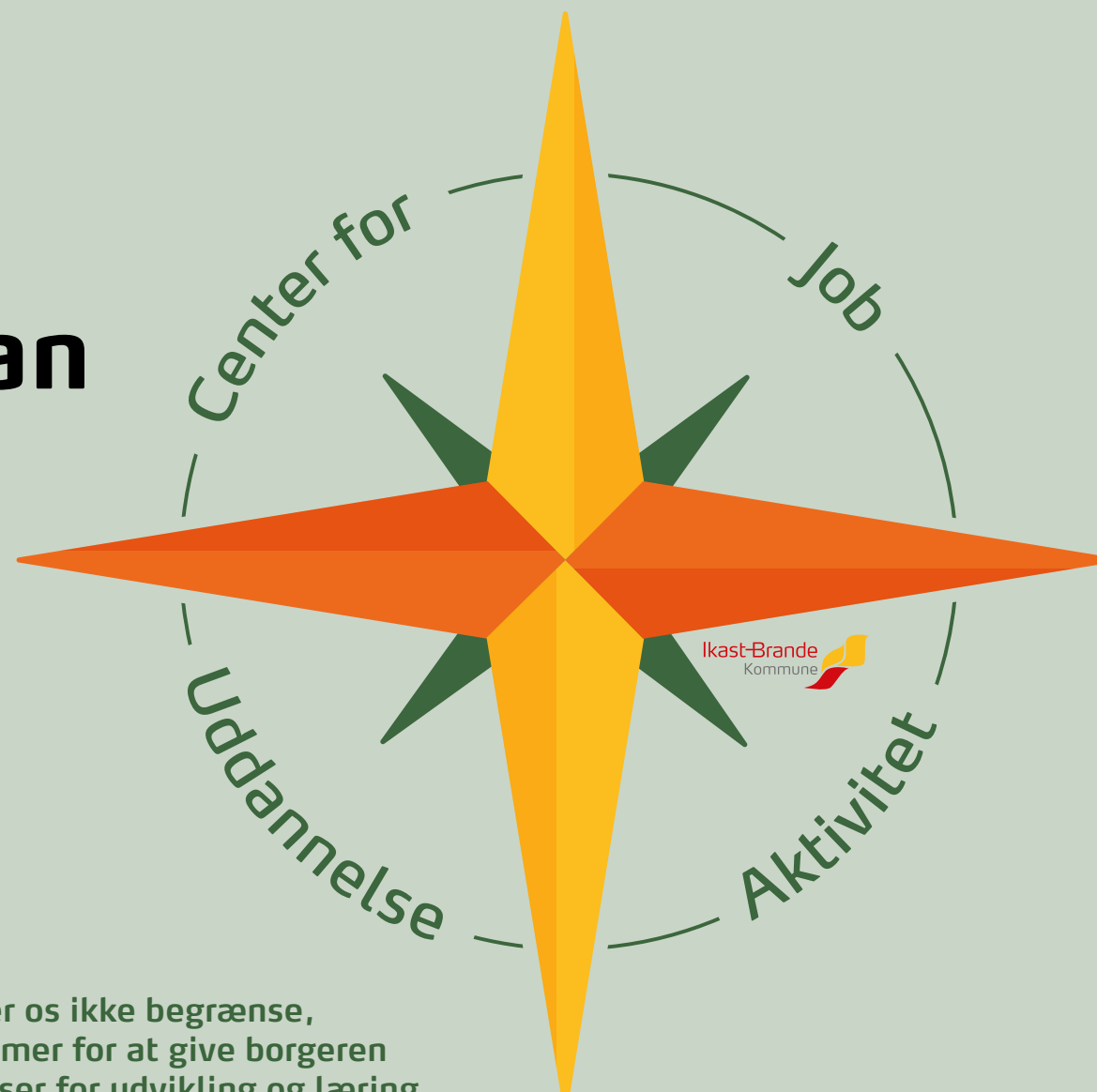


Organisations- og Udviklingsplan 2025-2030



Vi viser vej og lader os ikke begrænse,
men sprænger rammer for at give borgeren
de bedste betingelser for udvikling og læring.

Indhold

Velkommen til Center for Job, Aktivitet og Uddannelse	3
---	---

Præsentation af Center for Job, Aktivitet og Uddannelse

Organisation	4
Præsentation af Garland	5
Præsentation af STU	6
Præsentation af Regnbuen	7
Præsentation af Lundgården	8
Vores kerneopgave	9
Ledelsesfundament	10
Ledelsesmæssig tilgang	10
Strategi for Center for Job, Aktivitet og Uddannelse	10

Strategihus for Center for Job, Aktivitet og Uddannelse

Strategihus	11
Vores vision	12
Vision – Det vil vi	13
Mission – Sådan gør vi	14
Strategiske fokusområder og indsatser – Det prioriterer vi	15
Beskæftigelse	16
Mulighed for beskæftigelse	17
Specialiserede faglighed	18
Værdimæssigt fundament	19
Organisations- og Udviklingsplanens tilblivelse	21
Læs mere	21



Alle kan noget!

Med en hånd i ryggen og under de rette betingelser skaber vi plads til alle i arbejdsfællesskabet. Velkommen til Center for Job, Aktivitet og Uddannelse.

Center for Job, Aktivitet og Uddannelse Socialafdelingen Ikast-Brande Kommune blev etableret i efteråret 2023 med udgangspunkt i Socialafdelingens Struktur og Udviklingsplan, som blandt andet indeholder overvejelser omkring afdelingens organisering og en masterplan for bygningsmassen. Formålet med etablering af centret er at udvikle en specialisering i forhold til beskæftigelse for borgere med udviklingshandicap, psykiske lidelser og andre udfordringer. Fælles for målgruppen er, at det er borgere som ikke umiddelbart kan tilknyttes det ordinære arbejdsmarked. Flere af centrets tilbud samarbejder med lokale firmaer og løser opgaver for disse enten på vores egne tilbud eller ude hos vores samarbejdspartnere. Vi arbejder målrettet på at øge vores samarbejde med firmaer i lokalområdet og på at klæde de tilknyttede borgere på til, så vidt det er muligt, at kunne beskæftiges på det ordinære arbejdsmarked.

Centret består af fire beskæftigelsestilbud som på nuværende tidspunkt er placeret rundt på forskellige adresser i Ikast.

