

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen



Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler vedrørende forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere i om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Fritidscenter Østerbro Syd

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer:

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Pumpestationens Fritidscenter Præstøgade 21, 2100 KBH Ø	Fritids- og ungdomsklub 600 FK/JK, 65 UK	
Thomas P. Hejles Ungdomsklub Nørre Voldgade 22, 1358 KBH K	Fritids- og ungdomsklub 275 FK, 80 JK, 80 UK	
Idrætsfritidsinstitutionen Skjold FC P. H. Lings Alle 10, 2100 KBH Ø	Fritids- og juniorklub 105 FK	
B29 Fritidsklub Blegdamsvej 21, 2100 KBH Ø	Fritids- og juniorklub 356 FK/JK	

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden?	Under 1 km for alle institutioner: Over 1 km for én eller flere institutioner: X Over 1 km for alle institutioner:
Og dybt gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet?	Af de 4 institutioner ligger de 3 på Østerbro og den sidste i City ved Nørreport. Alle institutioner ligger dog i samme forvaltningsdistrikt. At vi ikke alle er placeret i samme bydel og kommer fra samme kultur har bidraget med diversitet i organisationen og har desuden skabt en naturlig samarbejdsbaseret kobling til resten af distrikt Østerbro-City-Christianshavn.



<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Fra starten af forsøget har udgangspunktet været at skabe et fritidscenter hvor enhederne har kunnet bevare deres lokale præg til gavn for brugerne, men samtidig kunne høste alle fordelene ved at være i én organisation.</p> <p>Vi har fælles hjemmeside, fælles politikker og fælles pædagogik/pejlemærker. Desuden har vi nedsat medarbejderdrevne arbejdsgrupper og afholder fælles arrangementer for både medlemmer og personale.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Netværkskoordinatoren har de facto mandat til at repræsentere enhederne i forskellige fora, med forbehold for personalefaglige og økonomiske forhold. Vi har været bevidst om udfordringen ved netværksrepræsentation og har derfor givet netværksrepræsentanten øget mandat for at optimere samarbejdet med eksempelvis forvaltning og andre interessenter.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl I så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Vi har en fællespulje i netværket, afsat til bl.a. kommunikationsplatform, hjemmeside, fælles arrangementer og personaleudvikling.</p> <p>Vi er pt. I gang med et kompetenceudviklingsforløb for både ledere- og medarbejdere i fritidscentret.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Det er oplagt at bruge netværket hertil og grundlaget og velviljen for et sådant samarbejde er på plads, om end det ikke har været aktuelt idet alle enheder har en sund og bæredygtig økonomi.</p> <p>Vi har bibeholdt selvstændig økonomiske/juridiske forhold via driftsoverenskomsten, og er derved i udgangspunktet ikke økonomiske forpligtiget i forhold til hinanden.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilke fordele har det medført inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Ja – vi har udviklet en fælles policy for pejlemærkerne – findes på vores hjemmeside. Vi har udviklet en TOPI model der benyttes i alle klubberne. Indenfor vores primære målgruppe, 10-13 års segmentet, sekundært de 14-18 årige.</p> <p>Generelt har det medført at netværkets enheder har opnået en overordnet ensartet tilgang til arbejdet med pejlemærkerne, idet en række medarbejderdrevne arbejdsgrupper har drøftet og arbejdet med retningslinjer for de enkelte pejlemærker, dels overordnede for hele netværket, dels enhedsspecifikke der afspejler lokale forhold.</p> <p>Dette medfører blandt andet at vi i højere grad er i stand til at producere kvantitative data der bygger på en kvalitativ måling (her TOPI)</p> <p>Primo 2018 har vi igangsat et efteruddannelsesforløb i samarbejde med Ungdomsringen og Center for Ungdomsstudier for et stort antal medarbejdere fra alle enheder i FC-Syd.</p> <p>Heri har vi inviteret 7 medarbejdere fra det kommunale FC-Nord til at deltage.</p>

