge at deltage.

For mange unge mangler ikke vilje – men overskud til at overskue.

Det afgørende øjeblik er ofte, når en voksen:

- sætter sig ved et spil
- lægger materialer frem

og med krop og handling siger:

“Der er plads her. Kom bare.”

Det er relation i praksis.

Aktiviteter som adgangsbillet til relation

Mange unge kommer ikke længere bare for at “hænge ud”.

De kommer, hvis der er **noget at komme for**.

Daglige aktiviteter kan være:

- musikquiz eller kahoot
- små turneringer
- pandekager
- kreative aktiviteter
- Konkurrencevæggen

Aktiviteten er ikke målet.

Den er **adgangsbilletten til relationen**.

Invitation før, under og efter – også digitalt

På LTU vælger de unge os til eller fra – ofte før de står i døren.

Vi deler “Dagens program” på Instagram.

Billeder og små videoer viser:

- hvordan det er at være der
- at der er plads
- at nogen tager imod

Og når vi lægger opslag op samme dag, skaber vi nysgerrighed hos dem, der ikke kom:

“Det kunne jeg måske være med i næste gang.”

Rammer, stemning og synlighed skaber tryghed og fællesskab

De fysiske rammer betyder mere, end vi ofte tror. Når der er ryddet, rent og pænt, sender det et tydeligt signal til de unge om, at stedet er vigtigt, og at det er noget, man passer på. Det øger sandsynligheden for, at de selv tager ansvar og ejerskab for omgivelserne.

Som voksne er vi rollemodeller. De små handlinger i hverdagen – at rydde op efter aktiviteter, sætte ting på plads og reagere på rod – fungerer som nudging.

Stemningen i huset spiller også en central rolle. Tændte LED-lys, rolige og dæmpede lysindstillinger samt stille, rolig musik skaber en tryk og behagelig atmosfære. Det virker konfliktnedtrappende og understøtter en low arousal-tilgang, hvor de unge lettere kan finde ro og regulere sig selv.

Af hensyn til rengøringen bliver stolene sat op, når vi går. Når vi møder ind, er det vigtigt, at stolene hurtigt stilles ned igen, og at puderne lægges pænt på plads. Når rummene hurtigt bliver gjort klar, fremstår stedet indbydende og klart til brug. Den gode stemning understøttes også af små ting som te på kanden og lidt bake-off i ovnen – det bidrager til en varm og imødekommende start på dagen.

Vi åbner alle dørene ud mod gangene og er synlige i huset. Åbne døre signalerer tilgængelighed og gør det let for de unge at kigge ind og tage kontakt. Samtidig runderer vi på skolen og ude i lokalområdet. Det er både en del af det forebyggende arbejde og en mulighed for at møde de unge dér, hvor de er. Når vi møder unge på gangene og på gaderne, bruger vi anledningen til at invitere dem ned i Undergrunden og fortælle, hvad der foregår den pågældende dag. På den måde styrker vi relationer gennem nærvær, synlighed og invitation frem for påbud.

Derfor er det vigtigt, at du ifører dig LTU-tøjet ”ude i byen” og på ture og ved store arrangementer. Det skal bæres uanset om du personligt synes, det er pænt eller ej – på samme måde som ansatte i Netto har arbejdstøj, eller klinikassistenten hos lægen har uniform på. LTU-tøjet signalerer tydeligt, hvem vi er, og skaber genkendelighed og tryghed for de unge. Det viser hvem der er ansat på LTU – hvem man kan spørge, det viser også, at vi står sammen som personale og er til stede i en professionel rolle.

Små, bevidste handlinger – i rammerne, i stemningen, i vores tilstedeværelse og i påklædning – er med til at skabe tryghed, forebygge konflikter og opbygge en kultur, hvor de unge føler sig velkomne og har lyst til at tage del i fællesskabet.

Når vi som ansatte arbejder i et miljø, vi selv har været med til at gøre hjemligt og trygt, kan det være let også selv at komme til at føle sig "hjemme". Det er en styrke i relationen til de unge – men det kan også betyde, at grænsen mellem arbejdsplads og privat rum kan blive uklar.

LTU er en arbejdsplads – også når stemningen er afslappet og hyggelig. Derfor er det vigtigt, at vi som medarbejdere er bevidste om vores rolle og ansvar, både pædagogisk og økonomisk.

