

Referat af bestyrelsesmøde på HG

Tid og sted: HG (lærerværelset), d. 17.6.2020, kl. 18.00-21.00.

Deltagere: Bo Søby, Søren Launbjerg, Morten Steenholt Sieling, Jörg Hübner, Anne Bojsen (med stemmeret), Mikkel Emil Jensen (med stemmeret), Mike Viking 2.r (med stemmeret), Mathilde Skjøth-Rasmussen, 1.x (uden stemmeret), Anette Knudsen, Claus Corneliussen, Sofie Ljungbo Jensen og Claus Ellekær Madsen.

Afbud: Michael Lagoni,

Referent: CLC/SOF

Dagsorden

1. Godkendelse af referat fra seneste møde (bilag 1) og Notat om det aflyste bestyrelsesmøde d. 12.3.20 (bilag 2)

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

3. Kort orientering fra rektor og Elevråd
 - a. Corona-tiden: udfordringer og læring

CEM gav baggrund for den udfordring vi har måtte tackle på HG dette forår. Stor ros til såvel elever som medarbejdere for at navigere i en meget svær situation og lærerne har taget et meget stort kvantespring ift virtuel undervisning. Noget vi sammen skal evaluere på, så vi bliver bedre til at udnytte rammen på 20% virtuel undervisning med kvalitet.

Mike tilføjede, at det var en lignende oplevelse fra elevperspektiv. Dog gik det bedst i starten, hvorefter en del elever begyndte at falde fra. Lærerne var meget ambitiøse på deres elevers vegne i starten og gav ganske mange lektier for. Efterhånden mistede nogle motivationen. Det sociale og trivselsmæssige har været et stort savn for mange elever.

Mathilde tilføjer at hendes oplevelse var modsat. Starten var præget af

tekniske vanskeligheder, men de kom hurtigt på plads. Samarbejder blev svære, da elever faldt fra, f.eks. pga erhvervsarbejde. Trivsel har været et problem, da perioden blev lang.

Bo spørger ind til evalueringen af det undervisningsmæssige og Mike svarer, at der er udviklet en vigtig tillid mellem elever og undervisere, men det kan også vise sig farligt på sigt. Eleverne har haft stor forståelse for, at denne periode også har været en stor udfordring for underviserne.

Lærerrepræsentanterne tilføjer, at lærerne samler op på erfaringerne på PR-mødet i den kommende uge. Personligt har oplevelsen været en fordel i vejledningssituationen, men også begrænsninger i relationen til eleverne i det fælles virtuelle rum. Tid og mulighed for fordybelse bliver fremhævet som en gevinst.

Bo afrunder punktet og opfordrer til grundig evaluering og inddragelse af elevernes oplevelse. Bestyrelsen ser frem til at høre resultatet heraf på næste bestyrelsesmøde.

b. Afslutning på skoleåret: hvordan med afsluttende festligheder for 3.g eleverne?

CEM orienterede om, at vi afslutter skoleåret på så festlig en måde som muligt og forsvarligt. I denne uge har 3.g-eleverne deres sidste mundtlige eksamen, men vi er pålagt fra myndighederne, at vi ikke må holde festlige begivenheder før i næste uge. Eleverne må gerne lade sig fejre ved den sidst mdl. eksamen, men skolens huebegivenhed afholdes onsdag d. 24. juni.

Dimission bliver for alle vores 160 studenter, men uden gæster udefra.

Dette er besluttet i samråd med de kommende studenter.

Dimissionen vil blive live transmitteret på skolens Facebook side, så forældre og pårørende kan følge med i sundhedsmæssig forsvarlig afstand.

Ved dimissionen vil eleverne være der sammen, og vi vil placere eleverne klassevis i Hallen efter sammen retningslinjer som til studentereksamen i skr. dansk, hvor selvsamme 160 elever var til stede i Hallen. Vi vil også uddele beviser på en anden måde end traditionelt, for at mindske antallet af kontaktflader.

Søren siger, at han forstår situationen og at vi alle har skullet træffe valg i denne tid. Bo udtrykker bekymring for, at en forælders eller en journalist reagerer på at regler for forsamling muligvis tolkes lidt liberalt.

CEM forstår bekymringen, men understreger, at vi havde besøg af journalister fra HD og FAA på skolen i dag, som roste vores fornuftige tiltag og den måde vi afviklede skoleafslutningen på.

