



PIXI UDGAVE

Drifts- og kvalitetssamtaler i ungdomsklubberne i Ungfredensborg 2024



UNGFREDENSBORG

Drifts- og kvalitetssamtaler for ungdomsklubberne i Ungfredensborg

Indledning

I efteråret 2020 blev det besluttet af Børne- og Skoleudvalget: *”At administrationens årlige tilsyn med ungdomsklubberne erstattes med drifts- og kvalitetssamtaler i regi af bestyrelsen for Ungfredensborg og med årlig afrapportering til Børne- og Skoleudvalget”.*

Metode for drifts- og kvalitetssamtaler

Drifts- og kvalitetssamtaler bliver afholdt i de enkelte ungdomsklubber, hvor de pædagogiske teams i fællesskab og sammen med facilitator for drifts- og kvalitetssamtaler besvarer dette.

Driftssamtalerne ligner det oprindelige pædagogiske tilsyn, hvorimod at afkrydsningsfelterne bliver gennemgået i plenum med medarbejdere og ledelse, så alle har den samme forståelse af hvad der bliver svaret på.

Kvalitetssamtalerne tager udgangspunkt i Ungfredensborgs fire pejlemærker og det teoretiske grundlag for at afklare dette sker ved hjælp af Karl Tomms spørgsmålstyper. Formålet med disse spørgsmålstyper er, at medarbejderne i ungdomsklubberne selv skal kunne reflektere over hvorvidt de aktivt bruger de fire pejlemærker eller ej i deres pædagogiske arbejde.

Til sidst bliver der lavet et samlet ledelsesperspektiv af de fire ungdomsklubbers kvalitetssamtaler. Ledelsesperspektivering har til formål at give et nuanceret billede af det at have decentrale enheder samt at tydeliggøre de rammer og vilkår som ungdomsklubberne befinder sig i.

Historisk perspektiv

Siden det sidste pædagogiske tilsyn som blev afholdt i 2019 er ungdomsklubberne gået fra seks til fem ungdomsklubber.

Ungdomsklubberne i Ungfredensborg er:

- UNG3050 i Humlebæk.
- UNG2980 i Kokkedal.
- Klub33 i Fredensborg.
- Klub Unique i Nivå.
- Bøgegården i Kokkedal (driftsoverenskomst med Bøgegården).

Generelt set har der været en ændring af medarbejdere. Der er ansat færre medarbejdere i ungdomsklubberne, men med en større ansættelsesgrad.

Kvalitetsudvikling

Siden 2021 har der været et øget fokus på kvaliteten i ungdomsklubberne. Ungdomsklubberne har først været igennem et aktionslæringsforløb faciliteret af Ungdomsringen. Her var der fokus på en let omsættelig ungdomsprojektmodel, som havde fokus på aktionslæring. Herefter brugte vi en tematiskmodel, hvor ungdomsklubberne valgte fem temaer der er relevante for det pædagogiske arbejde med unge. Temaerne var: 1. Den digitale dannelse og nye sociale arenaer, 2. Teamsamarbejde og kommunikation, 3. Ungeinddragelse og ungedemokrati, 4. Den svære samtale samt 5. Trivsel og mental sundhed.

I efteråret 2023 er vi påbegyndt praksisnær kvalitetsudvikling, som har fokus på at give klubmedarbejderne viden

og færdigheder som de direkte kan bruge i deres pædagogiske arbejde med de unge. Temaerne for den praksisnæste kvalitetsudvikling er: outdoor, teknologi og mad.

Fire pejlemærker for Ungfredensborg

Involvere de unge

- Vi involverer de unge i vores arbejde for at sikre, at vores tilbud matcher deres behov og ønsker. Vi skal lade os inspirere af de unge og lade dem være vigtige aktører i skabelsen af de gode oplevelser således, at de er medskabende til, at Fredensborg Kommune er et godt sted at være ung.
- Det er vores ambition, at unge er involveret fra start til slut i planlægningen af vores aktiviteter.
- Vi inddrager de unge løbende i hverdagen gennem samtaler, spørgeskemaer og anden meningsgivende dialog.

