

Lokal udviklingsplan for *Klubben Holme Søndergård*

2016-2017 2017.02.02



1 Indhold

2	Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?	4
2.1	Politiske beslutninger – skærpet strategisk ramme for <i>hele</i> Børn og Unge	4
2.2	Kulturforandring <i>hos os</i> - refleksioner over vores generelle tilgang	5
2.3	Vores samarbejde om tidlig indsats i lokaldistriktet / specialområdet	7
2.4	Vores lokale indsatsområder [i klubben].....	8
3	Vores lokale indsatsområder – nærmere beskrevet	9
3.1	Forældresamskabelse og -samarbejde Udviklingspunkt.....	9
3.2	Medborgerskab Udviklingspunkt	11
3.3	Kommunikationsstragi Udviklingspunkt.....	14



2 Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?

Den lokale udviklingsplan (LUP) beskriver den grundlæggende tilgang og de særlige indsatsområder, vi vil arbejde med i 2016-2017. Med LUP'en stiller vi skarpt på, hvor vi er på vej hen, og hvordan vi vil sikre, at vi når der til.

Afsættet for vores LUP er dels *vores lokale* kvalitetsrapport og de udviklings- og tilsynspunkter, som vi ved vores kvalitetssamtale primo 2016 har besluttet, at vi vil stille skarpt på – og dels byrådets beslutninger om retningen for *hele Børn og Unge* på baggrund af den samlede kvalitetsrapport for Børn og Unge 2015.

LUP'en har altså til formål at sætte retning for os og for vores lokaldistriktssamarbejde. Samtidig skal LUP'en tydeliggøre sammenhængen mellem på den ene side *vores lokale* tilgang og særlige indsatsområder – og på den anden side *de overordnede mål og rammer* for vores område og for Børn og Unge under ét.

2.1 Politiske beslutninger – skærpet strategisk ramme for *hele Børn og Unge*

Kvalitetsrapporten for 2015 viser, at langt hovedparten af de aarhusianske børn og unge kommer godt i vej – men samtidig, at der fortsat er en mindre gruppe børn og unge, hvis sociale baggrund har væsentlig negativ betydning i forhold til deres chancer senere i livet. Der foruden viser rapporten mange nuancer, både i de lokale vilkår for opgavevaretagelsen og i forhold til, hvordan og med hvilken effekt kerneopgaven varetages.

På baggrund af Kvalitetsrapporten for 2015 har byrådet derfor besluttet, at Børn og Unge skal skærpe den strategiske ramme for arbejdet med at løfte *alle* børn og unge. Det skal ske med særlig vægt på følgende fire fokusområder, som også er fremtrædende i byrådets børne- og ungepolitik:

- **Samskabelse – forældre som ressource:** Forældrene er de vigtigste voksne i børnenes og de unges liv. Deres relation og det, de *gør* sammen med børnene, har afgørende betydning for, hvordan børnene klarer sig senere i livet. Derfor skal vi på respektfuld vis stille klare forventninger om, at alle forældre støtter deres børns udvikling. Samtidig skal vi stille redskaber og vejledning til rådighed for forældrene med henblik på, at de kan støtte deres børn. En sådan tættere og mere systematisk samskabelse med forældrene skal bringe alles ressourcer bedst muligt i spil.
- **Videnbaseret ledelse og praksis:** At leve op til ambitionerne i børne- og ungepolitikken indebærer et konstant fokus på børnenes og de unges progression og på at gøre det, der virker bedst. Det forudsætter, at vi sammen med forældrene og børnene/de unge selv løbende sætter mål for deres udvikling – med afsæt i fælles viden, fælles sprog og løbende evaluering. Samtidig kræver det, at vi som professionelle har et konstant fokus på at udvikle *vore* kompetencer.

