

Hørings svar fra Projekt VIA, vedr. organisationsændring i Jobcenter Aalborg.

Hørings svaret er udarbejdet på baggrund af fremsendt "Oplæg til organisationsændring i Jobcenter Aalborg" og høringsen på personalemødet på Projekt VIA onsdag den 12. nov. 2014.

Grundlæggende ser Projekt VIA flere muligheder, såvel organisatorisk og personalemæssigt som fagligt i, at Projekt VIA organiseres sammen med RCA.

Som nævnt i oplægget bør det vægtes, at bevare og forstærke det, for målgruppen, gode og attraktive miljø, der er på VIA.

For at kunne tilgodese dette, mener vi det er vigtigt, at vægte den fysiske placering og det fysiske miljø: At vi forbliver en mindre enhed, overskuelig for målgruppen og at rammerne er med til at få VIA til at fremstå, som en institution med et ungdomsmiljø og med et uddannelsesinstitutions lignende tilbud.

Noget af det der også kendetegner det nuværende miljø på VIA, er mangfoldigheden i VIA's målgruppe og den deraf nødvendige mangfoldighed i VIA's tilbud, både i dagtilbuddet, i bofællesskaberne og i klubben. Det kræver en dynamik i dagligdagen, at kunne tilgodese denne mangfoldighed, både på det pædagogiske- og på det organisatoriske plan - det strækker sig fra indholdet i den enkelte unges tilbud, pædagogikken m.m. til organiseringen af arbejdsvilkår og rammer: Fagligheden, fleksibiliteten, mange forskellige opgaver for den enkelte medarbejder, arbejdstids placering mellem kl. 7.30 og 22.00 m.m.

En væsentlig faktor for at skabe sammenhæng i ovennævnte kompleksitet, er placeringen af beslutningskompetencen. Vi ønsker at bevare de nuværende beslutningskompetencer på VIA uændret.

Samtidig kan vi se en fordel i, at institutionerne, RCA og VIA, som begge har en praktisk tilgang, et overlap i målgruppen og samme finansieringsform (taxameterfinansieret) får en fælles overordnet leder med tæt tilknytning til Jobcentrets ledergruppe.

På det operationelle niveau er det vigtigt at fastholde det tætte samarbejde med Uddannelseshuset.

VIA's nuværende målgruppe trives i et forudsigeligt miljø med en tæt kontakt – samtidig søger de et ungdomsmiljø med den dynamik og frihed det indebærer. Vi forsøger at honorere disse, nogle gange modsat rettede forventninger, ved at have et relationsskabende, pædagogisk miljø, med fokus på den enkelte unge i et fællesskab.

Vi ønsker fortsat at være en pædagogisk institution og ikke et værksted med målet at producere, således vi kan tilgodese de unges alsidige behov og mulighederne for, at de unges personlige, sociale og faglige udvikling kan tilgodeses – altså at vi arbejder procesmæssigt og anvender aktiviteterne som middel og hvor alsidig personlig udvikling og almen dannelse tilgodeses.

En mindre del af VIA's nuværende tilbud, er undervisning, enten dansk og matematik i FVU-regi eller andre undervisningsmoduler af forskellig karakter. Disse tilbud vil med fordel kunne udbygges i det omfang målgruppen vil kunne profitere af det.

En vigtig del af miljøet er også, at den unge kan se sig selv blandt andre unge på VIA, både i dagtilbuddet og i klubben. I den forbindelse er det vigtigt at fastholde aldersgrænserne for borgere der visiteres til VIA og brugerne af VIA's klub.

Kompleksiteten af hverdagen, differentierede tilbud, nye lovgivninger, interne instrukser m.m. gør, at vi, med en institution på VIA's størrelse, bliver mere sårbare. Vi ser med den foreslåede organisationsændring, en forbedret mulighed for vidensdeling - en mulighed for at anvende hinandens eksperter indenfor specifikke områder.

Efterhånden som VIA's målgruppe har bevæget sig, for mange unges vedkommende er de længere væk fra arbejdsmarkedet når de starter på VIA end de tidligere unge var, efterspørges i større grad praktik- og/eller afklaringsmuligheder i et mere produktionslignende miljø – et tilbud imellem VIA og eksterne praktikker, job, afklaring til fleksjob m.m. Her ser vi RCA som en mulighed hvor dette evt. kan tilgodeses.

En del af de krav der, både nu og fremover, stilles til institutioner som RCA og VIA, gør nødvendigheden af metode- og kompetenceudvikling bliver mere nærværende. Her ser vi en mulighed for, både i forbindelse med kompetenceudvikling og sparring, at vi i fællesskab kan tilegne og dele viden imellem de 2 institutioner.

Når den endelige beslutning er taget omkring fremtidig organisering og den evt. peger i retning af det udarbejdede oplæg, vil vi opfordre til, at der hurtigst muligt bliver taget kontakt til de involverede parter og at der som første prioritet, på lederniveau, defineres ledelsesrum og beslutningskompetencer.

Efterfølgende nedsættes evt. arbejdsgrupper der kan være med til at afsøge og prioritere synergi-effekter og muligheder for samarbejde.

Jan Lodberg
Rep. for ledelsen

Annette K. Jensen
Rep. for medarbejderne