



Vores børn

- fælles ansvar

DEL 1

Opfølgning på Børne- og
Ungdomsudvalgets strategi 2019-2021

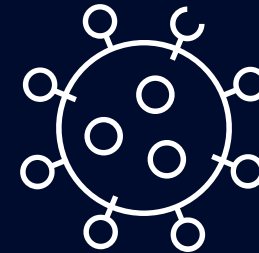
Indhold | Læsevejledning

Forbehold og opmærksomheder

Forvaltningen påpeger i forbindelse med evalueringen af Børne- og Ungdomsudvalgets strategi 'Vores børn - fælles ansvar' for 2019-2021, at enkelte datakilder kan være påvirket af de særlige omstændigheder, der knytter sig til konsekvenserne af COVID-19 i skoleårene 2019/20 & 2020/21.

Det er vigtigt at pointere, at det ikke kan afvises, at resultaterne illustrerer en positiv udvikling i f.eks. det faglige niveau, men forvaltningen anbefaler, at der grundet de markante afvigelser **ikke** foretages en direkte sammenligning med resultater fra de tidligere skoleår.

Der er i denne præsentation derfor indsat en **markering** på de grafer, hvor resultaterne fra de to nævnte skoleår skal læses med disse forbehold.



Eksempler på god praksis

Forvaltningen har i tillæg til denne præsentation lavet et katalog som opfølgning på Børne- og Ungdomsudvalgets strategi 'Vores børn - fælles ansvar' for 2019-2021. Kataloget viser eksempler på institutioner, skoler og klubber, som er lykkedes med tiltag indenfor en række af de fokusområder, som Børne- og Ungdomsudvalget har haft i dets udvalgsperiode.

Hvis der ses et **symbol** på en graf i denne præsentation betyder det, at kataloget indeholder en praksisfortælling, der knytter sig til netop det mål i strategien.

Kataloget indeholder i alt **14 praksisfortællinger**, hvor syv af disse kan knyttes direkte til et af målene under de fem ønskede forandringer.

BUU-strategien | 5 forandringer

1

De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start

2

Flere højkvalitetsdagtilbud

- Alle børn har ret til et godt dagtilbud

3

Højere faglighed og trivsel i skolerne

- flere elever skal blive dygtigere

4

Unge i trivsel

- flere gode ungefællesskaber

5

Inkluderende fællesskaber

- Bedre sammenhæng mellem almen og special

Inddragelse

Videndeling

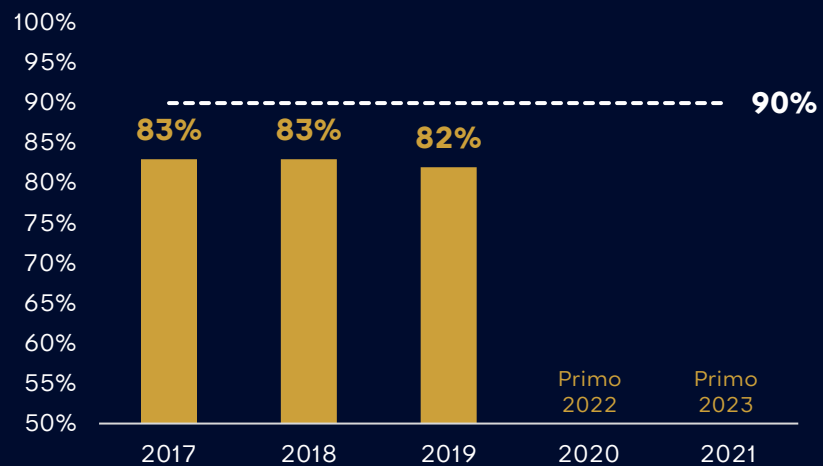
Kompetenceløft

Forenkling

1

De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start



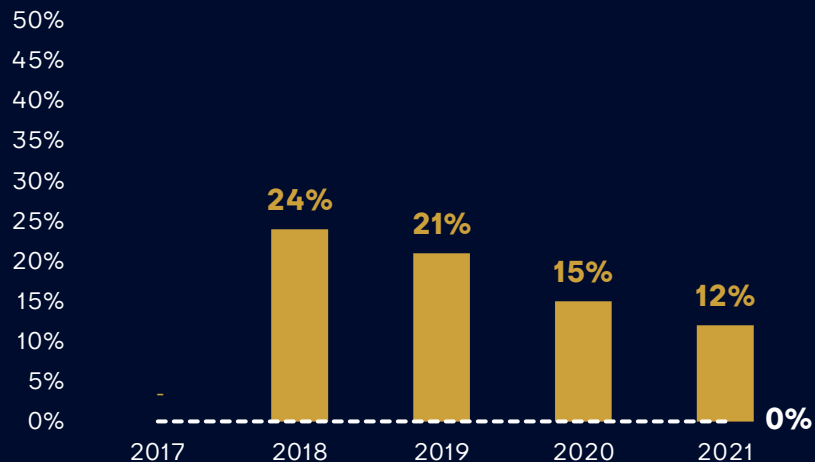
Vi ser forandringen ved..

at **90 %** af en årgang får besøg af sundhedsplejen i 8-10 måneders alderen (baseline 83 %)

Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Vi ser forandringen ved..

at ingen (**0 %**) 1-2 årige børn bosat i et udsat byområde ikke er indmeldt i et dagtilbud (baseline 24 %)



Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Vi har iværksat...

- Opsøgende indsats i udsatte boligområder
- Investeringscase om sprog (omlægning af sprogindsatsen)
- Kvalitetsprojekt i udsatte boligområder (styrket ledelse og kompetenceløft)

1

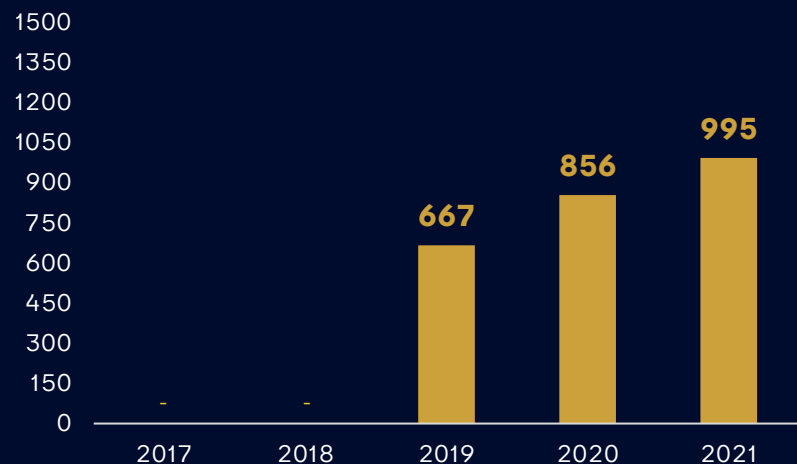
De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start

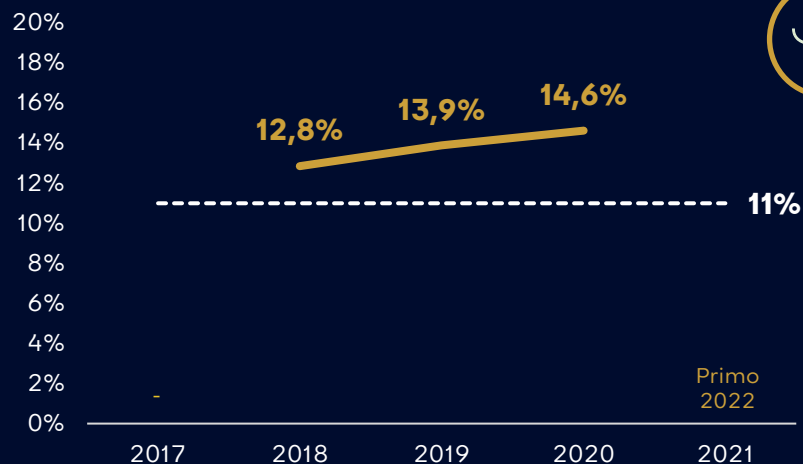
Vi ser forandringen ved..

antal børn der i alt har modtaget et eller flere hjemmebesøg fra Sundhedsplejen

I BUU-strategien er målet oprindeligt fastsat som: *Andel af udsatte og tosprogede familier, hvis børn ikke er indmeldt i et dagtilbud, der tager imod et opsøgende besøg af sundhedsplejersken.* Dette mål kan ikke i praksis beregnes som en andel pga. manglende oplysninger om målgruppen. I stedet opgøres målet som en status på sundhedsplejens opsøgende kontakt, som der også henvises til i BUU-strategien.



Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen. Almenelever.

Vi ser forandringen ved..

at **max 11 %** af københavnske børn har sproglige udfordringer, når de starter i 0. klasse (baseline: 16 %)

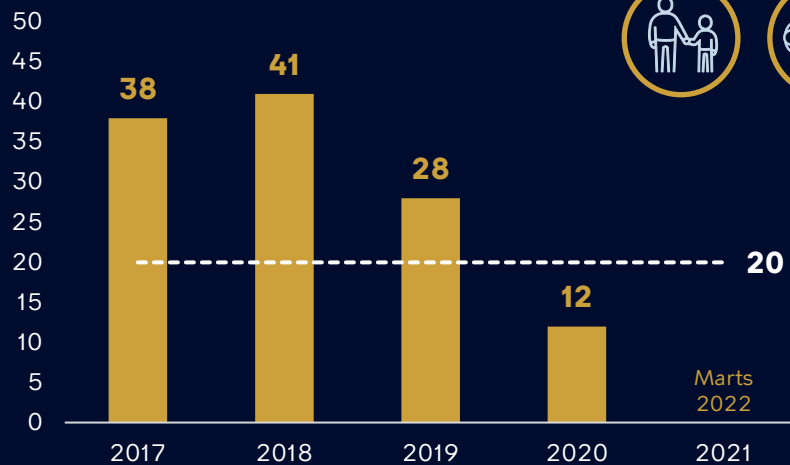


Vi har iværksat...