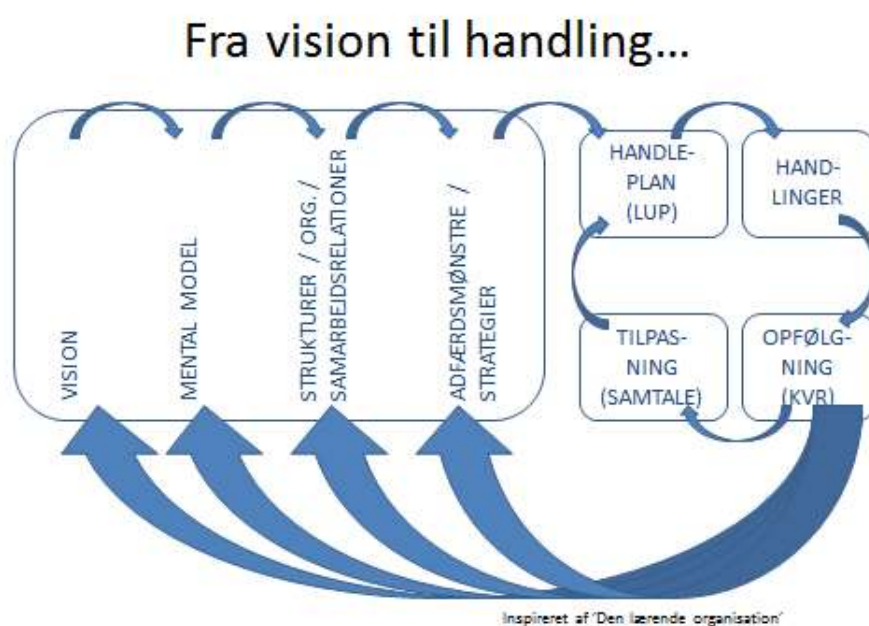
- **Tidlige og forebyggende indsatser:** Alle børn og unges positive udvikling skal understøttes af det daglige pædagogiske arbejde og forebyggende indsatser. Det kræver, at vi bliver bedre til at opdage og reagere på tidlige tegn på mistrivsel og manglende læring hos børnene og de unge – og at møde børn og unge med særlige behov med tidlige, målrettede indsatser.
- **Helhedssyn – øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer:** Arbejdet med børnene og de unge skal have et balanceret fokus på de kognitive og ikke-kognitive kompetencer - i tæt samvirke med børnene/de unge selv, tilpasset deres alder, og med særlig vægt på at styrke deres motivation, robusthed og vedholdenhed samt deres fremmøde og aktive deltagelse.

Disse politiske beslutninger medfører både opdateret vision og en justering af de overordnede effektmål, hele Børn og Unge arbejder efter. Samtidig indebærer en reel omsætning af børne- og ungepolitikken og byrådsbeslutningerne på baggrund af Kvalitetsrapporten for 2015, at hele organisationen tager hul på en kulturforandring med henblik på nytænkning og kvalitetsudvikling af arbejdet med børnene og de unge.

2.2 Kulturforandring hos os - refleksioner over vores generelle tilgang

Jf. dialogmøderne i marts-april 2016, er det en forudsætning for denne kulturforandring, at vi - i stedet for at springe direkte fra vision til handling - først bruger tid på at reflektere over, hvad hhv. **børne- og ungepolitikens vision** og Børn og Unges **mentale model** eller grundlæggende mindset betyder *for os* - og hvilke ændringer det kræver i vores lokale **struktur/organisering/samarbejdsrelationer** samt i vores **adfærdsmønstre/strategier**, hvis vi fremadrettet skal kunne løfte *alle* børn og unge endnu bedre. Denne refleksion og dialog skal vi have sammen – ledere og medarbejdere i Børn og Unge – og med forældrene og vores øvrige samarbejdspartnere.

Refleksion:



Vision:

