

Kvalitetskriterier for fritidsklubber og åpne møteplasser for ungdommer

Et samarbeidsprosjekt med:



1. Innledning og avgrensing

Ved å utarbeide kvalitetskriterier for fritidsklubber og åpne møteplasser for ungdom vil vi bidra til å profesjonalisere dette fagfeltet. Vi ønsker å si noe om hva som kjennetegner det gode ungdomsarbeidet, i visshet om at kvalitet også må defineres lokalt.

Det profesjonelle ungdomsarbeidet kjennetegnes ved at det utføres av kommunalt ansatte og utdannede ungdomsarbeidere som tar utgangspunkt i pedagogiske prinsipper. Kunnskapen overføres fra den erfarne klubbarbeideren til den nyansatte. Den profesjonelle ungdomsarbeideren reflekterer også over sin egen rolle og praksis, alene og sammen med kolleger. På den måten utvikles ny kunnskap og kompetanse.

I Norge har vi ingen felles utdanning på fritidsfeltet. Vi ønsker at denne gjennomgangen av vesentlige elementer i driften av fritidsklubber og åpne møteplasser kan være med å kvalitetssikre det arbeidet som allerede gjøres. Det er også et ønske at vi bidrar til å belyse feltets kompleksitet og potensial og dermed får forgang i etablering av en hensiktsmessig utdanning på høyskole- eller universitetsnivå.

Fagforbundet og Ungdom og Fritid mener at fritidsklubbmodellen er et godt utgangspunkt for å møte mange av de utfordringene barn og ungdom har og som samfunnet er opptatt av å finne løsninger på. Men da må metodikken og de grunnleggende rammebetingelsene synliggjøres og forankres.

Hvem står bak?

Ungdom og Fritid og Fagforbundet er begge viktige aktører på dette feltet. Ungdom og fritid har i 40 år vært det viktigste fellesskapet for både ungdom og ansatte i fritidsklubb. Som interesseorganisasjon for fritidsklubbene har Ungdom og fritid satt fritidsklubb på dagsorden i møte med politikere, statlige myndigheter, og fagmiljøer. De er en viktig tilrettelegger for fritidsklubb-fellesskapet, gjennom konferanser og kurstilbud, både for ungdom og ansatte.

Fagforbundet er landets største fagforening i offentlig sektor, og over 95 prosent av organiserte fritidsklubbansatte er medlemmer i Fagforbundet. Forbundets prinsipp og handlingsprogram for 2017-2021 slår fast at det er behov for en lovfesting av fritidsklubber. Fagforbundet er opptatt av at ansatte i fritidsklubber skal ha ordnede arbeidsforhold, med muligheter for kompetanseutvikling.

Forankring

For å komme fram til de gjeldende kvalitetskriteriene har vi bygd på vedtatt politikk i de to organisasjonene, eksisterende dokumenter og gjennomførte prosjekter fra både Fagforbundet og Ungdom og Fritid. Deretter har vi invitert ressurspersoner og organisasjoner til et dialogmøte for å diskutere ulike temaer knyttet til fritidsklubbvirksomhet. Det ble i etterkant av dette satt ned en arbeidsgruppe bestående av representanter fra de to organisasjonene. De fikk i oppgave å strukturere og bearbeide innspillene fra dialogmøtet. Arbeidsgruppen laget så et utkast som har blitt sendt på høring til relevante aktører. Mer enn 150 personer fra fagfeltet har bidratt underveis i prosessen.

Relevans

I dette dokumentet har vi brukt begrepet fritidsklubb, og noen ganger åpne møteplasser for ungdom. De som driver tilbud som har andre navn vil oppdage at behovet for forankring, kompetanse, forutsigbarhet og ressurser vil være ganske likt.

Norske fritidsklubber er ulike når det gjelder størrelse, ressurser, antall ansatte og organisering. Målet har vært å beskrive noen kjerneverdier som bør ligge til grunn for drift av fritidsklubber. Vi mener at de aller fleste vil kjenne seg igjen, selv om egen virksomhet er større eller mindre enn gjennomsnittet.