- Opsøgende indsats i udsatte boligområder
- Investeringscase om sprog (omlægning af sprogindsatsen)
- Kvalitetsprojekt i udsatte boligområder (styrket ledelse og kompetenceløft)
- Dagtilbudsledelsesuddannelse

2 Flere højkvalitetsdagtilbud

- Alle børn har ret til et godt dagtilbud



Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.

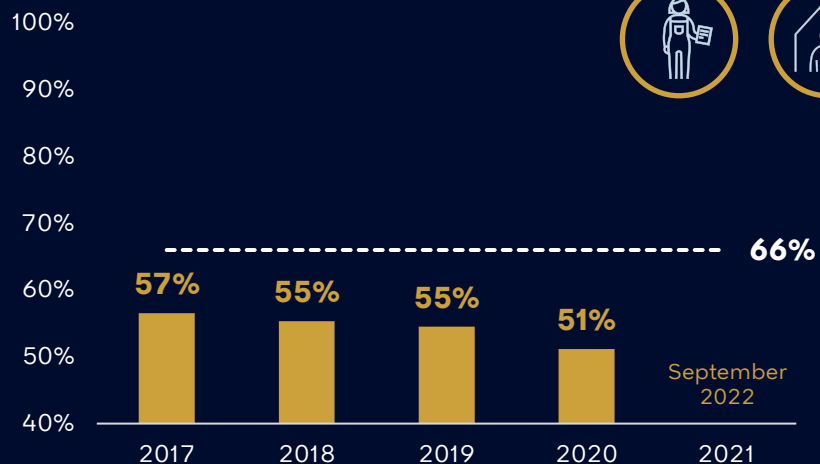


Vi ser forandringen ved..

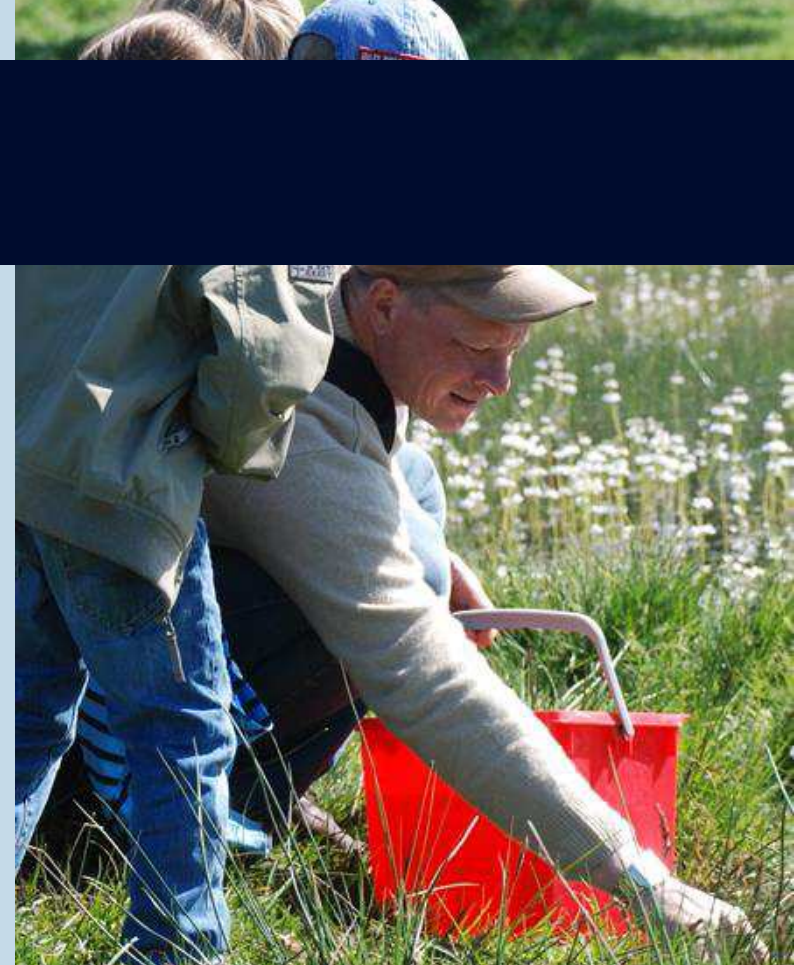
at antallet af institutioner med to eller flere anmærkninger i "ny indsats" i tilsynet på alle pejlemærker er **halveret** (baseline 41)

Vi ser forandringen ved..

at **mindst 66 %** af det pædagogiske personale hver af de københavnske institutioner er uddannede pædagoger



Kilde: Danmarks Statistik, Fuldtidsomregnet pædagogisk personale i kommunale og selvejende daginstitutioner og dagpleje



Vi har iværksat...

- Et styrket tilsyn med faglig handleplan for alle institutioner med mere end 2 anmærkninger
- Minimumsnormeringer fra 2022
- Indsatser for at rekruttere, uddanne og fastholde pædagogiske medarbejdere
- Styrket arbejde med pædagogiske læreplaner
- Styrket praktik
- Mere ledelse i dagtilbud

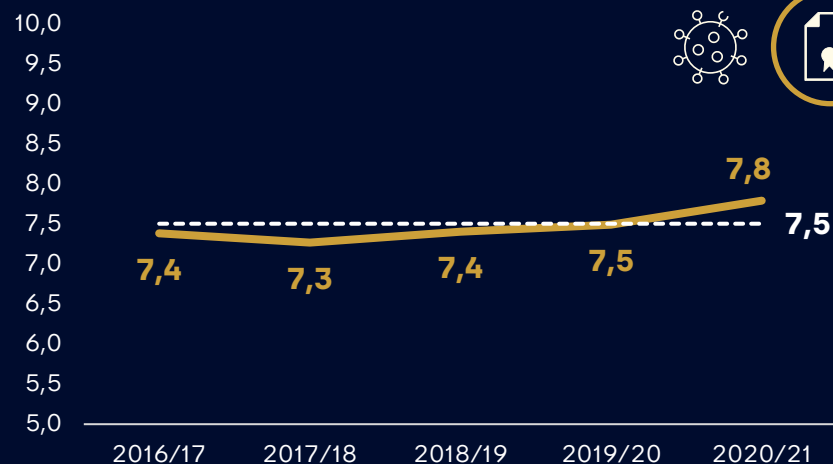
3

Højere faglighed og trivsel i skolerne

- flere elever skal blive dygtigere

Vi ser forandringen ved..

At karaktergennemsnittet ved folkeskolens afgangseksamen stiger til **7,5** (baseline 7,26)



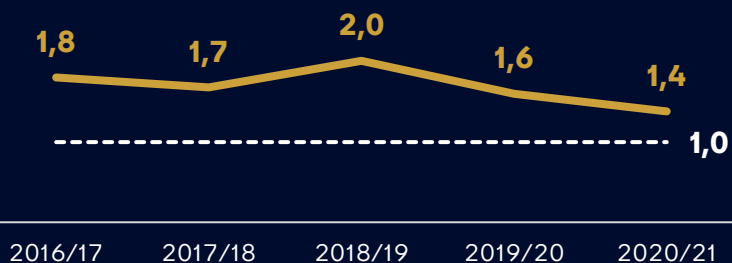
Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen. Almen- og specialelever.

5,0
4,5
4,0
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0



Vi ser forandringen ved..

At karaktergabet mellem et- og tosprogede elever ved folkeskolens afgangseksamen **ikke overstiger 1,0** karakterpoint (baseline 1,7)



Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen. Almen- og specialelever.



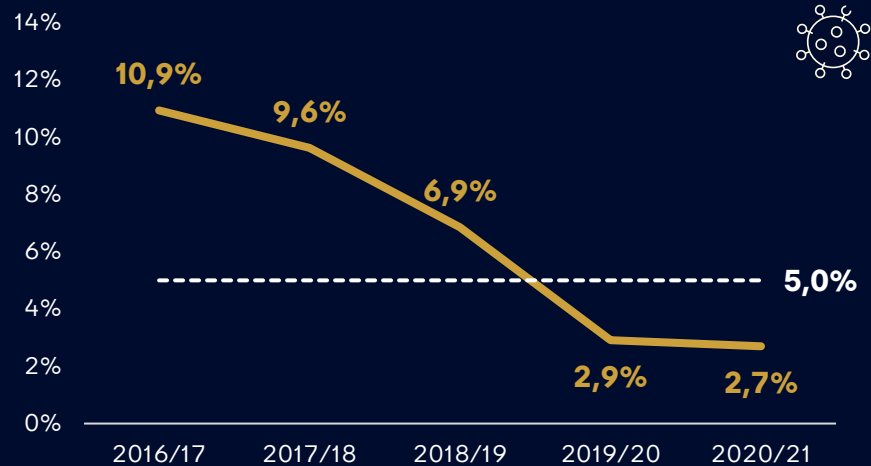
Vi har iværksat...

