

Virksomhedsplan 2018 og 2019 indtil Elsesminde virksomhedsoverdrages
for Elsesminde
en anden vej til job og uddannelse via EGU, KUU-KANON, PBE og produktionsskoleforløb

Indholdsfortegnelse:

- 1. Indledning.**
- 2. Skolens mission.**
- 3. Skolens værdigrundlag.**
- 4. Organisation, struktur, ansvar og medarbejderdemokrati.**
- 5. Udslusning**
- 6. Undervisning, arbejdsmiljø og regler.**
- 7. At arbejde på Elsesminde.**
- 8. Kommunikation og markedsføring.**
- 9. Samarbejdspartnere.**
- 10. Produktionsskole.**
- 11. Erhvervsgrunduddannelsen EGU.**
- 12. KUU-KANON**
- 13. Produktionsskolebaseret erhvervsuddannelse PBE.**
- 14. Mål og handleplaner for 2018.**

1. Indledning.

Den 1. september 2018 har Elsesminde 40 års jubilæum. I 40 år er unge her blevet støttet, guidet, undervist og har deltaget i aktiviteter og meningsfuldt arbejde. På alle måder har Elsesminde udviklet sig i pædagogik, metode, arbejdsmiljø, samarbejdsrelationer, didaktik, procedure, ledelse og administration samt i at være en god skole og arbejdsplads – en arbejdspladslignende skole. I rigtig mange år har der været planer og virksomhedsplaner for Elsesmindes arbejde. 2018 er et år, hvor vi fejrer og markerer den arbejdspladslignende skole, som har støttet mange forskellige unge mod uddannelse og job samt været ramme for mange forskellige ansattes gode arbejdsliv.

Den 1. august 2019 virksomhedsoverdrages Elsesminde til FGU/forberedende grunduddannelse. Forberedende Grunduddannelse bygger oven på meget af det som produktionsskoler står for og arbejder med. Indtil FGU skal vi fortsætte vores aktiviteter i KUU-KANON, EGU, produktionsskolen og lærlingeforløbene. Samtidig med at vi skal udføre et godt stykke arbejde, skal vi også gøre os klar til FGU.

Virksomhedsplanen rummer kort en beskrivelse af vores aktiviteter og en henvisning til disse på vores hjemmesider. Yderligere omtaler vi de områder, vi vil arbejde med i 2018, som fælles har til formål at styrke vores praksis og arbejdsmiljø og gøre os klar individuelt og i fællesskab til FGU. Ved siden af virksomhedsplanen har vi handleplaner inden for hvert område. Elsesminde er underlagt en proces for FGU, hvorfor vi vil rette vores aktiviteter ind efter, hvad der løbende sker i processen. Vores ambition er, at vi samtidig med at yde de bedste indsatser for vore unge i et godt og udviklende arbejdsmiljø for ansatte, udvikler os efter det FGU processen tilskriver os.

Formand for bestyrelsen

Helle Nielsen

Forstander

Vibeke Nørby Mouridsen

2. Skolens mission.

At fremme unges muligheder for at gennemføre en uddannelse, fastholde et job, indgå i samfundet samt få et godt liv.

3. Elsesmindes Værdigrundlag.

Rummelighed, troværdighed og respekt.

Rummelighed betyder for os:

- At vi er åbne over for mødet med andre og deres ideer, uden at gå på kompromis med egne værdier.
- At vi giver plads til alle, der har gavn af Elsesminde, og som kan indgå i et forpligtende fællesskab.
- At vi giver plads til at lave fejl og vi giver tid og rum til at tale om de fejl, der opstår.

Troværdighed betyder for os:

- At vi kan stole på hinanden og føle os trygge i det vi er og gør.
- At vi udviser loyalitet og fortrolighed over for hinanden.
- At vi i alle situationer evner at sige til og fra.

Respekt betyder for os:

- At vi værdsætter hinanden for det vi er, og det vi hver især bidrager med.
- At vi giver plads til forskellighed og møder hinanden med tolerance og rummelighed.
- At vi accepterer andres værdier.
- At vi respekterer beslutninger og handler derefter.