I de fleste fritidsklubber fungerer junior- og ungdomsklubb som en helhet, med flytende overganger mellom junior- og ungdomsklubarbeidet. Driften av junior- og ungdomsklubb har flere likheter enn forskjeller. Felles lokaler, like ansettelsesforhold, like stort behov for forutsigbarhet og trygge rammer. På noen områder er det forskjell ut ifra aldersgruppa. Her har vi lagt hovedvekten på arbeidet med ungdom. En konkretisering av kvalitetskriterier for juniorklubb kan bli aktuelt ved en revidering av dette dokumentet.

2. Fritidsklubbens status i kommunen

Fritidsklubbene har en helhetlig tilnærming til barn og unges oppvekst og inngår som en del av oppvekstmiljøets førstelinje. Klubbene bidrar til å sikre barn og unges tilgang på lokale sosiale møteplasser og gode oppvekstvilkår.

Fritidsklubber er ikke direkte omtalt i noen lovtekster. Men flere lover, og ikke minst FNs barnekonvensjon, understreker betydningen av slike tilbud.

Norge har ratifisert barnekonvensjonen og implementert dens bestemmelser i norsk lov. Barnekonvensjonen treffer fritidsklubbfeltet spesielt innenfor artikkel 12: retten til å bli hørt og artikkel 31: rett til hvile, fritid, kunst og kultur.

Fritidserklæringen er et resultat av disse to artiklene. Det er en erklæring som sier at de som har underskrevet erklæringen (regjeringen, KS og organisasjonslivet) skal jobbe for at alle barn og ungdom skal ha mulighet til å delta i fritidsaktiviteter og til å delta i lek som passer for barnets alder. Gjennom lek og aktivitet blir barn og ungdom inkludert i fellesskap og opplever tilhørighet og mestring. Barn og ungdom skal også involveres og ha innflytelse over leken og fritidsaktivitetene de deltar i.

Fritidsklubbene er egnet til å ivareta barn og unges rett til lek og medbestemmelse. Det viktigste fritidsklubbene kan gjøre er å videreutvikle sin funksjon som et åpent og inkluderende møtested for alle barn og unge.

Kulturloven (§ 5, LOV-2007-06-29-89) sier at staten skal legge til rette for et bredt spekter av kulturvirksomhet, slik at alle kan få mulighet til å delta i kulturaktiviteter og oppleve et mangfold av kulturuttrykk. Staten, fylkeskommunen og kommunene skal sørge for a) at kulturlivet har forutsigbare utviklingskår, b) å fremme profesjonalitet og kvalitet i kulturtilbudet og legge til rette for deltakelse i kulturaktiviteter, og c) at personer, organisasjoner og

institusjoner har tilgang til informasjon om ordninger med økonomisk støtte og om andre virkemidler og tiltak.

Fritidsklubbene er og har vært sentrale kulturaktører for barn og unge i lokalsamfunnet. De er også en viktig brikke i det offentlige arbeid med å realisere Kulturlovens intensjon.

Folkehelseloven sier at kommunen skal fremme befolkningens helse, trivsel, gode sosiale og miljømessige forhold og bidra til å forebygge psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelse, bidra til utjevning av sosiale helseforskjeller og bidra til å beskytte befolkningen mot faktorer som kan ha negativ innvirkning på helsen. Kommunen skal også fremme folkehelse innenfor de oppgaver og med de virkemidler kommunen er tillagt, herunder ved lokal utvikling og planlegging, forvaltning og tjenesteyting. (§ 8, LOV-2011-06-24-29).

Fritidsklubbene er viktige sosiale, åpne møteplasser for ungdom. Det er derfor de er en sentral aktør i realiseringen av kommunens oppgaver knyttet til folkehelseloven.