- Skoleledelsesuddannelse
- Strategi for skolepartnerskab for chancelighed
- Trivselspakke og øget inddragelse af elever
- Styrket bestyrelsesarbejde og ændret styrelsesvedtægt
- Løft af udskolingen (220 mio. i en 4årig periode)
- Faglige handleplaner
- Ændringer i skolestruktur

3

Højere faglighed og trivsel i skolerne

- flere elever skal blive dygtigere



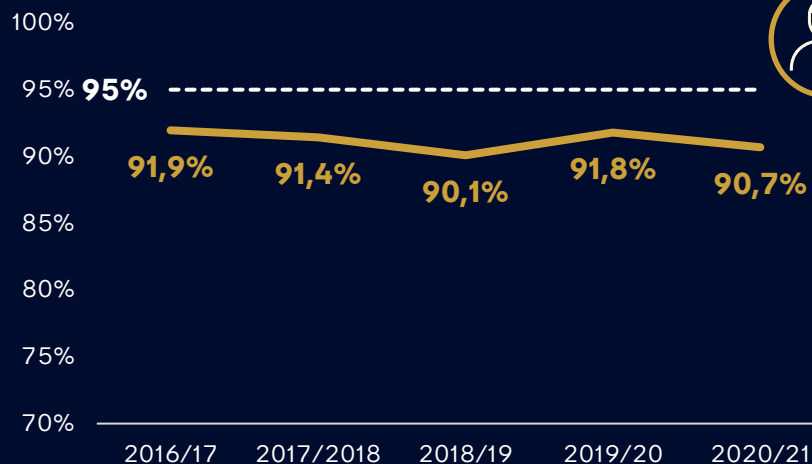
Vi ser forandringen ved..

At andelen af almenelever, der ikke får mindst 2 i både dansk og matematik er **halveret** (baseline 10,9 %)

Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen. Almenelever.

Vi ser forandringen ved..

At **95 %** af eleverne i 4.-9.kl. sjældent eller aldrig bliver mobbet (baseline 91 %)



Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet - Folke- og specialskoler, elever i 4. til 9. klasse.



Vi har iværksat...

- Skoleledelsesuddannelse
- Strategi for skolepartnerskab for chancelighed
- Trivselspakke og øget inddragelse af elever
- Styrket bestyrelsesarbejde og ændret styrelsesvedtægt
- Løft af udskolingen (220 mio. i en 4årig periode)
- Faglige handleplaner
- Ændringer i skolestruktur

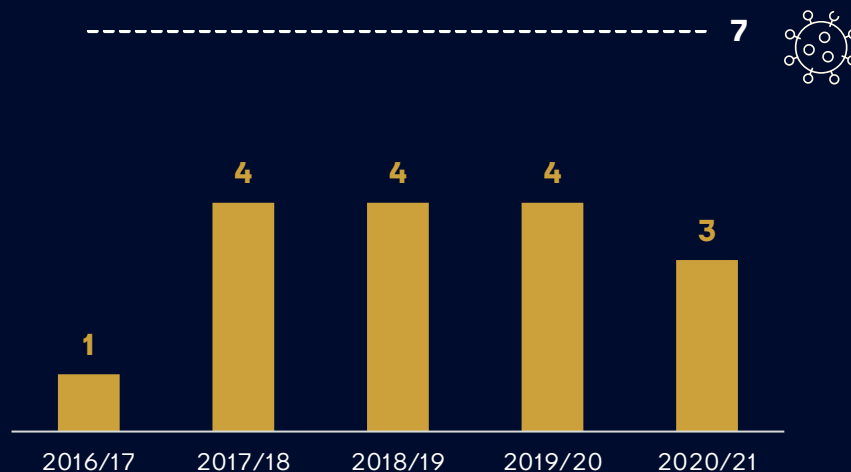
3

Højere faglighed og trivsel i skolerne

- flere elever skal blive dygtigere

Vi ser forandringen ved..

At mindst 10 pct. af eleverne er blandt de allerdygtigste i **alle 7** nationale test (baseline 4 af 7)



Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet – Folke- og specialskoler. 'Allerdygtigste resultater' dækker andelen af elever, der har opnået et resultat karakteriseret som 'Fremragende' på den kriteriebaserede skala.



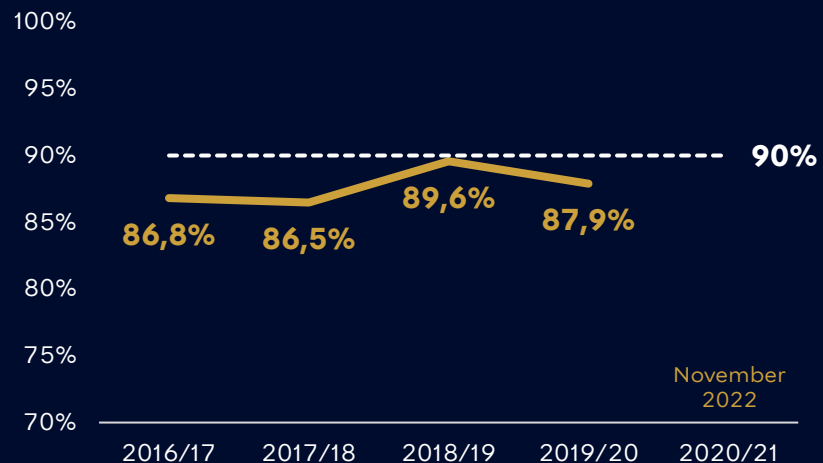
Vi har iværksat...

- Skoleledelsesuddannelse
- Strategi for skolepartnerskab for chancelighed
- Trivselspakke og øget inddragelse af elever
- Styrket bestyrelsesarbejde og ændret styrelsesvedtægt
- Løft af udskolingen (220 mio. i en 4årig periode)
- Faglige handleplaner
- Ændringer i skolestruktur

4

Unge i trivsel

- flere gode ungefællesskaber



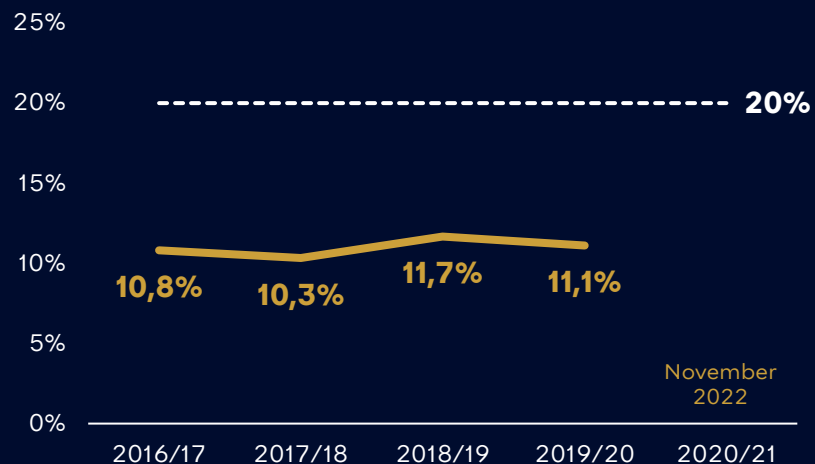
Vi ser forandringen ved..

At **90 %** af eleverne er i gang med en ungdomsuddannelse 15 måneder efter afgang fra 9. kl. i en københavnsk folkeskole (baseline 86,5 %)



Vi ser forandringen ved..

At **20 %** af eleverne er i gang med en erhvervsuddannelse 15 måneder efter afgang fra 9. kl. i en københavnsk folkeskole (baseline 11 %)



Vi har iværksat...

- Investeringscase for flere stærke ungefællesskaber (klub og fritid)
- Børnesundhedsprofil i 2021 og 2023
- Konkret forsøg med Ungehus på Smedetoften
- Fokus på fritidspædagogikken i KKFO-omlægning (fritidspædagogisk rammeaftale samt ændret styrelsesvedtægt)
- Ungeråd KBH
- Rammemodel for overgang til ungdomsuddannelse

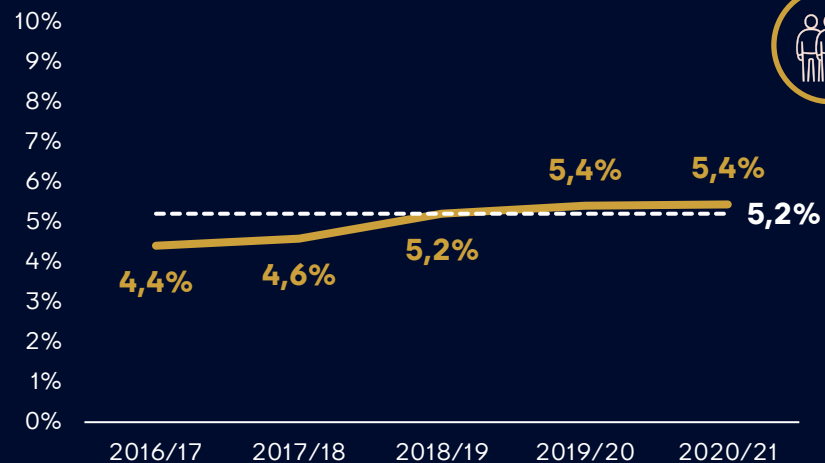
5

Inkluderende fællesskaber

- bedre sammenhæng mellem almen og special

Vi ser forandringen ved..

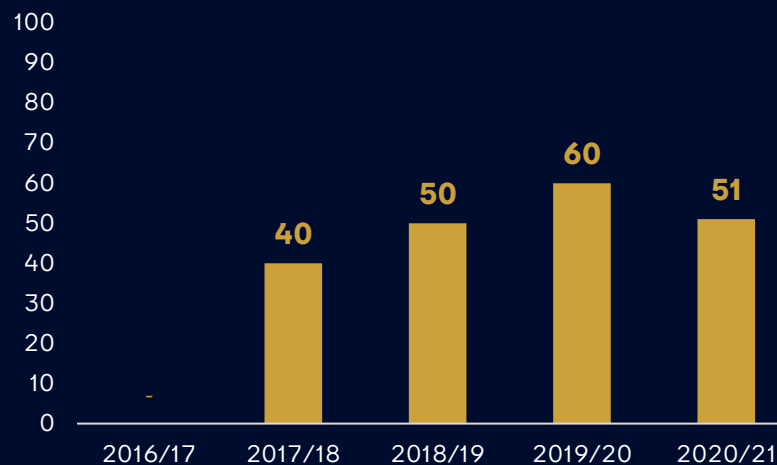
At andelen af børn, der visiteres til et specialtilbud **ikke overstiger 5,2 %** (baseline: 5,2 %)



Vi har iværksat...

