

Referat

Møde: Bestyrelsesmøde
Mødetidspunkt: Tirsdag d. 13. maj 2014 kl. 16.30
Mødested: Faaborg Gymnasium

Deltagere:

Jens Oddershede
Jakob Holm (afbud)
Karin Basse
Gertrud Hvidberg-Hansen
Søren Brandi
Morten Østerlund Krog
Malene Sørensen
Peter Balle
Natasha Munck Knutsen

Rektor Claus Jensen (sekr.)

Vicerektor Jimmy Mangelsen og Økonomichef Erik Larsen deltager i mødet.

Dagsorden:

1. Godkendelse og underskrift af referat fra sidste bestyrelsesmøde (udgår denne gang)
2. Godkendelse af dagsorden
3. Meddelelser fra Rektor
4. Præsentationsrunde og konstituering, herunder valg af formand
5. Ekstern undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt lærerpersonalet (bilag)
6. Regnskab og økonomisk status pr. 31.3.2014 v. Erik Larsen
7. Fastlæggelse af mødeplan for efterårssemestret
8. Evt.

1. Godkendelse og underskrift af referat fra sidste bestyrelsesmøde

Indstilling: Referatet skal godkendes af den tidligere bestyrelse, vil herefter blive udsendt til orientering.

Beslutning:

Bestyrelsen afventer udsendelsen af det godkendte referat.

2. Godkendelse af dagsorden

Indstilling: Til godkendelse

Beslutning:

Dagsordenen godkendt.

Bestyrelsen indledte med at konstituere sig med enstemmig opbakning til JO som formand. JO overtog herefter ledelsen af mødet.

Revisors punkter blev af praktiske grunde rykket op som de første.

3. Rektors meddelelser

a. Endeligt optagelsestal, skoleåret 2014/15

b. Deltagelse på kommunalbestyrelsesmøde om Campus Faaborg

Evt. øvrige punkter fremlægges på mødet

Indstilling: Til orientering og drøftelse.

CJ indledte med at byde den nye bestyrelse velkommen og takke for at så travle og kvalificerede mennesker ville stå til rådighed for skolen og bidrage med deres ekspertise.

JO bad om forlængelse af CJ's meddelelser om en holdningstilkendegivelse bordet rundt i forhold til gymnasiets campusplaner. Runden afspejlede fuld bestyrelsesopbakning til at fortsætte ad de lagte spor.

JO så det som en fordel, hvis vi kunne få afprøvet de øvrige parters engagement gennem et symbolsk 'startgebyr', som kunne afklare deres betalingsvilje.

4. Præsentationsrunde og konstituering

Efter en kort præsentationsrunde, hvor flere understregede deres ønske om at bidrage til, at gymnasiet skulle bestå som en meget vigtig institution i et trængt område, fortsatte mødet. Flere ønskede en liste udsendt med kontaktoplysninger.

Bestyrelsen så ikke noget aktuelt behov for at vælge en næstformand.

5. Ekstern undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt lærerpersonalet

Henover den sidste del af efteråret har lærerpersonalet gennem sine tillidsrepræsentanter givet udtryk for et forværret psykisk arbejdsmiljø, selv om objektive kendetegn som et større sygefravær eller øget personaleomsætning ikke forelå, og det var svært at fastslå problemets præcise omfang og rækkevidde. Vi har derfor valgt at indkalde bistand fra et eksternt og uvildigt konsulentfirma, Ankerhus, som tidligere har arbejdet med sådanne problemer på gymnasieområdet, og som er godkendt til at løse sådanne opgaver, når en skole måtte have modtaget et påbud fra Arbejdstilsynet (hvad vi ikke har). Vi gennemførte ikke desto mindre undersøgelsen som om, vi havde modtaget et påbud. Undersøgel-

sen, hvor alle medarbejdere er blevet interviewet om deres oplevelse af forholdene, tæller samtidig som den lovpligtige APV og medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

Undersøgelsens konklusioner fremgår af den vedlagte konsulentrapport, som dels af-dækker oplevelse af uhensigtsmæssige forhold i forbindelse med ledelsesudøvelsen og en markant kritisk holdning til rektor fra et lille mindretal af lærerpersonalet, som finder denne 'helt igennem inkompetent', hvilket påvirker øvrige læreres trivsel negativt. I det videre arbejde stiller vi på interne møder skarpt på ledelsesudøvelsen og på de uheldige interkollegiale dynamikker. Den hidtidige tillidsrepræsentant for lærerpersonalet har siden rapportens fremkomst valgt at fratræde som TR.