EG laver en lignende model som HG, hvor fx Roskilde Katedralskole har valgt at køre 18 separate dimissioner.

Bo samlede op og konkluderede, at det lød fornuftigt og at det er godt, at vi har haft en positiv dialog med lokalpressen i dag.

Jörg spørger om hvad planen er for det nye skoleår.

CEM svarer, at vi indtil vi ved mere vil disponere med en skole, hvor vi har en normal hverdag. Når vi evaluerer den virtuelle undervisning nu, er det også for at forberede os på den mulighed at klasser igen skal undervises virtuelt. En model kan også være delte og forskudte skoledage, men det er for tidligt at sige, men vi kommer ikke til at melde for skarpt ud for tidligt.

Jörg spørger til de forventede meromkostninger for corona nedlukningen?

AKN svarer, at vi har modtaget ekstra penge til øget rengøring samt omlagt rengøringen i nedlukningsperioden, så der bliver ikke talte om en markant meromkostning for HG.

Oplæg og debat

4. Projekt om det gode samarbejde på HG v. CEM/MS

MS indledte som arbejdsmiljørepræsentant punktet med at forklare baggrunden for proces det gode samarbejde med Camilla Raymond.

Vi har tidligere informeret om de områder som udsprang af vores APV og er nu nået til fokusere på samarbejde og anerkendelse. Hvordan skal vi få et mere professionelt arbejdsfællesskab her på HG?

Efter opfordring fra TR valgte vi at indgå en aftale om et større praksisnært forløb med Camilla Raymond som nu er i gang.

Faggrupperne har været igennem første runde med besøg af Camilla, der efter sommerferien gennemfører besøg nr. 2.

Camilla har ligeledes haft en proces med TAP-gruppen og ledelsen, med såvel fælles som individuelle samtaler.

CEM udbyggede med at forklare, at denne del af processen har indeholdt individuelle og fælles samtaler og sparring med såvel TAP'erne og med ledelsen. Den proces er ikke let, men den er kommet godt i gang. Næste led er, at TAP-gruppen har individuelle samtaler med rektor, som opsamling på processen og for at afstemme forventninger til trivsel samt til opgaver og varetagelsen heraf.

Vi er halvvejs i projektet og tilbagemeldingerne er positive. Håbet er, at det også øger anerkendelsen både mellem kolleger, og mellem medarbejdere og ledelse.

Søren spørger ind til arbejdsklimaet i TAP-gruppen.

CEM svarer, at ledelsen nok har taget arbejdsmiljøet for meget for givet i TAP-gruppen og primært fokuseret på trivslen på lærerværelset, hvor problemet forekom størst efter ledelsesskiftet og den fyringsrunde vi har været igennem.

Bo spørger om der også for lærerne er en tristhed i forhold til faggruppesamarbejdet?

MS svarer, at i betragtning af APV'en er dette et centralt punkt. Der er forskellige holdninger og nogle er skeptiske. Det er vigtigt også at se samarbejdet i forbindelse med den diskussion om kvalitet, som vi også har.

ABO supplerer, at et tilbagevendende punkt i diskussionerne er det individuelle i forhold til det fælles i forhold til kerneopgaven. Det er komplekst, men vi er på vej i den rigtige retning.

Søren spørger ind til, hvor meget af dette der handler om samarbejde? Om det stadig er én lærer til én klasse. Der er bred enighed om, at øget fælles undervisning kræver ekstra udviklingstid.

MS svarer, at der gerne på sigt skal være både forbedringer og effektivitet som gevinst af øget samarbejde i faggrupperne.

5. Proces om opgavefordeling v. CLC/MEJ

CLC indledte punktet med kort at gentage hovedlinjerne fra beskrivelse i det skriftlige informationsbilag. Vi har, som tidligere nævnt, forsøgt at åbne processen for hold- og opgavefordeling op og inddrage medarbejderne mere og tidligere i planlægningsprocessen. Denne proces fik bred opbakning og en god modtagelse, men endte lidt anderledes end intenderet grundet corona- nedlukningen, den meget sene afklaring om den 9. klasse, den heraf afledte processen for nyansættelse samt en opsigelse (mere herom under pkt. 7

nedenfor). Det betyder, at den endelige hold- og opgavefordelingen, og dermed medarbejdernes porteføljer for det kommende skoleår, desværre kommer på plads noget senere end det oprindeligt var planlagt.

