

FRIJSENBORG EFTERSKOLE

faglig og kreativ udfordring

Social handleplan for Frijsenborg Efterskole

Gældende pr. 1. januar 2011

Handleplan for opfyldelse af sociale klausuler i medfør af: *Lov om sociale klausuler på offentlige tilskudsområder lov 286 af 25.4. 2001.*

På Frijsenborg Efterskole tilstræber vi i alle forhold at leve op til skolens værdi-grundlag:

"Skolen bygger på Grundtvig-Koldske skoletanker og grundholdninger.

Det tilstræbes at skabe et hjemligt miljø, hvor tillid præger samværet, hvor det er naturligt at møde holdninger og udvise respekt for andres, hvor frihed kan trives i et forpligtende fællesskab, og hvor medindflydelse og medansvar indgår i en demokratisk tankegang."

Herunder at vi ønsker at være en rummelig skole i ord såvel som i handling.

Ydermere ønsker vi, at skolen skal afspejle samfundet omkring os, også når det gælder sammensætningen af elevgruppe og personale.

Skolen har et antal ansatte på særlige vilkår i et omfang svarende til mindst 3,5 % af de ansattes samlede årsværk.

Det ligger os derfor meget på sinde at stille os til rådighed for mennesker, der har brug for særlige foranstaltninger for at fastholde eller genoptage kontakt til arbejdsmarkedet.

Vi har løbende en eller flere personer tilknyttet i særligt tilrettelagte forløb. Indenfor det sidste år har vi haft længerevarende ansættelsesforhold med Favrskov, Randers og Århus kommune omkring særligt tilrettelagt uddannelsesforløb.

Der udvælges altid en særlig vejleder til ansatte på særlige vilkår. Ledelsen indgår i et tæt samarbejde med den pågældende vejleder. Der afholdes jævnligt møder mellem den ansatte, ledelsen, vejleder og evt. den officielle instans, der formidler ansættelsen.

For skolens faste medarbejdere har ledelsen hele tiden fokus på medarbejdertrivsel.

Skolens bliver løbende ajourført i samarbejde mellem skolens ledelse, tillidsrepræsentant og skolens øvrige medarbejdere.

I de tilfælde, hvor der er brug for aflastning, orlov, omsorgsdage eller andre hensyn, stiller skolen sig åben og imødekomme overfor medarbejdernes ønsker og behov. Der tages stilling til hvert enkelt tilfælde, og der er åbenhed omkring de dispositioner, der foretages.

Vi afholder årligt MUS - samtaler, hvor ledelsen får et billede af medarbejdernes opfattelse af deres egen arbejds- og uddannelsessituation.

Jens Petersen december 2010.

Ovenstående Sociale Handleplan 2010, godkendt på bestyrelsesmøde d. 14. januar 2011,

Aage Frandsen.