4. Organisation, struktur, ansvar og medarbejderdemokrati.

Elsesminde Odense Produktions-Højskole er en selvejende institution underlagt lov om produktions-skoler og med vedtægter underlagt Undervisningsministeriets regler og godkendt af Odense Kommune. Den overordnede ledelse af skolen varetages af bestyrelsen.

Skolen arbejder loyalt og med interesse ud fra gældende overenskomst og samarbejdsaftalen for statens virksomheder og institutioner.

Ledelsen varetager den daglige administration og har det pædagogiske ansvar. Ledelsen har ansvar for ansættelse af personale, udarbejder forslag til de overordnede rammer for skolen såsom budget, strategier, virksomhedsplan og årsrapport til bestyrelsen. Ledelsen foretager de overordnede økonomiske, organisatoriske, samarbejds- og personale-dispositioner. Ledelsen foretager dispositioner ud fra ledelseskompetence, dialog og undersøgelse hos interne og eksterne relevante.

Elsesminde er en velorganiseret arbejdsplads med SISU-struktur, virksomhedsplan, personalepolitikker og fælles retningslinjer for udvalgte relevante områder, som løbende tilpasses tidens behov og vilkår.

Organisationsstrukturen er teamstruktur for at sikre, at både elever og medarbejdere oplever overskuelighed og nærhed i hverdagen og samtidig tager ejerskab for den daglige virksomhed. Den daglige beslutnings- og samarbejdsstruktur er etableret som en teamstruktur, hvor kompetence og ansvar for den daglige virksomhed er lagt til de enkelte teams. Se organisationsdiagram på www.elsesminde.dk. Organisationen vil løbende tilpasse sig de behov udviklingen tilskriver.

Der er for den enkelte medarbejder et stort ansvar, frihed og selvstændighed, og det foregår i et udviklende og forpligtende arbejdsfællesskab.

Alle fastansatte har en funktionsbeskrivelse. Alle har følgende overordnede ansvarsopgaver:

- Deltage i arbejdet for skolens mission, at støtte eleverne i deres udvikling på et funktionelt liv.
- Deltage i skolens medarbejderdemokrati.

- Deltage i teamsamarbejdet.

Derudover beskrives funktionens (eks. vejleder, værkstedslærer, administrativ) overordnede ansvarsopgaver. Nogle har derudover ansvarsopgaver inden for et område.

For at skolen som helhed kan yde et godt stykke arbejde, hvor vi sammen og hver især trives ved at yde et optimalt stykke arbejde, vægter vi medarbejderdemokratiet højt. Skolen vægter åbenhed, dialog og højt informationsniveau. For at det kan hænge sammen, har vi stor frihed under ansvar som enkeltperson og i team. Samtidig med at vi arbejder i en SISU-struktur, med bestyrelse og en ledelse, har vi valgt at beskrive, hvad der i medarbejderdemokratiet er ret og pligt for medarbejderen, teamet, SISU og ledelse. Hvad vi her på Elsesminde i 2018 mener, er vigtigt at være opmærksom på, se www.elsesminde.dk.

Der er lagt årsplan for skolen.

5. Elsesmindes udslusningsstrategi 2018

I lov om produktionsskoler er det fastlagt, at skolerne skal udarbejde en udslusningsstrategi og den skal være tilgængelig via skolens hjemmeside. Elsesminde er i dag en anden vej til job og uddannelse via fire spor EGU, KUU-KANON, PBE og produktionsskole og ønsker derfor at have en samlet strategi for, hvordan vi bedst muligt arbejder med vores kerneopgave - at unge kommer i job eller gennemfører en uddannelse efter et forløb på Elsesminde.

Strategien har til formål at synliggøre og motivere til at arbejde på de størst mulige udslusningsprocenter, hvilket vil betyde, at flest mulige elever er i et uddannelsesforløb eller er aktiv på arbejdsmarkedet efter produktionsskolen og forbliver i disse. Læs strategien på www.elsesminde.dk

6. Undervisnings- og arbejdsmiljø og regler.

a. Sikkerhed for elever.