Centret har 45 medarbejdere tilknyttet og beskæftiger og uddanner 146 borgere.

Centrets beskæftigelsestilbud samles i løbet af foråret 2026 i én fælles bygning med Garland som satellit, med henblik på at understøtte synergieffekten af fusionen af de fire tilbud.

De fire beskæftigelsestilbud er samlet under én centerleder og samarbejder på tværs af tilbuddene og på tværs af fagligheder.

Vi har en tværfaglig medarbejdergruppe bestående af pædagogisk personale, lærere, håndværkere, chauffører og medhjælpere som har et stærkt arbejdsfællesskab på tværs af centret og som alle er veluddannede og fagligt kompetente. Der arbejdes ud fra konkrete faglige tilgange og anvendes fælles faglige metoder i centret og medarbejdernes faglige- og personlige kompetencer anvendes på tværs af centrets forskellige placeringer.

De enkelte tilbud præsenteres uddybende senere i Organisationsplanen side 5 - 8.

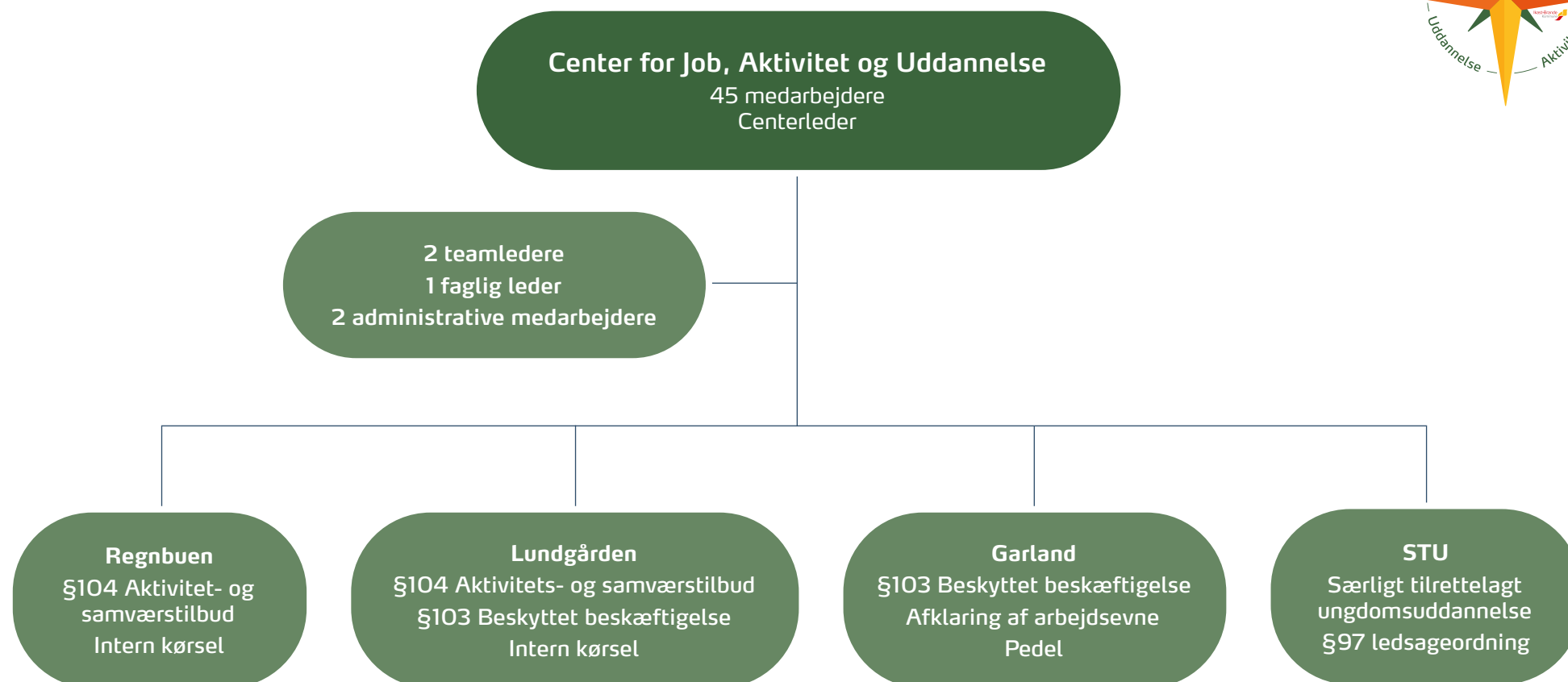
Organisations- og Udviklingsplanen for Center for Job, Aktivitet og Uddannelse er udarbejdet med henblik på at borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere får et indblik i, hvad vores center står for, hvad vi tilbyder og hvad vi arbejder hen imod. Organisations- og Udviklingsplanen er udarbejdet på baggrund af de fælles arbejds-møder der har været afholdt i forbindelse med fusionen. Alle medarbejdere i centret har deltaget i størstedelen af møderne og været medvirkende til udarbejdelse af materialet til Organisations og udviklingsplanen. Her under blandt andet udarbejdelse af centrets værdigrundlag, vision, mission og de strategiske pejlemærker. Se side 12.

Materialet i folderen vil løbende blive opdateret, så det afspejler de tiltag der iværksættes med henblik på at understøtte arbejdet med kerneopgaven.

Centerleder
Heidi Nielsen
Juli 2025



Organisation



Samlet budgettal: 24.119.000 kr

Præsentation af Garland

Vestergade 77, Ikast

Garland tilbyder beskæftigelse til borgere med udviklingshandicap og afklaring i forhold til arbejdsmarkedet til sårbare borgere. Borgere der har behov for støtte til at komme i eller fastholde beskæftigelse enten via praktikforløb, arbejdsmarkedstræning eller tilpassede arbejdspladser.

Beskæftigelsestilbuddene på Garland tager udgangspunkt i tilbuddets gartneri, produktionsopgaver for lokale virksomheder og produktion til Garlands egen butik.