Styrke medarbejderne i udvikling af praksis

- I en omskiftelig verden, der kræver opdatering og opmærksomhed på kerneopgaven, samt for at tiltrække de bedste medarbejdere, tilbyder vi regelmæssigt videreuddannelse og kompetenceudviklingsforløb.
- Det er en væsentlig strategi i ønsket om at fastholdelse af medarbejdere samt for, at vi kan bevare og styrke vores professionelle tilgang.

Inddrage den gode voksne

- Vi har fokus på at inddrage de voksne der er omkring de unge, som kan have indflydelse og størst positiv påvirkningskraft, så vi bedst muligt kan målrette vores tilbud efter de unges interesser.
- Vi er opsøgende i forhold til at samarbejde med forældre, SSP, UU, lærere osv.

Udvikle tværfagligt samarbejde

- Vi har ofte opgaver, hvor forskellige kompetencer skal i spil. Derfor henter vi viden, erfaring og kompetencer både internt og eksternt, og udvikler løbende nye projekter og initiativer med mange samarbejdspartnere. Disse kommer både fra Fredensborg Kommune, kulturstationer, frivillige, private virksomheder, NGO'er og andre, der har et fælles ønske om at gøre en forskel for de unge.
- Det er væsentligt for os at holde vores kerneopgave op imod muligheder og opgaver så, vi prioriterer vores ressourcer bedst.



**Drifts- og
kvalitetssamtale i
Klub Unique
21. februar 2024**



UNGFREDENSBORG

Selvregistrering i forhold til driften af Klub Unique

Selvregistreringen finder sted sammen med de pågældende medarbejdere og ledelsen for at få en dialog samt afklaring imens ledelsen krydser af. Samtalen foregår med ledelsen med det formål at skabe den største gennemsigtighed.

	Ja	Nej	Ikke relevant	Registreret ved tilsyn
Er de forsikringsmæssige forhold vedrørende ungdomsklubben afklaret?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne for befordring af børn og unge? Befordring af børn og unge efter gældende regler i henhold til færdselsloven?	x			
Følges der op på besiddelser af kørekort?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne om røgfri arbejdsplads?	x			
Overholder ungdomsklubben Sundhedsstyrelsen vejledning om hygiejne i ungdomsklubben?	x			
Er der afholdt brandtilsyn indenfor det sidste år?		x		Nej, vi er flyttet ind i lokalerne i august 2023.
Er der afholdt brandøvelse/evakueringsøvelse indenfor det sidste år?		x		
Er der udformet en ajourført beredskabsplan?	x			
Er retningslinjerne for førstehjælpkursus overholdt?	x			
Er der indhentet børne- og straffeattester på alle medarbejderne?	x			
Hvordan håndteres det, hvis attesterne er problematiske?			x	Ledelsen tager sig af dette.
Er ungdomsklubbens lukkedage planlagt i overensstemmelse med Fredensborgs Kommunes retningslinjer for lukkedage?	x			
Er der gennemført en APV i ungdomsklubben indenfor de sidste 2 år?	x			Netop gennemført i januar 2024.
Hvordan bliver der fulgt op på anbefalingerne i APV'en?	x			Der laves handleplaner af arbejdsmiljøgruppen.
Er der særlige sundhedsmæssige problemstillinger i jeres ungdomsklub?		x		
Overholder ungdomsklubben retningslinjerne for håndtering af en bekymring for en ung?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Underretningspligt" og "Ungfredensborgs underretningsguide"
Er alle medarbejdere bekendte med hvilke tegn der indikerer overgreb? (vold, seksuelle overgreb m.m.)?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Er alle medarbejderne bekendte med beredskabsplanen, hvis der er mistanke om overgreb?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Overholder ungdomsklubben Fredensborgs Kommunes sundhedspolitik?	x			Sundhedspolitik for perioden 2023-2026.

Kvalitetssamtale i Klub Unique

Medarbejderinformation:

Navn, ansættelsesgrad, uddannelse.

- Medarbejder A, fastansat 25 timer/uge, uddannet pædagogisk assistent.
- Medarbejder B, fastansat 26 timer/uge, uddannet klubmedarbejder. *Deltog ikke i drifts- og kvalitetssamtalen.*
- Medarbejder C, fastansat 20 timer/uge, uddannet klubmedarbejder.