Elever på Elsesminde arbejder med maskiner, herunder maskiner, der normalt ikke må betjenes af elever i alderen 15 – 17 år. Skolen har gennem en lang årrække haft dispensation fra Arbejdstilsynet til, at skolens elever under 18 år må arbejde med disse maskiner. Dispensationen er givet på baggrund af særlige procedurer for oplæring, instruktion og tilsyn. Proceduren er udviklet i samarbejde med Arbejdstilsynet. Skolen vil kontinuerligt arbejde på at udvikle pædagogiske metoder til oplæring og instruktion af elever, således at elever og lærere oplever en professionel håndtering af sikkerheden i hverdagen.

b. Arbejdsmiljø.

Elsesminde prioriterer sikkerhed og sundhed højt. Det er skolens mål, at alle ansatte oplever et trygt og godt arbejdsmiljø, og at skolen derfor er en attraktiv arbejdsplads. Skolen udvikler løbende de fysiske rammer, hvor bygningerne renoveres og maskiner fornyes. Udviklingen skal sikre trivsel og sikkerhed for ansatte og elever, og være med til at sikre at antallet af arbejdsulykker minimeres.

c. Undervisningsmiljøvurdering.

På Elsesminde inddrager vi eleverne i arbejdsmiljøet, så de får medindflydelse og ansvar for deres arbejdsplads og undervisningsmiljøvurderingen (UVM) er et vigtigt redskab hertil.

Se sidste års undervisningsmiljøvurderingsresultat på [www. Elsesminde.dk](http://www.elsesminde.dk)

For at alle kan trives bedst muligt på Elsesminde har vi regler, som er ophængt på skolen se reglerne på www.elsesminde.dk.

7. At arbejde på Elsesminde.

a. Personalet.

At arbejde på Elsesminde er et krævende arbejde med unge mennesker, som ikke umiddelbart kan gennemføre en uddannelse eller fastholde et job. Det er et arbejde, hvor medarbejderen bruger sine personlige, sociale og faglige

kompetencer og kvalifikationer. Det er af stor vigtighed for arbejdspladsen Elsesminde, at alle der arbejder på Elsesminde trives ved at yde en indsats af høj kvalitet. Skolens personalepolitik er også med til at give rammerne til en god arbejdsplads. Elsesminde har plads til mange forskellige kompetencer og er rummelig i forhold til ansatte med behov for skånehensyn. Derudover arbejdes der på, at skolen bliver så handicapvenlig som muligt.

b. Kompetenceudvikling.

Elsesminde ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere, hvor den enkelte har mulighed for faglig, personlig og social udvikling.

Kompetenceudvikling af skolens medarbejdere skal bidrage til skolens fortsatte udvikling således, at de matcher de stigende krav, der kommer fra skolens elever samt fra centrale myndigheder og samarbejdspartnere. Yderligere har kompetenceudviklingen som formål at bidrage til skolens integritet og medarbejdertrivsel.

Kompetenceudviklingen af Elsesmindes medarbejderstab sker:

- For hele medarbejderstaben og bidrager herved til en fælles viden og fælles holdningsbasis.
- Teamvis i relation til det enkelte teams behov.
- Grupper af medarbejdere.
- Individuelt når den enkelte medarbejder har behov for særskilt opkvalificering i forhold til egne opgaver eller udviklingsmål.

Nærmeste leder har ansvar for en løbende dialog med medarbejderen, så opgaver og ressourcer harmonerer.

I 2018 fortsætter Projektet ”*Kompetenceudvikling af medarbejdere på Elsesminde i et lærings- og IT-didaktisk udviklingsperspektiv*” som har til formål, at alle ansatte på Elsesminde bliver kompetenceudviklet til at kunne leve op til de nye krav, der stilles til forløb for unge, som ikke umiddelbart gennemfører en uddannelse eller fastholdes i job. Kompetenceudviklingen sker gennem udvikling af nye undervisnings- og læreplaner med øget brug af IT-didaktik. Kompetenceudviklingsprojektet er med til at forberede os til FGU.