<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Ja.</p> <p>Vi formår at bringe en mangfoldighed af ledelseskompetencer samt medarbejderkompetencer i spil når vi arbejder med fritidscentrets strategier og visioner.</p> <p>Ledelsesområder, hvor netværksstrukturen har gavnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tovholder omkring det strategiske arbejde med pejlemærker - Tovholder samt udvikler af egen TOPI - Facilitator samt kontakt omkring faglig udvikling - Tovholder på arbejdsgrupper der skal understøtte fælles pædagogiske aktiviteter. <p>Andre områder, hvor netværksstrukturen har gavnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medarbejdsstyrede arbejdsgrupper - Medarbejderstyret INTRA – net til brug ved planlægning og evaluering. - Uddannelsesambassadør – 95 % af alle unge skal i uddannelse. Vi arbejder for at nå den målsætning i netværket også.
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Børnene modtager et bedre tilbud idet netværkssamarbejdet (organisationsdannelsen) har medført deling af pædagogfaglige samt fysiske ressourcer, afholdelse af fællesarrangementer, m.m.</p> <p>Børnene oplever således både det nære tilbud, hvor de er i aktivitet med deres kammerater samt oplevelser med andre klubber, hvor de møder nye kammerater og nye aktiviteter.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Samarbejdet har ikke haft stor betydning for forældre der primært er fokuseret på deres lokale institution og deres barns trivsel, der som beskrevet ovenfor, modtager et bedre tilbud.</p> <p>Vi har forsøgt at motivere forældre til at gå ind i netværksarbejdet/netværksbestyrelsen men det fænger ikke rigtigt i vores forældregrupper.</p> <p>Vi har en for forståelse af, at når der ikke lige er nogle problemer, og alt kører så er forældredeltagelsen på klubområdet stærkt dalende.</p> <p>Vi ser en fordel ved at der sidder bestyrelsesformænd i Fritidscenterets bestyrelse og derved er der en direkte kobling til de enkelte institutioner/kvalitet/gennemsigthed.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Ingen nævneværdige udfordringer ved samarbejdet, der overordnet har været en positiv oplevelse.</p> <p>Det har taget tid før at hjulene/lokomotivet kørte som ønsket. Som altid lidt udfordringer med at rammesætte og finde frem til det vigtige. Nu oplever vi en fremgang, et Fritidscenter hvor der er kommet systematik i samarbejdet og hvor personalet hele tiden byder mere og mere ind til opgaven.</p> <p>Den eneste udfordring har været bestyrelsesarbejdet der grundet udskiftning i de lokale bestyrelser, har været noget fragmenteret.</p>

Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket?	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X</p> <p>Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X</p> <p>Ledelsessparring: X</p> <p>Pædagogik-faglig erfaringsudveksling: X</p> <p>Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. børnene i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X</p> <p>Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X (ved ressource teammøderne)</p> <p>Andet (uddyb):</p>
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket?	<p>En gang ugentligt:</p> <p>Flere gange ugentligt:</p> <p>En gang om måneden: X</p> <p>Hver anden måned:</p> <p>Andet (uddyb):</p>
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder?	<p>Ledergruppen har på et strategiseminar fordelt ansvaret for ledelsesmæssige opgaver.</p>
Hvis ja, Hvilke?	<p>Eksempelvis:</p> <p>Fælles aktivitetspulje, pejlemærker, politikker, kommunikationsportal, fælles medlemskab, personalekompetenceudvikling, m.fl.</p>
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	<p>Ud over selve organisationsdannelsen og de mange initiativer forbundet hermed (se andetsteds), har vi fået bekræftet vores oprindelige tro på at lederne i netværket er i stand til at samarbejde og skabe synlige resultater. Endvidere er vi positivt overraskede over hvor stor interesse medarbejderne har vist for at deltage i og bidrage til, faglig udvikling, fællesarrangementer, m.m.</p> <p>Vi oplever desuden at det tydeligt fremgår at vi som ledere har forskellige kompetencer og at vi er blevet i stand til at udnytte dem internt i Fritidscenteret, hvor vi som ledere kan hente hjælp, erfaringer samt inspiration.</p>
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	<p>Som tidligere nævnt har vi et effektivt ledelsesteam, så vores primære fokus – her primo 2018- bliver at efterleve de opgaver og leverancer der er udstukket fra politisk hold samt de aftaler vi har indgået på vores ledelsesseminar.</p>
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne?	<p>Ja.</p>
Hvis ja, hvilke?	<p>Der er etableret flere arbejdsgrupper der forestår udvikling indenfor bl.a. socialpædagogik, leg & bevægelse, fælles INTRA net i form af en elektronisk kommunikationsplatform, politikker/policy, m.m.</p>
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	<p>Igennem en bottom-up baseret tilgang har personalet fra alle afdelinger været inddraget i udviklingsgrupper omkring eksempelvis implementering af pejlemærker, udarbejdelse af politikker, m.m. Personalesamarbejdet har været en helt igennem positiv oplevelse og langt de fleste medarbejdere har indgået aktivt og engageret i dette.</p>