Pejlemærke 1: Involvere de unge

Klubmedarbejdere inddrager de unge i beslutninger om aktiviteter og praktiske opgaver som madlavning, hvilket øger deres engagement. Ture og fælles aktiviteter er mest værdiskabende, mens mobiltelefoner og pladsproblemer er de største barrierer. Medarbejderne vurderer deres evne til at involvere de unge til 7-9 ud af 10, og de unge sætter pris på frivilligheden i deltagelse, selvom de har udfordringer med obligatoriske aktiviteter og stiller spørgsmålstejn ved klubbens åbningstider og ferielukninger.

Pejlemærke 2: Styrke medarbejderne i udvikling af praksis

Faglig og praktisk udvikling sker gennem hands-on aktiviteter som fisketure, madlavning og konfliktløsning med de unge, og medarbejderne ønsker at forbedre grænsesætning og kommunikation. Praktisk læring, kurser og teambuilding er mest værdiskabende, men personlig motivation er afgørende; medarbejderne vurderer deres udvikling til 6-8 på en skala fra 1 til 10.

Pejlemærke 3: Inddrage den gode voksne

Medarbejderne føler sig involveret i Ungfredensborgs arrangementer, men deltagelse afhænger af de unges interesse. I ungdomsklubben er ugeplaner og bedre sparring nødvendige, og medarbejderne støtter hinanden for at gøre aktiviteterne attraktive. Rollemodeller og aktiv deltagelse fra medarbejderne er vigtigt, og ledelsen bør informere om arrangementer i god tid. Medarbejderne vurderer deres inddragelse til 9 i ungdomsklubben og 8-9 i Ungfredensborg.

Pejlemærke 4: Udvikle tværfagligt samarbejde

Tværfagligt samarbejde indebærer samarbejde med forskellige faggrupper som skolen og SSP, men der er behov for bedre kommunikation for at sikre kontinuitet i støtten til de unge. Medarbejderne deltager aktivt i eksisterende arrangementer og er åbne for nye samarbejdsmuligheder, hvilket vurderes til et niveau på 5-6 ud af 10.



**Drifts- og
kvalitetssamtale i
UNG2980
22. februar 2024**



UNGFREDENSBORG

Selvregistrering i forhold til driften af UNG2980

Selvregistreringen finder sted sammen med de pågældende medarbejdere og ledelsen for at få en dialog samt afklaring imens ledelsen krydser af. Samtalen foregår med ledelsen med det formål at skabe den største gennemsigtighed.

	Ja	Nej	Ikke relevant	Registreret ved tilsyn
Er de forsikringsmæssige forhold vedrørende ungdomsklubben afklaret?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne for befordring af børn og unge? Befordring af børn og unge efter gældende regler i henhold til færdselsloven?	x			
Følges der op på besiddelser af kørekort?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne om røgfri arbejdsplads?	x			
Overholder ungdomsklubben Sundhedsstyrelsens vejledning om hygiejne i ungdomsklubben?			x	Muligvis, vi er et småt lokale
Er der afholdt brandtilsyn indenfor det sidste år?		x		Det ved vi ikke, da vi deler bygning med andre.
Er der afholdt brandøvelse/evakueringsøvelse indenfor det sidste år?		x		
Er der udformet en ajourført beredskabsplan?	x			
Er retningslinjerne for førstehjælpskursus overholdt?	x			
Er der indhentet børne- og straffeattester på alle medarbejderne?	x			
Hvordan håndteres det, hvis attesterne er problematiske?			x	Ledelsen tager sig af dette.
Er ungdomsklubbens lukkedage planlagt i overensstemmelse med Fredensborgs Kommunes retningslinjer for lukkedage?	x			
Er der gennemført en APV i ungdomsklubben indenfor de sidste 2 år?	x			Netop gennemført i januar 2024.
Hvordan bliver der fulgt op på anbefalingerne i APV'en?	x			Der laves handleplaner af arbejdsmiljøgruppen.
Er der særlige sundhedsmæssige problemstillinger i jeres ungdomsklub?	x			Emhætte virker ikke optimalt, når der laves mad. Drikkevandet smager af jern – dette skal undersøges.
Overholder ungdomsklubben retningslinjerne for håndtering af en bekymring for en ung?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Underretningspligt" og "Ungfredensborgs underretningsguide".
Er alle medarbejdere bekendte med hvilke tegn der indikerer overgreb? (vold, seksuelle overgreb m.m.)?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Er alle medarbejderne bekendte med beredskabsplanen, hvis der er mistanke om overgreb?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Overholder ungdomsklubben Fredensborgs Kommunes sundhedspolitik?	x			Sundhedspolitik for perioden 2023-2026.