Bestyrelsen bedes i kraft af sit ansvarsområde især tage stilling til rapportens billede af ledelsen, har derudover mulighed til at spørge ind til og kommentere forløbet og udtrykke forventninger til skolens interne samarbejde og rektors opfølgning i forlængelse af rapportens konklusioner.

Indstilling: Til orientering, drøftelse og beslutning.

Beslutning:

CJ indledte med en kort præsentation af forløbet, som ledte op til rapporten. Herefter drøftede bestyrelsen problemstillingerne i denne, først i en bredere form, og afslutningsvis med særligt fokus på konsulentens fem afsluttende anbefalinger. JO lagde vægt på under hvert enkelt tema - ud over de eksterne repræsentanter - at høre ledelsen, medarbejder- og elevrepræsentanterne. Han understregede sin tilfredshed med, at disse forhold var lagt åbent frem for bestyrelsen, men fandt det også vigtigt, at bestyrelsen igennem en grundig drøftelse nåede frem til et punkt, hvor "døren kunne lukkes", så skolen kunne komme videre, og man ikke i bestyrelsen skulle behandle de samme momenter igen, (med mindre helt nye forhold måtte opstå på et senere tidspunkt).

JO indledte den almene drøftelse af rapportens problemstillinger med at konstatere, at han ikke var særligt forurologet over det beskrevne forløb og genkendte problemfelterne fra universitetsverdenen, hvor sådanne tilfælde af dårligt arbejdsmiljø ofte handlede om, at akademiske vidensmedarbejdere kunne savne den medindflydelse og medinddragelse, som tidligere, da de ældste medarbejdere var nyansatte, havde været det almindelige i den akademiske verden, og at de derfor havde svært ved at vænne sig til (og acceptere) en verden med færre kollegiale fora og en markant styrket ledelsesret.

Han mente derfor, at man lokalt var nødt til at arbejde på begge disse fronter: Medarbejderne var nødt til at tage til efterretning, at ledelsesretten er understreget, og at ledelsen skal agere i en ny virkelighed, og at medarbejderne ikke skal høres om alle forhold og dispositioner; men ledelsen skal samtidig bestrebe sig på at finde fora og organisationsformer, som med respekt for de nye præmisser øger medarbejderindflydelsen og inddragelsen overalt, hvor det giver mening, da inddragelse er en central forventning i en selvbevidst akademisk kultur. Han havde tillid til, at skolen selv kunne finde balancen og arbejde videre med disse temaer uden bestyrelsens inddragelse. Han anså det derfor heller ikke for nødvendigt at fortsætte samarbejdet med det eksterne konsulentfirma.

SB savnede i rapporten, at man kunne sammenholde den beskrevne tilstand i forhold til en norm eller en slags beskrivelse af 'god praksis' på området. Evt. kunne man sætte ind på at udarbejde en sådan lokalt.

På et direkte spørgsmål fra formanden svarede elevrepræsentanterne, at de beskrevne konflikter på intet tidspunkt havde påvirket lærernes engagement i undervisningen, og at eleverne ikke var blevet forsøgt inddraget i konflikten. Bestyrelsen udtrykte sin tilfredshed med denne professionalisme, som man forventede ville fortsætte.

Andre gav i den efterfølgende drøftelse udtryk for, at man næppe nogen sinde i en kultur med disse kendetegn ville nå et punkt, hvor der var fodslag, enighed om alt og glad opslutning bag ethvert ledelsesinitiativ eller for den sags skyld enighed om synet på den øverste ledelse. Det ville derfor være urimeligt ressourcekrævende og naivt at forvente, at processen skulle fortsætte, indtil alle til sidst ville trives og være totalt samstemte om alt. Forskellighed var tværtimod et gode, som man skulle værne om og se som en styrke.

Flere opfordrede ledelsen og tillidsrepræsentanterne til at finde veje til at få inddraget det tilsyneladende alt for store 'tavse flertal' i processen, så dettes synspunkter også kunne tilgodeses i det videre forløb.

Herefter bevægede drøftelserne over til en nøje gennemgang af Lars Denckers fem 'afsluttende anbefalinger' (s.27ff.).

1. En udviklingsgruppe etableres – "fra B- til A-hold"

Bestyrelsen mente ikke, at den skitserede model ville gavne noget, da flere nøglepersoner fra både medarbejder- og ledessiden allerede havde vendt sig imod den og ikke havde tillid til at den ville fremme det ønskede resultat. Der arbejdes derfor ikke videre ad dette spor.

2. Ledergruppeudvikling

Bestyrelsen fandt det naturligt, at ledelsesgruppen ikke var samstemt i alle spørgsmål, hvis blot den stod på et fælles værdigrundlag, når det gjaldt skolens udvikling, undervisning og opgave. Som i forhold til medarbejderne opfattede man det tilsvarende som et gode, at ledelsen afspejlede diversitet. JO gav udtryk for, at det ikke kunne være en rimelig forventning til en ledelsesgruppe på et gymnasium, at man skulle "tale som Rip, Rap og Rup".

