

## Generelle bemærkninger i høringsvarene med forvaltningens kommentarer.

### Målsætningen som helhed

De fleste hørings svar giver udtryk for stor tilfredshed med målsætningen, idet man er af den opfattelse, at de opstillede målsætninger er både rigtige og vigtige i arbejdet med børn og unge, og at det fremlagte forslag er et godt stykke papir til belysning af det arbejde, der foregår i klubberne. En synliggørelse af mål / opgaver i forhold til arbejdet med større børn og unge er med til at øge kvaliteten til glæde for både børn, forældre og personale. Der iagttages en linie i den udvikling af klubstrukturen, der blev igangsat i 2000, over arbejdet med de 10 resultatmål til de nye målsætninger.

### Målsætningens detaljeringsgrad

Der er et par hørings svar, der påpeger, at detaljeringsgraden er for høj og beder udvalget udarbejde en kort læsevenlig udgave rettet mod brugernes forældre.

Andre er af den opfattelse, at det er et godt og brugbart dokument, som er umiddelbart til at bruge som et arbejdsredskab, da der inden for alle målsætningerne er udarbejdet nogle konkrete handleplaner for, hvordan klubberne skal gribe opgaven an, hvilket gør målsætningerne til et arbejdsredskab for den enkelte medarbejder.

**Forvaltningens kommentar:** Målsætningerne gælder for den enkelte klub, men vægningen af de enkelte opgaver kan under hensyntagen til den enkelte klubs målgruppe og lokalområde variere. Det er derfor op til den enkelte klub, at prioritere opgaverne samt udarbejde en kort udgave over den enkelte klubs indsatsområder til forældre og andre interessenter. Det er forvaltningens opfattelse, at målsætningerne skal være handlingsorienterede med henblik på at nå målene. I forbindelse med institutionernes udarbejdelse af udviklingsplaner skal klubberne udarbejde en kort udgave til brug for forældre, brugere og øvrige interessenter. Forvaltningen opfordrer klubberne til at lade sig inspirere af hinanden, når disse korte udgaver skal udarbejdes. I begyndelsen af 2006 afholder forvaltningen kurser i udarbejdelse af udviklingsplaner.

### Forslagets sprogbrug

Der er et par hørings svar, der påpeger, at ordet skal kan erstattes af ordet kan.

**Forvaltningens kommentar:** Det er forvaltningens opfattelse, at målsætningen forpligter de involverede parter på sit indhold, hvorfor forvaltningen ikke mener, at ordet skal umiddelbart kan erstattes af ordet kan, uden risiko for at skabe uklarhed i forhold til de enkelte mål.

### Ressourcer

Flere gør opmærksom på, at der skal afsættes flere ressourcer, hvis målsætningen skal blive andet end en hensigts erklæring, da arbejdet betyder, at der skal ske en ekstra indsats såvel personalemæssigt som budgetmæssigt. Der peges ligeledes fra en enkelt klub på, at det er svært at samarbejde med andre interessenter i lokalområdet, da ungdomsklubberne kun har åbent om aftenen.

**Forvaltningens kommentar:** Fra 2005 arbejder klubberne efter en ny ressource model, der skal sikre en hensigtsmæssig og målrettet tildeling af ressourcer til klubberne, så der er sammenhæng mellem opgaver, målgruppe og medlemsgrundlag.

### Klubbernes skriftlige opgaver

Det påpeges fra enkelte, at det er betænkeligt, at forvaltningen pålægger klubberne flere skriftlige opgaver uden at tildele flere ressourcer. At lave resultatmål og årsplaner kræver pædagogiske diskussioner, hvorfor der ligger et ønske om at arbejde med længere perioder, i form af 4 - årige udviklingsplaner, idet det giver tid til at følge op og evaluere på længere sigt end blot et år. Desuden påpeges det, at der er mange politikere og handleplaner, der skal udvikles.

**Forvaltningens kommentar:** Klubben skal beskrive den pædagogiske strategi i de kommende 4 - årige udviklingsplaner med tilhørende handleplaner.

### Uddannelse og kompetenceudvikling

Mange hørings svar påpeger, at klubbernes personale vil få brug for efteruddannelse for at kunne løse de opgaver, der er beskrevet i målsætningen, og der gøres opmærksom på, at videreuddannelsesmulighederne for klubmedarbejderne halter voldsomt bagud.

#### **Forvaltningens kommentar:**

I forbindelse med klubbernes samarbejde om det udegående arbejde i bydelene iværksatte forvaltningen opkvalificering af ledere og medarbejdere. Denne opkvalificering foregår over efteråret 2005 og foråret 2006. Forvaltningen vil i løbet af foråret 2006, på baggrund af effekten af denne opkvalificering udarbejde planer for, hvordan forvaltningen vil iværksætte initiativer med henblik på at understøtte klubbernes opgave med at opfylde målsætningen, herunder efteruddannelse, organisationsudvikling og ledelse.

### Mål for ledelse og personale

**Et par hørings svar påpeger fraværet af målsætning for ledelse og personale.**

**Forvaltningens kommentar:** Københavns Kommune har vedtaget en personalepolitik, der omhandler både ledelse og personale. Klubbernes personalepolitik beskrives i klubbernes kommende udviklingsplaner.

### Mål for internationalt arbejde

**Et enkelt hørings svar opfordrer til, at der i målsætningen for klubbernes arbejde opstilles mål for udviklingen af klubbernes internationale arbejde.**

**Forvaltningens kommentar:** Forvaltningen vil inddrage klubberne i forvaltningens internationale strategi.