Det pædagogiske måltid

Når vi serverer mad, er det ikke blot for at stille sult. Måltidet er en del af vores pædagogiske praksis. Et pædagogisk måltid betyder, at maden indgår som en ramme for relationer, fællesskab og læring.

Vi deltager som voksne rollemodeller. Vi viser de unge, hvordan man indgår i et socialt fællesskab omkring et måltid – hvordan man taler ordentligt sammen, tager hensyn, deler, rydder op og bidrager til en god stemning. De voksne klumper sig ikke sammen – men fordeler sig og sætter sig ud ved de unge og spiser – og vælger de unge de mest sjældent snakker med i forvejen. Måltidet er derfor ikke et personalegode eller et privat aftensmåltid, men en aktivitet med et fagligt formål: at understøtte trivsel, relationer og fællesskab.

Det betyder også, at maden ikke kan betragtes som fri forplejning til personalet. Caféens økonomi skal hænge sammen, og vores dispositioner har direkte betydning for, om regnskabet balancerer. Når vi tager af maden eller drikkevarerne uden for de aftalte rammer, påvirker det økonomien i tilbuddet.

Derfor gælder følgende:

- Vi tager ikke for os af køleskabet i løbet af aftenen og forventer ikke, at der er aftensmad til personalet.
- Maden, der serveres, er et pædagogisk måltid med fokus på de unge.
- Man tager som udgangspunkt én sodavand i løbet af en vagt, så caféens regnskab kan balancere.
- På ture sørger man selv for mad og drikke, medmindre LTU melder andet ud.

Det handler ikke om kontrol, men om fælles ansvar, tydelige rammer og om at sikre, at vores tilbud fortsat hænger sammen – både pædagogisk og økonomisk.

Fælles ansvar og afslutning

Som medarbejdere er vi ajour:

- vi har læst og forholdt os til mails og sms fra ledelsen – og vi svarer dem selvfølgelig!
- vi kender ugens og månedens aktiviteter

- vi kan hjælpe unge med at få overblik over hvad der er af tilbud. Tilmelding via iPad og LTU.dk

Vi deltager alle aktivt til personalemøder. Vi læser og forholder os til indkaldelsen og referatet. Har du input til dagsordenen, sendes de til Jesper 14 dage før mødet – i stedet for at tage det på dagen.

Fritid er ikke pausetid.

Det er identitetsarbejde, dannelse og unges mulighed for at indgå i fysiske, nærværende fællesskaber.

Det er her, de selv vælger aktiviteter og relationer, - et valg, som i en digital tid er et afgørende modtryk til ensomhed, isolation og algoritmestyrede fællesskaber.

Fritiden giver rum for at afkode hinanden, danne relationer og bevæge sig uden for komfortzonen.

Her opbygger de modet og styrken til at stå i sig selv, stå ved sig selv og stå imod, når livet helt naturligt indimellem er svært.

Det er her, de får et ekstra skub i udviklingen af deres sociale kompetencer og i nogle tilfælde får de ligefrem livsmodet tilbage.

Vi taler mere om unges trivsel end nogensinde før.

I et fritids- og ungdomspædagogisk perspektiv er trivsel ikke noget, man kan tilsætte med et skema eller et spørgeskema.

Trivsel opstår i mødet mellem mennesker, - i uformelle fællesskaber, i leg, i aktiviteter, i sociale øvebaner, i kreativitet og i trygge, tillidsfulde relationer til voksne.

Tag et ansvar – er der noget du undrer dig over, så sig det til ledelsen. Kun der kan du ændre noget. Man ændrer ikke noget ved at spørge ud i grupper, hvor der alligevel ikke bliver taget en beslutning.

Voksnes position, rammer og relation

Før de unge kommer – invitationen begynder her

- ☐ Er rummet pænt, ryddet og indbydende?
- ☐ Er belysningen hyggelig og funktionel?
- ☐ Er brætspil, PlayStation-spil og controllere samlet, sorteret og lette at finde og inspirerende at gå i gang med?
- ☐ Er kreative materialer synlige og klar til brug?
- ☐ Ligger der flere aktiviteter fremme, som de voksne kan gå i gang med det samme?
- ☐ Er "Dagens program" aftalt, kendt af alle på arbejde – og delt tydeligt (fx på Instagram)?
- ☐ Har vi læst mails og sms'er fra ledelsen og er ajour med dagens/ugens/månedens aktiviteter?

