

# Udviklingskontrakt 2023 for Galten junior-og ungdomsklub S/I.

”Galten Junior- & Ungdomsklub”, bliver benævnt ”GJUK”.

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene bidrager med afsæt i årets DUS til realiseringen af Skanderborg Byråds vision, politikker og forandringer med blandt andet det sigte at skabe virkning for borgeren.

I ”GJUK” har vi igennem flere år arbejdet med, virkning for borgeren, og selv om pædagogik er svært at måle på, så mener vi, at vi er kommet et godt stykke på vej, via vores samarbejde og brugerinddragelse.

God ledelse og bæredygtig organisation har vi haft med i vores kontrakter de seneste år, ligesom ”GJUK” altid har arbejdet med fleksible arbejdsformer. Personalet har medbestemmelse i hvornår deres timer skal ligge, vi dækker naturligvis klubbens åbningstid, men det at drive junior- og ungdomsklub er så meget mere end eftermiddage og aftener. Vi arbejder også i ferier og weekender, og det er netop her at vi danner tætte relationer til børnene / de unge, hvilket er så vigtig for vores pædagogiske arbejde. Medbestemmelse afspejles i vores lave sygefravær, vores gode arbejdsclima, vores få opsigelser og vores stabile børnetal.

## Udviklingsmål

### God modtagelse af nye kollegaer, og fokus på forsat lavt sygefravær.

Baggrund og formål:

Vi vil gerne modtage nye kollegaer på en måde så de føler sig velkommen med det samme, og det synes vi også at vi er lykket godt med indtil nu. Når det bliver aktuelt vil vi gerne trække linjerne skarpere op, så opgaverne perspektiverer en gensidig forventnings afstemning.

Dertil vil vi bl.a. benytte den tilpassede skabelonen som vil blive udarbejdet til specielt klub.

I ”GJUK”, har vores sygefravær generelt ligget lavt, vi er opmærksomme på hinanden, og sygemeldinger modtages med et ”God bedring”, ingen føler sig presset til at gå syge på arbejde.

GJUK har en lille procent af opsigelser målt over mange år. Personalet er i harmoni med organisationernes værdier, mål og mission, hvilket giver lysten til at blive i mange år på samme arbejdsplads.

Det politiske og strategiske afsæt:

DUS

Udviklingsmål:

- Vi vil have fokus på at fastholde vores lave sygefravær på 1,2 %.
- Leder vil sikre ensartet information til alle medarbejdere om de tre fraværstyper og modeller for opfølgning på sygefravær.
- At vi er opmærksomme og drager omsorg for hinanden.
- Vi vil lægge en lokal strategi for hvordan vi modtager nye kollegaer som kan bruges sammen med skabelonen fra HR.

Forventede virkninger for borgeren:

Hvis vi formår at fastholde det lave sygefravær, vil det automatisk give en roligere og mere sammenhængende dag, som gerne skulle afspejle sig i en velfungerende organisation hvor både medlemmer og medarbejder trives.

Tidsperspektiv:

Der hvor der konkret skal udarbejdes pjece, vil dette forventet ske i 2023.

Nogle aktiviteter vil afsluttes ved ny modtagelse af kollega og atter andre vil være evigt kørende.

Aktiviteter:

- Hele tiden have fokus på vores sygefravær.
- Leder afholder sygefraværssamtaler efter 3-7-14-modellen, således der er fokus på den enkelte.
- Leder benytter de nye fraværsmønstre.
- Ved længere tids sygdom, sørger leder for at være i regelmæssig kontakt med medarbejderen, både af hensyn til denne, men også af hensyn til arbejdspladsen. Ligesom arbejdspladsen er åben i forhold til "blid" opstart efter længere tids sygdom, f.eks. færre dage eller færre timer de enkelte dage.
- I det daglige og på vores møder har vi en god, ærlig og åben kommunikationsform, og alle medarbejdere er opmærksomme på hinandens ve og vel.
- Benytte retningslinjer og vejledninger på intranettet, til modtagelse af nye medarbejder.
- Tilknytte en mentor fra organisation, når nye medarbejder starter.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Ved hver sygesamtale følges der op på aktuel sygemelding.