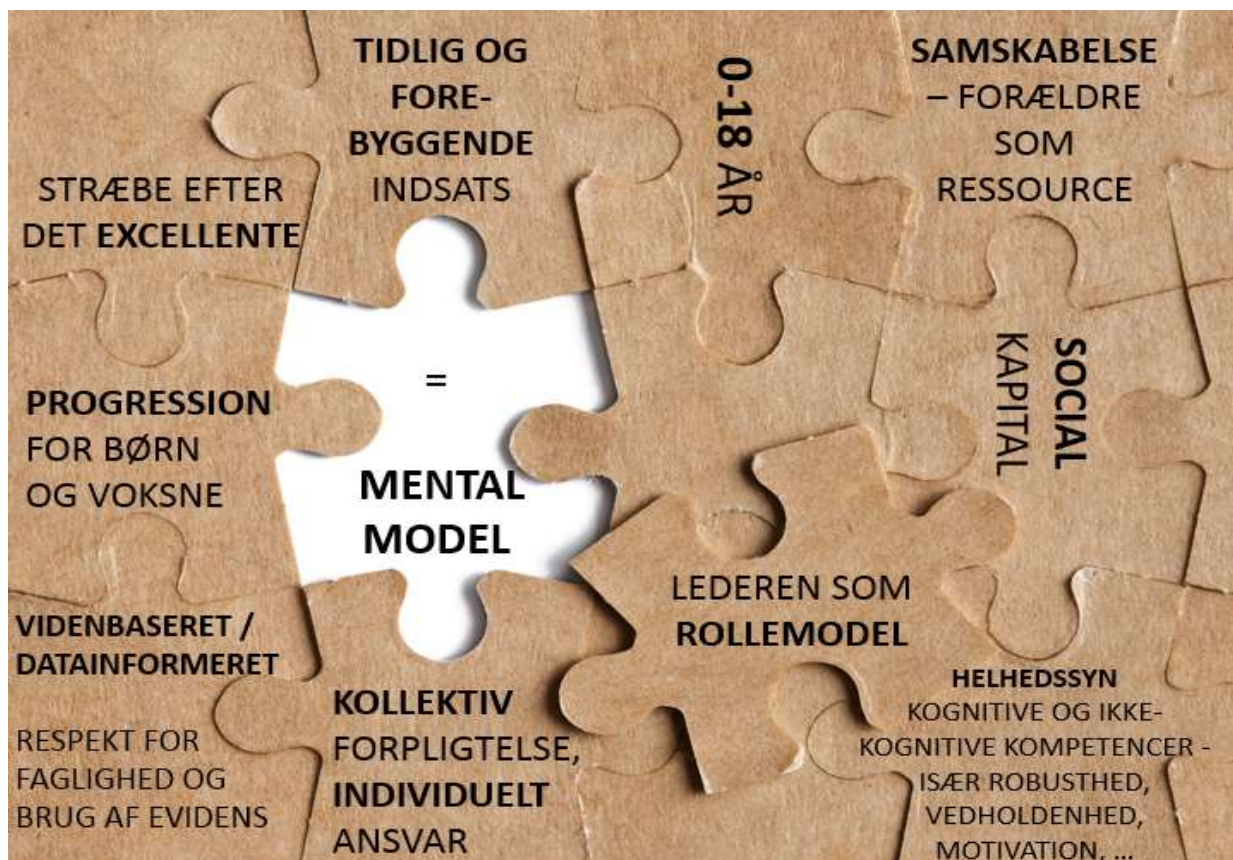


Visionen...

Alle børn og unge, der vokser op i Aarhus, skal have mulighed for at realisere deres **personlige, sociale og faglige potentiale**.

Med andre ord skal alle børn og unge være **glade, sunde og have selvværd**. De skal opleve og bruge **medborgerskab**, deltage i og inkludere hinanden i **fællesskaber**. Og de skal udvikle sig til **personligt robuste, livsduelige og kreative** børn og unge, der bliver **så dygtige, som de kan**, og som med **globalt udsyn og lokal indsigt** er rustede til at møde fremtidens udfordringer.

Mental model:



Alle faste medarbejdere i KHS har set og reflekteret over Jamas Nottinghams oplæg. Det er sket i sammenhæng med oplæg og arbejdsmøder omkring den nye Børn og Ungepolitik, hvor vi også har inddraget ovenstående puslespil for at skabe en sammenhængende forståelsesramme til vores lokale indsatser. Vi er her i december 2016 i fuld gang med prøvehandling, der understøtter indsatsområdet omkring medborgerskab.