'Plads til forskellighed', en indsatsplan for inkluderende fællesskaber med en række konkrete initiativer og kompetenceudviklingsforløb. Herunder:

- Rammemodell og kvalitetsværktøj til at styrke skolernes ressourcecentre
- Styrkelse af skolernes kompetencecentre
- Kvalitetsløft af fleksible indsatser og nyt flex-team
- Udbredelse af konflikthåndteringsværktøj
- Kompetenceløft i aktionslæring og co-teaching
- Tidlig indsats i dagtilbud
- Styrket visitation og revisitationspraksis
- Systematisk ledelsesinformation og opfølgning
- Økonomisk styringsmodel for specialområdet
- Inklusionsdrøftelse i skolebestyrelsen



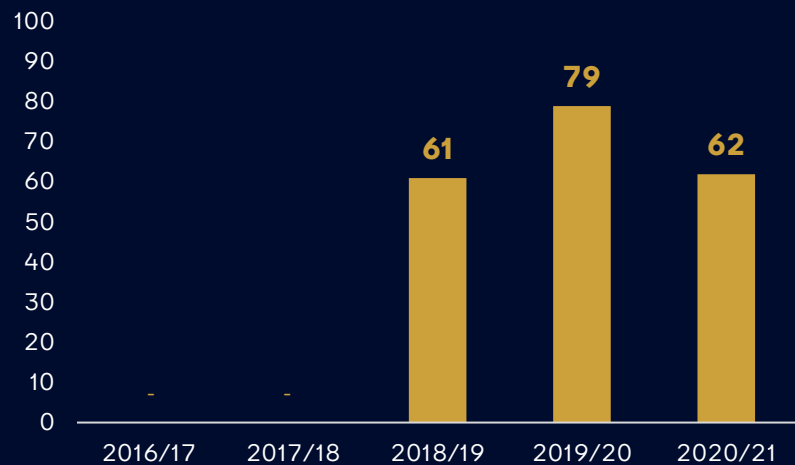
Vi ser forandringen ved..

At antallet af børn, der visiteres direkte fra alment dagtilbud til segregerede specialundervisning **ikke stiger** (baseline: 50)

5

Inkluderende fællesskaber

- bedre sammenhæng mellem almen og special

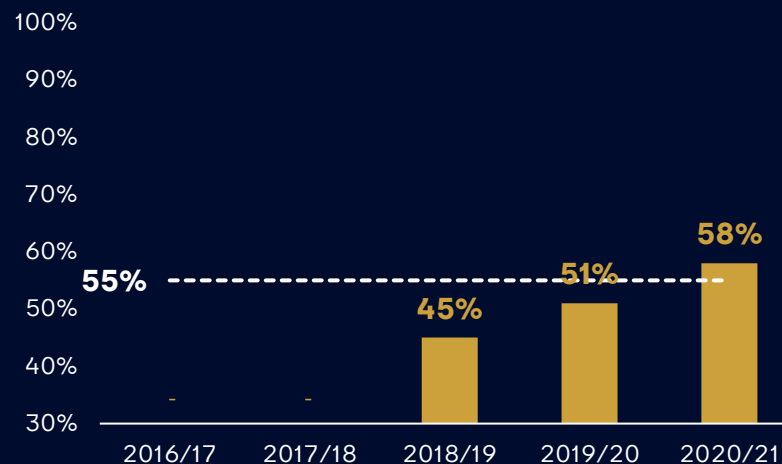


Vi ser forandringen ved..

At antallet af børn der revisiteres fra segregeret specialundervisning til almenskole **stiger**

Vi ser forandringen ved..

At andelen af elever i specialtilbud, der tager folkeskolens afgangseksamen og/eller består dansk og matematik stiger til **55 %** (baseline: 45 %)



Vi har iværksat...

'Plads til forskellighed', en indsatsplan for inkluderende fællesskaber med en række konkrete initiativer og kompetenceudviklingsforløb. Herunder:

- Rammemodell og kvalitetsværktøj til at styrke skolernes ressourcecentre
- Styrkelse af skolernes kompetencecentre
- Kvalitetsløft af fleksible indsatser og nyt flex-team
- Udbredelse af konflikthåndteringsværktøj
- Kompetenceløft i aktionslæring og co-teaching
- Tidlig indsats i dagtilbud
- Styrket visitation og revisitationspraksis
- Systematisk ledelsesinformation og opfølgning
- Økonomisk styringsmodel for specialområdet
- Inklusionsdrøftelse i skolebestyrelsen



Vores børn

- fælles ansvar

DEL 2

Gode eksempler fra institutioner, klubber og skoler på forandringer under Børne- og Ungdomsudvalgets strategi 2019-21



Forord

Dette katalog er en opfølgning på Børne- og Ungdomsudvalgets strategi for 2019-2021 'Vores børn – fælles ansvar'.

Kataloget viser eksempler på institutioner, skoler og klubber, som er lykkedes med tiltag indenfor en række af de fokusområder, som Børne- og Ungdomsudvalget har haft i dets udvalgsperiode.

I tillæg til dette katalog er udarbejdet en kvantitativ evaluering af strategien, som viser, i hvor høj grad kommunen samlet set er lykkedes med målsætningerne i strategien.

BUU-strategien | 5 forandringer

1

De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start

2

Flere høj kvalitetsdagtilbud

- alle børn har ret til et godt dagtilbud

3

Højere faglighed og trivsel i skolerne

- flere elever skal blive dygtigere

4

Unge i trivsel

- flere gode ungefællesskaber

5

Inkluderende fællesskaber

- bedre sammenhæng mellem almen og special

Inddragelse

Videndeling

Kompetenceløft

Forenkling

Indhold | Eksempler på god praksis

1

De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start

Sprog: Børnehuset Vesterbro

Forældresamarbejde: Børnehuset Hørgården

2

Flere høj kvalitetsdagtilbud

- alle børn har ret til et godt dagtilbud

Pædagogisk kvalitet: Udflytterbørnehaven Bøgely

Fastholdelse af uddannet pædagogisk personale:

Institutionen Krible Krable & Klynge A

Styrket opfølgning og øget åbenhed i tilsynet:

Faglig handlingsplan & Forældreinddragelse i tilsynsprocessen

3

Højere faglighed og trivsel i skolerne

- flere elever skal blive dygtigere

Højere faglighed i skolen: Peder Lykke Skolen

Øget trivsel i skolen: Grøndalsvængets Skole

Styrket elevinddragelse: Harrestrup Å Skole

Dansk som andetsprog: Husum Skole

4

Unge i trivsel

- flere gode ungefællesskaber

Fastholdelse af unge i klubberne:

Vesterbro Ungdomsgård & Fritidscenter Brønshøj-Husum

5

Inkluderende fællesskaber

- bedre sammenhæng mellem almen og special

Inkluderende fællesskaber: Tingbjerg Skole

1 De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start

Sprog



Interview med pædagogisk leder, pædagogisk konsulent og sprogvejleder

Børnehuset Vesterbro

Fald i andelen af børn, der overgår til skole med sproglige udfordringer

De fysiske rammer understøtter sprogarbejdet

Børnehuset Vesterbro i klynge E har rykket sig fra, at 56% af de børn, de sendte videre i skole, havde sproglige udfordringer* ved skolestart i 2018 (9 ud af 16 børn) – til at 22% har sproglige udfordringer ved skolestart i 2020 (4 ud af 18 børn).

Der er bl.a. gennemført en indsats omkring det fysiske læringsrum, der understøtter børnenes sproglige udvikling. Den tilsynsførende lægger mærke til, at mange sprogmaterialer nu hænger i børnehøjde, og ruminddelingen inviterer til forskellige lege og aktiviteter, der understøtter den sproglige udvikling.

Opmærksomhed på sprog gennemsyrrer det pædagogiske arbejde

Sprogindsatsen indgår i planlægningen ifm. gruppeinddeling og aktiviteter. I den daglige praksis leges der gennem sprog ifm. samling, læsning, sanglege og spil. Pædagogerne anvender sprogstrategier og arbejder med legeskemaer.

Alle børn sprogvurderes ved 3-årsalderen, og der arbejdes i særlige sproggrupper med de børn, der scorer lavt.

*Et barn vurderes til at have sproglige udfordringer ved en score på 15 eller derunder i før-skriftlige færdigheder ved sprogvurderingen i 0. klasse ifm. skolestart.

Forenkling gennem data og systematik

Institutionen arbejder databaseret med sprog ift. at identificere indsatsområder. De har systematik i deres sprogarbejde ved, at alle børn sprogvurderes ved 3-årsalderen, og hvis et barn scorer under 15, så laves der en handleplan. Ifm. TOPI-vurderingerne følges der halvårligt op på børnenes sproglige udvikling, og der afholdes netværksmøder omkring de børn, der er bekymring for.

“Vi sprogvurderer alle treårige, så vi ved, hvad vi har med at gøre. God pædagogik er planlagt pædagogik – det må ikke være et tilfælde.”