Når de unge ankommer – værtskabet i praksis

- ☐ Er vi fysisk placeret blandt de unge – og ikke samlet i en voksengruppe bag baren? Max 1 voksen bag baren.

- ☐ Er der mindst én voksen, der tydeligt tager værtsrollen og sætter noget fedt i gang?
 - ☐ Sætter en voksen sig ned ved en aktivitet og går i gang?
 - ☐ Er tonen åben, enkel og inkluderende – ikke indforstået eller “voksenintern”?
 - ☐ Har vi blik for, hvem der står på kanten eller kommer alene?
-

Under åbent – relation kræver vedligeholdelse

- ☐ Er vi opmærksomme på, hvornår hyggen er for de unge – og hvornår den glider over i voksent fællesskab?
 - ☐ Bryder vi op, hvis vi som voksne klumper os sammen?
 - ☐ Skifter vi position i rummet for at være i kontakt med flere unge?
 - ☐ Inviterer vi aktivt – også de unge, der ikke selv tager initiativ?
 - ☐ Holder vi balancen mellem det professionelle, personlige og private?
 - ☐ Bliver vi i aktiviteten, også når der kun er én eller få unge?
 - ☐ Er vi bevidste om at vi ikke kun laver noget med den samme unge/samme gruppe unge ?
-

Efter åbent – relationen stopper ikke, når døren lukker

- ☐ Har vi taget billeder/video af aktiviteter og stemning (med samtykke)?
- ☐ Får vi lagt dagens opslag op, inden vi går hjem?
- ☐ Viser opslagene tydeligt, hvad man kunne være med i?
- ☐ Bruger vi opslagene som invitation til næste gang – ikke kun som dokumentation?
- ☐ Har vi kort delt viden med hinanden om, hvad der virkede i dag?

Man lukker selvfølgelig ikke ned før kl.20:30, hvis der skulle komme nogle unge som har behov for det i åbningstiden, skal de ikke komme til et ”lukket” rum. Hvis der ikke er nogle unge, er der heldigvis masser fra denne skrivelse man kan gå i gang med (rydde op og forholde sig til mails, eksempelvis).

Alt dette gælder om der er koordinator eller ledelse til stede eller ej.

Det faste personale har en **fast aften om ugen** i Undergrunden.

Formålet er at skabe mere tydelighed og stabilitet i hverdagen – både for de ansatte og for de unge. De unge spørger ofte: “Hvem er på arbejde i dag?” Når vi har faste vagter, styrker det relationerne og giver tryghed. Samtidig bliver det langt nemmere at planlægge aktiviteter og indhold for de enkelte aftener – også på månedsbasis.

Et fast skema, der bare kører, frigiver desuden en masse timer – og hovedpine – hos Jesper 😊

Den tid kan i stedet bruges på udvikling, aktiviteter og kvalitet i tilbuddene.

Ny struktur: Fitness

Vi ønsker at adskille Fitness fra Undergrunden – så vi så at sige starter på en frisk.

Det gør vi:

- For at give de nye i Fitness mulighed for at tilrettelægge et tydeligt og fagligt forløb
- For at skabe klar retning og ansvar
- For at bryde det mere “familiære”, hvor Fitness og Undergrunden flyder sammen
- For at sikre, at fitnessmedarbejdere koncentrerer sig om Fitness. Indretning, klargøring, aktiviteter, ”dagens indhold”, samarbejde med idrætsforeninger m.m.

Vi ønsker en mere bevidst organisering, hvor man har sin primære base og sit tydelige ansvar.

Samlet set ønsker vi:

- Stabilitet gennem faste vagter
- Tydelig organisering med koordinаторer
- En klar adskillelse mellem Fitness og Undergrunden
- Fleksibilitet for dem, der ønsker det
- Bedre planlægning og mere gennemsigtighed
- Mere tid til udvikling fremfor vagtplanlægning

Vi håber, at I vil overveje, hvilken rolle og model der passer bedst til jer i den kommende sæson.