Arbejds miljø er et fast punkt på alle vores personalemøder.

Bæredygtige arbejdskulturer er et fast punkt på vores personalemøder.

Den årlige MUS.

Leders dør er altid åben for en snak.

Opmærksomhed på fraværstatistikkerne fra Targit, som også kommer på dagsordenen til personalemøderne, når og hvis dette skønnes nødvendigt.

## **Udviklingsmål**

### **Bæredygtig organisation og fleksible arbejdsformer.**

Baggrund og formål:

Det er vigtigt at medarbejderne får lov til at forny sig og eksperimentere, og at vi formår at få medarbejderne til at tage ejerskab for opgaven.

Hvis alle er enige om hvad vi arbejder hen imod, skabes en fællesskabsfølelse, der gør os stærke. Og når personalet er i harmoni med organisationens værdier, mål og mission, giver det lysten til at blive i mange år på samme arbejdsplads, og vi kan i fællesskab gøre en forskel for vores børn og unge.

Det politiske og strategiske afsæt:

DUS

Udviklingsmål:

- Vi vil forsat have et øget fokus på at udvikle en bæredygtig organisation, hvor vi viser tillid, skaber relationer, deler resurser og tænker nyt.
- Vi vil forsat arbejde med fleksible arbejdsformer, ved at medarbejderen er medbestemmende om hvornår timerne skal lægges.

Forventede virkninger for borgeren:

Vi har en forventning om at medarbejderne i "GJUK" har lyst til at udvikle sig og blive i klubben i mange år. Når medarbejderen selv er med til at tilrettelægge sin arbejdstid, giver det mulighed for tid og lyst til god relations dannelse mellem pædagogerne og vores børn, hvilket igen giver ro, tillid og tryghed.

Tidsperspektiv:

Vil hele tiden være aktuel.

Aktiviteter:

- Årsnorm laves i samarbejde med medarbejderne, så der er medbestemmelse om hvornår timerne uden for normal åbningstid lægges.
- Tjenesteplanen laves i samarbejde med medarbejderen, således at medarbejderen også er medbestemmende om hvornår timerne generelt lægges i løbet af ugen.
- Vi vil på vores personalemøder løbende og i det daglige, vægte plads til pædagogisk tænkning og nye tiltag.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

På vores ugentlige personalemøder.

Arbejdsmiljø er et fast punkt på alle vores personalemøder.

Bæredygtige arbejdskulturer er et fast punkt på vores personalemøder.

Den årlige MUS.

Leders dør er altid åben for en snak.

## **Udviklingsmål**

### **Fælles udviklingsarbejde, med fritids- og ungdomspædagogikken i højsæde. I samarbejde med Hørning fritidsklub og Sct. Georges gården.**

Baggrund og formål:

Vi vil i samarbejde med de øvrige klubber forsat styrke vores fælles udviklingsarbejde for alle fritids- og ungdomsklubber i Skanderborg. Vi vil som klub have fokus på en forbedringstilgang, med afsæt i, at videreudvikle de eksisterende meningsfulde fællesskaber i vores klub, samt afprøve nye arbejdsformer for fælleshandling. Sammen vil vi også forsøge at ændre strukturen i forhold til udmeldelser af medlemmer i overgangen mellem 6 og 7 årgang, da det ikke giver mening at udmelde årgangen automatisk. Flere af de unge bliver ikke indmeldt igen, og dermed mister de muligheden, for at være en del af det vigtige ungdomsfællesskab, som vi har i klubberne.

Det politiske og strategiske afsæt:

Dus: hvor der skal beskrives om ledelsesudvikling, og noget vi skal holde op med i Skanderborg Kommune.