- Pædagogisk leder

Forældreinddragelse i et ligeværdigt samarbejde med forskellige roller

Forældrene indkaldes til et samarbejds møde omkring deres barns sproglige udvikling, hvis barnet scorer under eller omkring 15 ved sprogvurderingen som 3-årig. På mødet tages der en dialog omkring, hvorfor sprogarbejdet er vigtigt, og der gives sparring til, hvordan forældrene kan understøtte deres barns sproglige udvikling derhjemme.

Lederen oplever, at SprogTrappen er et særligt godt redskab ift. forældreinddragelse i sprogarbejdet, da det er nemt at afkode og tydeliggør barnets sproglige niveau ift. alderen.



Baggrund

Sprogindsatsen er et vigtigt fokus i de københavnske dagtilbud, hvor der arbejdes for at skabe sproglige læringsmiljøer af høj kvalitet – både i den fysiske indretning og i personalets brug af sprogredskaber og – strategier som 5-tur-tagninger, legeskemaer, fokusord samt relationens betydning for udvikling af sprog.

Investeringscasen Sprogindsats implementeres i 2020-2023 og sprogredskabet SprogTrappen til vuggestuebørn tilbydes til klynger og netværk.

1 De første 1.000 dage

- udsatte børn skal bedre fra start

Forældresamarbejde



Interview med pædagogisk leder og pædagog

Børnehuset Hørgården

Hjemmebesøg forud for institutionsstart har forbedret overgangen fra hjem til daginstitution

Når det første møde med forældrene foregår i deres hjem, hjælper det samarbejdet rigtig godt fra start

Det fortæller en pædagog fra Børnehuset Hørgården i klynge C på Amager, når hun beskriver institutionens første erfaringer med at gennemføre hjemmebesøg forud for, at et barn starter i institutionen. Hun oplever, at den første og vigtige samtale med forældrene bliver mere personlig, når den foregår i hjemmet uden forstyrrelser.

"Man får snakket om nogle andre ting end de rent praktiske, f.eks. hvordan fødslen er gået. Det er dejligt at kunne give dem den tid og fokus, og jeg kan mærke, at de forældre, der har haft et hjemmebesøg, er mere trygge i den første tid."

- Pædagog

Hjemmebesøgene har til formål at styrke samarbejdet og tilliden mellem forældre og dagtilbuddet og skabe tryghed og sammenhæng i overgangen fra hjem til institution. For børn i udsatte positioner er et godt forældresamarbejde og en god videnoverdragelse fra hjem til dagtilbud med til at sikre en tidlig indsats.

Institutionen har fulgt op på hjemmebesøgene med forældrene og fortæller, at også forældrene er rigtig glade for ordningen.

Inddragelse på forældrenes banehalvdel

Gennem hjemmebesøgene inddrages forældre og får indflydelse på deres barns opstart i institutionen. I alle københavnske institutioner tilbydes forældrene en samtale ved opstarten, men det er noget særligt, at denne samtale foregår i hjemmet.

"Hjemmebesøgene fungerer, fordi det udligner magtforholdet mellem forældre og pædagog ved for en gangs skyld at foregå på forældrenes hjemmebane."

- Pædagogisk leder

Videndeling gennem erfaringscafeer og faglig udveksling

I gennem den fireårige forsøgsperiode tilbydes workshops og erfaringscafeer til de femten deltagende institutioner, hvor der videndeles.

Faglig udveksling mellem personalet på institutionen og med den tværfaglige support har resulteret i en fælles skabelon for hjemmebesøgene, der imødekommer pædagogernes etiske overvejelser omkring, hvordan man på en respektfuld måde træder ind i hjemmet hos sårbare familier.



Baggrund

Hjemmebesøg forud for institutionsstart er en indsats under 'Småbørnsløftet', der er skabt for at mindske uligheden i børns lærings- og udviklingsmuligheder.

To pædagoger besøger barnet og familien i hjemmet forud for institutionsstart.

Indsatsen kører som et forsøg og finansieres i en 4-årig periode fra 2019-2022. Femten institutioner i udsatte områder i Københavns Kommune er udvalgt til at deltage.



Interview med institutionsleder

Udflytterbørnehaven Bøgely

Fra anmærkninger i tilsynet til alle pejlemærker i 'vedligehold'

Fra faglig handleplan til 'ingen anmærkninger'

Den selvejende udflytterbørnehave Bøgely fra Indre by/Østerbro har løftet sig markant indenfor BUU-strategiens mål om flere høj kvalitetsdagtilbud.

I 2019 havde institutionen fire pejlemærker i 'Ny indsats' og overgik til faglig handlingsplan, som den har arbejdet ud fra siden sidste år.

I tilsynsvurderingen i 2020 blev institutionen vurderet til 'vedligehold' i alle seks pejlemærker.

En klar retning for institutionen, som medarbejderne kan forholde sig til

Den nuværende leder blev ansat i oktober 2019 og beskriver, at der siden er ændret ved alle parametre. Der har været en stor udskiftning i medarbejdere, og i samråd med bestyrelsen blev det prioriteret midlertidigt at ansætte ekstra pædagoger. Lederen har arbejdet med at skabe en klar retning, og hans mål er, at alle medarbejdere aktivt tilslutter sig denne retning.

"Det personale, jeg har herude, har taget et aktivt valg om, at de vil være her. Jeg italesætter, at de kan noget. Jeg drømmer højt og siger ting, der er tåbelige og urealistiske. Medarbejderne skal turde tænke nogle tanker - så kan man få det til at ske."

- Institutionsleder

Udvikling gennem intern videndeling

Lederen beskriver, at institutionen har haft fokus på faglig udvikling gennem intern videndeling. Det er sket ved at skabe tid og rum for faglig udveksling mellem medarbejderne. Konkret har de arbejdet med at reflektere ud fra praksisfortællinger.

"Gennem praksisfortællingerne får de nogle aha-oplevelser - og lægger mærke til praksis bagefter på en anden måde."

- Institutionsleder

Når pædagogikken er i centrum, blomstrer personalet

Lederen fortæller, at han har tillid til, at pædagogerne har styr på det pædagogiske - og bare har brug for tid og rammer til at kunne udfolde det og blomstre. Det at rammesætte er hans opgave som leder. Det pædagogiske ansvar giver han pædagogerne.

"Jeg har fået et enormt ansvar og råderum fra kommunen og bestyrelsen - så har pædagogerne også fået stort ansvar og råderum og tillid fra mig til at være gode pædagoger."

- Institutionsleder

Det har været vigtigt for lederen, at personalet undervejs har skullet skærmes fra 'ydre forstyrrelser og krav' og have rum til at fokusere på det faglige og på arbejdsfællesskabet. Det er bl.a. sket ved, at lederen har taget sig af al kommunikation med forældre, forvaltning osv.



Baggrund

Seks pejlemærker for kvalitet blev vedtaget af BUU i 2013 og har siden dannet rammen for de københavnske dagtilbuds arbejde og det årlige tilsynsbesøg.

I tilsynet vurderer en pædagogisk konsulent arbejdet i institutionen og placerer indsatsen indenfor hvert pejlemærke til enten 'vedligehold', 'tilpas' eller 'behov for ny indsats'. Ved behov kan den pædagogiske konsulent igangsætte en faglig handlingsplan for institutionen, der udarbejdes i samarbejde med institutionen pba. en videre analyse af deres læringsmiljø.



Interview med forældrerådsrepræsentanter og pædagogiske ledere i tre københavnske daginstitutioner

Styrket inddragelse af forældre ifm. tilsynsprocessen

Forældre inddrages i den faglige dialog

Børne- og Ungdomsudvalget vedtog i juni 2019 at styrke opfølgningen på tilsyn i dagtilbud og skabe øget åbenhed, bl.a. med særligt fokus på forældreinddragelse.

Det har ført til, at forældre nu har mulighed for at deltage i den faglige dialog med tilsynskonsulenten efter besøget, ligesom forældrerådet skal kommentere skriftligt på rapportens konklusioner. Desuden skal forældrene orienteres om tilsynet – både på institutionens hjemmeside, hvor tilsynsrapporten skal offentliggøres, og på et forældremøde, hvor rapporten præsenteres og drøftes.

Forældredeltagelse i tilsynet giver forældrene et godt indblik i de pædagogiske overvejelser, som institutionen gør sig og i, hvordan de daglige aktiviteter er begrundet pædagogisk. Det fortæller en forældrerådsrepræsentant.

”Jeg deltog ved tilsynsdialogmødet. Det var enormt fagligt og professionelt og gav mig et grundigt indblik i, hvordan tilsynet var forløbet i institutionen.”

- Forældrerådsrepræsentant

Forældreinddragelsen skaber samtaler om pædagogik

”Vi lavede en opfølgning på seneste forældrerådsmøde med et besøg i legemiljøerne på stuerne, hvor de to pædagoger fortalte om pædagogikken, ændringerne i praksis efter tilsynet, legemiljøernes betydning for børnenes deltagemuligheder og hvilken positiv effekt de små ændringer har haft i hverdagen.”

- Forældrerådsrepræsentant

Den fælles drøftelse af tilsynsrapporten på forældremøder og forældrerådsmøder kan være et godt udgangspunkt for samtaler om pædagogik. En pædagogisk leder oplever, at når forældrene får et indblik i de pædagogiske overvejelser, kan de bedre bidrage til udviklingen i institutionen. De kan stille kvalificerede spørgsmål, og dialogen kan give inspiration til, at institutionen beslutter at gøre nogle ting anderledes.

