

## Udviklingskontrakt 2019 for Hørning junior- og ungdomsklub

Direktionens udviklingsspor 2019 ”Mennesker møder mennesker” er for Hørning junior- og ungdomsklub ikke noget nyt. Hvad enten vi møder børn/unge, forældre, medarbejder eller andre samarbejdspartnere, så gælder det, at vi mødes som mennesker, og at vi altid tager udgangspunkt i hvor netop det enkelte menneske befinder sig.

I udviklingssporene lægges der op til, at vi skal blive bedre til at vise hvordan vores arbejdsindsats har virkning for vores børn og deres forældre, ligesom vi fremadrettet også skal blive bedre til at følge op på virkningen af vores arbejde. I forbindelse med, at vi har været, og stadig er, afsted på udviklingsforløbet Bæredygtige arbejdskulturer, har vi i Hørning junior- og ungdomsklub allerede haft fokus på at arbejde mere med at få synliggjort både vores indsatser, men også virkningen af disse. Vi ved, gennem dialog med forældre og børn/unge, at vi gør en stor forskel, men vi har ikke været gode til at dokumentere dette. Vi vil derfor fremadrettet ændre vores strategier i forbindelse med vores projekter, aktiviteter og i arbejdet med det enkelte barn, således at vi hver gang får diskuteret mål og indsats, og at vi som følgere af det, får nemmere ved at se hvilken udvikling der har været, og hvad den følgende indsats skal være.

I Hørning junior- og ungdomsklub har vi altid arbejdet med visionær ledelse. Det at sætte retningen, men samtidig give medarbejderne frie tøjler i forhold til, hvordan de kommer derhen. Det gør, at medarbejderne får lov til at forny sig og eksperimentere, samtidig med, at de hurtig kan fornemme, hvordan deres egne evner passer ind i helheden og dermed forstår, hvad der forventes af dem. At medarbejderne tager ejerskab for opgaven gør, at de altid giver sig fuldt ud, og når alle arbejder hen mod samme mål, skabes en fællesskabsfølelse, der gør medarbejderne stolte af at arbejde i vores klub.

Det afspejles bl.a. på vores lave sygefravær, men også på den meget lille procent af opsigelser i personalegruppen – når personalet er i harmoni med organisationernes værdier, mål og mission, så giver det lyst til at blive i mange år på samme arbejdsplads.

Alle medarbejdere har været med i processen i udarbejdelsen af udviklingsmålene for 2019. Ledelsen har haft overskrifterne for nogle af målene, og medarbejderne har derefter haft indflydelse på selve indholdet, aktiviteterne og opfølgning. Derudover har der været mulighed for selv at komme med forslag til yderligere udviklingsmål. Dette arbejde er forgået på vores personalemøder og på en personaledag i november, der strategisk var lagt, så det gav mening at kontraktmålene var et punkt på dagsordenen.

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, ”Vores relation til folkestyret”, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, ”Vores relationer til hinanden” og hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner, ”Vores relationer til borgerne”.

### ***Fælles udviklingsarbejde for junior- og ungdomsklubber i Skanderborg.***

Hørning juniorklub vil i 2019 være med til at iværksætte et fælles udviklings arbejde 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.

Vi skal fortsætte klubkulturarbejdet med udgangspunkt i kulturforstærkerne; Vis tillid, skab relationer, del ressourcer, tænk nyt.

### **Aktiviteter:**

Som indledning afholder vi et fælles inspirationsmøde for alle klubmedarbejdere i kommunen d.23.1 2019 på Sct. Georgsgården, hvor indholdet er:

