

Referat af virtuelt bestyrelsesmøde på HG

Tid og sted: Virtuelt møde, d. 9.12.2020, kl. 17.00-20.00.

Link til mødet udsendes 16.50. Mødet foregår på Google Meet.

Deltagere

Bo Søby, Søren Launbjerg, Morten Steenholt Sieling, Jörg Hübner, Anne Bojsen (med stemmeret), Thea Feld Nielsen (uden stemmeret), Mike, 3r (med stemmeret), Mathilde, 2x (uden stemmeret), Anette Knudsen, Claus Corneliusen, Sofie Ljungbo Jensen og Claus Ellekær Sommer-Madsen.

Referent: CLC/SOF

Afbud: Mikkel Emil Jensen (erstattes af Thea Feld Nielsen) og Michael Lagoni.

Dagsorden

1. Godkendelse af referat fra sidste møde (bilag 1)

Referatet blev godkendt.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt om strategi er udskudt til næste dagsorden, da dagens møde blev virtuelt, og punktet fordrer en del direkte kommunikation.

Bestyrelsesformanden foreslår, at evaluering af bestyrelsens arbejde og året, der gik, udskydes til næste møde.

3. Kort orientering fra rektor

COVID-situationen har overhalet informationsbilaget, jf. punkt 5 på dagsordenen. Ledelsen har besluttet at lukke HG efter statsministerens pressemøde d. 7.12.20 og overgå til virtuel undervisning frem til d. 10. januar 2021.

Datoen for genoptagelse af den fysiske undervisning vil blive justeret ift.

sundhedsmyndighedernes løbende restriktioner og anbefalinger. Vi kræver på nuværende tidspunkt, at alle elever og medarbejdere testes, før de er med i fysisk undervisning på HG.

Elever og medarbejdere har håndteret omstillingen til virtuel undervisning i løbet af efteråret og i perioden op til jul imponerende. Ud fra erfaringerne fra foråret har vi allerede nu igangsat kontaktlærersamtaler med alle elever mhp at fastholde dem og støtte elever og klassers trivsel.

Vi har desuden orienteret alle elever via email og deres forældre via eboks og opfordret forældre til at støtte elever i at efterleve restriktionerne.

Bestyrelsen anerkender den professionelle og rettidige håndtering af COVID-19 på HG og giver fuld støtte til håndteringen af smitterisiko ifm. COVID-19 og tiltag for at støtte elever trivsel.

4. MTU 2020 (bilag 2-4) v. MS/SW/CEM

Arbejds miljørepræsentanterne (AMR) præsenterede hovedlinjerne i MTU 2020.

(pp-show udsendes sammen med referatet og MTU-rapporterne er udsendt som bilag til mødet).

AMR præsenterede i oplægget om MTU 2020, at vi på HG, trods god fremgang, endnu er bagud ift. sammenlignelige skoler på vigtige parametre, særligt medarbejdernes oplevelse af retfærdighed, kvalitet, loyalitet, engagement og niveauet for mobning og stress.

På den baggrund var tilbagemeldingen ift MTU 2020 til AMO fra GF-konsulenten, at vi med fordel kan fortsætte med de samme 3 indsatsområder fra MTU 2018 i den næste periode.

1. Kerneopgave og kvalitet: Fokus på evalueringskultur, både i forhold til elevernes læring og i forhold til systematik i evaluering.
2. Anerkendelse og samarbejde: På HG skal vi være langt skarpere på at definere begrebet mobning og på hvordan vi håndterer det.
3. Det grænseløse arbejde: Her er der stadig en del at arbejde med og det er vigtigt, at vi lykkedes med at reducere det pres mange oplever. Et vigtigt mål her er fokus på elevernes rolle og at ledelsen hjælper til med at prioritere opgaverne.

AMO har allerede præsenteret indsatsområderne for MTU 2020 for medarbejderne. Der var stor opbakning til at fortsætte arbejdet med de 3 områder og med forstærket fokus på det grænseløse arbejde.

Rektor præciserede, at målet med indsatsen for arbejdsmiljøet er, at vi alle går glade på arbejde og bidrager aktivt til det gode arbejdsmiljø. Det går klart i den rigtige retning, måske endda hurtigere end forventet.

Medarbejdere er pressede, når kolleger ikke har det godt. På HG skal vi hjælpe medarbejdere, der er ude af balance, ved at behandle dem ordentligt og stille krav om det samme også fra dem. Det grundlæggende er, at vi efter ledelsens vurdering er godt på vej, og at vi gør meget rigtigt.