Desuden tænker vi, at vores oversættelse af børne- og ungepolitikens vision og Børn og Unges mentale model kræver følgende ændringer i vores lokale samarbejdsrelationer samt i vores adfærdsmønstre/strategier, hvis vi fremadrettet skal kunne løfte alle børn og unge endnu bedre:

- **Samskabelse – Forældre som ressource.** I dialog med bestyrelse, forældre og medarbejdere vil vi fokusere på forventningsafstemning og sammen få kortlagt om der er områder, hvor vi kan optimere vores forældresamarbejde og - samskabelse.
- **Vidensbaseret ledelse og praksis.** Da vi er et kommunedækkende specialtilbud, så arbejder vi ud fra en specialpædagogisk viden i forhold til at sikre den pædagogiske linje. Vi arbejder tæt sammen med hele netværket omkring den unge og har løbende konsulentbistand fra PPR og S for at kunne optimere den enkelte unges trivsel og udvikling. Vi arbejder ud fra en systemisk og anerkendende tilgang med høj grad af medarbejderinvolvering.

I lederteamet er vi i gang med LOKEuddannelsen (dagtilbudsområdet). I den sammenhæng arbejder vi nu mere målrettet med datainformeret ledelse, når vi skal træffe beslutninger. Vi er et lederteam, der arbejder målrettet og praksisnært med vores ledelsesopgaver. Vi tør udfordre vores ledelsespraksis og vi lærer af vores fejl.

- **Tidlig og forebyggende indsats.** I KHS betyder det rettidig indsats; vi arbejder målrettet med overgange fra SFO til Klub og når de unges klubtilbud ophører pga af døgntilbud eller efterskole- og højskole, så tilbyder vi dels videndeling eller aflastning på skolefri hverdage.
- **Helhedssyn – øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer.** I Klubben er vores grundsyn, at alle unge har potentialer. Det er vores opgave sammen med de unge og forældrene at finde dem og sætte dem i spil. Det skal ske med respekt for den unges handicap. De ikke- kognitive kompetencer har vi derfor øje for, men vi vil arbejde mere systematisk med dem i forhold til den enkelte- også når vi har fokus på medborgerskab.

2.3 Vores samarbejde om tidlig indsats på Specialområdet

Ud over vores egne lokale udviklingsambitioner (se afsnit 2.4 samt kapitel 3), samarbejder vi med Langagerskolen, Stensagerskolen og Specialbørnehaven Skovbrynet om at styrke de tidlige og forebyggende indsatser 0-18 år på følgende punkter:

Forældresamskabelse og -samarbejde.

Vi er i efteråret 2016 gået i gang med at få beskrevet et fælles afsæt for hvad vi står for på specialområdet, at vi i fællesskab får reflekteret og undersøgt, hvad vi som samlet område kan stå inde for og få det gjort synligt for vores forældregruppe.

Forældrene skal gerne opleve, at der er **en synlig rød tråd i et 0-18 års perspektiv** for de børn og unge, der visiteres til specialiserede tilbud. Herunder beskrives også overgangene mellem børnehave, Skole og Klub.

Vi forventer at udgive en fælles pjece, som er til nuværende og kommende forældre



2.4 Vores lokale indsatsområder i Klubben Holme Søndergård

I forbindelse med opfølgningen på vores kvalitetsrapport for 2015 har vi besluttet, at vi fremover vil sætte et særligt fokus på følgende:

Udviklings- og tilsynspunkter for 2016-2017:

- **Forældresamskabelse** *Udviklingspunkt*
- **Medborgerskab** *Udviklingspunkt*
- **Kommunikationsstragi** *Udviklingspunkt*

Vi har fortsat fokus på forældresamarbejdet og - samskabelse. Vi vil sammen med forældrene få forventningsafstemt hvordan vi sammen med dem i højere grad kan støtte og bidrage til samskabelse med det formål at styrke de unges positive udvikling.

Medborgerskabet har været et fokusområde i forrige LUP; der er fortsat potentiale til at udvikle og styrke de igangværende processer med det mål at de unge inddrages, får medindflydelse og selvbestemmelse inden for de rammer, som vi har i Klubben Holme Søndergård.

Kommunikationsstrategien skal understøtte en så enkel, tydelig og vedkommende kommunikation mellem Klubbens aktører; medarbejdere, forældre, ledelse og eksterne samarbejdspartnere herunder forvaltningen.

3 Vores lokale indsatsområder – nærmere beskrevet

3.1 Indsatsområde: **Forældresamskabelse og - samarbejde**

Begrebet samskabelse dækker over at offentlige medarbejdere udvikler og producerer velfærd sammen med borgerne frem for borgerne.

