

Pejlemærker

I de senere år har der i Københavns Kommune været specielt fokus på at sikre gode økonomiske og strukturelle rammer i alle daginstitutioner, fritidsinstitutioner og klubber. Nu retter Kommunen fokus på den pædagogiske kvalitet, og har haft *Pædagogisk Kvalitetsudvalg*, til at udarbejde konkrete bud på, hvordan institutionerne styrker deres arbejde med den pædagogiske kvalitet. Det gælder også for LAVUKs Fritids- og Ungdomsklub.

Der stilles fra Kommunens side ikke krav om, hvilken pædagogisk metode den enkelte institution skal benytte. Men der stilles krav om, at der arbejdes metodisk med den pædagogiske praksis. Derfor er der udarbejdet en række pejlemærker, der skal fungere som fælles retning i den mangfoldighed af pædagogikker, metoder og strategier, der eksisterer og udvikles i institutionerne.

Det er pejlemærker som er politisk bestemt og som skal danne grundlag for dialog mellem institutionerne forvaltningen og politikerne i forhold til indsats, udvikling og behov. Pejlemærkerne skal derfor løbende tilpasses, så de hele tiden giver mening.

Købehavns Kommunes Pejlemærker for Pædagogisk Kvalitet:

- 1. Sociale Relationer:** Alle børn og unge har ret til positiv voksenkontakt hver dag – og udsatte børn og unge har et særligt behov for at blive set og få omsorg. Alle børn og unge skal opleve et trygt og omsorgsfuldt miljø, hvor de mødes med respekt og anerkendelse.
- 2. Inklusion og Fællesskab:** Alle børn og unge skal opleve at være en del af et socialt fællesskab. Børn og unge med særlige behov skal inkluderes i fællesskabet med udgangspunkt i deres behov og muligheder. Personalets respekt for børnene og de unges egne kulturfællesskaber er central.
- 3. Sprogindsats:** Alle børn og unge skal have gode udviklingsmuligheder for deres sprog.
- 4. Forældresamarbejde:** Forældre og institution skal indgå i et tæt og ligeværdigt samarbejde om det enkelte barns eller unges udvikling og trivsel. Forældre er en ressource i forhold til samarbejdet om deres børn og skal ses som en del af et partnerskab.
- 5. Sammenhæng og Overgange:** Alle børn og unge skal opleve en helhed i deres liv. Ved overgangen fra et tilbud til et andet, skal barnet/den unge og deres forældre opleve, at der samarbejdes om at skabe en tryk og god overgang.
- 6. Pædagogisk Praksis:** Alle institutioner skal vælge en konkret metode, således at der – på mangfoldige måder – arbejdes systematisk og reflekteret. Institutionerne skal skabe rum for refleksion over det pædagogiske arbejde og kunne indgå i en dialog omkring deres pædagogiske praksis. I valg af metode skal der tages afsæt i den enkelte institutions børne- og ungegruppe og øvrige lokale forhold.

Personalet i LAVUK har bearbejdet pejlemærkerne og i det følgende beskrives det, hvordan vi arbejder med pejlemærkerne i praksis.



1. Sociale Relationer:

Den gode modtagelse

Vi arbejder ud fra en individuel modtagelse. Medlemmernes behov er meget forskellige, nogle modtages direkte fra bussen, mens andre har meget bedre af at komme ind i huset og selv sige goddag. Vi har generelt haft et meget stort fokus på det gode goddag og det gode farvel, og i den forbindelse, den gode opstart på hver aktivitet. Modtagelse sker meget individuelt. Det bliver diskuteret i hvert team, på diverse møder, hvordan hvert enkelt medlem skal mødes.

I opstarten på aktiviteterne har vi en gennemgående kontinuitet. Det er vigtigt for medlemmerne, at de kan gennemskue og overskue opstarten på aktiviteten, således at de har rum til at kunne få talt om, hvad der måtte være. Vi er klar kl. 14.00 til den aktivitet, der bliver udbudt, og er klar til at møde medlemmerne. De forskellige aktiviteter gør det dog på forskellige måder. Hockeyhold sætter f.eks. bender op sammen, løbeholdet bruger gåturen til stadion, til at få talt om dagen og madhold bruger forberedelserne til at høre medlemmerne om dagen.