Den nuværende Ungdomspolitik strategispor: Et robust ungdomsliv, stærke ungdomsfællesskaber og inspirerende ungdomsmiljøer. Med opmærksomhed på udarbejdelse af ny Børn- og unge politik.

Udviklingsmål:

- Udvikling af vores ledersamarbejde.
- Vi vil fælles søge inspiration andre steder til udviklingen af vores områder.
- Vi vil sammen være nysgerrig på ledelsesspænd og ledelsesgrundlaget.
- Vi vil i forbindelse med nedbringelse og fastholdelse af lavt sygefravær inspirere og drage nytte af hinandens erfaringer.
- Vi vil arbejde på flere fællesarrangementer i både junior- og ungdomsklubben.

- Vi vil forsøge at gøre det mere lempeligt for vores udsatte familier at søge og få socialpædagogisk friplads. Vi mener Skanderborg Kommune skal holde op med at gøre det på den måde det forgår i dag, da det går ud over vores svageste familier.
- Vi vil forsøge at ændre strukturen i forhold til udmeldelser af medlemmer i overgangen mellem 6 og 7 årgang.

Forventede virkninger for borgeren:

Vi forventer en styrkelse af den fritids pædagogiske indsats. Samtidig har vi en forventning om, at vores børn og unge, får en oplevelse af at de indgår i stærke og sunde fællesskaber, og at de inkludere børn og unge fra andre klubber ved aktivt at invitere hinanden ind.

Vi har tillige en forventning om at medarbejderne danner relationer på tværs af klubberne, og som følger af det, kan dele erfaring og viden, og dermed trække på hinanden når der er brug for dette.

Tidsperspektiv:

Flere af målene er aldrig udtømt mål. Men aktiviteterne forventes afvikles inden for det kommende år for derefter at erstattes af nye aktiviteter.

Aktiviteter:

- Deltagelse i Ungdomsringen årsmøde og konference. Samt BUPLs lederkonference.
- Besøg i Viborg.
- Personale er tilmeldt temaforløb for fritidspædagogisk personale udbud af Claus Langergaard.

- Fælles skitur med vores ungdomsklub.

- Udvikle på "Klubbernes dag".

- Arbejde på et kæmpe fælles lan evt. på Fælleden.

- Vi vil være undersøgende på og igennem dialog med f.eks pladsanvisningen, forsøge at påvirke de strukturelle beslutningsgange der vanskeliggøre bevillingen af socialpædagogisk friplads til vores udsatte børn.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Internt: Personalemøder

Eksternt: Klubledermøder og i klubledernetværk

Efter hver afholdte aktivitet og arrangement, vil klubleder/medarbejder evaluere med udgangspunkt i strategisporene fra Ungdomspolitikken, og bruge tilgangen som udtryk for effektparameter for den enkelte unge og ungegruppen som helhed.

## **Udviklingsmål: Galten junior-og ungdomsklub, en klub for hele Galten-området**

Baggrund og formål:

I GJUK arbejder vi på, at være en integreret del af lokalsamfundet i Galten. Dette indebærer, at klubbens indsats og arbejde retter sig mod alle børn og unge i lokalsamfundet. Det vil sige, at klubarbejdet kan foregå alle steder og ikke kun på klubbens egen matrikel.

Ved at være synlige i byen, vil vi sikre, at børn og unge kender klubben og dens tilbud. Klubben og klubbens aktiviteter og fællesskaber skal være børn og unges naturlige samlingspunkt i Galten-området.

Vi åbner dørene for lokalområdet og inviterer "hele byen" indenfor i klubben.

Det politiske og strategiske afsæt:

DUS / dagtilbudsloven.

#### Udviklingsmål:

- Indgå i SSP-netværket og dets arbejde i lokalsamfundet.
- Fortsat prioritere at rundere byen og Bytoften om aftenen ved at planlægge og afsætte medarbejdere til opgaven, i det omfang vores vilkår tillader.
- Være opmærksom på kulturen og livet omkring Skaterparken.
- Have opsøgende funktion til årets byfest.
- Lægge klubbens aktiviteter i Byfesten, helt tæt på Skaterparken og invitere målgruppen af unge til deltagelse i arrangerede aktiviteter.