Antal pladser på tilbuddet

20 borgere i afklaringsforløb
25 borgere i beskyttet beskæftigelse



Antal ansatte

Pr. 1/7-2025

13 ansatte
1 centerleder
1 teamleder
8,50 fuldtidsstillinger



Oversigt over paragraffer

§104 Aktivitets- og samværstilbud
§103 Beskyttet beskæftigelse
Arbejdsmarkedslovgivning



Fagligheder

Pædagog
Ergoterapeut
Gartner/erhvervsudannede
Pedel



Præsentation af STU

Hagelskærvej 15, Ikast

Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse er en 3 årig ungdomsuddannelse, som henvender sig til unge i alderen 16-25 år, der af fysiske eller psykiske årsager ikke kan gennemføre en ungdomsuddannelse på normale vilkår men som har brug for skræddersyede undervisnings- og aktivitetsforløb. Uddannelsen er rettet mod beskæftigelse, bolig og fritid.



Antal pladser på tilbuddet

Pt. 17 borgere indskrevet



Antal ansatte

Pr. 1/7-2025

8 ansatte

1 centerleder

1 teamledere

5 fuldtidsstillinger

1 administrativ medarbejder



Oversigt over paragraffer

STU lovgivning

Labloven



Fagligheder

Pædagog

Lærer

Administrativ medarbejder

Præsentation af Regnbuen

Møllegade 23, Ikast

Dagcenter Regnbuen er et aktivitets- og samværstilbud til voksne med fysisk- og/eller psykisk udviklingshandicap, hvor der er fokus på det sociale samvær, vejledning i hverdagsfunktioner, udvikling af personlige kompetencer og mestringsstrategier samt en indholdsrig hverdag.



Antal pladser på tilbuddet

24 borgere
Pt. 18 borgere indskrevet



Antal ansatte

Pr. 1/7-2025

11 ansatte

1 centerleder

1 teamledere

7,25 fuldtidsstillinger

1 tilkaldevikar



Oversigt over paragraffer

§104 Aktivitets- og samværstilbud



Fagligheder

Pædagog

Chauffør

Pædagogstuderende

Præsentation af Lundgården

Thrigesvej 1, Ikast

Værkstedet Lundgården tilbyder beskyttet beskæftigelse samt aktivitets- og samværstilbud til voksne med fysisk- og eller psykisk udviklingshandicap.



Antal pladser på tilbuddet

Pt. 57 borgere indskrevet



Antal ansatte

Pr. 1/7-2025

15 ansatte

1 centerleder

1 teamledere

11 fuldtidsstillinger



Oversigt over paragraffer

§104 Aktivitets- og samværstilbud

§103 Beskyttet beskæftigelse

LAB loven



Fagligheder

Pædagog

Omsorgsmedhjælper

Pædagogstuderende

Administrativ medarbejder

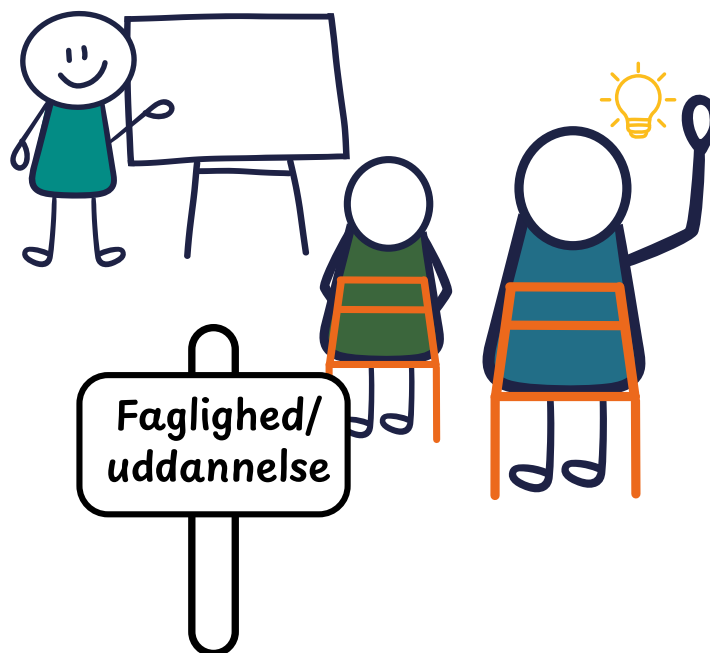
Chauffør

Vores kerneopgave

Kerneopgaven er et udtryk for den overordnede opgave, som vi i Center for Job, Aktivitet og Uddannelse løser.



I Center for Job, Aktivitet og Uddannelse tilbyder vi beskæftigelse og kompetenceudvikling til borgere med særlige behov.



Ledelsesfundament

I Center for Job, Aktivitet og Uddannelse tages der udgangspunkt i værdibaseret ledelse. De definerede værdier fungerer som et aktivt styrende kompas for hele organisationen, som skaber tydelig fælles retning og kultur for alle medarbejdere. En kultur der skaber mening og sammenhæng i organisationen og understøtter trivslen. Værdibaseret ledelse skaber en fælles forståelse for, hvilke værdier der skal præge beslutninger, samarbejde og adfærd i organisationen.

Værdierne bruges som et aktivt ledelsesværktøj til at sikre gode beslutningsprocesser, høj motivation og styrkelse af en fælles kultur. Værdierne danner grundlag for den gode dialog i organisationen og vores arbejde med psykologisk tryghed.

Ledelsesmæssig tilgang

I Ikast-Brande Kommune er distribueret ledelse en central ledelsesmæssig tilgang. Distribueret ledelse er en ledelsesform hvor ledere og medarbejdere samarbejder om at varetage ledelse af handlinger mod fælles mål. I vores center betyder det, at medarbejderne ud fra deres personlige og faglige kompetencer har ansvar for beslutninger og konkrete opgaver og arbejdsområder gældende for hele eller dele af centret.