Relationen til de unge i aktiviteten

Relationen mellem medlemmer og medarbejdere forstærkes ved, at vi deltager i diverse aktiviteter. Det er vigtigt for relationen, at vi deltager, og at vi kan "bære" aktiviteterne således, at medlemmerne får den optimale følelse af deltagelse og gensidighed. F.eks. spiller pædagogerne altid med til hockey, så det bliver en fælles begivenhed at vinde eller tabe, så følelserne bliver delt, forstået og anerkendt. Et andet eksempel er fredagsfesterne, hvor medarbejderne motiverer og igangsætter festens tema, hvorefter medlemmerne selv kan overtage legen og festen i samspil med medarbejderne.

Det gode farvel

Under afvikling eller oprydning af aktiviteterne er der mulighed for at evaluere dagens oplevelser, og de følelser det har medført, der skrives i kontaktbøger og med mere konfliktfyldte medlemmer gennemgås dagen ud fra både medlemmets og medarbejderens perspektiv. Vi har en fast struktur i forhold til støtte af medlemmer og hjemsendelse. Nogle medlemmer har brug for at blive taget i hånden, mens andre er selvtransporterende.

De specielle tilbud indenfor det specielle tilbud

I perioder, hvor vi kan møde ekstra udfordringer i vores dagligdag, har vi valgt at omrokere os i kortere perioder, så vi kan få oprettet et tilbud, der kan møde disse udfordringer. Der er blevet oprettet forskellige teams, der har haft til opgave at møde nogle af vores unge mennesker på en bestemt måde og skabe en struktur i arbejdet med dem.

Dream Team: Tre medarbejdere skabte en tættere ung/voksen kontakt for fire af de mere socialt udfordrede medlemmer. Her blev der fundet nye pædagogiske tilgange og arbejdet intensivt med dem, så de kunne guides i en mere hensigtsmæssig social tilgang til de resterende medlemmer. I takt med den positive udvikling, blev medlemmerne fra Dream Team integreret på en allerede eksisterende linie.

GreenTeam: Fire medarbejdere fastlægger en ny struktur for et medlem, der i begyndelsen af sin tid på Lavuk, havde ekstra svært ved at forholde sig til den eksisterende struktur. Vi oplevede, at der skulle en del forberedende arbejde og flere tværpersonelle møder imellem psykologer og det omkringliggende netværk. Dette havde til hensigt, at flere medarbejdere skulle få kendskab til medlemmet og at der også skulle være mulighed for, at få givet den bedst mulige guidning.

Modtager Team: De ovenstående eksempler er blandt andet årsag til, at der er blevet oprettet et Modtager Team, der har til opgave at tage hånd om de unge, der begynder hos os. Dette team arbejder allerede i løbet af foråret med at tage kontakt til de skoler, der har unge mennesker, der skal begynde i Lavuk. Dette gør vi for, at vi allerede inden de unges opstart, kan give dem et niveau af genkendelse og tryghed, ved de medarbejdere de fremadrettet skal møde.

Konflikthåndtering

Vi bruger os selv som mægler i forskellige konflikter, så medlemmerne føler sig set. I en konflikthåndtering sørger vi for, at medlemmernes oplevelse af konflikten er så tryk som mulig, og derfor hjælper vi dem i deres relation til hinanden og pædagogerne. I konflikter medlemmerne imellem bruger vi gerne en medarbejder fra de Linier medlemmerne repræsenterer, for at sikre, at

det enkelte medlem bliver hørt og forstået. Det sker ved anerkendelse og respekt, hvor medarbejderne lytter og medierer og har det enkelte medlems behov og ønsker i fokus. For eksempel: Medarbejderen hører og gengiver medlemmets problematik, så der opnås en fælles forståelsesramme for alle involverede parter. Derved sikrer medarbejderne, at det enkelte medlem bliver hørt og forstået.