Kvalitetskriterier for fritidsklubbens status i kommunen:

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

3. Rekruttering

Oppslutning og besøkstall i en fritidsklubb vil variere over tid. Det vi vet er at tilbudet må oppleves attraktivt for de unge, og at det bør ha en viss status i lokalsamfunnet. Det er viktig at foreldrene kjenner til og er trygge på tilbudet. Vi vet også at en fritidsklubb med en blandet brukergruppe fungerer bedre enn der hvor enkelte miljøer får dominere innhold og atmosfære.

Kvalitetskriterier for rekruttering til fritidsklubb og åpne møteplasser:

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

4. Medvirkning og demokrati

Ungdom er en bevegelig gruppe som endrer seg raskt. Medvirkning vil alltid være en viktig del av arbeidet som skjer i en fritidsklubb. Ungdom og Fritid har i boken «Med ungdom som ressurs» (2017) beskrevet hvordan medvirkning henger sammen med tre sentrale komponenter i fritidsklubben. Først må det etableres en stabil og trygg relasjon mellom ungdom og ungdomsarbeider. Dette utgjør grunnlaget for medvirkningsprosessen. Ved å legge medvirkning til grunn for det arbeidet som gjøres på klubben, vil man skape relevante tilbud som ungdommene opplever som attraktive. Ungdom blir en ressurs for klubben og tilbudet, ved at man over tid har lagt til rette for et tilbud som ungdommene føler eierskap og fortrolighet til.

Prinsippet om fritidsklubb som opplæringsarena for demokrati må ligge til grunn for driften av fritidsklubb. Dette bidrar til å gi retning og kvalitet i medvirkningsprosessene i fritidsklubben.

Kvalitetskriterier for fritidsklubbenes arbeid med medvirkning og demokrati er:

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

5. Lokaler

Fritidsklubber har tilhold i mange ulike typer lokaler. Noen har egne lokaler i egne hus, mens andre er samlokalisert med frivillige organisasjoner, eldresenter og barnehager. Noen er arkitekttegnet med gjennomført interiør, mens andre er mer tilfeldig sammensatt av gamle møbler med affeksjonsverdi.

Mange ansatte kvier seg for å stille krav til det fysiske arbeidsmiljøet av frykt for at klubben «rammes». All erfaring tilsier at det er hensiktsmessig med noen retningslinjer også for fritidsklubbens lokaler. Lokalene bestemmer rammen for hvilke aktiviteter som kan foregå samtidig og hva slags arbeidsmiljø det er for de ansatte og ungdommene. Lokalene gir også signaler utad om hvordan tilbudet verdsettes og hvilken status det har. Det er dessuten stort press på kommunale lokaler, og mange utsettes for forventninger om sambruk av lokaler.

- Fritidsklubbens lokaler er utformet til formålet, og de unges interesser og aktiviteter prioriteres.
- Fritidsklubben er lett å nå med offentlig transport, eller ligger nært der ungdom bor eller oppholder seg.

- Fritidsklubbens lokaler er universelt utformet slik at alle kan delta på aktivitetene.
- Fritidsklubben har flere rom slik at det er mulig å trekke seg tilbake fra støyende aktiviteter.
- Fritidsklubbens lokaler er en god arbeidsplass for de ansatte, med ordinære krav til helse-, miljø og sikkerhet. Det må være møterom, toaletter og kontorarbeidsplass.
- Fritidsklubben har tilgang til godkjent kjøkken.
- Annen bruk av fritidsklubbens lokaler skjer på fritidsklubbens premisser og hindrer ikke driften av fritidsklubb.

6. Ressurser

Fritidsklubbens tilgang på ressurser bestemmes over kommunale budsjetter. Det er ingen minimumsrammer for hva som skal til for å drive en fritidsklubb.

De ressursene fritidsklubben har til rådighet påvirker kvaliteten på arbeidet som blir gjort. Aktivitetsmidler og lønnsmidler er derfor like viktige.