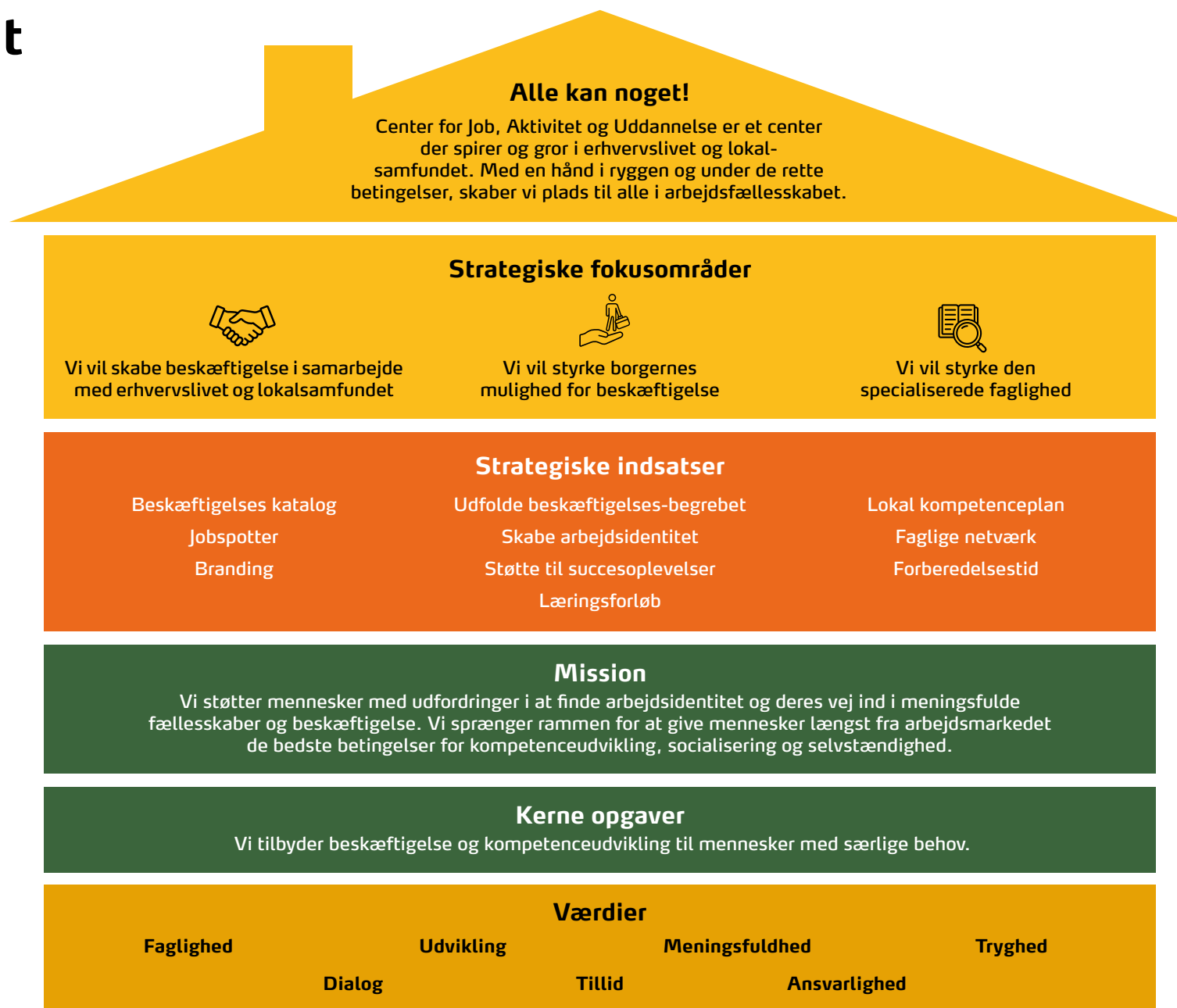


Strategi for Center for Job, Aktivitet og Uddannelse

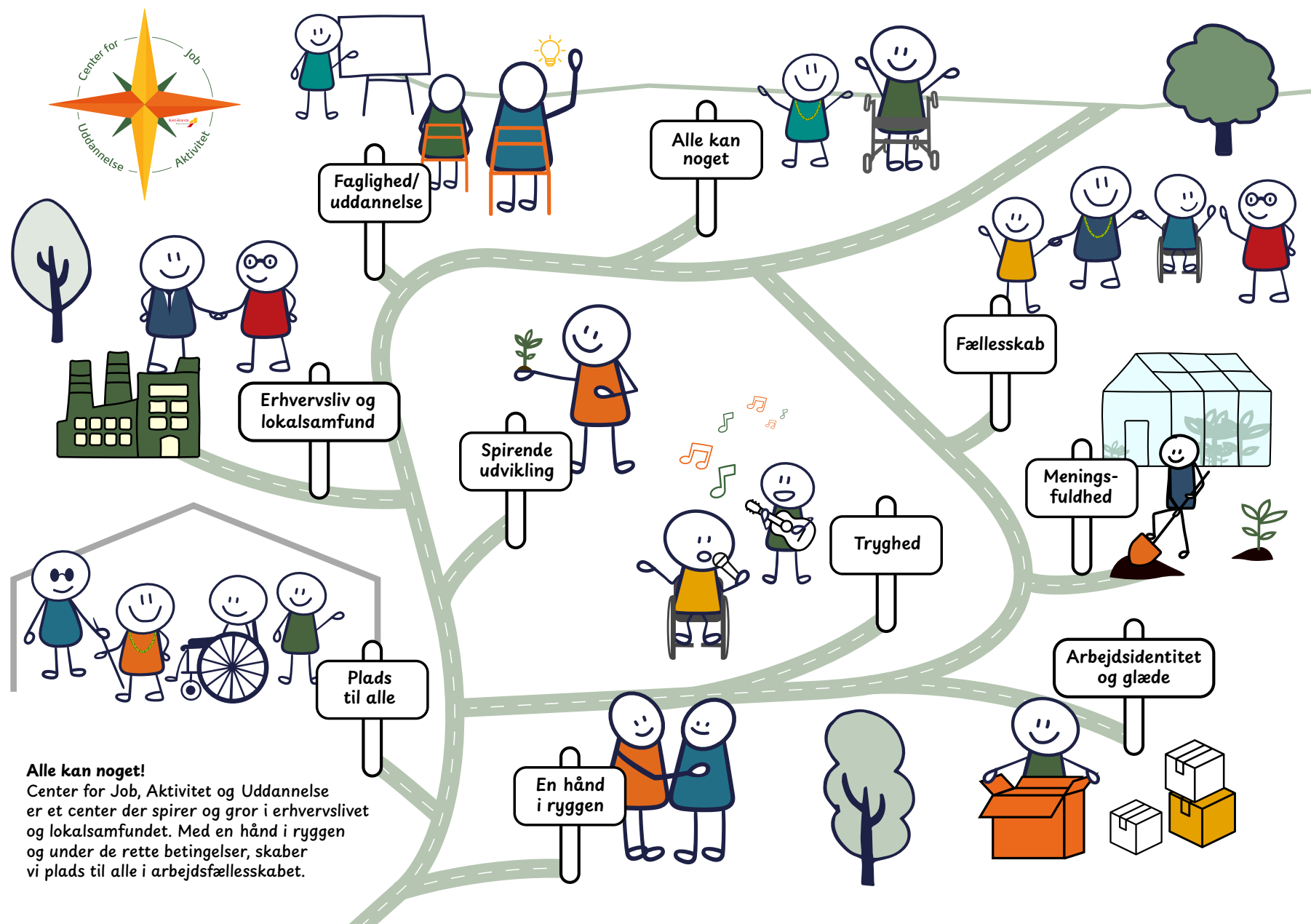
Udviklingen af strategien for Center for Job, Aktivitet og uddannelse tager udgangspunkt i Strategihuset, som er et redskab som kobler de fire kernebegreber mission, vision, værdier og strategier til et synligt navigationsredskab for alle medarbejdere i vores organisation. Det skaber et fælles fundament og ramme for vores arbejde med kerneopgaven og tydeliggør de værdier og strategier som danner grundlag for beslutninger og prioriteringer i centret.