Kvalitetssamtale i UNG2980

Medarbejderinformation:

Navn, ansættelsesgrad, uddannelse.

- Medarbejder D, fastansat 28 timer/uge, uuddannet klubmedarbejder.
- Medarbejder E, fastansat 20 timer/uge, uuddannet klubmedarbejder.
- Medarbejder F, fastansat 20 timer/uge, pædagogstuderende.

Pejlemærke 1: Involvere de unge

Medarbejderne inddrager de unge i aktivitetsvalg og spørger dagligt om deres præferencer, hvilket skaber medbestemmelse og engagement. De unge involveres gennem åben kommunikation og aktiv deltagelse, men manglende opfindsomhed og ressourcer er barrierer, mens medarbejderne ønsker mere plads og vidensdeling for at forbedre ungeinddragelsen.

Pejlemærke 2: Styrke medarbejderne i udvikling af praksis

Faglig og praktisk udvikling sker gennem kurser og kvalitetsudvikling, med et ønske om mere formel videreuddannelse og karrieresamtaler. Medarbejderne vurderer deres udvikling til lidt over 5 på en skala fra 1 til 10, med fokus på egen initiativ og støtte fra ledelse og kollegaer som afgørende faktorer.

Pejlemærke 3: Inddrage den gode voksne

Medarbejderne føler sig godt inddraget i Ungfredensborg, især i aktiviteter og idéudvikling, men ønsker mere interaktion mellem klubberne. I deres egen ungdomsklub føler de sig meget inddraget med stor ejerskabsfølelse og vurderer inddragelsen til 10, mens den i Ungfredensborg vurderes til 8.

Pejlemærke 4: Udvikle tværfagligt samarbejde

Tværfagligt samarbejde indebærer samarbejde med andre aktører som SSP, SFO2 og de andre ungdomsklubber om de unges trivsel. Samarbejdet er hovedsageligt med SSP og SFO2, og der efterlyses et bedre samarbejde med skolen.



**Drifts- og
kvalitetssamtale i
Klub33
5. marts 2024**



UNGFREDENSBORG

Selvregistrering i forhold til driften af Klub33

Selvregistreringen finder sted sammen med de pågældende medarbejdere og ledelsen for at få en dialog samt afklaring imens ledelsen krydser af. Samtalen foregår med ledelsen med det formål at skabe den største gennemsigtighed.

	Ja	Nej	Ikke relevant	Registreret ved tilsyn
Er de forsikringsmæssige forhold vedrørende ungdomsklubben afklaret?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne for befordring af børn og unge? Befordring af børn og unge efter gældende regler i henhold til færdselsloven?	x			
Følges der op på besiddelser af kørekort?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne om røgfri arbejdsplads?	x			
Overholder ungdomsklubben Sundhedsstyrelsens vejledning om hygiejne i ungdomsklubben?	x			
Er der afholdt brandtilsyn indenfor det sidste år?	x			
Er der afholdt brandøvelse/evakueringsøvelse indenfor det sidste år?		x		
Er der udformet en ajourført beredskabsplan?	x			
Er retningslinjerne for førstehjælpkursus overholdt?	x			
Er der indhentet børne- og straffeattester på alle medarbejderne?	x			
Hvordan håndteres det, hvis attesterne er problematiske?			x	
Er ungdomsklubbens lukkedage planlagt i overensstemmelse med Fredensborgs Kommunes retningslinjer for lukkedage?	x			
Er der gennemført en APV i ungdomsklubben indenfor de sidste 2 år?	x			Netop gennemført i januar 2024.
Hvordan bliver der fulgt op på anbefalingerne i APV'en?	x			Der laves handleplaner af arbejdsmiljøgruppen.
Er der særlige sundhedsmæssige problemstillinger i jeres ungdomsklub?		x		
Overholder ungdomsklubben retningslinjerne for håndtering af en bekymring for en ung?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Underretningspligt" og "Ungfredensborgs underretningsguide.
Er alle medarbejdere bekendte med hvilke tegn der indikerer overgreb? (vold, seksuelle overgreb m.m.)?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Er alle medarbejderne bekendte med beredskabsplanen, hvis der er mistanke om overgreb?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Overholder ungdomsklubben Fredensborgs Kommunes sundhedspolitik?	x			Sundhedspolitik for perioden 2023-2026.