Liniemøder

På de ugentlige liniemøder bliver de enkelte medlemmers behov diskuteret og sikring af den gode voksenkontakt belyst ved, at samtlige medarbejdere på et Liniemøde udfylder et relations skema minimum en gang om året; og følger op på det hver 6. måned.

Ydermere anvendes de ugentlige liniemøder/stormøder/linie pædagogiske dage til kollegial sparring og refleksion af egen praksis.

Feriemappe

Feriemappen er et redskab vi bruger, for at sikre at de enkelte medlemmer stadig har vant rutiner, forudsigelighed og en tryghed, der er med til at give dem en god hverdag i uvante rammer. Her beskrives det, hvordan det enkelte medlem har behov for struktur, kost, medicin og andre relevante informationer.

Ferien adskiller sig ved at bestå af lange dage uden de sædvanlige aktiviteter på skemaet, og den sædvanlige struktur. Her kan der opstå udfordringer og konflikter blandt medlemmerne. Feriemappen er et godt redskab for, at vi kan bevare den gode relation til det enkelte medlem.

2. Inklusion og fællesskab



Indledning

I LAVUK arbejder vi med inklusion og fællesskaber på flere niveauer. Internt ved at danne befordrende relationer og konstellationer medlemmerne imellem, og ved at matche det enkelte medlem med den helt rigtige aktivitet samt det rette niveau.

Eksternt arbejder vi som institution med, at kunne begå sig i det offentlige rum i form af daglige ture ud af huset, deltagelse i arrangementer, samt ved at danne nye samarbejdsmuligheder i vores nærmiljø.

Omdrejningspunktet for fællesskaberne på LAVUK er vores rige aktivitetsudvalg. Vi finder det vigtigt at finde en god balance imellem "faste" og nye aktiviteter – nogle er til genkendelige trygge rammer, andre til spontanitet og hyppige forandringer. Det er i dette spændingsfelt at klubben og de unge hele tiden har mulighed for at udvikle sig. Vi arbejder derfor aktivt på løbende at indgå i dialog, med vores medlemmer omkring, hvilke aktiviteter som passer til den enkelte. Formålet med aktiviteterne er, at støtte de unge mennesker i, at blive aktivt deltagende i eget liv, såvel som det omkringliggende miljø. Dette med et særligt fokus på udvikling af sociale kompetencer.

Det forberedende arbejde

Den forberedende tid udnyttes til pædagogiske refleksioner ud fra det enkelte medlems kompetencer, interesser og udviklingspotentiale. Med en palet af pædagogiske redskaber skaber vi rammerne for, at LAVUKs medlemmer inkluderes som en del af et socialt fællesskab.

I den unges første tid på LAVUK bruger vi ressourcer på at kortlægge den enkeltes interesser, hvorefter de tilknyttes en aktivitet, der matcher disse ønsker og behov. Vi har ofte flere hold inden for samme kategori, da nogle medlemmer rummer de større sammenhænge, mens andre udfolder sig bedst i en mindre kontekst, hvor der er en tydelig struktur.

I vores forberedelse evaluerer vi løbende det enkeltes medlems aktivitetstilbud med særlig henblik på medlemmets udviklingspotentialer og i den sammenhæng ser vi på, hvor medlemmer har behov for støtte til at navigere i relationer og i fællesskabet.

Daglige observationer og dialog gør det muligt at strukturere det pædagogiske arbejde, således at de unge løbende har mulighed for at udvikle sig, og opleve en stigende deltagelse i aktiviteterne.

Med udpræget fokus på de unges signaler og et øje for justeringer, kan de øge deres potentialer, hvilket muliggør at de bidrager mere til det sociale fællesskab.

Vi prioriterer at skabe rammerne for at støtte medlemmerne bedst muligt heri. Eksempelvis hvor ofte har medlemmet brug for en pause? Er der behov for at aktiviteten understøttes med boardmaker, sociale historier, støtte til social kontakt, afkodning af adfærd mv.?