	Der er ligeledes nedsat selvstyrede medarbejdergrupper. Der afholdes hvert år et fælles personalearrangement, hvor der motiveres til mere samarbejde på tværs af klubberne.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentre medarbejderne med begrænset timeantal? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Nej. Der har ikke været behov for dette grundet enhedernes respektive lokale organiseringer der hver især tilbyder muligheder for fuldtidsstillinger. Vi er dog klar til at håndtere denne udfordring, i fald den skulle opstå. Og ved stillingsledighed, taler vi sammen i ledelsesgruppen om, at overtage kompetente medarbejdere fra hinanden. Særligt fokus på de kompetente medarbejdere der af forskellige årsager ikke har en fast stilling i én af netværkets institutioner.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden?	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: X Hvert halvår: Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket?	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X Praktiske ift. børnene i institutionerne: X Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Vi ønsker et styrket bestyrelsessamarbejde og nu er formandsposterne (og dermed bestyrelsesrepræsentanterne til fællesbestyrelsen) på de respektive bestyrelser bemandet, hvorfor vi håber på en positiv udvikling på dette område.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Traditionelt har hver enhed et tilfredsstillende og formaliseret samarbejde med egne skoler – selvom vi ikke er skoletilknyttet. Som selvejende enheder samarbejder vi med en del privatskoler, der grundet deres organisering er dekoblet det formelle system i distriktet. Dette giver netværket den mulighed at tilbyde samme ”pakke” som til kommuneskolerne og dermed trække dem ind i det etablerede system som de- grundet strukturen- er dekoblet fra. Eksempler på denne leverance er ressource teams og uddannelsesambassadører. TPHU har arbejdet med Sølvgade Skole i forhold til at bruge vores lokaler i bevægelses øjemed. Det har resulteret i et længerevarende forløb hvor dele af undervisningen fra skolen har foregået på TPHU’s matrikel. På denne måde får skolen flere muligheder og vi kan arbejde med f.eks. det pædagogiske pejlemærke der hedder ”Overgange”.

	Pumpestationen har i 2017,- og nu også i 2018, gennemført madlavningshold i Langelinieskolens lokaler. Som modydelse får skolen mulighed for at udnytte Pumpestationens klatrefaciliteter.
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Fritidsklubben B29 har haft medarbejdere ansat på Sortedamskolen men da Sortedamskolen etablerede sig med egen KKFO, blev samtlige medarbejdere fyret for at tilgodese egen forretning.
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Vores arbejde tager udgangspunkt i vores vision: "Vi er et samarbejdende Fritidscenter". Her menes at vi er transparente overfor lokalområde og foreningsliv. Hver enhed samarbejder med det lokale foreningsliv ud fra egne behov. Konkret er det kampsport, sejlklub, madskole, rideklub, fodboldklub, bordtennis, brydning, ungdomsskole, bridgecenter m.m. På Fritidscenterniveau har vi fælles tiltag hvor vi medskaber nye organiseringsformer, så sektoren kan udvikle sig i tråd med de politiske ønsker. Af de mange initiativer kan nævnes udarbejdelse af en lokal foreningsportal, foreningsdage hvor foreninger besøger Fritidscenteret og vice versa.
Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Traditionelt har hver enhed- og nu netværket- haft et godt og tæt samarbejde med forvaltningen. Samarbejdet beror på opgaveløsning og leverance, hvilket vi indfrier, hvorfor vi har kunnet fokusere på at udvikle klubtilbuddet generelt.

Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet

Etablering og organisationsdannelse

Vi har nu haft 18 måneder til at etablere det selvejende netværk Fritidscenter Østerbro Syd og er kommet forholdsvis langt i denne proces. Vi er ikke helt i mål, men dog så langt at det nu handler om at samle løse ender. Grundstruktur og indhold er på plads. At beskrive Fritidscenter Syd i alle dets aspekter og indsatser er ikke muligt i denne evaluering, men kontakt os gerne på mail@fcsyd.dk for uddybende information.

Udgangspunktet var at koble en række enheder der igennem en årrække havde samarbejdet i klubbydelsregi og derfor kendte hinanden indgående, på både ledelses- og medarbejderniveau.

Præmissen var også at beholde lokalt lederskab, at bevare diversiteten enhederne imellem, men samtidigt høste alle fordelene ved at være én organisation der stod stærkt, både lokalt og som samlet enhed.

Vi udpegede hurtigt en netværkskoordinator og en netværksbestyrelse.

Vi kom således særdeles godt fra start og har på intet tidspunkt i processen oplevet andet end velvilje og engagement fra ledere, personale og bestyrelser ift. at skabe en handlekraftig organisation der også stod stærkt i lokalområdet.

Der blev hurtigt nedsat personalearbejdsgrupper der skulle udarbejde fælles politikker indenfor eksempelvis socialpædagogisk arbejde, kompetenceudvikling, trivselsvurdering, sprogindsats, omsorgsplan, årshjul, m.m. Dette gav det forventede afkast og vi har nu et fælles katalog alle enheder arbejder efter.

Endvidere påbegyndte vi en række fællesarrangementer såsom personale dage, E-sportsturneringer, idrætsdage, biografdage, modeshow og lignende.

Økonomisk har hver enhed haft et godt udgangspunkt, hvilket også afspejler sig i den samlede organisation. Vi har således ikke haft udfordringer, men er rustet til at imødekomme disse. Ej heller på det pædagogiske område har enhederne haft udfordringer eller anmærkninger, men også her har vi styrket samarbejdet.

Fremtiden

Organiseringen som selvejende netværk har på bedste vis demonstreret styrken ved at den enkelte medarbejder kan bevare sin lokale ansættelse og sine relationer til egne børn, men samtidigt bidrage med sine kompetencer i hele organisationen til gavn for alle enhedernes børn og unge. Også på ledelsesniveau har vi haft gavn af de mange kompetencer der er bragt ind i samarbejdet og har formået at udnytte disse til at styrke fællesskabet.

Vi har været glade for muligheden for at kunne organisere os som Fritidscenter i et selvejende netværk og ønsker at bevare denne organisering, idet vi mener at det er en hensigtsmæssig organisationsmodel i forhold til at levere organisatorisk styrke og lokal kvalitet.

Vi ser optimistisk på fremtiden, vi har søsat en masse spændende skibe og både personale og ledelser gør alt for at navigere dem sikkert i havn. Nogle er af mere eksperimenterende slags, men vi finder sådanne prøvehandlinger berigende, da det er med til at udfordre og skubbe hele Fritidscenteret fremad. Vi ser frem til fortsat at kunne udvikle børne-ungeområdet i Fritidscenteret til gavn for alle implicerede interessenter.