Vejen videre er fra ledelsens perspektiv, at ledelsen skal endnu tættere på medarbejderne, så vi bedre kan understøtte den gode udvikling og opfange de situationer, hvor medarbejdere har brug for tættere personaleledelse. Det vil efter ledelsens vurdering skabe bedre mulighed for, at den subgruppe af medarbejdere, der trives dårligt, kan komme med ind på banen. Det vil betyde meget for trivselen for de pågældende medarbejdere og for deres kolleger, for er narrativeverne forskellige, er det svært at trives og samarbejde.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for, at medarbejdere føler sig hørt og oplever en øget inddragelse og medindflydelse ift MTU-processen, som de er tilfredse med.

Bestyrelsen drøftede elementerne i MTU 2020 og kvitterede samlet for en MTU 2020, der viser stor fremgang på en lang række parametre, herunder særligt målinger på oplevelsen af kvalitet, ledelseskvalitet og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, der har været i fokus de sidste 3-4 år.

Bestyrelsen drøftede målingen på interkollegial anerkendelse, hvor indsatsen fra MTU 2018 endnu ikke viser sig i målingen. Ledelse og medarbejdere forventer, at de fortsatte indsats på kollegial sparring og afklaring af roller og snit på HG vil forbedre resultaterne ved MTU 2022.

5. Arbejdet i Elevrådet (mundtlig orientering)

Der er ikke det store nye pga coronasituationen. Dog har Elevrådet haft besøg af DGS, talt om den nye kantine og talt om, at det ikke har været muligt at tage på den klasseekskursion, elever var stillet i udsigt, pga corona.

I løbet af foråret skal der vælges en ny formand, da Mike bliver student til sommer.

Mathilde fortæller, at der er kommet et kantineudvalg.

Klimaudvalget og kantineudvalget arbejdede godt sammen om "Fem fede dage". Mathilde understreger vigtigheden af, at der skabes aktiviteter, der styrker det sociale fællesskab, for alle, men særligt for 1g, og gav stor ros til teambuildingdagen i de nye studieretningsklasser.

6. Information om HG (bilag 5)

Rektor uddybede punktet vedr. kapacitet, hvor HG ikke bliver sat ned i kapacitet som sidste år. Dagens styregruppemøde i gymnasiefællesskabet indeholdt punkter om et nyt fordelingsystem for alle ungdomsuddannelser og et nyt taxametersystem. Det er usikkert, hvilket optageår, det nye fordelingsystem vil gælde fra. Det får næppe stor betydning for HG. Den nye taksameterordning vil forventeligt få en positiv betydning for HG. Dog er der stadig politiske ønsker om at fjerne midler fra stx og tilgodese andre ungdomsuddannelser. Endelig er vi meget tæt på at starte en gennemgribende renovering af Festsalen.

Bestyrelsen drøftede de forventede nye midler jf. forslaget til Finanslov for 2021, og ledelsen vil justere budgettet for 2021, så snart Finansloven er vedtaget.

7. Ferieplan 2021-22 (bilag 6)

Rektor fremlagde ferieplanen, som bestyrelsen godkendte.

8. Budget 2020, budgetopfølgning og Budget for 2021 v. AKN/CEM (bilag 7)

AKN fremlagde hovedlinjerne i det udsendte bilag.

Forventningen er fortsat, at årets resultat lander tæt på balance.

Rektor supplerede, at et evt overskud vil blive brugt til renoveringer og indkøb af nyt inventar inden udgangen af budgetåret.

Der har været besparelser på aktiviteter, men også ekstra udgifter til sprit, rengøring og masker ifm corona. Aktiviteter udskudt til næste år vil fylde tilsvarende mere på budget 2021.

Vi forventer ligeledes et nul-resultat i 2021 og et mere positivt resultat i 2022 under forudsætning af det forventede elevoptag.

Her skal bestyrelsen overveje, hvordan vi prioriterer budget og overskud ift en modernisering af bygningsmassen i lyset af planerne fra strategifølgegruppen.

Vi har de lærere, vi skal have, til 8 klasser, men kan overveje, om vi skal bruge midler på ansættelse af flere medarbejdere, hvis vi igen får 9 klasser. Langtidsprognoser er behæftet med usikkerhed pga udsigten til en ny taxametermodel og usikkerhed ift elevsøgning.

CEM konkluderer, at bestyrelsen har taget budgettet 2021 til efterretning og godkendt det.