Kvalitetssamtale i Klub33

Medarbejderinformation:

Navn, ansættelsesgrad, uddannelse.

- Medarbejder G, fastansat 20 timer/uge, pædagog.
- Medarbejder H, fastansat 20 timer/uge, pædagog.
- Medarbejder I, fastansat 20 timer/uge, uuddannet klubmedarbejder.

Pejlemærke 1: Involvere de unge

Medarbejderne arbejder med at involvere de unge ved at lade dem deltage i beslutninger om aktiviteter, klubbens drift og opfordre dem til at bidrage med ideer. De er aktivt involveret i beslutningsprocesser og aktiviteter som pool og spil. Travlhed og manglende tid kan dog være barrierer, selvom de vurderer jeres indsats til 7-8 på en skala fra 1 til 10. Set fra de unges perspektiv er klubben god til at involvere dem, men der er plads til forbedring især med opfølgning på initiativer.

Pejlemærke 2: Styrke medarbejderne i udvikling af praksis

Faglig og praktisk udvikling inkluderer åbenhed fra ledelsen om kurser og daglig interaktion med de unge og kolleger. Medarbejderne ønsker mere viden om unges adfærd og ser sig selv som afgørende for deres egen udvikling, mens det at deltage sammen som teams ses for mest værdiskabende.

Pejlemærke 3: Inddrage den gode voksne

Medarbejderne i Klub33 oplever stor indflydelse og ejerskab over aktiviteterne, mens de ønsker tættere kontakt med ledelsen i Ungfredensborg som helhed. Øget kommunikation og flere fælles personalemøder blev efterspurgt for at styrke inddragelsen.

Pejlemærke 4: Udvikle tværfagligt samarbejde

Tværfagligt samarbejde indebærer samarbejde med skoler, SSP, AKT-lærere og kommunen, primært i håndtering af udfordringer blandt de unge og etablering af relationer. Medarbejderne vurderer samarbejdet til 8-9 og anser lærerne som mest vigtige for deres arbejde.



**Drifts- og
kvalitetssamtale i
UNG3050
14. marts 2024**



UNGFREDENSBORG

Selvregistrering i forhold til driften af UNG3050

Selvregistreringen finder sted sammen med de pågældende medarbejdere og ledelsen for at få en dialog samt afklaring imens ledelsen krydser af. Samtalen foregår med ledelsen med det formål at skabe den største gennemsigtighed.