Internt

På LAVUK arbejder vi ud fra et ønske om, at alle medlemmer skal opleve at være en del af et socialt fællesskab. Personalets respekt for medlemmernes egne kulturfællesskaber er grundlæggende for rammesætningen omkring aktiviteterne. Medlemmerne skal inkluderes i fællesskabet med udgangspunkt i deres behov og potentialer.

På LAVUK stræber vi efter at skabe inklusion og fællesskab gennem interne aktivitetstilbud, der har til formål at udvikle og styrke medlemmernes sociale kompetencer, selvfølelse, selvtillid og selvværd. LAVUKs udvalg af aktiviteter favner bredt på baggrund af mangfoldighed og faglighed, dette for at imødekomme den enkeltes ressourcer og interesser, udarbejdet ud fra pædagogisk teoretisk refleksion.

LAVUK tilbyder kreative-, sportslige- og kropslige aktiviteter, som giver medlemmerne mulighed for at indgå, trods deres forskellige forudsætninger, interesser og kompetencer. Gennem fysisk og kommunikativ guidning sikrer pædagerne ligeværdige forudsætninger for deltagelse i fællesskabet.

Et eksempel på kommunikativ guidning kan være på holdet "Abeland" onsdag eftermiddag. Dette er en aktivitet baseret på klassiske "tumble-lege", spil og motoriske udfordringer i form af klatring, øvelser på madras mv., foruden forskellige samarbejdsaktiviteter. Her guider personalet

medlemmerne gennem aktiviteterne verbalt og/eller fysisk, ud fra det enkeltes medlems behov og ressourcer. Gennemgående i øvelserne er, at de først forklares, derefter demonstreres og at de unge inddrages som eksempler på hvordan det skal gøres og derved også guider hinanden. Således bliver eks. svagtseende eller motorisk udfordrede medlemmer inddraget efter egen formåen, men med en fælles dagsorden og en fælles oplevelse.

Eksternt

Vi er som institution synlige i lokalmiljøet og opmærksomme på, at vores unge som udgangspunkt tilbydes de samme muligheder som alle andre borgere. Vi er derfor flittige brugere af cafeer, indkøbsmuligheder, legepladser, svømmehaller og lignende, og tager dagligt ture ud af huset i små eller store grupper. Vi har ridehold på forskellige rideskoler, vi har løbehold på Østerbro Stadion og tager på ture i zoologisk Have.

LAVUK har et voksende samarbejde med de omkringliggende institutioner, hvor fællesarrangementer og fællesomgivelser danner rammen om et fælles og ligeværdigt møde. Derudover har vi et lokalsamarbejde der indbefatter brug af havnefaciliteter samt DUI og dertilhørende cykelværksted, hvor vores unge på lige fod med andre unge, tager del i arbejdet, bakket op af personale fra LAVUK

Vi ønsker med alle disse tiltag, at vores medlemmer så vidt muligt lærer at begå sig i det offentlige rum, og at tage del i dette, samt at kunne udtrykke sig og vise hensyn til omgivelserne, i store eller små grupper. Vores medlemmer skal på samme kår som andre unge, kunne benytte sig af dets tilbud og goder, og nærmiljøet skal kunne opnå kendskab og acceptere vores brugere som en naturlig del af samfundet.

Når vi arbejder udenfor LAVUKs egne faciliteter, er der gået flere arbejdes-processor forud, i form af planlægning, refleksion og fordeling af arbejdsopgaver. Ved daglig refleksion, stort kendskab til det enkelte medlem, samt løbende planlægning og evaluering sikrer vi os, at vi målretter vores tiltag. Derved opnår optimalt udbytte af samfundets faciliteter, og opbygger følelsen af medborgerskab og ligeværd.



3. Sprogindsats

Vi har fokus på sprogindsatsen ud fra to fokuspunkter:

- Det talte sprog – som er målrettet medlemmer, der evner at mestre det talte sprog.
- Det non-verbale sprog – som er målrettet medlemmer, der enten slet ikke har et verbalt sprog eller som har et mindre udviklet verbalt sprog. Men det henvender sig også til de medlemmer, der har et verbalt sprog, men som ikke evner at forstå nuancerne i det talte sprog.