Ledelsen har modtaget konstruktiv feedback og gode inputs på personalemødet og det efterfølgende SU-møde, som vi naturligvis vil tage med, når vi til efteråret skal evaluere processen og når vi herefter skal forberede processen for skoleåret 2021-22.

6. Lønpolitik for HG v. CEM/MEJ (bilag 3)

CEM indledte punktet med at gennemgå det udsendte bilag om den nye lønpolitik på HG. Processen er blevet modnet i SU og efterfølgende skrevet ned af TR og ledelsen i fællesskab.

Der hvor der var størst uenighed var vedr. anciennitetsbaserede automatiske tillæg.

Der var grundlæggende enighed om ressourcens størrelse til ny løn, men TR og dennes bagland talte varmt for at bevare faste løntrin, hvor ledelsen hellere ville i retning af mere kvalifikationsbaseret løn uden automatik.

Kompromisset blev en mellemvej med et ny 10-års tillæg, men igen var der uenighed om fuld automatik eller hvorvidt medarbejderne skulle søge om dette tillæg. Også her er der fundet et rimeligt og blødt kompromis. Aftalen er klar til underskrivelse, når den er godkendt af bestyrelsen.

Søren spørger om det har været praksis at man har forhandlet løn hvert år?

CEM svarer, at dette har været tilfældet for lokalløn. Praksis er, at rektor forhandler med TR om lokal løn, men en medarbejder kan henvende sig direkte til rektor og søge om løntillæg.

Jörg spørger om hvordan man vil styre balancen mellem stigning i lønudgift og antallet af ansatte? CEM svarer, at det for ham er et spørgsmål om en balance og at vi på HG har det antal medarbejdere vi har råd til.

Mike spørger til om der er en sammenhæng imellem de karakterer en lærer giver og lærerens engangsvederlag? CEM svarer, at det ikke er tilfældet. Læreren skal vurdere en elevs standpunkt i forhold til opfyldelsen af de faglige mål.

Jörg spørger til anciennitet tillæggets berettigelse, da en lærerløn automatisk stiger i de første ansættelsesår? MEJ svarer, at et anciennitetstillæg skal hjælpe til at sikrer en stigning i løn for lærere efter de første år og dermed et fornuftigt livsløbsperspektiv.

Søren spørger til tildelingens transparens? CEM forklarer, at det offentliggøres, hvilke medarbejdere der får tillæg. Begrundelsen for tillægget kan indhentes på skrift hos rektor.

Bo samler op, at der er mange forskellige syn på løn, men værdsætter at der er indgået et kompromis, som rektor og TR opfordres til at underskrive.

7. Status for søgetal 2020, oprettelse af klasser og ansættelser v. CLC/BO/CEM

a. Tal for optag

Bo gør rede for tallene og for elevgrundlaget.

Det benyttede PP-show vedlægges referat som bilag.

Mathilde spørger om man har overvejet at udbrede kendskabet til HG i området længere sydpå?

CLC svarer, at han besøger skoler i det udvidede optageområdet, men respekterer de naturlige grænser til konkurrerende stx-skoler.

Søren spørger, hvor mange fra HG, der starter på scenekunstlinjen SGK?

CEM svarer at det først ligger fast efter sommerferien, når de nye eleverne ansøger.

Søren spørger om elever særligt kommer til HG fra HEA-samarbejdet?

CEM svarer at eleverne følger med foreninger og trænere, men at vi på HG har en stor andel af HEA-eleverne.

b. Optagelsesprocedure

CLC gør rede for søgetal og procedure. Detaljer fremgår af PP-show, der vedlægges som bilag til referatet. Vi har p.t. 240 førsteprioritetsansøgere, 19 anden- og tredje-prioritetsansøgere og 2 henviste elever, der starter på HG til august.

c. Klasser 2020-21

d. Ansættelser

Bo bemærker at udsvingene i elevtal også betyder, at antallet af årsværk for lærerne vil variere.

Mike opfordrer til at vi bruger det gode elevtal lige nu til noget godt ift PR for skolen.

Bo tilføjer, at vi det kommende skoleår har flere elever længere sydpå end tilfældet har været tidligere år. Det betyder mulighed for at reklamere for HG i et større optageområde.

Søren spørger alle ansættelser udover barselsvikariatene er fastansættelser og til muligheden for at ansætte midlertidigt i en periode med en elevtalmæssig bølgetop? Ledelsen svarer, at denne type ansættelse ikke er lovligt, hvilket TR bakkede op. MEJ supplerer, at vi har diskuteret det meget i forskellige fora med lærerne, der oplever dette skoleår som stærkt intensiveret. Ud fra denne erfaring har princippet været, at vi ikke har råd til at lade være med at ansætte velvidende at fremtiden bliver mere uvis.