Siden alle tiltak er unike med hensyn til antall brukere, beliggenhet og lokalets størrelse og innretning, er det vanskelig å sette en bemanningsnorm som skal gjelde for alle fritidsklubber. Det er viktig å se dette i forhold til sikkerhet, og muligheten til å få gjort en god jobb med enkeltungdommer og grupper.

Kvalitetskriterier for fritidsklubbens ressurser er:

- Fritidsklubbens ressurser gjør det mulig å tilpasse seg nye behov og utfordringer i ungdomsmiljøene.
- Fritidsklubben har tilstrekkelig ressurser til å kunne gi de unge aktuelle og relevante aktivitetsmuligheter
- Fritidsklubbens lønnsmidler og antall ansatte ses i forhold til antall ungdom, aktiviteter og de lokalene man har til rådighet.
- Ressurser til aktivitet og produksjoner øremerkes, slik at så mye som mulig kommer ungdommene til gode.
- Fritidsklubben 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.

7. Holdningsskapende arbeid

Vi vet at holdningsskapende arbeid helst skjer i gode og stabile relasjoner over tid. Relasjonen man skaper til ungdommene på klubben danner grunnlaget for det holdningsskapende arbeidet. Det er viktig å ha et bevisst forhold til hvordan man møter ungdommene og hvordan man viderefører holdninger gjennom å være rollemodell. Det er ikke bare det du sier, men også det du gjør, som tiltrekker seg oppmerksomheten til ungdommene.

Fritidsklubbene skal være det stedet hvor alt kan diskuteres, og hvor alle synspunkter møtes med saklige argumenter. Ungdom skal møtes på sine kognitive, emosjonelle, materielle og

helsemessige utfordringer. For noen er klubbarbeideren den eneste voksne som ser dem og tar dem på alvor.

For å komme i posisjon til å drive holdningsskapende arbeid med ungdom må ungdomsarbeideren delta i miljøet sammen med ungdommene og bygge relasjoner. En ungdomsarbeider skal jobbe for et best mulig miljø for hvert enkelt individ og for ungdommene som en gruppe. Den ansattes rolle er ikke å moralisere, men å utfordre holdninger og skape bevissthet rundt konsekvenser av holdninger.

Kvalitetskriterier for fritidsklubbens holdningsskapende arbeid er:

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

8. Ansatt i fritidsklubb

Kompetente fritidsklubbansatte er en forutsetning for god kvalitet i fritidsklubben. Vi vet at klubbansatte har en mangfoldig bakgrunn. Her finnes både akademikeren, fagarbeideren, lærlingen, praktikeren og en mengde andre «typer». Felles for dem er at de trives med å jobbe med ungdom, at de ofte setter klubbens interesser og behov foran sine egne og er en lite krevende ansattgruppe. Statistikk viser at fritidsklubbansatte ofte har små stillingsprosenter og jobber kvelder og helger (Klubbundersøkelsen 2016/2017). Ofte blir de litt «usynlige» i kommunal sammenheng, siden de kan ha andre arbeidsforhold som ikke tillater at de kan delta på aktiviteter som skjer på dagtid. Slike ansettelsesforhold fører ofte til mer ustabile ansatte. Dette kan påvirke driften av fritidsklubben.

Det er viktig at den ansatte føler seg trygg på jobb og at eventuell risiko og sårbarhet er kartlagt og vurdert.

Kvalitetskriterier for fritidsklubbens ansettelsesforhold er:

- Fritidsklubbens ansatte har ordinære ansettelsesforhold, med arbeidsavtale som beskriver arbeidets innhold og ansvarsforhold.
- Fritidsklubbansattes ansvar og oppgaver står i forhold til stillingsstørrelsen. Arbeid utover fastlagt arbeidstid lønnes etter gjeldende tariff.
- Fritidsklubbens ansatte får opplæring i arbeidet ved oppstart.
- Fritidsklubbens ansatte har mulighet til faglig påfyll, gjennom videreutdanning, konferanser, internopplæring eller lignende.
- Fritidsklubbansatte har medarbeidersamtale med sin leder minst en gang i året.
- Fritidsklubbens ansatte er inkludert i kommunens HMS-rutiner, med egen HMS-plan for fritidsklubben.
- Fritidsklubben har egen risiko- og sårbarhetsanalyse som blant annet ivaretar sikkerheten til ungdom og ansatte.