Strategihuset



Vores vision



Vision

Det vil vi



Alle kan noget!

Center for Job , Aktivitet og Uddannelse er et center der spirer og gror i erhvervslivet og lokalsamfundet. Med en hånd i ryggen og under de rette betingelser skaber vi plads til alle i arbejdsfællesskabet.

Tanker bag visionen

Centret spirer og gror i erhvervslivet:

Vi ønsker et endnu tættere samarbejde med erhvervslivet og lokalsamfundet så centrets tilknyttede borgere har et tæt samarbejde med lokale firmaer og løser større og mindre konkrete opgaver i samarbejde med firmaerne.

Med en hånd i ryggen:

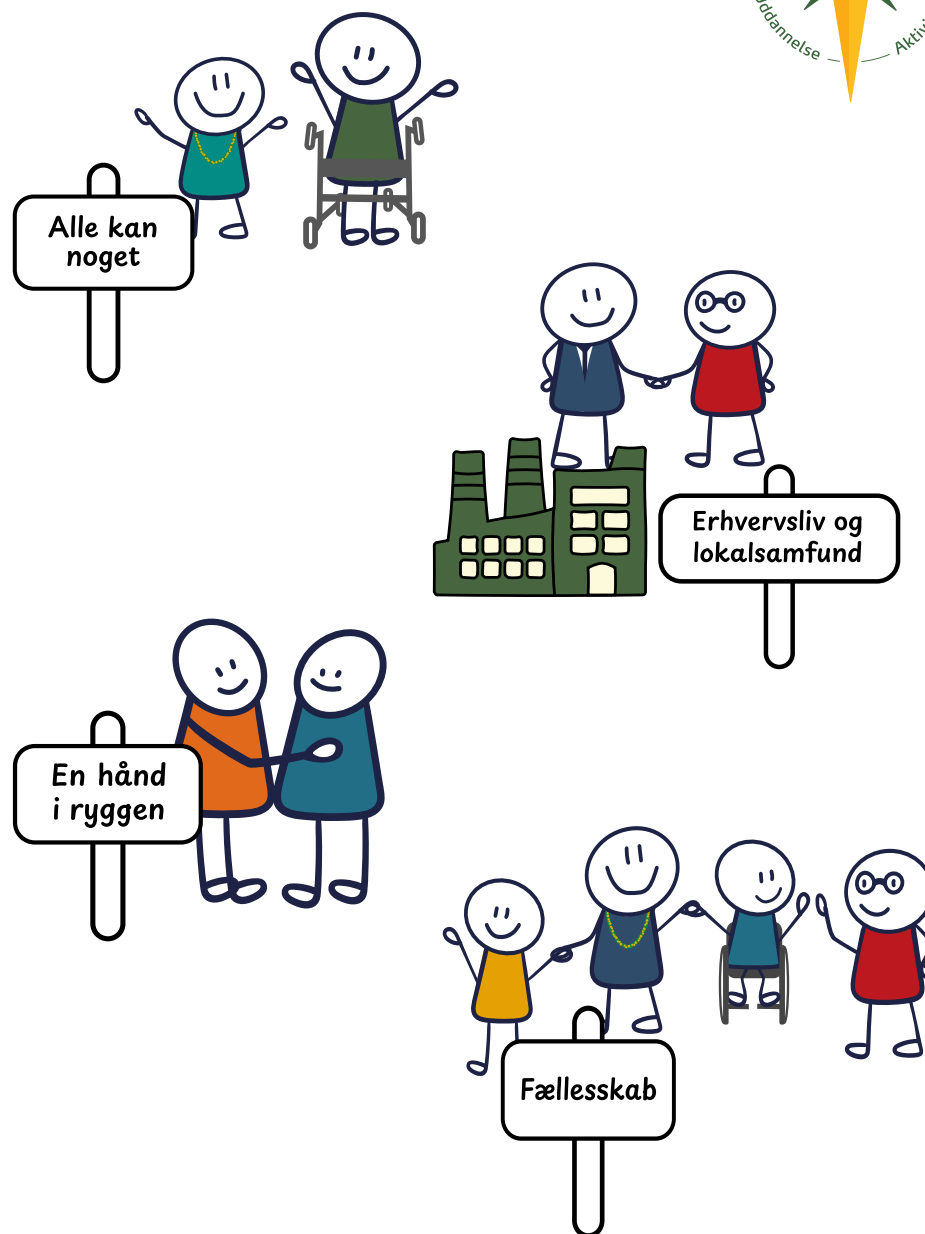
Det har for alle betydning, at være en del af et fællesskab. Vi støtter borgerne i at kunne sætte deres kompetencer i spil i arbejdsfællesskabet. Vi ledsager og støtter og giver i nogle tilfælde gradvist slip, så borgeren arbejder selvstændigt.

De rette betingelser:

Borgerne tilknyttet centret har forskellige udfordringer og funktionsniveau. Vi sørger for at tilpasse arbejdsopgaver og de fysiske rammer så de understøtter borgernes kompetencer både internt i centret og hos vores samarbejdspartnere.