Vi vægter at sætte ord på vores handlinger ved aktivt at italesætte, hvad vi gør i forskellige situationer. Eksempelvis ved toilet-besøg eller på de mange aktiviteter eller ved skiftet fra én aktivitet til en anden. Det gør vi, for at skabe tryghed og forudsigelighed for de unge, så de får den bedste trivsel på Lavuk.

Det talte sprog

For de af vores medlemmer, der mestrer det talte sprog, har vi fokus på sprogbruget. Hvordan de unge bruger sproget i et fællesrum – herunder brugen af "ungdomssprog", slang etc. Dette for at ruste vores medlemmer bedst muligt til at begå sig i det omkringliggende samfund; og styrke dem i at give udtryk for deres ønsker og behov. Vi har implementeret den målrettede fokus på sprogindsatsen i de aktiviteter vi tilbyder. Eksempler på dette er:

"Sladdertaskerne". En samtalegruppe for Lavuks unge piger. Pigerne øver sig i at sætte ord på deres følelser og tanker.

"Sang og Leg". En aktivitet, hvor vi igennem musik og sang øver de unge i at bruge sproget kreativt. Vi har lavet vores egen sangbog med omkring 100 forskellige sange, som spænder vidt fra danske børnesange og fagtesange til traditionelle nye og gamle danske sange. Sangbogen er med til at favne alle medlemmernes forskellige niveauer i sproget og give dem indblik i nuancer i sproget. Gennem sangene øves sprogets rytme, klang og forståelse af sprogets betydning og styrke de unges ordforråd. Fremadrettet skal der arbejdes på at få flere fagtesange implementeret i aktiviteten.

"Samtaler igennem aktiviteterne". Lavuks aktivitetsudbud bygger på sociale relationer, men giver også grobund for gode samtaler med medlemmerne. Her bliver de yderligere styrket i deres sprog, hvad end det er på et tur-hold i skoven, hvor der bliver talt om blade og årstider, på et café-hold,

hvor man øver sig i at tale høfligt til tjeneren og bestille en kop kakao eller i HB-bussen, hvor man taler om dagens oplevelser og lignende.

Det non-verbale sprog

For de af vores medlemmer, der ikke har et sprog bruger vi Tegn-Til-Tale (TTT) i begrænset omfang for at understøtte det talte sprog; og kommunikere med de medlemmer, der er udfordret på sprog og hørelse. Ved at understøtte med TTT fremhæves de bærende elementer i en sætning og budskabet bliver tydeligere og mere konkret for medlemmerne. Mange af vores hørende og talende medlemmer anvender også TTT for at gøre forståelsesrammen mere tydelig. Vi møder dem i dialogen med TTT, så vidt det er muligt. Vi har en kollega ansat som ressource-person, der står for at præsentere TTT til nye medarbejdere og vedligeholde tegnene hos alle andre.



4. Forældresamarbejde

Vi vil det gode samarbejde med pårørende, da det er afgørende for at sikre medlemmerne den rigtige omsorg. Med pårørende mener vi: forældre, værge og kontaktperson på bosted alt efter, hvad der er gældende i det enkelte medlems liv.

Pårørende har krav på at blive hørt og blive taget alvorligt. Vi indgår derfor i dialog og samarbejde med de pårørende og møder pårørende med opmærksomhed, imødekommenhed, åbenhed og indlevelse.

Vi ser pårørendes engagement som en ressource.

Vi samarbejder ved at skrive i kontaktbøger, tager telefonisk kontakt og efter de første tre måneder, efter medlemmets opstart, vil der blive tilbudt en individuel samtale med de pårørende. Til samtalen med de pårørende vil der blive forventningsafstemt om det fremtidige samarbejde.

Vi giver information via Davblad og hjemmeside. Derudover dokumenterer vi nogle af dagens oplevelser på Facebook via foto og små beskrivelser. Forældre/pårørende inviteres også til særlige arrangementer.

Vi har valgt, at hvert enkelt medlem har sin egen kontaktperson på Lavuk og dér igennem søge den bedste pårørende-relation. Den tætte kontakt gør alting nemmere. Accepten af og forståelsen for hverdagens "små knolde og bump på vejen" bliver lettere at håndtere.