	Ja	Nej	Ikke relevant	Registreret ved tilsyn
Er de forsikringsmæssige forhold vedrørende ungdomsklubben afklaret?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne for befordring af børn og unge? Befordring af børn og unge efter gældende regler i henhold til færdselsloven?	x			
Følges der op på besiddelser af kørekort?	x			
Overholder ungdomsklubben reglerne om røgfri arbejdsplads?	x			
Overholder ungdomsklubben Sundhedsstyrelsen vejledning om hygiejne i ungdomsklubben?	x			Bemærkninger omkring lyset og støjen i klubben, som skal undersøges.
Er der afholdt brandtilsyn indenfor det sidste år?		x		
Er der afholdt brandøvelse/evakueringsøvelse indenfor det sidste år?		x		
Er der udformet en ajourført beredskabsplan?	x			
Er retningslinjerne for førstehjælpkursus overholdt?	x			
Er der indhentet børne- og straffeattester på alle medarbejderne?	x			
Hvordan håndteres det, hvis attesterne er problematiske?			x	
Er ungdomsklubbens lukkedage planlagt i overensstemmelse med Fredensborgs Kommunes retningslinjer for lukkedage?	x			
Er der gennemført en APV i ungdomsklubben indenfor de sidste 2 år?	x			Netop gennemført i januar 2024.
Hvordan bliver der fulgt op på anbefalingerne i APV'en?	x			Der laves handleplaner af arbejdsmiljøgruppen.
Er der særlige sundhedsmæssige problemstillinger i jeres ungdomsklub?	x			Personalet er mere sygdomsramt end de plejer.
Overholder ungdomsklubben retningslinjerne for håndtering af en bekymring for en ung?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Underretningspligt" og "Ungfredensborgs underretningsguide".
Er alle medarbejdere bekendte med hvilke tegn der indikerer overgreb? (vold, seksuelle overgreb m.m.)?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Er alle medarbejderne bekendte med beredskabsplanen, hvis der er mistanke om overgreb?	x			Dette kan læses i personalehåndbogen under "Beredskabsplan ved overgreb".
Overholder ungdomsklubben Fredensborgs Kommunes sundhedspolitik?	x			Sundhedspolitik for perioden 2023-2026.

Kvalitetssamtale i UNG3050

Medarbejderinformation:

Navn, ansættelsesgrad, uddannelse.

- Medarbejder J, fastansat 20 timer/uge, uuddannet klubmedarbejder.
- Medarbejder K, fastansat 37 timer/uge, hvor 20 timer er i klub og 17 timer er i udskoling på henholdsvis Humlebæk Skole og Langebjergskolen.

Pejlemærke 1: Involvere de unge

Klubben engagerer de unge ved at lytte til deres interesser, arrangere gaming-turneringer og skabe fællesskaber. Aktiv deltagelse fra medarbejderne motiverer de unge, mens lukkede grupperinger og manglende medarbejderinvolvering kan være en hindring. Medarbejderne ønsker flere fysiske aktiviteter og større deltagelse af pigerne og vurderer deres engagement til en 8-9, men ser plads til forbedring især med hensyn til at inkludere pigerne.

Pejlemærke 2: Styrke medarbejderne i udvikling af praksis

Faglig udvikling inkluderer anvendelse af pædagogiske begreber, mens praktisk udvikling indebærer at omsætte disse begreber til handling for at fremme trivsel. Kvalitetsudviklingsaktiviteter som madlavning og større arrangementer har været værdifulde, men udfordringer som støj og mangel på ressourcer hindrer udviklingen, som medarbejderne vurderer til omkring 4-5 på en skala fra 1 til 10.

Pejlemærke 3: Inddrage den gode voksne

Medarbejderne føler sig inddraget i klubben, da de har mulighed for at præge klubben med deres personlighed og etablere relationer med de unge. De vurderer deres inddragelse i klubben som 10, men i Ungfredensborg som 7, da de ikke arbejder på kontoret og derfor oplever en vis adskillelse.

Pejlemærke 4: Udvikle tværfagligt samarbejde

Medarbejderne ser tværfagligt samarbejde som afgørende for løsning af unges bekymringer og konflikter, primært gennem samarbejde med skoler, SSP og ledelse. De vurderer deres nuværende samarbejde fra næsten ingen integration til 7-8 ud af 10, og anser den tætteste kollega som mest vigtig for dagligdagen.



Samlet ledelsesperspektiv af de fire ungdomsklubbers kvalitetssamtaler



UNGFREDENSBORG

Samlet ledelsesperspektiv af de fire ungdomsklubbers kvalitetssamtaler

Denne ledelsesperspektivering har til formål at nuancere billedet af, hvordan det er at have fire decentrale enheder ud fra et ledelsesperspektiv, samt tydeliggøre de rammer og vilkår, ungdomsklubberne befinder sig i lige nu.