Arbejdsfællesskab:

Arbejdsfællesskabet kan være omkring de daglige praktiske arbejdsopgaver som findes internt i centret og arbejdsopgaver i produktionen eller gartneriet også opgaver som løses uden for centret hos lokale firmaer. Opgaver som løses i samarbejde med andre og hvor der er brug for den enkeltes indsats for at lykkes.



Mission

Sådan gør vi

Vi støtter mennesker med udfordringer i at finde arbejdsidentitet og deres vej ind i meningsfulde fællesskaber og beskæftigelse. Vi sprænger rammen for at give mennesker længst fra arbejdsmarkedet de bedste betingelser for kompetenceudvikling, socialisering og selvstændighed.

Hvilke tanker ligger bag ordene i missionen

Beskæftigelse:

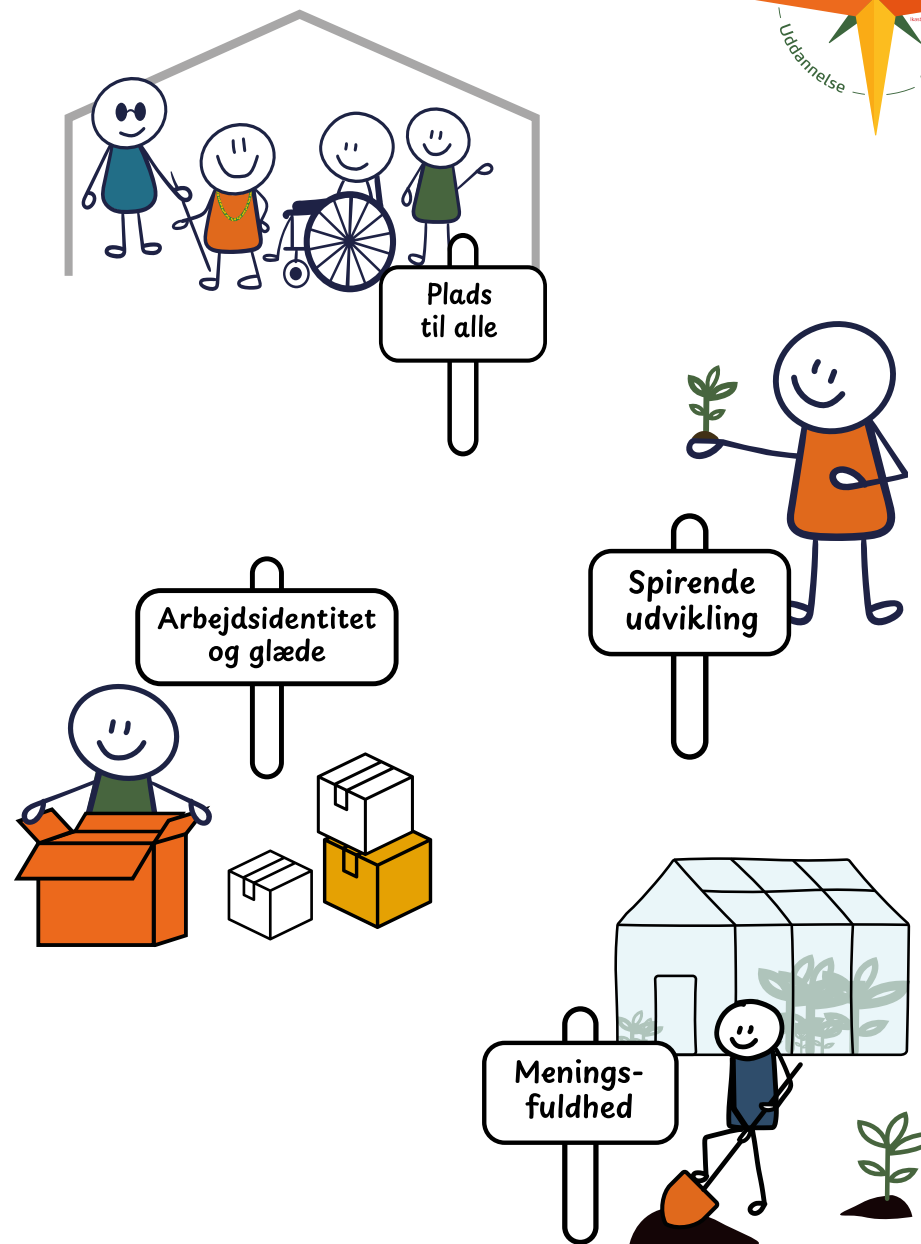
På Center for Job, Aktivitet og uddannelse definerer vi beskæftigelse som, at beskæftige sig med forskellige former for kreative og interessebaserede aktiviteter interne og eksterne jobpraktikker (individuelle og grupper) produktionsbaserede opgaver (internt og eksternt) arbejdsmarkedsrelaterede opgaver uddannelse

Arbejdsidentitet:

Borgerens selvopfattelse i forhold til egne egenskaber, kompetencer, værdier og tilhørsforhold i forhold til beskæftigelse og arbejdsliv.

Vi sprænger rammen:

Med Hedekraft og Handlekraft udvikler vi nye beskæftigelsestilbud og samarbejdsrelationer.





Strategiske fokusområder og indsatser

Det prioriterer vi

I det følgende præsenteres de tilvalg vi i organisationen prioriterer for at leve op til vores mission og realisere vores vision frem til 2030. De strategiske indsatser som præsenteres her under, er en oversigt over de konkrete tiltag og initiativer som igangsættes med henblik på at understøtte de strategiske fokusområder.

Strategiske fokusområder



Vi vil skabe beskæftigelse i samarbejde med erhvervslivet og lokalsamfundet



Vi vil styrke borgernes mulighed for beskæftigelse



Vi vil styrke den specialiserede faglighed

Strategiske indsatser

Beskæftigelses katalog

Jobspotter

Branding

Udfolde beskæftigelses-begrebet

Skabe arbejdsidentitet

Støtte til succesoplevelser

Læringsforløb

Lokal kompetenceplan

Faglige netværk

Forberedelsestid

Strategisk pejlemærke

Beskæftigelse

Strategisk indsats:

Beskæftigelseskatalog. Vi udarbejder et katalog som præsenterer hvilke produkter/ydelser centret kan tilbyde erhvervslivet og kommunale samarbejdspartnere. Formålet er at arbejde hen imod, at borgerne opnår en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet og det omgivende samfund. Et produkt vi kan præsentere for virksomhederne, hvor det er tydeliggjort hvad virksomhederne kan forvente af de borgere der kommer i praktik og beskæftigelse og hvad virksomhederne kan få ud af dette. I kataloget vil det også tydeligt fremgå, hvordan virksomhederne kan få løst opgaver udført af borgere i de fysiske rammer på det enkelte tilbud i center.