8. Kommunikation og markedsføring.

Kommunikationen på Elsesminde – også medarbejdere imellem - er primært verbalt og nonverbalt i det daglige pædagogiske arbejde. Der er også skriftlig kommunikation i form af forløbsplan, breve og mails. Vi har dog mange skriftlige retningslinjer, aftaler, planer m.v., som er tilgængelige digitalt. Skolen tilstræber en digitalisering af det skriftlige materiale, hvorfor vi også modtager ansøgninger til opslåede stillinger digitalt. Medarbejdere kommunikerer også via mails internt og eksternt.

I vores kommunikation med elever, samarbejdspartnere og hinanden er sociale medier i stigende grad relevant og kan styrke kommunikationen. For at sikre god kommunikation, og at brugeres og medarbejders rettigheder ikke krænkes, har skolen udarbejdet et notat, hvor der er samlet en række anbefalinger og retningslinjer til medarbejdere, der kommunikerer digitalt. Via kompetenceudvikling i 2018 udarbejder Elsesminde en digitaliseringskultur.

Det er primært via vores daglige arbejde med eleverne, vi markedsfører os, idet elever, kolleger, samarbejdspartnere og gæster ser det, vi laver, og fortæller om det i deres netværk. Vi vil gerne gøre opmærksom på skolens tilbud og de samarbejdsmuligheder, vi tilbyder via hjemmesiderne, foldere, annoncering, nyhedsbreve, deltagelse i arrangementer, konferencer, møder m.v.

I vores formidling via tekst, billeder og merchandise vil vi tilstræbe ensartethed, tydelighed, seriøsitet, målgrupperelevans og at være up-to-date. Vi kommunikerer og markedsfører, i stigende grad, via Facebook, apps mv., så vi hele tiden følger udviklingen, så kommunikationen rammer bedst i forhold til målgruppe, under hensyntagen til skolens formål og værdier.

9. Samarbejdspartnere.

Elsesminde Odense Produktions-Højskole er forankret i Odense Kommune. EGU er leverandør til primært Odense Kommune, KUU-KANON er tovholderskole i UUOs dækningsområde, lærlinge er dels fra Odense Kommune og dels produktionsskole baserede lærlinge under en erhvervsskole.

Skolen har på baggrund af mange års erfaring med alle dele af Odense Kommune samt dele af primært UUO områdets kommuner.

Erhvervsskolesamarbejdet er stort og dækker samarbejde i alle vore aktiviteter EGU, KUU-KANON, produktionsskole og lærlinge.

Øvrige uddannelser samarbejder vi med primært i forhold til enkelte elever og i uddannelsesfora.

Virksomhedssamarbejdet er stort og Elsesminde har 13 ansatte, der dagligt har virksomheder som samarbejdspartnere, og disse er en stor og væsentlig gruppe samarbejdspartnere i arbejdet med de unges vej til uddannelse og job.

I lokalområde har vi partnerskab med Sanderumskolen og bl.a. via valgfag har vi samarbejde yderligere med Tingløkkeskolen, Højmeskolen og Rasmus Rask-Skolen.

Det frivillige foreningsliv har vi stigende grad samarbejde med i forhold til deres brug af Elsesminde og det fælles projekt Sanderum Multihal.

Elsesminde deltager i diverse messer og festivaler i Odense og på Fyn, såsom H.C. Andersens festival, Havnekultur-festival, Blomsterfestival, Fjordens dag, Dyrskue, Tinder Box og uddannelsesmesser.

Fyns Laksefisk samarbejder med de 10 fynske kommuner, og her med Odense Kommune som en central aktør, om udsætning af havørredyngel i de fynske vande.