I denne ledelsesperspektivering vil vi ikke konkludere eller fortolke på de medarbejderinterview, der har været, men derimod lade dem stå, som de er. Herefter vil vi bruge denne rapport fremadrettet til fortsat at styrke kvaliteten i de enkelte ungdomsklubber og på det samlede ungdomsklubområde. Der er dog redigeret i medarbejdernes udtalelser, så rapporten er blevet forkortet fra 60 til 17 sider. Der er ikke ændret på indholdet i udtalelserne.

Ledelsen i Ungfredensborg prioriterer som udgangspunkt et administrativt og ledelsesmæssigt nærvær i ungdomsklubberne. Det kommer til udtryk ved, at ungdomsklubkoordinatoren og lederen af ungdomsklubområdet kommer forbi alle klubberne i løbet af ugen. Det kan kun lade sig gøre at komme i en ungdomsklub om dagen, da nærværet bliver prioriteret. Såfremt man skal nå flere klubber på en dag, er det på bekostning af dette, og tilstedeværelsen mister således sin værdi. Det betyder dog også, at når der kommer andre opgaver, der skal løses, er det typisk på bekostning af tilstedeværelsen i ungdomsklubberne. Generelt set har vi nogle dygtige og selvstændige klubmedarbejdere, der selv har en forståelse af, hvordan kerneopgaven skal løses. På baggrund af de seneste PUS-samtaler med medarbejderne kan vi se, at der, hvor den fragmenterede administrative og ledelsesmæssige tilstedeværelse bliver en udfordring for kvaliteten i ungdomsklubberne, er manglen på en struktureret feedback- og anerkendelseskultur. Der skal fremadrettet findes en løsning på at arbejde struktureret på en feedback- og anerkendelseskultur, hvor det ikke blot er ledelsens øjebliksbillede af ungdomsklubben, der danner grundlag for anerkendelsen og feedbacken til medarbejderne. Ledelsen i Ungfredensborg vil sammen med de decentrale medarbejdere i organisationen påbegynde en proces, for at se om der findes en mulig løsning på dette.

Rammerne og hermed vilkårene for at drive og lave ungdomsklub er meget forskellige i de fire byer. Samtidig er der også en anerkendelse fra ledelsen af, at de fire byer skal ses og arbejdes med forskelligt. For derved at levere den bedst mulige kvalitet i Ungdomsklubberne. Et strategisk valg, om at ensrette ungdomsklubberne i en sådan grad, hvor der ikke er plads til, at tage hensyn til de unge i de enkelte bysamfund vil ikke være hensigtsmæssigt.

Afslutningsvis er det værd at nævne, at de fysiske rammer også spiller en væsentlig rolle for kvaliteten af vores ungdomsklubarbejde. I Humlebæk har vi størrelsesmæssigt gode rammer og vilkår, men selve ungdomsklubben består stort set kun af ét rum, hvilket påvirker kvaliteten af arbejdet med de unge, da man ikke kan trække sig tilbage for at snakke med dem. I Kokkedal er forholdene næsten kritisable, dog bedre end en matrikelløs ungdomsklub. Disse rammer og vilkår påvirker i høj grad kvaliteten af ungdomsklubben og arbejdet med de unge. Hvis der opstår en konflikt i lokalet, bliver alle i lokalet involveret. I Nivå har der de sidste tre år været et alt for stort fokus på, at man ofte har skullet flytte ungdomsklubben fra Basens lokaler til Nivå Skole Syd, til midlertidige lokaler på biblioteket og nu til 1/3 af Galaksen på Johannes Hages Allé. Dette har medført et fald i fremmødet, som medarbejderne nu har kæmpet op på et flot niveau igen. De mange flytninger har desværre påvirket kvaliteten i ungdomsklubben, da fokus har været på at få de unge ned i klubben igen, hvilket kan gå ud over pædagogikken.

I Fredensborg har vi med den nye (gen)erhvervelse af Ungehuset Alexandra House en formodning om, at kvaliteten i høj grad bliver styrket. Alexandra House er mere end en bygning for Ungfredensborg; det er en naturlig sammenhængskraft for organisationen, da det både bliver et ungehus med mange muligheder og en naturlig arbejdsplads for en del af administrationen. Det bliver et samlet Ungfredensborg under ét tag.