Udbygge samarbejde med Gyvelhøjskolen og foreningslivet om at skabe størst mulig helhed og sammenhæng for børn og unge, og herunder arbejde for at nå de udsatte børn og unge, med henblik på at inkludere dem i meningsgivende fællesskaber.

- Formidle klubbens tilbud på skolen og andre relevante steder.
- Stille op med diskotek og lysshow ved Skaterparken i "Vild med Galten/Skovby" arrangementet.
- Inddrage medlemmerne i afvikling af Halloween og "GJUK" Julebazar inviterer "hele byen" som gæster.

#### Forventede virkninger for borgeren

Et robust ungdomsliv, Stærke ungdomsfællesskaber og Inspirerende ungdomsmiljøer, også med inddragelse af forældrene, lokale samarbejdspartner.

#### Opfølgning på udviklingsmålene:

- På planlagte møder, med de respektive samarbejdspartnere, i de forskellige sammenhænge, følges der løbende op på, at aktiviteterne bevirker at børn og unge i Galten området, får mulighed for at mødes i meningsfulde fællesskaber. Ligeledes følges der op på om aktiviteterne, fortsat er meningsgivende i de forhold som de er tiltænkt.
- Internt i GJUK evalueres aktiviteterne på graden af medlemsinvolvering- & interesse og succes med resultaterne.

#### **Udviklingsmål: Gode overgange**

##### Baggrund og formål:

Den gode overgang er karakteriseret ved, at barnet/den unge og deres forældre samt barnets professionelle voksne i dagtilbud, skole og klub er del af et forpligtende samarbejde om en inkluderende praksis, hvor målet er at alle børn skal være aktive medlemmer af fællesskabet. Overgange mellem dagtilbud, skole og klub hører til kategorien livsovergange. En livsovergang er kendetegnet ved, at den indebærer væsentlige forandringer i barnets liv, fordi barnets identitet, relationer og roller grundlæggende forandres på én gang. Den første tid i en ny sammenhæng/kontekst er vigtig for barnets oplevelse af sig selv i det nye miljø, og det har stor betydning for barnet, at det kan udvikle og fastholde relationerne.

##### Det politiske og strategiske afsæt:

Dus

#### Udviklingsmål:

- Involvere vores samarbejde med SFO/Skolen.
- Arbejde med fælles arrangementer.
- I dagligdagen hjælpe og informere hinanden.

Forventede virkninger for borgeren:

Vi forventer at børnene får en fornemmelse af, at "GJUK" er deres hus, og at børn / forældre bliver trygge klubbens personale og tilbud.

At vi når at fange nogle af de børn som ikke har noget tilhørsforhold, så vi kan få dem guidet i klubben eller få viden om øvrige positive fritidsvalg for den enkelte.

Tidsperspektiv:

Aktiviteterne vil løbe over år 2023.

Aktivitet:

- Marts

Der aftales konkrete datoer for at SFO éns 2. årgang, kommer på besøg i GJUK med SFO pædagoger.

- April

SFO'ens 2. årgang, tager på to aftalte besøg i Mini-Klubben

- Maj

I tilfælde af at børn/forældre føler sig utrygge ved at starte i klubben, opfordres de af SFO til at besøge klubben ad flere gange inden 1. juli.

SFO kontakter GJUK med henblik på at lave en aftale om overlevering på særligt udfordrede elever efter aftale med forældrene og inviterer dem med hvis de føler behov for det.

Sidst i maj. Indkalder GJUK, kommende forældre og børn til miniklubben, til et informationsmøde.

- August

Børnene starter i Mini-Klubben 1. august.

Personalet fra GJUK henter børnene efter skoletid den første uge.