10. Produktionsskole se www.elsesminde.dk.

11. Erhvervsgrunduddannelsen EGU se <http://egu-odense.dk/>.

12. KUU-KANON se www.kuu-kanon.dk

13. Lærlinge forløb

Elsesminde har i samarbejde med Odense Kommune uddannelsesaftale med i alt 5 lærlinge rundt på skolen. Derudover har skolen produktionsskolebaseret lærlinge, EGU-lærlinge og lærlinge, der er under revalidering.

Lærlingenes læremester er værkstedslæreren/fiskemesteren. Den ledelsesansvarlige for lærlinge på Fyns Laks er fiskemester og for de øvrige lærlinges vedkommende er det den pædagogiske leder.

Elsesminde skal godkendes som praktiksted af de faglige udvalg, der er tilknyttet uddannelsen.

Skolen er godkendt til at uddanne:

Dyrepasser /Dyrepasserassistent, Landmand med speciale i akvakultur, Kontor/administration, IT-support, Kok/Cater, Tømrer, Gartner, Klejnsmed, Ejendomsservicetekniker og Gulvlægger.

Mål og handleplaner for 2018

Følgende er de temaer vi, ved siden af daglig drift, har særligt fokus på:

- Pædagogik og skoleform.
- En sund skole og et sundt valg.
- Udvikling gennem udveksling.
- Den gode hverdag på Elsesminde i 2018 samtidig med bevidstheden om forandring via FGU.
- Markedsføring, synliggørelse, kommunikation for 2018 og fremtiden.
- Elritse projekt.
- Sanderum Multihal.
- FGU proces.

a. Pædagogik og skoleform.

Formålet:

- At vi videreudvikler på Elsesminde pædagogikken, som beskriver og tager afsæt i den pædagogiske praksis, som netop kendetegner Elsesmindes pædagogiske hverdag.
- At vores pædagogiske hverdag allerede i 2018 afspejler de krav, som FGU'en stiller til undervisnings- og lærerplaner i elevens personlige, sociale og faglige udviklingsperspektiv.
- At Elsesmindes pædagogik i praksis er et værktøj til at understøtte elevernes personlige, sociale og faglige udvikling.

Handlinger:

- At vi i den pædagogiske hverdag implementerer undervisnings- og lærerplanerne i det daglige pædagogiske virke.
- At den pædagogiske arbejdsgruppe, følger processen og tager initiativer til foredrag eller fagligt pædagogisk input.
- At de pædagogiske diskussioner får plads på teammøder og i større grad bliver en naturlig del af teammødets punkter, således at pædagogikken italesættes ind i de daglige opgaver både mht. undervisning og produktion.

Succeskriterier:

- At Elsesmindes pædagogik forbliver en arbejdsidentitet for pædagogisk ansatte på Elsesminde, således at det pædagogiske fundament er fælles og nuancerne ses ud fra den personlige forskellighed og professioner.

b. En sund skole et sundt valg.

Elsesminde er en sund skole. En skole, hvor vi vægter at elever og medarbejdere har fokus på fysisk og psykisk sundhed. En skole og arbejdsplads, hvor vi vil øge trivsel og velvære.

Mål:

- Vi vil styrke arbejdet med de indsatser, vi har i vores sundhedspolitik se www.elsesminde.dk.

Handlinger:

- Rygestop og alternativer til rygning.
- Indsatser til forebyggelse af hash og stofmisbrug i samarbejde med Behandlingscenter Odense.

- Undervisning af vore elever om sundhed via vores uddannede medarbejdere.
- Sundhedsfredage på produktionsskolen.
- Mad og motion på KUU-KANON.
- Løkke Fondens Challenge.

Succeskriterier:

- Unge stopper deres hash- og stofmisbrug.
- Elsesminde bliver røgfri i arbejdstiden.
- Øget motivation til at leve sundt og have en forståelse af, hvad sundhed er for den enkelte elev og ansat.
- Aktiviteter i pauser.
- Øget brug af motionslokale, mountainbikes, klatrevæg, Crossfit og udendørs aktiviteter.
- Ni unge mænd fra Elsesminde deltager i Løkke Fondens Challenge.

c. Udvikling gennem udveksling.