- Workshop med fritidspædagogiske emner og dilemmaer.
  - Etablering af netværk.
  - Vidensdeling – klogere på hinandens daglige praksis.
  - Der vil blive afholdt et lignende møde i efteråret 2019.
- 
- Der er i 2018 nedsat en arbejdsgruppe bestående af fritidsledere på tværs af kommunen med fokus udvikling og kvaliteten i fritidstilbuddene i kommunen. Det har til hensigt at højne kvaliteten i kommunens eksisterende fritidstilbud og samtidig sætte fritidspædagogikken i spil og på dagsordenen i 2019 i de tværfaglige ledelsesfora i både det lille og store fællesskab.
  - Der afholdes fælles ledermøder i fritids- og ungdomsklubregi fire gange årligt, og klubledernetværket etablerer arbejdsgrupper efter behov med deltagelse af leder og/eller medarbejder.
  - Vi samarbejder om og leverer personale til ”Den Matrikelløse Klub”.
  - Vi afholder i fællesskab to årlige store rollespil i Dyreskoven og Søbadet for alle fritidsklubber i Skanderborg.
  - Der sættes gang i ”Klub Games” – hvor klubber besøger hinanden og dyster i forskellige aktiviteter på tværs af klubber, byer og alder.
  - Der afholdes to store LAN på tværs af fritids- og ungdomsklubberne med afsæt i de daglige E-sportsaktiviteter, der allerede er etableret i de enkelte klubber. Der sigtes mod at kunne oprette en lokal E-sportsliga indeholdende et Skanderborg E-sport klubmesterskab.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Internt: Personalemøder, hvor leder og medarbejder efter hvert arrangement i fællesskab evaluerer og formidler viden til hinanden.

Umiddelbart efter hver aktivitet er der evalueringsmøder for de medarbejder, der har deltaget. De formidler det så hver især videre til deres egen klub.

På bestyrelsesmøder, hvor bestyrelsen bliver informeret om de aktiviteter der har været, og hvad næste skridt bliver.

Eksternt: De fælles inspirationsmøder klubberne imellem, hvor alle medarbejderne har mulighed for at udveksle erfaringer med hinanden.

Klubledermøder, hvor vi hver gang evaluerer det der har været og planlægger næste tiltag.

### ***Foresat samarbejde om ”Den Matrikelløse Klub”***

”Den Matrikelløse Klub” arbejder på tværs af de forskellige klubformer i kommunen, og den er dermed et samarbejde mellem ungdomsskolen, skolerne, klubber og de selvejende klubber.

Vi vil i 2019 på tværs af klubberne arbejde med den fortsatte udvikling og daglige drift af ”Den Matrikelløse Klub” samt dens operationelle virke. Den har til hensigt at understøtte unge mennesker til at udvikle sig, finde mening og motivation, finde egne kræfter og finde ind i fællesskaber med andre – så det er den menneskelige og relationelle faktor, der er afgørende.

I klubberne er der et ønske om at udvikle klubarbejdet til at være mere innovativt, og at tilpasse det pædagogiske klubarbejde til ungdomskulturen, som den løbende udvikler sig til at være. Dette skal ske i en form, hvor de udsatte unge i højere grad end i dag kommer ind i forpligtende og meningsfulde fællesskaber.

### **Aktiviteter:**

- Vi har i Hørning junior- og ungdomsklub ansat en medarbejder, i en tidsbegrænset stilling på 1 år. Dette for at kunne tage sig af en gruppe unge, der har en del udfordringer, så vi på den måde kan få dannet nogle sunde relationer til disse unge, for herigennem at kunne hjælpe og støtte den enkelte.  
Samtidig med denne indsats bliver der etableret et samarbejde med ”Den Matrikelløse Klub”, så medarbejderen i det nye år kan komme til at indgå i ungchatten, og fra maj-måned i gadeteams.
- Vi vil i Hørning junior- og ungdomsklub forsat være opsøgende, både om aftenen og i weekenderne, samtidig med at vi vil udføre klubarbejde på egen matrikel såvel som matrikelløst på lokale hotspot.
- ”Den Matrikelløse Klub”-beskrivelse skal genskrives og reformuleres således, at det svarer til det faktiske virke som ”Den Matrikelløse Klub” arbejder ud fra og kan arbejde ud fra.
- ”Den Matrikelløse Klub” arbejder opsøgende med forankring i de lokale klubber og har til opgave at skabe relationer til de unge i målgruppen og arbejde målrettet med de enkelte unge.
- Samarbejde omkring ”Den Matrikelløse Klub” skal understøtte klubber og SSP således, at det opleves, at der bliver en fælles kurs mellem hele klubområdet i Skanderborg Kommune, og at indsatser og udfordringer koordineres.
- Vi vil forsat arbejde på, at der såvel ved ledelse som hos medarbejdere er et fælles commitment om at opnå en kollektiv succes i arbejdet med unge i kommunen.
- Vi vil i fællesskab styrke ”Den Matrikelløse Klubs” agtelse/ navn og synlighed på tværs af alle klubformer i Skanderborg, så alle klubber tænker ”Den Matrikelløse Klub” ind som et naturligt element og regner den for en del af sin klubvirksomhed.
- Vi vil sikre og arbejde med den matrikelløse klubs fortsatte udvikling, på baggrund af den udarbejdede evaluering.
- Vi vil arbejde med og videreudvikle den matrikelløse klubs operationelle virke:
  - På gadeplan.
  - Hot spots. Større arrangementer, hvor unge deltager.
  - Ungekontakten.
  - På den digitale platform.
  - Tilstedeværelse – videreudvikle og blive klogere i fællesskab på tværs. Digital tryghed.
  - Ung chatten/chat om alt, der fylder - Anonym chatrådgivning.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Internt: På personalemøder, hvor vi hele tiden vil have fokus på om vi gør de rigtige tiltag i forhold til de unge, om der er noget som skal være anderledes, og om vi er dér, hvor de unge er.