Omvendt ville bestyrelsen meget gerne støtte og opfordre til, at ledelsesgruppen fik ro for daglige opgaver til ude af huset at deltage i en efteruddannelse, som kunne bidrage til at formulere et værdigrundlag eller en fælles norm ('Code of Conduct'), jf. SB's bemærkning tidligere, som lå til grund for ledelsesudøvelsen. CJ og JM gav udtryk for, at de så anbefalingen som tiltrængt og var glade for dette tilsagn og ville benytte muligheden

for at kvalificere ledelsesarbejdet, hvis vi kunne disponere over de nødvendige ressourcer hertil. Dette blev vedtaget.

3. Temadage med formål om styrket intern kommunikation

CJ og MS beskrev den igangværende proces med to temadrøftelser på personalemøder, som blev aftalt i SU. Der er ganske vist ikke tale om hele 'temadage', men der var enighed om, at hensigten var den samme, og at processen ikke behøver at blive styret af en ekstern konsulent. Der var enighed om, at dette initiativ pegede i den rigtige retning, og at det flugtede med anbefalingen. Bestyrelsen har tillid til at TR, arbejdsmiljøorganisationen og SU selv kan fortsætte dette arbejde.

4. Klasselærerordning?

Vi har forstået denne lidt kryptiske anbefaling sådan, at konsulenten foreslår en mere direkte kontakt mellem ledelse og medarbejdere end den indirekte i skolens formelle organer. CJ beskrev vores studierådskonstruktion, som kombineret med de regelmæssige lærermøder efter hans opfattelse løftede denne opgave. Evt. kunne flere forhold lægges ind under studierådet, hvilket han erklærede sig villig til, hvis der var ønske om det. Bestyrelsen havde tillid til, at skolen selv kunne gå videre med disse ideer, men så ikke perspektiver i at indføre en gammeldags 'klasselærerordning', som i dag de fleste steder er erstattet af en mere teambaseret struktur.

5. Kursus for tillidsfolk og repræsentanter i arbejdsgrupper.

CJ gav tilsagn om, at skolen gerne støttede ethvert initiativ, som kunne opkvalificere tillidsvalgte repræsentanternes kompetencer, hvis der blandt repræsentanterne selv var et ønske herom. Nogle kurser er lovpligtige og giver sig selv, men vi er også åbne over for supplerende kurser, som der måtte være interesse for. Bestyrelsen tilsluttede sig denne ambition.

Afslutningsvis var der enighed om, bordet rundt, at rapporten nu var tilfredsstillende behandlet, og at den ikke ville blive taget op igen, med mindre helt særlige forhold gjorde det påkrævet.

Det blev understreget fra flere sider, at bestyrelsen ikke så noget behov for at fordele skyld og ansvar eller udpege syndebukke i forhold til det beskrevne forløb. Ledelsen tilsluttede sig denne konklusion.

JO udtrykte til sidst ønsket om, at skolen nu på dette grundlag kunne se fremad og komme konstruktivt videre.

6. Regnskab og økonomisk status pr. 31.3.2014 v. Erik Larsen
EL gennemgår vedlagte bilag.

Indstilling: Til orientering og drøftelse.

Beslutning:

EL præsenterede det format, vi hidtil har anvendt til bestyrelsesrapportering efter ønske fra den gamle bestyrelse. Bestyrelsen gav udtryk for tilfredshed med detaljeringsgraden og ønskede at fortsætte med dette koncept.

JO bad om en langtidsplan for fremtidige bygningsmæssige renoveringsbehov. CJ lovede at fremlægge en sådan i forbindelse med den kommende budgetlægning. JO anbefalede, at vi i videst muligt omfang prioriterede 'mursten og energioptimering', når et overskud skulle placeres.

7. Fastlæggelse af mødeplan for efterårssemestret
Medbring kalender.

Indstilling: Til orientering, drøftelse og beslutning.

Beslutning:

Følgende datoer blev fastlagt:

15.9. 2014 kl. 16.00

24.11. 2014 kl. 16.00 (m. efterfølgende spisning)

16.3. 2015 kl. 16.00 (mødet med revisor)

18.5.2015 kl. 16.00

8. Evt.

Det blev foreslået at foretage en rundvisning på skolen for den nye bestyrelse, evt. med elever som rundvisere. Dette prøver vi at arrangere i forbindelse med et kommende møde.

CJ, 14-08-2014

Ref. CJ, 19-05-2014