På Elsesminde Odense Produktions-Højskole vil vi give elever mulighed for at møde folk fra andre lande og kulturer med det formål at udvikle dem. Ved at rejse ud eller få besøg vil vi bidrage til elevernes syn på og respekt for andre og gøre dem mere parate til at agere i et internationalt samfund.

Vi vil som skole fortsætte med at være åbne for besøg af folk fra andre lande. Det er udviklende og spændende for os at få gæster og vise, hvad vi gør, hvordan vi gør, og hvorfor vi gør det.

Udveksling og besøg har også til formål at kompetenceudvikle medarbejderne på Elsesminde via samarbejde på tværs af landegrænser. Vi vil udvide vores faglige horisont og styrke arbejdsglæden ved at blive inspireret af andre og udveksle erfaringer/idéer med andre.

Mål:

- Elever på Elsesminde indgår i udveksling.

Handlinger:

- Medie Digital på udveksling i Finland.
- KUU-KANON planlægger udveksling.
- Der planlægges yderligere udveksling med Finland.

Succeskriterier:

- Vellykket og udbytterig udveksling for Medie Digital.
- KUU-KANON udveksling bevilges af ERASMUS+.

d. Den gode hverdag på Elsesminde i 2018 samtidig med bevidstheden om forandring via FGU.

Det, at være medarbejder og lærling på Elsesminde Odense Produktions-Højskole er et krævende arbejde. Et arbejde der kræver forskellige kvalifikationer og kompetencer afhængig af den funktion, man bestrider. Det er en blanding af pædagogiske kompetencer, værkstedsfaglige og administrative kvalifikationer samt personlige og sociale kompetencer.

Det er vigtigt, at vi har arbejdsglæde og at vi med tilfredshed yder et godt stykke arbejde. Arbejde er en del af livet og vi ønsker at denne del er med til at give værdi og glæde.

Elsesminde vil være en arbejdsplads, hvor forstyrrelser, pressede perioder og anden belastning vil forekomme. Vi har måder at takle dem på, så vi også i de vanskelige situationer, med glæde og tilfredshed, kan yde et godt stykke arbejde.

Elsesminde vil være en arbejdsplads, som har fokus på såvel den enkelte som teamets arbejdsmiljømæssige udfordringer

ved at gå i dialog og finde løsninger.

Der vil på skole, team og funktionsplan være en årsplanlægning, som tager højde for pressede situationer.

Sparring vil der være skabt rammer for i forhold til team, skole og funktioner.

Et tema på skolen vil være, hvor den enkelte fra start forholder sig til, hvordan ”Den gode hverdag på Elsesminde frem mod FGU” er for medarbejderen og teamet. SISU vil i dialog med ledelsen arbejde målrettet mod, at vi hver især og samlet har en god hverdag på Elsesminde det kommende år.

Mål:

- Alle ansatte oplever en god og tryk hverdag i forandringen frem mod FGU

Handlinger:

- MUS, som har forandring og trivsel som tema.
- Trivselsundersøgelse.
- Synlig ledelse.
- Alle relevante informationer videregives til medarbejdere.

Succeskriterier:

- Trivselsundersøgelse giver samme eller bedre resultat som sidst eller peger på løsninger til forbedret trivsel.
- Der er en synlig arbejdsglæde blandt medarbejderne.
Alle medarbejdere føler tryk i ansættelsen.
- Elsesminde bevarer en velkvalificeret medarbejderstab.

e. Markedsføring, synliggørelse, kommunikation for Elsesminde og fremtiden.

Mål:

- Flere elevfortællinger: på værksteder og ved rundvisninger.
- Film om hverdagsfortællinger fra Elsesminde.
- Øget anvendelse af sociale medier.
- Målrettet formidling til målgruppe og samarbejdspartnere internt og eksternt.

Handlinger:

- Medie Digital får lagt film på PSFs hjemmeside og styrker brugen af de sociale medier.
- Pædagogisk personale motiveres og instrueres i at lave en film på max. to min om elev, forløb mv.
- Pædagogisk personale motiveres til at få flere elever til at fortælle deres historie.
- Alle på Elsesminde motiveres til anvendelse af de sociale medier også som et led i kompetenceudviklingen.