Når vi samarbejder med pårørende til unge over 18 er vi bevidste om, at dialogen sker med respekt for de unges selvbestemmelsesret og integritet. Vi vil meget gerne informere og medinddrage om alle væsentlige ændringer eller beslutninger – såfremt de enkelte unge er indforstået med det.

I vores meget brede ønske om samarbejde og dialog er vi bevidste om vores tavshedspligt og videregiver kun personfølsomme informationer med samtykke. Vores udvidede underretningspligt til de sociale myndigheder går dog forud for tavshedspligten, når den unges tarv er truet. Underretningen foregår altid i dialog med pårørende.



VELKOMMEN!

4. Sammenhæng og Overgange

Overgangen som nyt medlem i Lavuks Fritids- og Ungdomsklub

Gennem en tydelig samarbejdsstruktur med skole og forældre er vi medvirkende til at skabe gode rammer for denne væsentlige overgang i den unges liv. Gennem god forberedelse, gennemført i samarbejde med forældre, sikre vi bedst muligt en glidende overgang til LAVUK. Dermed sikres også den unges tryghed og trivsel i opstarten.

Vi har et "Modtage-team" bestående af 5 pædagoger, der varetager denne opgave. "Modtage-teamet" sikrer vigtig vidensdeling i det forberedende arbejde, skaber relationer til de unge ved gensidige besøg og modtager de unge, når de begynder i LAVUK.

"Modtage-teamet" indgår i følgende opgaver omkring det stærke samarbejde:

- Teamet forestår indmeldelsen i LAVUK som sker ved, at den unge og pårørende kommer på besøg. Ved besøget vejleder teamet de pårørende om rammen for overleveringen og indhenter samtykkeerklæring omkring vidensdeling mellem skolen/KKFO og Lavuk.
- Teamet aftaler besøg på skolen og KKFO, hvor vi møder den unge og samtaler med kontaktlærer/pædagog omkring videns overdragelse. Besøgene forventes afviklet i maj måned.
- Teamet indhenter handleplaner og pædagogiske notater fra skolen til at understøtte og styrke kommende pædagogiske tiltag omkring den unge i LAVUK.
- Skolen/KKFO besøger LAVUK med egne lærere/pædagoger og ser igangværende aktiviteter samt møder LAVUKs unge og personale. Besøgene forventes afholdt i juni måned.
- Samarbejdsstrukturen omkring overgangen, evalueres i teamet i september, med feedback fra skolerne.
- Den gode opstart følges op af et forældremøde med den nye kontaktperson på linien. Det sker indenfor 3 måneder.

Vi sikrer igennem denne strukturerede proces, at de unges trivsel, udvikling og livsmuligheder bliver overleveret bedst muligt, med udgangspunkt i de mange års erfaringer pårørende, skole og KKFO har. Det er en stor udfordring for mange unge at skifte fritidstilbud og derfor skal

samarbejdet i den forbindelse bære præg af, at vi ved fælles indsats understøtter og følger op på, at de unge får en god oplevelse i overgangen.

Dén procedure, der benyttes i "Modtager-teamet" koordineres af pædagog Jane Pedersen, og varetages af husets pædagoger, når andre nye medlemmer starter i løbet af året.

Overgangen til Voksenlivet – væk fra LAVUKs Fritids - og Ungdomsklub:

Klubskifte til Voksenklubben:

Når de unge fylder 26 år stopper medlemskabet i Ungdomsklubben. LAVUK har et aftentilbud, Voksenklubben på Strødamvej, hvor de unge har mulighed for at blive indmeldt. De unge vil opleve velkendte ansigter i Voksenklubben, da en større gruppe fra Ungdomsklubben er begyndt dér, de seneste år. Igennem et tæt samarbejde med Voksenklubben, bestræber vi os på at skabe tryghed - og så er der fortsat mulighed for tilknytning til Ungdomsklubben, da flere kolonier er fælles (Skituren, Norgesturen, Wales). Vi mødes også ved flere udvalgte fester, på *Lavukstock* og til fællesaktiviteter som fodbold og hockey.