”Vi er bl.a. begyndt på at have anderledes forældrearrangementer end tidligere. Nu står forældrerådet for arrangementer af pædagogisk karakter, fx fyraftensmøder for nye forældre, hvor en forældrerådsrepræsentant og en medarbejder skal ’oversætte’ hverdagspædagogikken. Dette opstod, da vi havde tilsynet oppe på forældrerådsmødet.”

- Pædagogisk leder



Baggrund

Et styrket tilsynskoncept blev vedtaget af BUU i juni 2019. Det indebar bl.a. en øget åbenhed og styrket forældreinddragelse, hvor følgende tiltag blev iværksat:

- Forældrerådsrepræsentant deltager ved den faglige dialog
- Forældrerådet kommenterer skriftligt på tilsynsrapporten
- Tilsynsrapporten offentliggøres på institutionens hjemmeside
- Tilsynsrapporten drøftes på et forældremøde
- Forældrerådet orienteres om evt. opfølgning på tilsynet, og det drøftes på et forældremøde



Interview med pædagogisk leder

Institutionen Krible-Krable

Er lykkedes med at sikre en høj andel pædagogisk personale, der er uddannede pædagoger

En høj pædagogandel understøtter en forudsigelig struktur for børnene

Krible-Krable i klynge F på Nørrebro/Bispebjerg er lykkedes med at ansætte og fastholde en høj pædagogandel, der overstiger BUU-målet om et minimum på 66% uddannede pædagoger. I november 2021 ligger pædagogandelen på 68%.

Institutionen får sociale normeringer, og det har givet dem mulighed for at prioritere en høj andel af uddannede pædagoger og en generelt høj normering. Det lykkes også ved, at langt de fleste medarbejdere arbejder på fuld tid.

“Den højere normering giver os mulighed for at arbejde med mindre børnegrupper og skabe en fast og forudsigelig struktur for børnene.”

- Pædagogisk leder

Medarbejderne inddrages i udviklingen af stærke faglige miljøer

Medarbejderne inddrages i udviklingen af de fælles temaer, der arbejdes med for at give børnene en fælles referenceramme – et bagtæppe – for legen.

Der er også ansatte med specialpædagogisk faglighed i institutionen, og de bidrager til det generelle pædagogiske arbejde. Fx arbejdes der med piktogrammer. Det gør børnene trygge og skaber en forudsigelig hverdag, fortæller den pædagogiske leder.

“Det stærke, faglige miljø gør, at man kan fastholde den næste nye medarbejder.”

- Pædagogisk leder

Fokus på ansættelsesproceduren og den gode introduktion understøtter fastholdelsen

Lederen fortæller, at de i Krible-Krable er gode til at skrive skarpe og målrettede stillingsopslag, bl.a. med tydelige medarbejderprofiler, der fx har fokus på sprog eller specialpædagogik. Institutionen har benyttet sig af muligheden for at få sparring fra forvaltningen ifm. rekrutteringsprocessen.

I jobsamtalerne bruges der cases for at få en fornemmelse af, om ansøgerne har de rette kompetencer og interesse for specifikt at arbejde i området. Modtagelse og introduktion af nye medarbejdere er helt centralt for en god start og fastholdelse. Alle nyansatte tilknyttes en makker, der sikrer praktisk information og faglig introduktion.



Baggrund

Et højt kompetenceniveau er et element i Børne- og Ungdomsudvalgets strategi for flere høj kvalitetsdagtilbud. Et højt kompetenceniveau skal nås blandt andet gennem målrettet rekruttering og fokus på fastholdelse af dygtige og kvalificerede medarbejdere.

Der er en generel udfordring på landsplan med at rekruttere uddannet pædagogisk personale. I København er der stor bevågenhed på at sikre, at der er uddannet pædagogisk personale i dagtilbud. Der uddannes bl.a. meritpædagoger, og der er fokus på motivation gennem vejledning af pædagogstuderende i praktikforløb.



Interview med klyngeleder

Klynge A i Brønshøj/Vanløse

Kapacitetsopbygning gennem arbejdsfællesskaber og dobbeltledelse har øget fastholdelsen

Kapacitetsopbygning gennem videndeling og dobbeltledelse

Klyngen er lykket med at fastholde uddannet personale og gå fra en samlet personaleomsætning på 50% i 2019 til en omsætning på 19% i 2021.

Udviklingen skyldes især, at den nyansatte klyngeleder i 2019 satte fokus på at styrke arbejdsfællesskaberne på tværs af klyngens enheder.

Tidligere var oplevelsen, at viden strandede hos enkeltmedarbejdere. Gennem videndeling i arbejdsfællesskaberne bliver hele klyngen nu kapacitetsopbygget. Det har gjort klyngen mere modstandsdygtig overfor personaleomsætning og har bidraget til fastholdelse af dygtige og kvalificerede medarbejdere, fortæller klyngelederen.

“Det, som gør, at vi nu kan fastholde både mange pædagoger og medhjælpere, er, at vi har skabt stærke arbejdsfællesskaber på tværs af klyngen.”

- Klyngeleder

Kompetenceløft, ansvar og indflydelse gennem arbejdsfællesskaberne sikrer større fastholdelse

Klyngens trivselsundersøgelse fra 2019 viste, at personalet oplevede en lav grad af indflydelse, og at det påvirkede deres trivsel. Klyngelederens svar på det var at nedsætte stærke arbejdsfællesskaber.

I hvert arbejdsfællesskab sidder medarbejdere fra alle institutioner samt udvalgte pædagogiske ledere. Møderne følger en forholdsvis stram styring, fortæller klyngelederen.

I arbejdsfællesskaberne sker der kompetenceløft gennem lokale, praksisnære udviklingsaktiviteter for gruppen af medarbejdere, som introduceres til de nyeste pædagogiske redskaber på et særligt felt.

Arbejdsfællesskaberne understøtter implementeringen af den ny viden

Pædagogerne bringer efterfølgende deres nye viden ud på egen stue, og de har mulighed for at få løbende sparring på implementeringen tilbage i arbejdsfællesskabet. Klyngelederen oplever, at det ansvar og den indflydelse, de har fået igennem fællesskaberne, har gjort en positiv forskel for trivsel og fastholdelsen.

“Medarbejderne har fået lyst til at blive - fordi de kan se vejen fra nye kompetencer og videre direkte på børnene.”

- Klyngeleder

Ledelsen er tættere på i hverdagen

Desuden er klyngen med i et ledelsesforsøg med dobbeltledelse i flere institutioner. Det betyder bl.a., at der er en leder med på alle stuemøder. Medarbejderne melder til klyngelederen, at de er glade for muligheden for tæt faglig sparring med to pædagogiske ledere.



Baggrund

Arbejdsfællesskaber og dobbeltledelse

Af BUU-strategien fremgår det, at det er et fælles ansvar for hele København at give alle børn de bedste kort på hånden i livet. For det pædagogiske personale i dagtilbuddene skal dette fælles ansvar løftes gennem stærke fagprofessionelle arbejdsfællesskaber.

Ledelse har også en stor betydning for kvalitets i dagtilbuddene. I budget 2020 blev der afsat midler til styrket ledelse i klynge A som et led i en samlet udviklingsplan for Tingbjerg. Midlerne er særligt blevet brugt til at sikre dobbeltledelse i klyngens institutioner.



Interview med skoleleder

Peder Lykke Skolen

Stigning i karaktergennemsnittet ved folkeskolens afgangseksamen på trods af udfordret socioøkonomi

Eleverne præsterer godt ift. andre skoler med sammenlignelig socioøkonomi

Peder Lykke Skolen på Amager har løftet sig markant indenfor BUU-strategiens mål om højere faglighed i skolen og flere dygtige elever.

Skolen er lykkedes med at hæve elevernes karaktergennemsnit fra 6,0 i skoleåret 2016/17 til 7,2 i 2018/19. I skoleårene 2019/20 og 2020/21 er karaktergennemsnittet faldet en smule igen, men det ligger stadig over resultatet fra 2016/17. De seneste to års resultater skal dog tages med et forbehold pga. omstændighederne omkring Covid-19 og kan ikke sammenlignes direkte med tidligere år.

Skolens resultat er især bemærkelsesværdigt set i forhold til skolens socioøkonomi. Skolen har bl.a. mange tosprogede elever og ligger i umiddelbar nærhed af et udsat byområde.

Arbejdet med en handleplan har skabt forenkling og systematik i arbejdet

Lederen beskriver, at de har arbejdet med at skabe forandringen i mange år. Skolen har bl.a. arbejdet med en handlingsplan som en måde at arbejde systematisk og med fælles standarder på. Lederen peger på, at det har givet et godt afsæt for de lokale løsninger, bl.a. i forhold til styrket udskoling.

'Når eleverne klarer sig godt, trives de også bedre'

- Det er den tilgang, som ledelsen har forsøgt at fremme på skolen. Ledelsen har arbejdet med at skabe en kulturforandring med større fokus på afgangselevernes afgangskarakterer. Lederen peger på, at det er karaktererne, der giver dem adgang til videre uddannelse. Det har ikke altid været lige let at komme igennem med det synspunkt - særligt blandt lærerne er lederen blevet mødt med, at det er forkert, at have så stort et fokus på karakterer, og ikke fokusere på hele eleven. Men lederen har holdt fast i at ville skabe en kultur, hvor det bliver selvfølgelig, at trivsel også opnås gennem gode præstationer.

"Jeg har fokus på, at de lærer noget, og andre siger: For at de kan lære noget, så skal de trives. Vi vender det om og siger, at børn, der får dårlige karakterer, de trives ikke."

- Skoleleder

Der har været fokus på, hvordan afgangseleverne klarer sig, og der er blevet talt systematisk med og imellem lærerne på årgangen omkring det. Ledelsen har konsekvent spurgt lærerne, hvordan de synes det går - og bedt dem om at vise, hvordan man kan se det.