Samskabelse må ske med åbenhed og respekt for den viden og de forskellige perspektiver den enkelte bidrager med.

Samskabelse er en **relational koordinering**: fælles mål og viden, gensidig respekt samt korrekt, rettidig og problemløsende kommunikation. Sprog skaber virkelighed

Forældresamarbejde vurderer generelt fungerer godt i KHS og vi ser samskabelse som en supplerende indsats, særligt der hvor vi samarbejder om den enkelte unge.

E: Den ønskede effekt

Vi ønsker at styrke et samarbejde med forældrene omkring de unges **trivsel**, læring og udvikling. Med nye samskabende tilgange som supplement til det eksisterende forældresamarbejde. Det er et middel, når vi har brug for at sætte retning i den unges udvikling og hvor forældrenes medvirken kvalificerer retning og indsats.

Vi vil sammen sikre en god ungdom og opvækst for den enkelte unge.

Der er overensstemmelse med ord, handling og værdier.

Beslutninger og processer skabes sammen og er forpligtigende for alle parter

Vi har respekt og giver anerkendelse af forældrenes viden og erfaring omkring egne unge; vi er som professionelle villige til at flytte os.

Vi har i 2016 et eksempel på et Netværksmøde afholdt i KHS arrangeret af forældre. Det vil vi have flere eksempler på i 2017

Hvordan måler vi effekten:

- Vi vil inddrage forældretilfredshedsundersøgelsen 2017 og supplere med lokale spørgsmål.
- Opsamlinger på konkrete processer ift. både generelt og i forhold til de unge på individniveau.

Y: De planlagte ydelser

Planlagte foraer hvor forældresamskabelse og - samarbejde kan finde sted, skal være tydelige for både forældrene, medarbejderne og de unge

• **Individuelle forældremøder**

Tydelig beskrivelse af form og indhold på forældremøder omkring den enkelte unge: opstart på møderække, hvor der på første møde arbejdes med gensidig orientering og der sættes mål for det fremtidige arbejde – senere opfølgning med fokus på mål og indsatser. Tilgangen skal være anerkendende og undersøgende før der konkluderes og handles. Beskrives af de pædagogiske ledere (AN) *Mulig udfordring for medarbejdere: I hvilke situationer er der ikke frit valg?*

• **Hvilke roller har vi som professionelle, forældre og unge – hvad påtager vi os og forstår vi ved begreberne?**

- Bestyrelsen har i november 2016 haft de indledende drøftelser og fortsætter i 2017
- Lederteam laver en opsamling af principperne for forældresamskabelse og - samarbejde i KHS, som drøftes i LMU og besluttet af bestyrelsen.
- Medarbejderne forholder sig til forældresamskabelse og - samarbejde ud fra principielle rammer og vilkår. Hvad forventer vi som Klub af forældrene og hvor kunne vi tænke os at inddrage dem endnu mere?
- Forældrene vil på teamforældremøder få mulighed for at forholde sig til forældresamskabelse og - samarbejde inden marts 2017.
- **Undersøgelse af om FOKUS/Kvas- Vital arbejdet være relevant for KHS?**
 - FOKUS – en tilgang fra det igangsatte samarbejde mellem forældre og professionelle på specialområdet i Aarhus Kommune:
 - Forventningsafstemning: tydelig fælles mål og fælles dagsorden. Kommunikation så den anden forstår mig.
 - Ordentlighed og ligeværd. Hvad gør jeg og hvad siger jeg. Krop og sprog. Hvordan kommer vi godt videre sammen?
 - Kendskab til hinanden. Hvad ved jeg om den anden part og de udfordringer som medfølger? Hvad er vigtigt for vores relation?
 - Udvikling og læring. Hvad har vi opnået sammen? Hvad kan jeg lære af dig og din viden?
 - Sammenhæng. Er der viden som skal formidles videre? Hvem gør hvad hvornår?
 - Kvas- Vital arbejdet
 - Tager sit afsæt et valg truffet på FU området i Aarhus Kommune - en teori fra Jan Tønnesvang – se video