Eksternt: I lederforummet, som består af en repræsentant fra hver af klubformerne, samt repræsentant fra SSP-koordinationsgruppen. Evalueringer evt. af ekstern part.

## ***Hørning Distriktsforum: Trivsel for alle.***

Under overskriften: ”Distrikt Hørning – det stærke fællesskab mellem foreninger og institutioner” valgte vi i Distriktsforum Hørning i 2018 at påbegynde udarbejdelsen af en fælles trivselspolitik for alle børn og unge i området.

Distriktsforum Hørnings seks kontrakt Holdere arrangerede i maj en workshop med deltagelse af Red Barnets antimobbekonsulent og lokale foreninger og institutioner.

Fra workshoppen udkrystalliserede vi fem centrale udsagn om børns trivsel:

### **Kategori: Forældre**

Alle forældre skal vide, hvordan de kan og skal bidrage

### **Kategori: Barn-barn-relationer**

Alle børn skal opleve at have en ven

### **Kategori: Barn-voksen-relationer**

Alle børn skal have en voksen, de har tillid til

### **Kategori: Voksen-voksen**

Alle voksne har ansvar for at arbejde for børns trivsel

### **Kategori: Fællesskaber**

Alle fællesskaber er karakteriseret ved gode relationer og grundlæggende respekt for ressourcer og forskellighed

### **Aktiviteter:**

- I 2019 vil vi arbejde videre med disse udsagn, sørge for at de bliver udtrykt i helt konkrete handlinger inden for hvert kontraktområde.
- Vi udarbejder en liste med gode ideer til, hvordan man kan sikre, at de fem udsagn kommer konkret til udtryk. De gode ideer trykkes på en plakat, der uddeles til alle institutioner og foreninger i Hørning. Dette for, at foreninger og institutioner i området tager dem til sig og arbejder med dem.
- Distriktsforum Hørning – de seks kontrakt Holdere – arbejder videre med de konkrete forslag til handlinger, der fremkom på den sidste workshop.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Distriktsforum Hørning arbejder med afholdelsen af endnu en workshop. Dels som evaluering af den hidtidige indsats for børns og unges trivsel, dels med plads til evt. nye initiativer.

Den lokale indsats på hvert kontraktområde evalueres lokalt: i skolebestyrelse eller forældrebestyrelse, i LMU, på personalemøder.

Alle kontraktområder har deres egen antimobbepolitik, der er indarbejdet i det daglige arbejde.

## ***Bæredygtig arbejdskultur som nærværskabende***

Vi har fokus på at udvikle en bæredygtig arbejdskultur, hvor vi viser tillid, skaber relationer, deler ressourcer og tænker nyt. Vi skal have blik for medarbejderne. Vi skal medvirke til at skabe et sundt og nærværende arbejdsmiljø, hvor mennesket er i fokus. Med dette menneskesyn kommer der et fokus på den enkelte medarbejders kompetencer og på at bidrage til videreudviklingen af disse. Vi skal understøtte medarbejdernes menneskelige ressourcer, mens vi samtidig sikrer, at disse ikke opbruges. Vi vil øge fokussen på fagligheden hos medarbejderen i forhold til kerneopgaven.