9. Kompetanse

Det kan være vanskelig for en utenforstående å se hva som egentlig skjer i en fritidsklubb. Det kan også være vanskelig for ansatte å formidle hva jobben går ut på, og ungdom kan oppleve at de voksne «bare er der». Roller og funksjoner kan være uklare og flytende.

Arbeidet i en fritidsklubb er mangfoldig og krevende. I korte trekk kan en si at arbeidet i en fritidsklubb består av tre hovedelementer:

1. Praktisk drift,
2. Innhold og aktivitet
3. Miljøarbeid

I praksis går disse oppgavene over i hverandre, og skaper helheten i klubben. Hver enkelt personalgruppe må finne sin arbeidsform ut ifra de egenskapene og kvalifikasjonene de har.

Det skiller ofte mellom formell og uformell kompetanse. I en fritidsklubb er det en fordel med begge deler. I møte med andre profesjoner i tverrfaglig samarbeid kan det være en fordel å ha for eksempel sosialfaglig utdanning. En fritidsklubb som profilerer seg med kulturaktiviteter er tjent med å ha gode instruktører og pedagoger i «stallen».

Kvalitetskriterier for fritidsklubbens kompetanse er:

- Fritidsklubbens ansatte har en bredt sammensatt kompetanse, som sikrer den grunnleggende driften.
- Fritidsklubbens ansatte har egenskaper og erfaring som speiler ungdomsgruppen med henblikk på alder, kjønn og etnisitet.
- Fritidsklubben har oversikt over hvilken kompetanse personalgruppa har, og hva den mangler
- Fritidsklubben har en plan for kompetanseutvikling basert på en analyse/gjennomgang av framtidige behov.

- Fritidsklubbens ansatte har anledning til kompetanseutvikling i ordinær arbeidstid, etter avtale.
- Fritidsklubbens ansatte oppmuntres til å lære av hverandre gjennom felles refleksjon over egen praksis.
- Fritidsklubbens ledelse oppmuntrer til kompetanseutvikling.
- Fritidsklubbens verdigrunnlag og arbeidsform er kjent for alle samarbeidspartnere og frivillige hjelpere.

10. Tverrfaglig samarbeid

Fritidsklubbens ansatte møter den enkelte ungdom med blanke ark. Den unge presenterer seg selv gjennom sin væremåte og sine ressurser. Dette gir et unikt utgangspunkt for samarbeid med den unge. Fritidsklubbens ubyråkratiske tilnærming gjør det mulig å iverksette effektive tiltak på kort varsel. Dette er med på å bygge tillit og tilhørighet.

Fritidsklubbens ansatte har en unik innsikt i og forståelse for hvordan det er å vokse opp i kommunen eller bydelen. Dette er viktig for å skape en helhetlig tilnærming til barn og unges oppvekstvilkår. De fleste kommuner har etablerte tverrfaglige samarbeidsorganer hvor også fritidsklubbens ansatte er representert. Men profesjonsbarrierer eksisterer fremdeles og kan hindre et godt tverrfaglig samarbeid.

Som offentlig ansatt har også ungdomsarbeideren meldeplikt. Det er en plikt til å gi opplysninger til barnevernet når det er grunn til å tro at et barn blir utsatt for mishandling, andre former for alvorlig omsorgssvikt eller når et barn har vist vedvarende alvorlige adferdsvaner.

Kvalitetskriterier for fritidsklubbens tverrfaglige samarbeid er:

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

Omtanke · Solidaritet · Samhold

Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**



FAGFORBUNDET