Jobspotter. I centret er der ansat "jobspotter" som har som opgave at kunne matche borgernes håb, ønsker og drømme med virksomhedernes behov. Jobspotter skal finde praktikker og arbejdspladser til borgere der har et ønske om at komme i job eller praktik og understøtter at flere borgere tilknyttes arbejdsmarkedet på forskellige måder. Jobspotter kan støtte og hjælpe virksomheder med at identificer arbejdsopgaver og jobs som er konkrete og som borgerne kan varetage selvstændigt eller med støtte af personalet i centret eller på virksomheden.

Branding. Vi promoverer centret i lokalområdet og øger kendskabet til det vi kan tilbyde, for at skaffe nye praktikpladser, arbejdspladser og arbejdsopgaver. Vi ønsker at gøre centret attraktivt overfor både lokalsamfundet og relevante samarbejdspartnere og ønsker hermed at tiltrække nye samarbejdspartnere samt nye borgere. Dette vil vi blandt andet gøre ved at fortælle succeshistorierne i forhold til de virksomheder og praktiksteder vi samarbejder med og ved at udarbejde materiale som kan udleveres til samarbejdspartnere og som kan ses på vores hjemmeside og facebookside.



Vi vil skabe beskæftigelse i samarbejde med erhvervslivet og lokalsamfundet

Strategisk pejlemærke

Mulighed for beskæftigelse

Strategisk indsats:

Vi vil udfolde beskæftigelsesbegrebet. Beskæftigelse kan både være serviceopgaver, produktion, praktikker, kreative og interessebaserede aktiviteter. Vi tilpasser beskæftigelsestilbuddet så den enkelte borger oplever meningsfuldhed i hverdagen i form af tilpassede krav og opgaver som bidrager til fællesskabet og god trivsel. Dette sker gennem forudsigelighed og genkendelighed, som vi ser er en forudsætning for borgerens beskæftigelse. Arbejdsopgaverne kan være delt op i mange delprocesser og kan bl.a. være daglige gøremål internt og konkrete arbejdsopgaver eksternt, hvor borgeren indgår i et arbejdsfællesskab. Vi italesætter at alle opgaver er vigtige i hverdagen og derfor er der brug for at alle bidrager med de kompetencer de har.

Vi understøtter borgernes arbejdsidentitet. Arbejdsidentitet er den erfarede følelse af det "du kan" og handler om, hvordan man løser problemer og opgaver. Det er med til at skabe en følelse af at "der er brug for mig og mine kompetencer". Man bidrager til arbejdsfællesskabet og til samfundet. I Center for job, aktivitet og uddannelse støtter vi borgerne til at være en del af samfundet og arbejdsfællesskabet, da det er en vigtig norm i forhold til at skabe en arbejdsidentitet for den enkelte. Dette skal være med til at skabe meningsfuldhed og værdi for borgeren og følelsen af at have en plads i samfundet. Vi ser den enkelte borgers ressourcer og understøtter arbejdsidentiteten ud fra dette. Vores mål er at skabe arbejdsopgaver som den enkelte borger mestrer eller i nogle tilfælde mestrer dele af arbejdsopgaverne. Der skabes et arbejdsfællesskab, med gensidig afhængighed af hinanden, hvor man kan udføre hele arbejdsopgaven sammen.



Vi vil styrke borgernes mulighed for beskæftigelse

Vi støtter borgerne til succesoplevelser. Alle har brug for succesoplevelser. Vi støtter og udfordrer derfor borgerne så de lykkes med noget, som vedkommende ikke nødvendigvis havde troet, at de kunne. Succesoplevelser er oplevelser af mestring, som man får anerkendelse og ros for. Oplevelsen af succes kan give borgeren lysten til videreudvikling og mod på nye udfordringer.

Vi tilbyder læringsforløb. Gennem læringsforløb arbejdes målrettet med at give borgerne de bedste forudsætninger i hverdagen og for deres videre færd i forhold til beskæftigelse og arbejdsmarkeds rettede opgaver. Borgerne får en forståelse af beskæftigelses- eller arbejdsmarkeds rettede emner og lærer mestringsstrategier for at kunne begå sig i hverdagen og have forståelse for samfundet. Gennem læringsforløbene vil borgerne få en større grad af mestring og selvstændighed i forhold til at kunne begå sig i arbejdsfællesskabet og dagligdagen.

Strategisk pejlemærke

Specialiserede faglighed

Strategisk indsats

Lokal kompetenceplan. Den lokale kompetenceplan skal være med til at sikre at personalets kompetencer løbende opkvalificeres og udvikles og at vi i centret implementerer ny faglig viden. Der arbejdes systematisk med personalets kompetencer og faglighed med henblik på at disse matcher de opgaver og forventninger, personalet møder i arbejdet med borgergruppen og kerneopgaven. Ny viden, forskning, lovgivning og samfundsudvikling skaber konstante forandringer og kompetenceudvikling skal klæde os på til at følge denne udvikling, så vi fortsat løser vores pædagogiske opgaver med høj faglig kvalitet. Når medarbejderne oplever at de besidder de faglige kvalifikationer og kompetencer der er nødvendige, for at løse kerneopgaven og imødegå fælles mål, er det med til at sikre udvikling, tryghed og trivsel.

Faglige netværk. Vi ønsker at styrke vores faglighed målrettet kerneopgaven, så vi kan skabe de bedste muligheder for udvikling og trivsel for såvel borgere og medarbejdere. Vi ønsker at fastholde, synliggøre og bruge de faglige kompetencer, der er i centret og vide hvor man kan søge ny viden og sparring til relevante opgaver. Faglige netværk er et forum hvor medarbejder kan blive opdateret i deres faglige kompetencer, tilegne sig ny viden og få faglig sparring.