I øvrigt er der et samarbejde imellem SFO og miniklubben i forbindelse med anderledes skoledage så som Vild med Galten Skovby og Bevægelse i Fællesskab.

Forventede virkninger for borgeren

Et robust børneliv, Stærke fællesskaber og Inspirerende fritidsmiljøer, også med inddragelse af forældrene.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- I efteråret evalueres aktiviteter i både forældre- og medarbejder, og samarbejdsgruppe, med henblik på at justerer så vi opnår den bedste overgang og fastholdelse i fritids- kammeratskabsmiljø.

## **Udviklingsmål: Skateparken – og klubbens medansvar for driften**

Det politiske og strategiske afsæt:  
Lokal forankring.

I henhold til GJUKs vedtægter, som selvejende institution, og klubbens overenskomst med Skanderborg Kommune, er der under klubbens bestyrelse nedsat Galten Skaterudvalg til sikring af driften, af Galten Skaterpark, Skanderborg Kommune ejer Bytoften og Skaterparkens samlede anlæg – herunder tekniske installationer.

Galten Skateudvalg sikrer den daglige drift af Galten Skatepark. Det omfatter løbende opsyn, mindre vedligeholdelsesopgaver, sikring af ordensregler, dialog med brugerne og koordination med kommunens Entreprenøraftdeling.

Aktiviteter:

- GJUK lægger sine aktiviteter i Byfesten, tæt op ad Skateparken, for dermed at være initiativ på aktiviteter på og omkring Skateparken, hvor GJUKs målgruppe i høj grad befinder sig eller kommer forbi.
- GJUK lægger sine aktiviteter til "Vild med Galten/Skovby" event, på Skateparken, for at tilgodese GJUKs målgruppe, af børn og unge.
- GJUK udnytter fortsat kontakten til byens unge, til at få dem til at involvere sig i og påtage sig ansvar for driften af Skateparken på Bytoften.
- Til varetagelse af opgaven er der nedsat et Skaterudvalg bestående af:
  - 1 repræsentant fra GJUKs Bestyrelse.
  - 1 medarbejderrepræsentant fra GJUK.
  - 2 aktive forældre blandt brugere i Galten/Skovby.
  - 2 brugerrepræsentanter blandt børn og unge i Galten/Skovby.

Forventede virkninger for borgeren  
Stærke ungdomsfællesskaber og Inspirerende ungdomsmiljøer.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Skaterudvalget mødes en gang årligt og evaluerer på Skaterparkens virksomhed og brug.

## **Udviklingsmål: Miniklubben.**

Baggrund og formål:

Vi prioriterer at have en skærpet strategisk tilgang omkring vores muligheder for at tilgodese vores mindste medlemmer / brugere.

3 Årgang blandet med øvrige op til 7 årg. Afføder behov for nærvær og styret aktivitets udbud.

GJUK er udfordret på vores aktuelle normerings nøgle, og der skal derfor tænkes kreativt for at nå rundt om hele målgruppen, så ingen børn/unge føler sig overset i en relativ ustruktureret fritid.

Det politiske og strategiske afsæt:  
Dagtilbudsloven.

#### Udviklingsmål:

Med udgangspunkt i først halvår 2023 vil vi prioritere forskellige prøvehandlinger ifht. Vores struktur / normering, med henblik på dels at bidrage med det bedste tilbud / muligheder for Mini målgruppen, men også for at have styr på vores interne linjer ifbm. Forventet modtagelse af en ekstra 3 årg. klasse 1/8.23.

#### Aktiviteter:

Gennem dialog, vil vi prioritere vores ressourcer med mest mulig nærvær og kontakt omkring vores yngste brugere, det skal blandt andet ske med prioriterede aktiviteter og voksenstyret rammesætning.

#### Forventet virkning:

At både brugere og forældre oplever et godt tilbud.

#### Opfølgning

Løbende opfølgning og tilretning via personalemøderne.

**LJ. Januar 23.**