## **Aktiviteter:**

- Via Targit har vi hele tiden fokus på vores sygefravær, som de seneste 12 måneder har ligget på 2,3 procent.
- Leder og en medarbejder færdiggør ledelsesudviklingsforløbet i 2019, hvor vi håber på at få flere redskaber til at videreformidle og inddrage medarbejderne.
- ”Bæredygtige arbejdskulturer” vil fremadrettet være et fast punkt på vores ugentlige personalemøde.
- Leder afholder sygefraværssamtaler efter 3-7-14-modellen, således der er fokus på den enkelte.
- 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.
- Vi vil, både på vores personaledage, på vores personalemøder og i det daglige, vægte plads til pædagogisk tænkning og nye tiltag.
- Ved den årlige MUS snakkes der om trivsel på arbejdspladsen.

## **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Ved hver sygesamtale følges der op på aktuel sygemelding.

Arbejds miljø er et fast punkt på alle vores personalemøder.

Den årlige MUS.

Leders dør er altid åben for en snak.

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

## ***E-sport som pædagogisk værktøj.***

Vi vil gerne være fremadsynet og møde børnene der hvor de er, derfor har vi ansat en pædagog med interesse for E-sport og investeret omkring 200.000 kr. i etablering af et E-sportsrum.

Vi ved, at E-sport og computerspil kan rumme og inkludere rigtig mange forskellige børn på en gang. Når børnene spiller computer betyder det ikke noget, at dem man spiller med eller i mod, ikke ligner én selv. Alder, køn, nationalitet med mere bliver sat til side, for at løses de opgaver, som computerspillene stiller børnene over for.

Computerspillene har en stor betydning for børnene i deres hverdag, hvilket gør det til et vigtigt fokuspunkt for os som pædagoger. Når vi møder børnene dér hvor de er, i dette tilfælde den digitale verden, ser vi utrolig mange muligheder for at lave pædagogisk arbejde.

Rammerne i E-sport og computerspil kan manipuleres, og hvis man har viden om det, så kan man igennem digital leg lave og afvikle aktiviteter for børnene, som styrker helt bestemte kompetencer, så som kreativitet, samarbejde og kommunikation. Ligeledes er mulighederne for at sammensætte og skabe mangfoldige fællesskaber blandt vores børn også til stede. Med det sociale i fokus kan vi styrke bestemte børns sociale kompetencer igennem de inkluderende fællesskaber, som er til stede i vores E-sportsrum.

Vi vil etablere rum til, at alle børn får samme mulighed for at fordybe og udvikle sig i den digitale verden.

Vi vil inddrage forældrene i en forståelse for den digitale verden, for at give dem en større indsigt i de udviklingsmuligheder, de digitale medier tilbyder. Vi vil råde og vejlede forældre og børn i at navigere i den digitale verden og hjælpe til udvikling af det 21. århundredes kompetencer hos børnene, da dette kan være medvirkende til at ruste børnene til fremtidens arbejdsmarked og samfund.



### **Aktiviteter:**

- Vi vil daglig være opsøgende på ”børn med særlige behov”, og dermed give dem mulighed for at være en del af det digitale fællesskab.
- Vi indkalder hvert år til forældremøde, hvor vi informerer om E-sportsrummets funktion og muligheder i dagligdagen, og hvilke krav det stiller til dem som forældre og til børnene som bruger.
- Vi vil afholde 2 årlige ”boot camps”, 4 årlige LAN-partyer, hvor vi tilsigter, at aktiviteten har en pædagogisk værdi.
- Vi vil afholde 2 årlige LAN-partyer i fællesskab med andre klubber i Skanderborg med henblik på relations dannelse på tværs af alder, køn og klub.
- Vi afsætter økonomiske og personalemæssige ressourcer til at drive og udvikle rummet. Samt bidrage til udviklingen af en positiv gaming-kultur i Hørning junior-og ungdomsklub.
- Vi vil hver uge tilbyde specielle aftener for vores 7. klasses børn med fokus på stærke og sunde ungdomsfællesskaber.
- Vi vil bygge bro mellem det digitale og det fysiske, ved at vi en gang om ugen laver bevægelsesaktiviteter i hallen, hvor børnene omsætter deres digitale kendskab til fysisk udfoldelse.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Evaluerer efter hvert arrangement, både med børn, forældre og medarbejder.  
På vores personalemøder og personaledage.