Fire fredage om året har Ungdomsklubben planlagte besøg i Voksenklubben med pædagoger herfra, hvor vi ser Voksenklubbens aktiviteter og hilser på medlemmerne og pædagogerne.

Hvis den enkelte unge vil tilbydes plads, sker dette i samarbejde med Voksenklubbens ledelse. Det er kontaktpersonen i Ungdomsklubben, der følger med i opstarten og er med til at skabe en tryk overlevering.

Flytte hjemmefra og på bosted:

Størstedelen af de unge oplever at skulle flytte hjemmefra mens de er på Lavuk. Det er en stor ændring og kan være en stor udfordring i deres liv. Emnet er derfor ofte på tale. Mange unge vil dermed opleve et stigende krav om selvstændiggørelse og socialisering - både på et praktisk og på et følelsesmæssigt plan. Dét har vi fokus på, når vi eksempelvis tilbyder aktiviteter, som madhold, ture ud af huset på Café og i teater, fester, pigeclub og drengeclub. Herigennem har vi fokus på vigtigheden af, at de unge lærer at kunne udtrykke sine behov og indgå i et samspil med andre. Og samtidig være lydhør overfor andre.

På vores hold "Sladdertaskerne" bliver der talt om dét at skulle flytte hjemmefra.

To kolleger er i tæt samarbejde med socialcenteret om emnet med udgangspunkt i erfaringerne fra "Sladdertaskerne". Dette samarbejde sker med henblik på at få mere fokus på "Dét at flytte hjemmefra". Til gavn for målgruppen generelt i Københavns Kommune. Klubrådet i Fritids- og Ungdomsklubben deltager også aktivt i dette arbejde.

Kontaktpersonen sørger for den gode overgang ved indflytningen. Vi bestræber os på et godt samarbejde med bostederne omkring de unges trivsel og er i løbende kontakt. Klubrådet har gode erfaringer med at komme på besøg hos hinanden, og viser deres hjem frem for hinanden.

Fra LAVUK til Job/Dagtilbud:

Vi samarbejder med Dagklubben her i huset – og med Lærkevej og Pibergården. Men også med alle andre beskæftigelsestilbud rundt omkring, som henvender sig til LAVUKs unge. Også her gælder det, at vi bestræber os på en løbende dialog for at gøre de unges overgang til arbejdslivet så let og givende som muligt.



5. Pædagogisk praksis

Vores refleksioner i pædagogisk praksis udmøntes sådan:

1. Sum: Daglige refleksioner og erfaringsudveksling i forhold til de enkelte aktiviteter og medlemmer.
2. Liniemøder: 1 gang om ugen holder hver linie personalemøde.
3. Stormøder: 2 gange om måneden mødes alle ansatte til personalemøde.
4. TUS: Team-Udviklings-Samtaler afholdes en gang om året.
5. Liniepædagogiske dage, evt. i form af internater afholdes en gang om året.
6. Supervision. Bruges efter behov.
7. Fokusmedlemsbeskrivelser: Individualiserede handleplansforløb er beskrevet i narrativer.
8. Pædagogiske dage: 2 gange om året.
9. Uddannelsesinstitution: 8 pædagog studerende om året, der forholder sig kritisk til vores pædagogiske praksis. Der er ofte besøgende (både indenlands og udenlands), hvor vi sætter ord på vores egen praksis.

Sum: Alle personaler mødes på hver deres Linie, når medlemmerne er blevet hentet. Vi gennemgår dagen og får kendskab til eventuelle udfordringer, nye problemstillinger og vi får delt refleksioner om medlemmerne.

Liniemøder: Vi har udarbejdet en fast dagsorden, som vi arbejder ud fra. Vi taler om de administrative opgaver, det enkelte medlem, metoder og strategier, vores studerendes refleksioner og forbereder til det kommende stormøde. Der bliver skrevet referat, som bliver sendt til de øvrige Linier samt ledelsen.