Hvornår: Leder undersøger i foråret 2017 om det kunne tænkes ind i KHS

O: Organisering af indsatsen

Emnet drøftes og bearbejdes:

- Lederdag 2016.11.13
- Bestyrelsesmødet 2016.11.22
- Lederteammøder i januar 2017
- Bestyrelsesmøde 2017.01.25
- Fællesmøde for alle medarbejdere 27/1 2017
- Forældremøder i teams januar-marts 2017

Indsatsen iværksættes på

- Individuelle forældremøder fra foråret 2017
- Netværksmøder
- Den daglige kontakt mellem forældre, medarbejdere og ledelse

R: Konsekvenser for ressourcer

Vi forventer at

- Lederteamet rammesætter en procesplan og følger indsatserne tæt
- De pædagogiske ledere understøtter og tydeliggør medarbejdernes rolle ift. Forældresamskabelse og - samarbejde.
- Medarbejderne får oplæg, involveres, får sparring og får defineret egne individuelle udviklingsbehov og bidrager på forældremøderne i praksis
- Samskabelse er en tilgang for udvalgte individuelle forældresamarbejder.
- Vi får afprøvet nye tilgange, som giver både forældre og unge mere ejerskab, betydning og forståelse for de indsatser, som har betydning for de unges udvikling.
- Vi undersøger om der er andre metoder, der giver mening i KHS

3.2 Indsatsområde: Medborgerskab

I KHS er der en kultur for at skabe et godt ungdomsmiljø, der inddrager de unges egne ønsker og behov ud fra et individuelt afsæt.

I bestræbelsen på at skabe trygge rammer for alle vores unge sker det, at vi træffer valg på de unges vegne. Det kan være hensigtsmæssigt langt hen ad vejen.

Men kunne vi i højere grad have øje for at tydeliggøre over for de unge, hvornår de selv kan bestemme, hvornår de har medbestemmelse og hvornår de har indflydelse på det, andre bestemmer. Med andre ord: tydeliggørelse ved hjælp af en mere systematisk tilgang til medborgerskab.

Gennem bevidst indsats omkring medborgerskab, så styrker vi de unges motivation, livsduelighed, robusthed og vedholdenhed.

E: Den ønskede effekt

- De unge bliver i højere grad inddraget i de valg, der skal træffes omkring deres dagligdag.
- Medarbejderne har systematisk fokus på hvordan medborgerskab kan praktiseres i KHS.
- Vi har en forventning om, at de unge oplever at have fået større indflydelse og har prøvet at træffe beslutninger.
- Vi benytter metoden Rød- Gul- Grøn, som er en anerkendt metode for målgruppen her i Danmark
- De unge og forældrene har en viden om og en erfaring med hvordan KHS arbejder med medborgerskab.
- Vi vil følge op på og dokumentere, om vi når i mål gennem:
 - o Spørgeskemaundersøgelse hos medarbejderne i november 2016, februar og maj 2017
 - o Kvalitative interviews blandt de unge
 - o Opsamlinger på bestyrelsesmøder,
 - o Forældretilfredshedsundersøgelsen 2017
 - o Fællesmøder med medarbejderne
 - o Løbende på teammøder og Lederteammøder.

Y: De planlagte ydelser

Lederteamet har valgt en overordnet metode for tilgangen til medborgerskab.

Metoden er kendt og benyttet inden for specialområdet i flere år. Derfor er det sandsynligt at de unge vil møde metoden andre steder hvor de kommer hen.

Metoden er enkel i sin form og som indholdsmæssigt omsættes af medarbejderne i hverdagen.

De unge bliver inddraget i beslutninger på tre niveauer:

Rødt: Her bestemmer de unge ikke selv, men de må gerne sige deres mening. Her tager andre beslutningen.

Gult: Der besluttet noget sammen; hører andres mening og der træffes en demokratisk beslutning. Her er medbestemmelse.

Grønt: Den enkelte bestemmer selv. Her er selvbestemmelse.

Medarbejderne vil sammen med de unge bidrage til at de unges forståelse og oplevelser omkring medborgerskab øges.

Der gennemføres kvalitative interviews med de unge i ungdom februar og maj 2017

O: Organisering af indsatsen

Her er en procesplan for Medborgerskab frem til maj 2017.