CEM svarer, at budgetterne de næste år ser fornuftige ud, men at de bliver pressede om ca 3 år pga forventet svindende elevtal. Når elevtallet falder har man i denne branche brug for færre lærere, men det har vi som branche lidt glemt fordi elevtallet er steget løbende i en lang årrække. CEM lover, at vi ikke kommer i en situation, der kommer tæt på fyringsrunden i 2019, men der kan komme fyringer, når elevtallet begynder at falde eller hvis eleverne vælger anderledes end forventet.

Jörg kvitterer for de fine tal og refererer til HG som en skole, der appellerer til de unge i området. Tiden og værdierne er med HG og vi har et godt rygte i et større lokalområde.

Orienteringsaftenen, aktive elevambassadørerne og tutorer samt “et mellemstort gymnasium, hvor alle kender hinanden på tværs af årgangene” er en vigtig del af vores brand.

Søren roser ledelsens mod til at ansætte, men er lidt bekymret for situationen på den lange bane. Det er vigtigt, at vi sparrer likviditet op mens der er overskud.

Bo samler op ved at give opbakning til Jörgs pointe om HG's værdimæssige bund og vores brandværdi. Målet må blive at skrue op for vores “share” af ungdomsårgangen. Tak til lærer, elever og ledelse for denne søgningsmæssige succes og for at den indsats, der ligger bag.

8. Regnskab 2019: Godkendt - og hvordan blev resultatet så? (bilag 4 og 5)

CEM indledte punktet med at spørge om der er bemærkninger til det udsendte regnskab og til den bemærkning, der var på lønnen.

HG har overført lønadministrationen til Roskildefællesskabet, hvilket sikrer en større sikkerhed og bund fremadrettet.

Da der ikke var indvendinger tager ledelsen godkendelsen af regnskabet til efterretning.

9. Budget 2020 og budgetopfølgning, herunder status på budget 2020 v. AKN/CEM (bilag 6)

CEM forklarer, hvorfor der er et større underskud end forventet. Det skyldes et fortsat noget konservativt budgettal for nye elever. På den anden side har vi fået corona tilskud til rengøring etc. Til gengæld har vi ikke fået tilskud for klassiker linjen til 2 ud af 3 årgange.

Renovering af Festsalen kan variere ift budget og bogføringen af de konverterede lån. Feriepengehensættelsen og beslutningen om udbetaling pga corona kan også få regnskabet for indeværende år til at se bedre ud end forventet, men vil til gengæld udligne sig over de kommende år.

Forventningen vil være, at vi får et mindre, men positivt resultat.

Stigning i det samlede elevtal vil forventeligt medføre øgede udgifter til inventar, bøger etc. Udgifter forbundet med studieture vil på den anden side forventeligt være mindre end normalt det kommende skoleår.

CEM fortæller kort om planer for studierejser i skoleåret 2020-21. Vi forventer at flytte 2.g studieturene fra uge 41 2020 til uge 12 2021. I valget af destinationer vil vi være forsigtige og forsvarlige - såvel økonomisk og sundhedsmæssigt for elever og ansatte.

10. Budget 2021 og 2022: et kig i krystalkuglen v. CEM

CEM forklarer, at ledelsen har justeret på forudsætningerne og er lidt mere optimistiske for de kommende år. Bl.a. ved at hæve elevtallet fra 200 til 210, hvilket igen er inden for den realistiske og forsvarlige ramme. Det giver 30 årselever og ca 2 mio kr mere pr år, men stadig underskud i 2023, når den 9. klasse forventeligt forsvinder igen og vi vender tilbage til 8 spor. De to ekstra årsværk ledelsen er blevet enige med TR om at ansætte nedbringer det forventelige overskud, men letter til gengæld arbejdspresset. I dette lys bør det fortsat være budgetmæssig balance, men bestyrelsen kommer i god tid inden 2024-25 til at overveje prioriteterne igen.

En parameter her er også, at vi fortsat forbedrer vores brand og den positive søgning.

Bo runder punktet af med ros til ledelsens dispositioner og de ekstra ansættelser. Bestyrelsen

følger udviklingen og justerer løbende til. Er vi heldige viser de nye optagelsesklynger sig at være i favør for HG.