Stormøder: Refleksionerne kommer til udtryk ved, at vi behandler og evaluerer på de pædagogiske temaer som vi arbejder med i huset. Vi har f.eks. arbejdet med temaet "*Positiv psykologi*". Dette har været med fokus på at fremme den positive kommunikation med og om medlemmerne, ved at italesætte ressourcer, fremfor at fokusere på begrænsninger. Derudover har vi anvendt den positive psykologi i vores tilrettelæggelse af hverdagen, ved en struktur der fremmer det gode valg i situationen. Vi har italesat dét at skabe rammer om "Det gode goddag og det gode farvel". I forbindelse med stormøderne har vi inkorporeret et vidensdelingspunkt, kaldet *faglighed i fokus*. Herunder præsenteres indhentet viden fra medarbejdere, der har været på kurser, nye pædagogiske tiltag fra de forskellige aktiviteter og Linier samt mere generel udbredning af den faglighed, der er i huset.

TUS: Linierne gør efter behov brug af Team Udviklings Samtaler. Disse kan afholdes både med og uden ledelse. Samtalerne er rammesat af ledelsen i form af bestemte spørgsmålstyper, alt efter hvilket formål samtalerne tjener. Her kommer refleksionen omkring samarbejde og kompetencer på Linien til udtryk. Dette kan f.eks. bruges, hvis en Linie får en ny medarbejder eller hvis der er brug for at ændre strategi.

Tus afholdes som oftest i forbindelse med enten Liniepædagogiske dage eller internater.

Liniepædagogiske dage/Internater: Alle Linier er på internat en gang om året med Lavuks pædagogiske ledere. Internaterne er af to dages varighed. Den enkelte Linie får på internatet den fornødne tid til at drøfte, hvorledes pædagogik, aktiviteter og indsatsområder matcher de medlemmer, der er tilknyttet Linien. Der drøftes også handlemuligheder og indsatsområder i forhold til Liniens samlede udviklingsmuligheder.

Supervision: Vi har mulighed for at benytte os af supervision på Linierne, hvis vi står med særligt udfordrende problemstillinger, af enten pædagogisk, kollegial eller strukturel karakter. Supervisionen forløber ved, at en interviewer stiller afklarende spørgsmål til en fokuspersion, alt imens resten af de involverede reflekterer over det sagte, med henblik på at nærme sig fælles perspektiver og handlemuligheder.

Fokusmedlemsbeskrivelser: Udarbejdes på den enkelte Linie ved Liniemøder eller på Liniepædagogiske dage. Beskrivelsen har en fast form, hvor væsentlige oplysninger angående det pågældende medlem er beskrevet. Eksempelvis kommunikationsform, medicinering, konflikttyper, ressourcer, rutiner og andre relevante oplysninger. Dette sikrer både refleksionen omkring medlemmet i selve skriveprocessen; og samtidig vidensdeling i forhold til øvrige medarbejdere.

Pædagogiske dage: Alle medarbejdere mødes en hel dag, hvor klubben holder lukket. Indholdet varierer fra gang til gang og har enten et pædagogisk indhold, et administrativt indhold eller fokus på trivsel. Formen er præget af dialoger, diskussioner og gruppearbejde med det formål at skabe fælles refleksioner og fælles fodslag om det aktuelle emne.

Uddannelses institution: De studerende har vejledning 2 timer om ugen, hvor der er en ramme for diskussion og refleksion. Disse refleksioner deles på Liniemøder og bidrager til nye perspektiver på pædagogisk praksis. Ydermere er vi åbne overfor besøgende, der har interesse i at betragte vores praksis og dele deres refleksioner med os.

Pejlemærkerne evalueres 2 gange årligt af ledere og pædagoger på pædagogiske dage. Der er for hvert Pejlemærke en fast gruppe pædagoger der i samarbejde med daglig leder sikre arbejde og udvikling inden for pejlemærket.

Dette var gennemgangen af Fritids- og Ungdomsklubbens pejlemærker udstukket af Københavns Kommune og bearbejdet af LAVUKs personale. 😊

På vegne af ledelse og personale

Jesper Rosberg
Afdelingsleder LAVUK FUK