KVALITETSKRITERIER FOR FRITIDSKLUBBER OG ÅPNE MØTEPLASSER FOR UNGDOM

STATUS I KOMMUNEN

Fritidsklubbens

- egenverdi som en åpen møteplass med lav terskel for deltakelse er synlig i alle relevante planer.
- rolle som kulturarena er synlig i kommunens kulturplan.
- funksjon i det forebyggende folkehelsearbeidet er synlig i kommunens plan for folkehelsearbeid.
- overordnede mål/verdi er utformet i samarbeid med brukere og ansatte.

MEDVIRKNING OG DEMOKRATI

Fritidsklubben

- har ungdommer som deltar aktivt i driften.
- har budsjett som utarbeides i samarbeid med ungdom og ansatte. De unges synspunkter synliggjøres i budsjettarbeidet.
- motiverer og styrker ungdom som samfunnsaktører.
- legger til rette for demokratiske prosesser der ungdom er involvert.
- har kort vei fra beslutning til handling.
- har ansatte med kunnskap om demokrati og medvirkningsprosesser.
- lærer opp og bevisstgjør de unge om verdien av medvirkning og medbestemmelse.
- bidrar til å synliggjøre de unges meninger ovenfor andre.

REKRUTTERING

Fritidsklubben

- arbeider strategisk for å nå fram til ungdom som ikke bruker andre fritidstilbud.
- har attraktive aktiviteter og muligheter som er relevante for ungdom fra ulike miljøer.
- har ansatte med kunnskap om de ulike ungdoms-miljøene i lokalsamfunnet og vet hvordan de skal nås.
- har ansatte som behersker ulike aktiviteter eller sørge for å hente inn ressurspersoner som kan bidra til varierte aktiviteter.

RESSURSER

Fritidsklubben

- har ressurser som gjør det mulig å tilpasse seg nye behov og utfordringer i ungdomsmiljøene.
- har tilstrekkelig ressurser til å kunne gi de unge aktuelle og relevante aktivitetsmuligheter.
- har lønnsmidler og antall ansatte sett i forhold til antall ungdom, aktiviteter og de lokalene man har til rådighet.
- øremerker ressurser til aktivitet og produksjoner, slik at så mye som mulig kommer ungdommene til gode.
- har tilstrekkelige lønnsmidler til at de ansatte har mulighet for faglig påfyll, tid til planlegging av aktiviteter, evaluering og til å delta i tverrfaglig samarbeid på dagtid.

LOKALER

Fritidsklubben

- er utformet til formålet, og de unges interesser og aktiviteter prioriteres.
- er lett å nå med offentlig transport, eller ligger nært der ungdom bor eller oppholder seg.
- er universelt utformet slik at alle kan delta på aktivitetene.
- har flere rom slik at det er mulig å trekke seg tilbake fra støyende aktiviteter.
- er en god arbeidsplass for de ansatte, med ordinær krav til helse-, miljø og sikkerhet. Det må være møterom, toaletter og kontorarbeidsplass.
- har tilgang til godkjent kjøkken.
- er med og vurderer annen bruk av egne lokaler, slik at det skjer på fritidsklubbens premisser og ikke hindre driften av fritidsklubb.

HOLDNINGSSKAPENDE ARBEID

Fritidsklubben

- har ansatte som tar ungdom på alvor og diskuterer alle temaer som er viktig for ungdom.
- har ansatte som er bevisste sin rolle som forbilder og rollemodeller for ungdommene de jobber med.
- har ansatte som legger til rette for formelle og uformelle samtaler mellom ungdom og ansatte, og ungdommene imellom.
- har ansatte som møter alle med åpent sinn (og godt humør).
- er et inkluderende fellesskap hvor alle føler seg velkomne.
- har ansatte med kunnskap om mobbing og ekskludering, og som praktiserer nulltoleranse for mobbing og krenkende handlinger.
- har ansatte som er oppmerksomme på at enkelt-ungdommer og grupper kan ha særlige utfordringer og som arbeider aktivt for å inkludere disse i det ordinære tilbudet.
- har ansatte som arbeider aktivt for å fremme solidaritet og samhold med andre grupper i samfunnet.
- har ansatte som er bevisst sin posisjon som en blanding av «kompis» og voksen autoritet og hvilke utfordringer dette gir.

KOMPETANSE

Fritidsklubben

- har ansatte med bred sammensatt kompetanse, som sikrer den grunnleggende driften.
- har ansatte med egenskaper og erfaring som speiler ungdomsgruppen med henblikk på alder, kjønn og etnisitet.
- har oversikt over hvilken kompetanse personalgruppa har, og hva den mangler.
- har en plan for kompetanseutvikling basert på en analyse/gjennom gang av fremtidige behov.
- har ansatte med anledning til kompetanseutvikling i ordinær arbeidstid, etter avtale.
- har ansatte som oppmuntres til å lære av hverandre gjennom felles refleksjon over egen praksis.
- har en ledelse som oppmuntrer til kompetanse-utvikling.
- har et verdigrunnlag og en arbeidsform som er kjent for alle samarbeidspartnere og frivillige hjelpere.

TVERRFAGLIG SAMARBEID

Fritidsklubbens

- ansatte har oversikt over de viktigste utfordringene barn og unge i bydelen/kommunen har, og bidrar til å synliggjøre dette i relevante fora.
- ansatte møter andre kommunale samarbeidsparter med respekt, men også med stolthet over det de selv representerer.
- ansatte (leder) deltar i kommunens samarbeidsforum med relevante aktører som politi, barnevern, skole, helsesøster og lignende.
- ansatte kjenner til relevante aktørers rolle i det forebyggende arbeidet.
- ansatte har kunnskap om hvordan offentlig ansattes taushetsplikt skal tolkes og forstås.
- ansatte kjenner sitt eget handlingsrom og vet hvilke tiltak som kan og bør iverksettes i gitte situasjoner.
- praktisering av taushetsplikt er kjent blant ungdom, foreldrene og andre faginstanser.

FAGFORBUNDET

UNGDOM OG FRITID