AKN bad bestyrelsen om at godkende, at vi har 4 elever mere end vores maksimale normering på 252 elever. De fire elever har været på udlandsophold i det oprindelige optageår.

AKN har ansøgt om dispensation herfor. Bestyrelsen godkendte dette.

9. Elevoptag 2020: Hvorfor har vores nye elever valgt HG? v. CLC

PP-show og den samlede rapport udsendes sammen med referatet.

Bestyrelsen var meget tilfredse med præsentation og tilkendegav, at elevoptaget er meget imponerende.

10. Ny personalepolitik (bilag 8) v. MEJ/CLC/SOF

Rektor indledte punktet med at fremdrage linjerne i den udsendte nye personalepolitik, hvor vores nye personalepolitik på HG skal afspejle den skole, vi gerne vil have, og ikke hvad man frygter

eller har oplevet tidligere. CEM takkede for medarbejdernes input og forklarede workshopmodellen. SU indarbejder kommentarer og feedback fra medarbejderne efter fremlæggelsen for bestyrelsen.

Bestyrelse får indblik i den foreløbige version og dermed mulighed for indflydelse inden den endelige vedtagelse på mødet i marts efter indarbejdelse af medarbejdernes og bestyrelsens input.

Bestyrelsen udtrykte stor tilfredshed med det store og imponerende arbejde med at skabe en ny personalepolitik. Anerkendelsen gik på, at HG's værdier og vision skinner tydeligt igennem. Bestyrelsen drøftede nogle af de områder, hvor der fra medarbejderside var reaktioner. Det var politikområder, hvor ledelsen kommer tættere på og kontrollerer, f.eks. sygefraværspolitik, og politikområder, der fylder meget i hverdagen, f.eks. trivsels- og stresspolitik.

Bestyrelsen drøftede igen faste anciennitetsbaserede tillæg og tilkendegav, at det ikke var bestyrelsens opfindelse, men accepterede også, at den nuværende lønpolitik er indgået med gensidig forståelse mellem rektor og de relevante faglige organisationer.

Medarbejderrepræsentanterne fortalte, at medarbejderne var glade for processen med workshops, hvor de følte sig inddraget. Generelt tog medarbejderne godt mod udkastet og forventer en endnu bedre udgave af personalepolitikken, når SU har forholdt sig til forslag og rettelser.

11. Kvalitetsrapport (bilag 9): opsamling på skoleåret 2019-20 og målsætninger for 2020-21 v. CEM/Bo Søby

Rektor og formand har efter sidste bestyrelsesmøde udarbejdet en revideret kvalitetsrapport og tilføjet et abstract. Substantielt er der ikke de store ændringer. Rektor beder bestyrelsen om at forholde sig til, hvilke målsætninger på de forskellige områder, ledelsen skal arbejde med.

Bestyrelsen var generelt meget tilfredse med kvalitetsrapportens nye version, for den er langt mere informativ ift HG og ledelse af de centrale udviklingsprocesser. Der var et godt forslag om at inddrage det administrative fællesskab i Roskilde under afrapporteringen for TAP i rapporten.

Bestyrelsen drøftede de af ledelsen foreslåede målsætninger. Bestyrelsen havde en diskussion om, hvorvidt den socioøkonomiske karakter skal suppleres af andre karaktermål, men besluttede at holde fast i, at afrapporteringen til næste år kun skal medtage den socioøkonomiske sammenligning.

CEM forklarede, at kvalitetsrapporten giver os lejlighed til at skrive, hvad vi har arbejdet med på HG og opfordrer til, at bestyrelsen på mødet til juni evaluerer formen på kvalitetsrapporten, når skoleåret næsten er tilendebragt.

Der er helt overordnet tale om et bedre redskab for bestyrelsen ift den tidligere resultatlønsrapport og giver bestyrelsen mulighed for at forholde sig til HG på et strategisk niveau.

12. Evt.

a) Jörg undrede sig over, at vi på HG har valgt Google Meet i stedet for Zoom som redskab til virtuel undervisning. Bestyrelsen havde en interessant diskussion om udviklingen af dette virtuelle værktøj.

b) Julegaver til bestyrelsen og medarbejdere udleveres efter jul, når skolen åbner op igen.

Bo Søby

Jörg Hübner

Morten Steenholt Sieling

Mike 3.r (med stemmeret)

Mathilde, 2x (uden stemmeret)

Anne Bojsen (med stemmeret)

Thea Feld Nielsen (uden stemmeret)