Dato	Form	Indhold	Formål
19/9 og 30/9	Fællesmøder Oplæg, dialog, film	Fra vision til handling incl. Video med J. Nottinghamham. Hvad giver det anledning til afrefleksioner?	Afsæt for LUP/ kulturforandring I KHS
10/10 og 11/10	Ledelseskonference	Inspiration til ledelse bl.a. Datainformeret ledelse med fokus på datahybrider	Ledelsesudvikling og- fællesskab. Ledelsens Løke øvebane
24/10	Fællesmøde: Lederoplæg og arbejde i teams med valg af 3 fokusområder.	Rammer og vilkår for øvebane og prøvehandling ift. Medborgerskab.	Videndeling, inspiration og data/baseline for medborgerskab. Valg af 3 fokusområder i teams
7/11, 15/11 16/11 17/11	GRUS samtaler om Medborgerskab i de 4 teams	Teamrefleksion og beslutning af prøvehandling med udgangspunkt i de tre teamvalgte fokusområder.	Valg af relevante indsatser som er realistiske og som får effekt for de unge.
21/11	Fællesmøde	Teamoplæg om medborgerskab	Viden om hvad der sker af prøvehandling i KHS som helhed
2/3 -17	Fællesmøde	Midtvejsstatus – feedback Hvor langt er vi og hvordan fortsætter vi?	Få videndelt på tværs af huset: Hvad har vi lært? Er vi på rette spor?
29/5	Fællesmøde	Afsluttende møde: Oplæg fra de 4 teams og lederteam ud fra fælles tema: "Medborgerskab: hvor er vi nu og hvad har vi lært"	Videndeling på tværs af KHS. Hvor er vi nu? Hvad har vi lært? Kan vi fejre en succes?

31/5	Lederdag	Opsamling af data og effekt på indsatsen medborgerskab	At få et samlet overblik og perspektiv på den ledelsesmæssige indsats og effekt. Hvad har vi lært? Hvad vil vi gerne gøre mere af?
Hv.2.uge Nov/16- maj/17	Lederteammøder	Fokus på hvad der skal tages af beslutninger og justeringer for at få indsatsen og den valgte metode til at lykkes ude i de enkelte teams. Kvalificering af de kommende processer.	Sikre at lederteamet når sine mål gennem de enkelte skridt i processen.
Hv.2.uge Nov/16- maj/17	Teammøder	De pæd. ledere dagsordensætter Medborgerskabsindsatser. Feedback og motivation	Inspirere, motivere og sætte kurs for teamets pædagogiske udviklingsarbejde omkring medborgerskab

De pædagogiske ledere følger indsatsen gennem direkte observationer, sparring og dialog med alle medarbejdere.

Der videndeles på tværs af KHS i forhold til indsatserne, så vi får optimeret den samlede indsats.

R: Konsekvenser for ressourcer

Vi prioriterer, at temaet indgår i lederteammøder, fællesmøder, teammøder, forældremøder, bestyrelsesmøder og ungemøder.

Ved hjælp af mindre og målbare prøvehandling sikres der synlig handling ift de unge.

Denne nye arbejdsform afprøves for at få skabt forandringer, der kan optimere vores indsats.

3.3 Indsatsområde: Kommunikationsstrategi

Kommunikationsstrategien skal styrkes for at skabe mere gennemsigtighed og tydelighed for hele organisationen. I de seneste år har medierne fået større betydning for læring og kommunikation. Derfor har vi også i flere haft en intern mediestrategi.

Klubbens velkendte og mest benyttede kommunikation med forældre er kendetegnet ved følgende redskaber:

- *Direkte møde og samtale bl.a. via talk*
- *Mundtlig gennem telefonssamtale*
- *Skriftligt gennem Moment Dairy, SMS, MMS og mails*

Vi vil særligt fokusere på kommunikationsstrategien i forhold til medier, fordi den har stor betydning for hvordan kan optimere den kommunikation, der ikke fordrer den direkte og individuelle samtale og dialog.

Kommunikationsstrategien skal fortsat sikre en god og løbende dialog mellem alle parter i KHS: de unge, forældre, medarbejdere, ledelse og øvrige eksterne samarbejdspartnere.