Forberedelsestid. Som ansat i centret, har man brug for forberedelsestid for at kunne arbejde målrettet med at styrke fagligheden i forhold til indsatsen hos borgerne. Planlagt forberedelsestid legaliserer at medarbejderne bruger tid på at planlægge støtten til borgerne og varetage administrative opgaver, så der ikke udelukkende arbejdes med ATA tid i hverdagen. Ved at fastlægge forberedelsestid ønsker vi at medarbejderne ikke oplever et tidspres i forhold til de forventninger der er til arbejdet med administrative opgaver som dokumentation, evaluering m.m. og herved styrke fagligheden i indsatsen hos borgerne.



**Vi vil styrke den
specialiserede faglighed**

Værdimæssigt fundament

Det værdimæssige fundament består af en samling af idealer og principper, der er vigtige for en organisation. Det definerer, hvad der betragtes som værdifuldt og ønskeligt, og det fungerer som en retningslinje for adfærd og beslutninger.

Værdigrundlaget identificerer hvad der er vigtigst for os i forhold til at nå vores mål, mission og vision og er en vigtig del af kulturen på arbejdspladsen.



Værdigrundlag for Ikast-Brande Kommune

Alle medarbejdere er forpligtet til at følge og arbejde ud fra nedenstående personalepolitiske værdigrundlag, som bygger på 3 værdier.

Dialog

Det betyder, at vi er ligeværdige i samtaler og ser dialog som en mulighed for at undersøge, udforske og udfordre de situationer vi indgår i. Vi sikrer en god tone, respekt og ordentlighed i dialogen med hinanden. Vi lytter og kommunikerer åbent og gennem dialogen sikrer vi en fælles forståelse.

Tillid

Det betyder, at vi har positive forventninger til andres intentioner og handlinger og vi ser tillid som bindemiddel, som sikrer smidighed i opgaveløsningen og fleksibilitet. Vi viser andre tillid og opfører os på en måde, så andre får tillid til os. Kun gennem tillid kan vi skabe et godt arbejdsklima og levere et fagligt godt stykke arbejde.

Ansvarlighed

Det betyder, at vi vedkender os et personligt ansvar, både i forhold til opgaver og i forhold til samarbejdet med andre mennesker. Vi tager ansvar for at løse egne opgaver så godt som man kan og at søge støtte hvis man ikke føler sig kompetent eller rustet til at løse en given opgave. Det betyder også, at vi tager initiativ og udviser engagement både i forhold til andre mennesker og i forhold til egne og fælles opgaver.

Faglighed	Udvikling	Meningsfuldhed	Tryghed
Relationsorienteret værdi	Udviklingsorienteret værdi	Bidragsorienteret værdi	Relationsorienteret værdi
Vi ønsker at... borgere og samarbejdspartnere mødes af kompetente fagprofessionelle som har kerneopgaven i fokus.	Vi ønsker... medarbejdere og borgere som udvikler sine faglige og personlige kompetencer.	Vi ønsker... et miljø med indhold som giver mening for medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere med udgangspunkt i kerneopgaven.	Vi ønsker... Vi ønsker et miljø med forudsigelighed og genkendelige rammer, hvor alle oplever sig set, hørt og forstået. Et miljø hvor man kan stole på, at alle vil én det bedste og yder deres bedste.
Følgende adfærd understøtter værdien Kompetente medarbejdere, som støtter udviklingen af borgernes kompetencer med den rette faglighed og metoder med udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker og behov. Dette kan foregå i centret eller i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.	Følgende adfærd understøtter værdien Medarbejdere der deltager i kompetenceudvikling og faglig sparring med kolleger og samarbejdspartnere og som er nysgerrige på ny viden og metoder. Innovative medarbejdere der planlægger og organiserer miljøer der fremmer udviklingen for den enkelte borger.	Følgende adfærd understøtter værdien Engagerede og involverede medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere. Medarbejdere der i samspil med borgere og samarbejdspartnere udvikler den pædagogiske praksis og skaber meningsfuld beskæftigelse.	Følgende adfærd understøtter værdien Medarbejdere der tilrettelægger hverdagen så der skabes trygge rammer i samarbejdet med borgere og samarbejdspartnere. At alle desuden er medvirkende til og oplever Psykologisk tryghed og derved er komfortable med at dele ideer, tage risici og udtrykke sig uden frygt for negative konsekvenser. Et miljø der understøttes af: Åben dialog. Plads til forskellighed. Hjælpe hinanden. Håndtere fejl.
Følgende adfærd understøtter ikke værdien Medarbejdere som arbejder ud fra personlige "synsninger" og som ikke tager udgangspunkt i borgernes ønsker og behov. Medarbejdere som ikke evner mentalisering og som ikke inddrager borgerne.	Følgende adfærd understøtter ikke værdien Medarbejdere som ønsker status quo og som ikke fremmer og deltager i udvikling af centret.	Følgende adfærd understøtter ikke værdien Medarbejdere der ikke involverer sig og lader den pædagogiske praksis stå til. Som arbejder ud fra "plejer" og vanetænkning og derved ikke udvikler meningsfuld beskæftigelse.	Følgende adfærd understøtter ikke værdien Medarbejdere der ikke formår at skabe forudsigelige og genkendelige rammer og som ikke kommunikerer åbent, ikke lytter til hinanden, underkender andres bidrag, modarbejder udvikling, ikke bidrager til ny læring og nedgør andre.

Organisations- og Udviklingsplanens tilblivelse

Den 1. september 2023 fusionerede Garland, Lundgården, STU og Regnbuen til ét samlet center: Center for Job, Aktivitet og Uddannelse. For at sikre en veltilrettelagt proces blev der etableret en bred repræsenteret fusionsgruppe, bestående af ledere og medarbejdere fra de fire arbejdspladser. Gruppens opgave var at koordinere, planlægge og træffe beslutninger om fusionen samt udvikle en fælles vision, mission, strategi og værdigrundlag – samlet i strategihuset. I denne proces har alle medarbejdere løbende bidraget med input. Det med henblik på at sikre, at visionen, missionen, strategien og værdierne afspejler hele organisationens fælles retning.

Efter fusionsgruppens arbejde har der været afholdt temadage og fælles møder hvor alle medarbejdere har deltaget hvor der er arbejdet med at uddybe strategihuset og udarbejde centrets fælles Organisations- og Udviklingsplan.

En proces hvor alle har budt ind, deltaget aktivt og taget fælles ansvar.

Læs mere

www.ikast-brande.dk/center-for-job-aktivitet-og-uddannelse