Succeskriterier:

- At historierne bliver formidlet ud på vores platforme.
- At der altid er informative informationer, hvor elever, lærer og gæster færdes på Elsesminde.

f. Elritse projekt

Mål:

- Opdræt og salg af elritser

Handling:

- Der indgås kontrakt med Næstved Kommune
- Der opføres et anlæg i en eksisterende bygning på Fyns Laksefisk
- Der indfanges elritser til avl
- Der udsættes elritser i Susåsystemet på Sjælland

Succeskriterier:

- Der opdrættes elritser ifølge kontrakt og elritserne udsættes på Sjælland
- Arbejdet med opdræt af elritser passer tidsmæssigt ind i det andet arbejde, der foregår på Fyns Laksefisk
- Projektet er økonomisk rentabelt

g. Sanderum Multihal

Mål:

- Sanderum Multihal planlægges til etablering på Elsesminde for Elsesminde/FGU og lokalområdet.

Handlinger:

- Styregruppe etableres.
- Beskrivelse udarbejdes.
- Fonde søges.
- Projektet udbredes internt og eksternt.

Succeskriterier:

- Styregruppe er i drift
- Beskrivelse med tegninger, anlægsbudget og driftsbudget er udarbejdet og godkendt.
- Driftsbudget er bæredygtigt.
- Fonde bevilger til anlæg.

h. FGU proces

Mål:

- Elsesminde får indflydelse på at FGU Odense bliver en uddannelse for den brede gruppe af unge, som har behov for andre veje til job og uddannelse.
- Elsesminde yder samtidig et godt stykke arbejde i forhold til kerneydelse og ydelserne, der understøtter kerneydelsen.
- Elsesminde har samtidigt et godt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen for de ansatte.
- Elsesminde gears til, at ansatte bliver indstillet og klargjort til, at FGU Odense er en ny skole og ny arbejdsplads og vil give forandring for alle.
- Processen er ordentlig, med åbenhed og respekt for at bestyrelse og ansatte vil have forskellige roller i processen.

Handlinger:

- Ansatte informeres løbende på medarbejdermøder og skriftligt om processen med Vibeke som ansvarlig og skriftligt, når det ikke er muligt eller relevant, at det bliver på medarbejdermøde.
- Forstander indgår i eksterne drøftelser.
- FGU er punkt på alle SISU- og bestyrelsesmøder med information, sparring og eventuelle beslutninger.
- Nærmeste leder involverer de enkelte, når det er relevant.
- Kompetenceudvikling er med til at klargøre ansatte til FGU Odense.
- Indgå i relevante arbejdsgrupper nedsat af Undervisningsministeriet og Odense kommuner i forhold til spor, bekendtgørelse, undervisningsplaner, fagbeskrivelser, samarbejde med Odense Kommune samt samarbejde med nye kolleger.

- Afklare og beskrive hvilke værdier, aktiviteter, metoder, organiseringer m.m. vi ønsker at have med i FGU Odense.
- Opblødning af nuværende teamstruktur til ny relevant i forhold til FGU – ved eksempelvis medarbejdermøder, teammøder og i hverdagen.

Succeskriterier:

- Hovedparten af ansatte og bestyrelse på Elsesminde er afklaret med den institutions- og skoledannelse som offentliggøres efter sommerferien 2018
- Hovedparten indgår i FGU Odense med lyst og motivation.
- Ansatte som ikke kan se sig selv i FGU Odense, er tilfreds med de aftaler de pågældende får.
- Elsesminde er omtalt positivt i medierne i forhold til deltagelsen i FGU.
- Elsesminde får meget indflydelse på at FGU Odense bliver en uddannelse for den brede gruppe af unge, som har

behov for andre veje til job og Uddannelse.

- FGU Odense har de væsentligste værdier, aktiviteter, metoder, organiseringer mm med fra Elsesminde, som Elsesminde har beskrevet.