Kommunikationsstrategien skal understøtte de unges medborgerskab

Lettilgængelige kommunikationskanaler, hvor vi kommunikerer nemt og effektivt.

E: Den ønskede effekt

- De unge, medarbejdere, ledelse og forældre oplever efter en forandringsperiode kommunikationskanaler, der letter den gensidige forståelse.
- De unge har mulighed for adgang til hjemmeside og IBG skærmen – også derhjemme. Det styrker sammenhængen mellem den unge, hjem og Klub
- Let tilgængelige kommunikationskanaler, hvor vi kommunikerer nemt og effektivt, så der frigøres tid til vores kerneopgave – at skabe bedst mulig kvalitet for de unge.
- Tydelige og fælles retningslinjer for hvor, hvordan og hvornår, vi kommunikerer

Hvordan måler vi:

- Vi benytter forældretilfredshedsundersøgelsen til at måle effekten med evt. suppleret med lokalundersøgelse målrettet IBG og Skoleporten.

Y: De planlagte ydelser

- I forhold til ForældreIntra:
 - o Tydelige retningslinjer for til- og frameldinger. De pædagogiske ledere afklarer af vilkårene - herunder procedurebeskrivelse for medarbejderne
 - o Forældremøder i teams, hvor der forventningsafstemmes og informeres ift skoleporten, til og frameldinger ift. klubbens dagligdag
 - o Medarbejderne får redskaber til via workshops og praksisbrug
 - o I forhold til Klubbens interne kommunikation: Rettidige informationsbreve til medarbejderne fra pædagogiske ledere: enkelt og ofte –det samme i alle teams
- I forhold til de unges interaktive storskærme, IBG:
 - o De unge får alle en APP, så de kan tilgå klubben planlagte aktiviteter og fotoserier fra Ipads og iPhones.
- I forhold til alle medier i KHS
 - o På faste månedlige møder arbejdes med rammer og indhold for brug og udvikling af Klubbens medier. Udvalget består af leder samt repræsentanter fra alle 4 teams.

Hvad har vi sat i værk?

- Sammen med bestyrelsen er der lavet en kommunikationsstrategi for KHS.
- Nye kommunikationskanaler er etableret i 2016:

- Skoleporten er tilkøbt i foråret 2016 og det forventes fuldt udrullet ultimo 2016. Skoleporten dækker over hjemmeside, PersonaleIntra og ForældreIntra.
- IBG skærme er interaktive storskærme, som er opsat tre centrale steder i Klubben i januar 2016. Alle medarbejderne er introduceret til systemet og de fleste unge er kan selv bruge skærmene.

Hvad vil vi sætte i værk?

- Forældremøder i teams, hvor vi orienterer og drøfter måden vi kommunikerer på og afstemmer forventninger.
- Fællesmøde for medarbejderne, hvor kommunikationsstrategien fremlægges og drøftes
- Give de unge adgang til visning af IBG skærmene via en APP

O: Organisering af indsatsen

I forhold til de unges kommunikationsmuligheder og mediebrug i Klubben:

Fortsat månedlige arbejds møder på tværs af teams understøttet af Klubleder, hvor der er koordineres forståelser, videndeles og udvikles ift: I pads og Iphones i teams, IBG skærmene og SkolePorten.

De unge benytter husets IBG skærmene til at danne sig et overblik. Mange kan selv navigere og andre skal have hjælp. IFT dagens hovedaktiviteter, booke ting/ rum i Klubben, hvem har fødselsdag, hvad skal vi spise og genopleve aktiviteter og arrangementer. Dette overblik vil de unge fra starten af 2017 kunne tilgå fra deres private medier via en APP.

I forhold til lederinformation sendes der fra pædagogiske ledere ca. 5-10 x årligt til alle forældre.

R: Konsekvenser for ressourcer

Efteruddannelse som superbruger af Skoleporten og IBG

Oplæringstid til medarbejdere, der har behov

Tid til månedlige udvalgsmøder

Forberedelsestid til ajourføring af Skoleporten og IBG skærmene

Introduktion af IBG APP til medarbejdere, unge og forældre