"Vi er gået fra at tale om, hvordan vi synes, det går, til at tale om, hvordan det går - med udgangspunkt i data."

- Skoleleder



Baggrund

Mål om at forbedre karaktergennemsnittet

Høj faglighed i form af kundskaber, færdigheder, arbejdsmetoder og udtryksformer er en forudsætning for, at eleverne kan udvikle sig til innovative, dannede, demokratiske mennesker og udleve deres drømme.

Et mål i Børne- og Ungdomsudvalgsstrategiens pejlemærker for kvalitet i folkeskolen er derfor, at karaktergennemsnittet for de københavnske folkeskoler ved folkeskolens afgangseksamen skal hæves fra daværende 7,26 (2019) til 7,5.



Interview med skoleleder og afdelingsleder

Grøndalsvængets Skole

Stigning i andelen af elever, der sjældent eller aldrig oplever at blive mobbet

Forandringen

Grøndalsvængets Skole på Nørrebro/Bispebjerg har de seneste to år haft en stigning i antallet af elever i 4.-9. klasse, som i den nationale trivselsundersøgelse angiver, at de "sjældent" eller "aldrig" bliver mobbet. I en årrække lå andelen omkring 84%, men i de seneste to år er den steget til ca. 91% - altså en forbedring på ca. 7 procentpoint.

Behov for fokus på elevtrivsel

Grøndalsvængets skole har i en længere periode haft fokus på elevtrivsel, bl.a. fordi de har ligget forholdsvis lavt i de nationale trivselsmålinger. I 2018 fik de tilbud om at være pilotskole i udviklingen af konflikthåndteringsmetoden, som siden er blevet udbredt til 22 skoler under indsatsplanen Plads til forskellighed.

Konflikthåndtering er et af flere redskaber

I dag fungerer konflikthåndteringsmetoden som et af de redskaber, der sættes i spil, når der er behov for en ekstra indsats i en klasse eller hos en elev. Den er stadig under implementering, og skolen har metoden oppe på faste møder for at fastholde og understøtte implementeringen.

Det pædagogiske personale tog godt imod konflikthåndteringsmetoden, da den spiller godt sammen med skolens ønske om et øget fokus på elevernes potentialer.

"Medarbejderne synes, det er et rigtig brugbart værktøj, når vi er nået til en situation, hvor vi skal lidt dybere i trivselsarbejdet, både med enkeltindivider og grupper. Det lægger sig helt op ad den måde, vi gerne vil arbejde med børnene på."

- Afdelingsleder

Forandring kræver fokus og vedholdenhed

Arbejdet med trivsel og et ressourceorienteret børnesyn kræver en fokuseret og vedholdende indsats. Det er derfor vigtigt for skolens leder, at de indsatser, som iværksættes, får plads til at bundfælde sig og få et liv på skolen. Det oplever han er tilfældet med programmet Plads til forskellighed, hvor alle indsatser over en årrække tager udgangspunkt i det samme mål, og hvor indsatserne spiller sammen og med et ressourceorienteret børnesyn i fokus.

"Vi arbejder meget omkring Plads til forskellighed ift. at give børn og pædagogisk personale redskaber til at håndtere hverdagen, og alt taler ind i den dagsorden. Det er vigtigt at være vedholdende omkring det, vi tror på, for at lykkes som skole."

- Skoleleder

Ud over arbejdet med konflikthåndteringsmetoden har skolen haft et årelangt fokus på elevtrivsel. Der er også sket en forbedring af skolens fysiske rammer, hvilket skoleledelsen vurderer har påvirket elevtrivslen positivt.



Baggrund

Mål om færre børn der oplever mobning

Et mål i Børne- og Ungdomsudvalgets strategi er at hæve andelen af elever i 4.-9. klasse, som sjældent eller aldrig bliver mobbet fra 91,7% (i 2019) til 95%.

Konflikthåndteringsmetoden er et værktøj til at kortlægge, forebygge og håndtere konflikter og voldsomme hændelser. Målet er at styrke trivslen for børnene.

Metoden er udviklet i samarbejde mellem Børne- og Ungdomsforvaltningen og Arbejdsmiljø København og er i dag en del af indsatsplanen Plads til forskellighed.



Interview med lærer

Harrestrup Å Skole

Eleverne inddrages gennem klasseinterview i afdeling Kirsebærhaven

Eleverne bidrager til undervisningen

I afdeling Kirsebærhaven på Harrestrup Å Skole i Valby arbejder de med elevinddragelse gennem klasseinterviews.

Klasseinterviews er først og fremmest en del af aktionslæringsmetoden, der indgår i programmet Plads til forskellighed, men flere lærere bruger også klasseinterviewene mere uformelt, fordi de oplever, at samtalerne er et godt greb til at øge elevinddragelsen, der har stor værdi.

For flere af de lærere, der arbejder med klasseinterviews, har det været en stor aha-oplevelse, hvor meget eleverne faktisk kan byde ind med allerede i en tidlig alder, når bare samtalen understøttes.

Læreren fortæller, at hendes elever oplever, at deres holdning har en værdi, og at de kan bidrage til at forbedre undervisningen og klassefællesskabet. Det skaber motivation i skoledagen.

Inddragelsen skaber ejerskab til nye tiltag

I en af klasserne syntes eleverne, at der var for meget larm. Læreren lavede et klasseinterview, og ud fra elevernes feedback lavede lærerteamet nogle tiltag – såkaldte 'aktioner'. Nu arbejder klassen med forskellige atmosfærer – fx læseatmosfære, samtaleatmosfære osv. – hvert med et defineret aktivitets- og lydniveau.

"Vi mærker meget stor forskel på, hvordan eleverne tager imod nye tiltag, ift. om de har været inddraget eller ej. I det her tilfælde har de været gode til at overholde de aftaler, der er lavet."

- Lærer

En øvebane for eleverne i at sige deres mening

Læreren fortæller, at nogle børn skal støttes i at kunne formulere en selvstændig mening. Hun sætter eleverne sammen i par af børn, der har henholdsvis svært og nemt ved at finde og give udtryk for deres mening. Eleverne øver sig så først på at sige deres mening til sidemakkeren, og eleverne hjælper hinanden med at opsummere, hvad det er, der tales om, og hvad opgaven er. På den måde er det muligt at lave øvelsen helt ned i indskolingens også.

"Jeg synes, det er vigtigt at holde klassemøder og træne børnene i at sige deres mening. Det kan man træne fra de er helt små, og jo ældre de bliver, jo mere kan de udfolde det og stå ved deres mening. Vi er nået til et sted nu i en af mine klasser, hvor de alle sammen gerne vil sige noget. Efterhånden finder de ud af, at det ikke er farligt."

- Lærer



Baggrund

Elevinddragelse indgår i BUU-strategien som en af forudsætningerne for at skabe gode løsninger, som opfylder behovene hos dem, det handler om.

BUU besluttede 12. august 2020, at der skulle iværksættes videndeling om elevinddragelse med et overblik over, hvor der blandt kommunens skoler er særligt gode greb til at styrke elevinddragelsen. Denne case er en del af det arbejde.



Interview med skoleleder

Husum Skole

Implementering af 'Sproget med i Alle Fag' har gavnet alle elever - også de tosprogede

Lokal kompetenceudviklingsindsats muliggør en bred implementering, der skaber effekt

I 2019 fik Husum Skole finansiering til at igangsætte et intensivt arbejde med at implementere sprogudviklingsindsatsen 'Sproget med i Alle Fag' (SAF). Indsatsen blev igangsat p.b.a. karaktergabets mellem et- og tosprogede ved afgangseksamen.

Skolelederen oplever i dag, at 'hele paletten af elever' har haft gavn af SAF. Både de tosprogede og andre elever, der er sprogfattige - men også de dygtige elever er blevet endnu dygtigere.

I dag kender alle lærere og KKFO-medarbejdere til SAF, og der sørges for, at nye medarbejdere introduceres til arbejdsmetoden.

"De midler vi fik til kompetenceudvikling muliggjorde, at vi fik en meget styrket indsats, så vi efterfølgende har kunne gå selv. Vi har udviklet og implementeret i bund blandt alle medarbejdere - frem for at enkelte var sendt afsted på kursus. Det har haft stor effekt."

- Skoleleder

Kompetenceløft af alle medarbejdere

Efter en fælles kick-off for alle medarbejdere er der arbejdet med SAF i de enkelte fagteams ud fra aktionslæringsmetoden, hvor lærerne undersøger egen praksis. Vejledere fra Fagligt Center og Københavns Professionshøjskole har deltaget i undervisningen og på lærermøder.

Grundtanken i implementeringen har været, at ansvaret for sprogudvikling ikke skal gives til specialister, men være noget, som alle lærere har fokus på og arbejder med i hverdagen.

"Det er den brede kompetenceudvikling, der virker. Der skal ikke være for stort gab mellem dansk-som-andetsprog-vejlederen og faglæreren, for det primært er vejlederens ansvar at løfte børnenes sprog."

- Skoleleder

Undervisning i dansk som andetsprog basis

Udover SAF arbejder skolen også med dansk som andetsprog gennem en-til-en undervisning i basal dansk og særundervisning i grupper til nyankomne og nyintegrerede børn. Undervisningen sker ikke kontinuerligt, men foregår i kursusform ved behov, som skolens økonomi tillader det. Dansk-som-andetsprogs-lærere støtter også nyankomne børn, der er kommet i almenklasse, direkte i undervisningen i klasserne.