11. Vision, værdier og strategi på HG v. Bo Søby/CEM .

Nedenstående to underpunkter behandles samlet under et.

- a. Præsentation af visionsformulering og arbejdet hermed på HG (bilag 7)
- b. Oplæg til ny strategi for HG i perioden 2020-23 (Bilag 8)

CEM roser de gode processer, der førte til HG's 4 værdier og derefter til strategiprocesen, som I som bestyrelse har været del af.

Vi har udvalgt 3 områder, og vi vil bede jer om at drøfte om det er de rigtige områder og mål samt om de er konkrete nok.

Søren spørger ind til planerne for, hvordan vi på HG vil følge op på strategien?

CEM svarer at vi har nedsat en følgegruppe, der sammen med ledelsen holder højde på, at vi planlægger og realiserer strategien.

Elevrepræsentanterne gav tilsagn om, at skolens elever gerne vil medvirke.

Bo spørger, hvordan bestyrelsen bedst følger og belønner en sådan indsats i en verden post resultatløn?

CEM forklarer at vi fortsat gerne vil give bestyrelsen en rapport om vores resultater i form af f.eks. karakterer, frafald, undervisningsevalueringer etc. Ledelsens mål er at forpligte alle på vores værdier og at få værdierne til at leve i undervisningen.

Det næste punkt handler om at forpligte alle på den fælles kernefortælling om HG og får en kultur, hvor vi bliver bedre til at stille konsistente og konkrete krav.

Mathilde fortæller om oplevelsen af grundforløbet, hvor nogle elever ikke oplevede, at alle lærere tog disse krav på sig.

Søren påpeger en diskrepans mellem på den ene side den rummelige "plads til alle" og "mode til at fejle" i pkt. 1 og så de noget mere tydelige faglige forventninger og krav under pkt. 2.

Morten bemærker, at det er godt med tydeliggørelsen at forskellene på vision og

strategi samt roser at strategiens punkter er så konkrete og at den ydelse som gymnasiet skal levere til samfundet er tydelig i denne formulering.

Bo er glad for ambitionen i visionen om at få værdierne ud til alle. Hvad HG er kendt for se tydeligt samtidig med at det faglige styrkes.

Jörg roser, at strategien ikke er reduceret til en liste af mål, men indeholder en beskrivelse af flere brugbare veje til at realisere målene.

CEM forklarer, at forandringer altid vil skabe modstand, men bagved ligger også visionsformuleringen. Vi skal også kunne eksemplificere den som medarbejdere for vores elever. Der kan være uenighed om spændvidden, men vi skal tale om det og træffe valg om, hvordan vi virkeliggør strategi og vision.

Bo spørger hvordan processen er tænkt herfra?

CEM uddyber, at vi gerne vil have feedback fra bestyrelsen på fundamentet samt få følgegruppens blik på hvordan vi arbejder med strategien. Vi vil gå i gang i forberedelsesdagene og vi vil gerne have handleplaner klar til bestyrelsesmødet i september.

Jörg bemærker, at man laver en strategi og den giver rammer for, hvor man skal bevæge sig hen. Det er selvsagt forståeligt, at processen er forsinket pga corona. Formuleringen giver en god og meningsfuld ramme at fortsætte ud fra.

Søren ser gerne, at kulturen, hvor man kan fejle ses tydeligere i strategien, for den er med i visionen og en vigtig del af dannelsesprojektet.

CEM er helt enig og lover Søren, at vi i det kommende skoleår kommer til at tale om, hvilket dannelsesmellemværende HG har med skolens elever. Det skal gerne være bag vores kernefortælling og det bliver en fælles opgave at få formuleret den.

Ledelsen arbejder videre med de 3 strategiske områder og udarbejder handleplaner i samarbejde med medarbejderrepræsentanter og elevrepræsentanter.

Skriftlig orientering

12. Information om HG, jf. bilag 9

Bo spurgte hvorvidt der var spørgsmål eller kommentarer til dette bilag?
Dette var ikke tilfældet og bilaget blev taget til efterretning.

13. Mødedatoer for skoleåret 2020-21: husk kalenderen

Der var enighed om, at vi næste år holder bestyrelsesmøder på onsdage kl 17-20.
Datoerne bliver 16.9, 9.12, 17.3 & 16.6.

14. Evt.

Der var ingen ønsker om punkter til eventuelt, hvorefter mødet sluttede.