Baggrund

Kompetenceudvikling

På baggrund af en gennemgang af data på tosprogsområdet i 2019 ønskede områdeforvaltningen i Brønshøj-Vanløse, at Husum Skole skulle tilbydes et større skræddersyet kompetenceudviklingsforløb.

Forløbet blev til i et tæt samarbejde mellem skole, områdeforvaltning og Fagligt Center.

Indsatsen blev betalt med midler fra den varige kompetenceudviklingspulje i BUF Akademi, som er afsat for at styrke kvaliteten i undervisningen af tosprogede børn.



Interview med medarbejder og brugere

Vesterbro Ungdomsgård

De unge trækkes ind af aktiviteten, men bliver for relationerne og fællesskabet

Både hyggen og aktiviteterne trækker

"Jeg er her, fordi det er hyggeligt", fortæller en dreng fra 7. klasse, der går i ungdomsklubben. Han startede først med at gå i fritidsklubben, fordi hans storebror og en af hans bedste venner gik der. Nu går han i ungdomsklubben. Han kommer her primært for aktiviteterne. Da han startede, var han mest i rollespilsrummet, nu er han meget i gamerrummet og får undervisning i Counter Strike.

Medarbejderen fortæller, at mange unge kommer, fordi de tidligere har gået i fritidsklubben, og så fortsætter de.

"Det er vigtigt, at de unge ved, at her kan de komme ned, og at vi gerne vil dem. Vi laver en masse ting og har også vores faste aktiviteter, hvor man ved, at det her er der hver mandag. Og så er der også mulighed for bare at komme ind og hænge ud og snakke med en professionel voksen, der spørger ind til dit liv."

- Medarbejder

Relationen til de voksne er vigtig

Fire piger fra 9. klasse kommer på Vesterbro Ungdomsgård en gang om ugen, fordi der er åbent i krea-lokalet, og fordi den voksne, Camilla, er der.

"Camilla er bare sød. Vi kan godt lide hende, og så elsker hun at snakke. Så laver man lidt krea og snakker og hygger imens. Det er bare sådan en hyggeaften."

- Ung bruger, 9. klasse

En anden vigtig grund for mange af de unge til at komme i klubben er netop relationen til de voksne. Det, at de føler sig medinddraget i beslutninger, og at de oplever, at de voksne gerne vil dem og lytter til dem, betyder meget, fortæller en ung.

De unge skal vide, at klubben findes og er for dem

På Vesterbro Ungdomsgård gør de meget ud af at informere om, at de findes. De tager ud til de fire nærliggende skoler og går ind i alle 7., 8. og 9. klasser og bruger et par minutter på at forklare om stedet, viser hjemmesiden og giver dem et program med alle tilbud. De tager også op på lærerværelset og fortæller om aktiviteter, så lærerne har mulighed for at sige det videre til forældrene. Og så er de synlige på Facebook, Instagram og Snapchat.

Frafaldet er størst, når de unge begynder at gå i gymnasiet. Medarbejderen oplever, at mange unge tror, at når de kommer tilbage fra efterskole, så må de ikke gå der længere. Vesterbro Ungdomsgård vil begynde at sende en mail med 'velkommen tilbage, du er stadig velkommen her' og er også begyndt at besøge de nærliggende gymnasier og fortælle om stedet.

"Vi gør meget for at holde på dem og oplever ikke et stort frafald omkring 7. klasse. Hvis de først er røget ud, så er der ikke mange, der kommer tilbage."

- Medarbejder



Baggrund

Et godt fritidsliv for unge i Københavns Kommune

Børne- og Ungdomsudvalget har i sin strategi sat som mål, at alle unge skal opleve Københavns mangfoldige ungdomstilbud og indgå i meningsfulde fællesskaber, bl.a. i ungdomsklubberne. Udvalgets ambition er, at alle unge skal opleve at være motiverede for et aktivt og socialt ungeliv, der øger deres trivsel og får dem videre i en ungdomsuddannelse.



Interview med afdelingsleder og brugere

Fritidscenter Brønshøj-Husum

De unge oplever et trygt fællesskab

Trygge rammer til udvikling og inddragelse

I fritidscenter Brønshøj-Husum kommer de unge, fordi de i klubben oplever et fristed med trygge, faste rammer, et stærkt fællesskab og en positiv relation til nogle voksne, der vil dem.

"Vi arbejder med stabilitet, kontinuitet, tryghed og et positivt livssyn i mødet med de unge. At blive mødt med et positivt syn er vigtigt for de unge, når mødet med skolen ofte har været udfordrende, når mødet med forældrene ikke har været særlig fedt eller måske ikke eksisterende." - Afdelingsleder

Personalet arbejder pædagogisk med at lade de unge udvide forståelsen af sig selv i en social kontekst, og det har gjort, at der nu også er piger, der kommer i klubben, hvor det før kun var drenge.

De unge inddrages i valg af ture og aktiviteter, hvilket blandt andet har resulteret i en sommerhustur, som var en stor succes.

"Det fedeste ved at være her er sammenholdet, og når vi er på ture sammen allesammen. Så er det virkelig hyggeligt. Vi har lige været på sommerhustur, og jeg har aldrig nogensinde prøvet noget sjovere end det. Det var en oplevelse for livet." - Ung bruger, 8. klasse

Et dybdegående kendskab til de unge

Fritidscentret arbejder for at være i dialog med de omkringliggende skoler og vil gerne endnu mere ud for at gøre opmærksom på deres tilbud. Samtidig er det også meget vigtigt, at relationen og det pædagogiske arbejde med de nuværende unge ikke udfordres i for høj grad af for mange nye.

"Vi vil jo gerne være tydeligere og komme ud til flere unge. Men vi vil heller ikke ud til alle unge, fordi de unge, som passer ind her, er blevet en fast del af den her klub. Dem bygger vi sådan stille og roligt på nu her. Vi har en fast skare på cirka 40 brugere dagligt, og ugentligt får vi et par nye medlemmer. Det er lige nu passende ift. de konflikter, vi står overfor, og ift. det pædagogiske arbejde, hvor det handler om at få et dybdegående kendskab til de unge." - Afdelingsleder

"Det her sted er altid det bedste sted at komme op til. Man føler sig helt hjemme heroppe og kan være, som man er. Og man kan altid snakke med de voksne, og de tager godt imod en."

- Ung bruger, 7. klasse



Baggrund

Et godt fritidsliv for unge i Københavns Kommune

Børne- og Ungdomsudvalget har i sin strategi besluttet, at alle unge skal opleve Københavns mangfoldige ungdomstilbud og indgå i meningsfulde fællesskaber, bl.a. i ungdomsklubberne. Udvalgets ambition er, at alle unge skal opleve at være motiverede for et aktivt og socialt ungeliv, der øger deres trivsel og får dem videre i en ungdomsuddannelse.



Interview med skoleleder

Tingbjerg Skole

Stort fald i andel segregerede elever

Forandringen bunder i et fokus på at skabe inkluderende læringsmiljøer

Skolen har løftet sig markant indenfor BUU-strategiens mål om inkluderende fællesskaber.

Tingbjerg Skole har haft et stort fald i andelen af elever, der er blevet segregeret til specialskole/-klasserække, når man ser på gennemsnittet for perioden 2017/18 til 2019/20 sammenlignet med perioden 2018/19 til 2020/21.

Skolens leder fortæller:

“Vi har gjort rigtig mange ting, som alle peger i retning af at have nogle inkluderende læringsmiljøer. Det er jo ikke bare at inkludere, men det skal gøres reelt, hvor det kommer alle børn til gode. Der er forskel på bare at rumme, og så at inkludere, hvor man er en del af fællesskabet.”

- Skoleleder

Forenkling gennem lokal kompetenceudvikling

Skolen har i flere år arbejdet med co-teaching, aktionslæring og læringssamtaler – alle er tiltag, som har til formål at understøtte arbejdet med inkluderende læringsmiljøer. Skolelederen fortæller, at det, at kompetenceudviklingen omkring disse tiltag er sket 'in house', har gjort dem til en integreret del af kerneopgaven og har skabt en forenkling i processen fra ny viden til ny handling.

Sprogarbejdet er afgørende for den positive udvikling

Skolen har sat særligt ind på den sproglige dimension ved at tænke i børnenes sproglige udvikling i alle fag og også i fritidsdelen. Sproget opleves som afgørende for, at eleverne lykkes både fagligt og socialt.

Et helhedsorienteret barnesyn og positive narrativer

Tingbjerg Skole & Fritid har i mange år haft et helhedsorienteret barnesyn, hvor lærere og pædagoger bruger hinanden på tværs af skole og KKFO. Der er fokus på positive narrativer omkring alle børn.

Holddeling og rammesatte frikvarterer

Skolens sociale normeringer og ekstra understøttende midler anvendes til ekstra lærere i dansk og matematik, der gør det muligt at holdele klasserne – samt til ekstra personale i det store frikvarter, der faciliterer aktiviteter, og dermed skaber rolige og forudsigelige rammer.

“Vi kalder det ‘den gode elevpause’, og det giver struktur og forudsigelighed for de børn, som er udfordrede. Og det er ofte i pausesituationer og skift, det er svært. Så det initiativ gør, at vi bedre kan inkludere dem.”

- Skoleleder



Baggrund

Plads til forskellighed er en indsatsplan for inkluderende fællesskaber. Den blev vedtaget i 2019 af Børne- og Ungdomsudvalget med en vision om, at forskellighed skal være en styrke i de københavnske skoler og daginstitutioner, og at alle børn skal have de rigtige rammer for at kunne deltage fagligt og socialt.

En af de fire målsætninger for Plads til forskellighed er, at andelen af børn, der modtager specialundervisning, ikke overskrider niveauet for 2019 (5,2 %).