

## Referat fra bestyrelsesmøde i Rybners

11-05-2023 19:00 - 21:00

Mødet blev afholdt i Boxen på Spangsbjerg Møllevej

Til stede: Michael Mathiesen, Dan H. Rasmussen, Bjarne Kirkeby (teams), Claus Lykke Christensen, Charlotte Kruse (teams), Johanne M. Gregersen, Niels Henrik Poulsen, Lone Abildgaard Hørup (teams), Annalise Schmidt, Britta Boel, Helle Vad Christensen, Gudrun Kirk Petersen, Lars Katzmann og Olaf Rye

Afbud: Annette Godsvig Laursen, Claus Boel, Henrik Hundebøll, Lucas Langerhuus, Anne Rahlff Christensen, Anni Dressø og Alexander von Oettingen

### **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt.

### **Punkt 2: Data fra MTU v/ Annalise Schmidt**

Annalise Schmidt præsenterede processen og udvalgte data fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen. Som det blev oplyst på det seneste bestyrelsesmøde, er der gennemført en undersøgelse af den overordnede medarbejdertilfredshed i organisationen. Resultaterne viser en betydelig spredning i scores, hvor den laveste score for en afdeling er 31, og den højeste score for en afdeling er 100.

Af de i alt 18 afdelinger ligger 56% af dem på eller over indeks 75, hvilket antyder en relativt høj tilfredshed. Dog ligger 8 afdelinger, svarende til 25%, under indeks 65, hvilket ifølge Rambøll kræver særlig opmærksomhed.

Der er blevet besluttet at iværksætte en særlig indsats for de 8 afdelinger, der har en indeksscore under 65 på den overordnede tilfredshed. Dette vil sandsynligvis involvere en gennemgang og drøftelse af MTU på hver afdeling med deltagelse af afdelingslederen og områdedirektøren. Der vil også være et dialogmøde mellem lederen, områdedirektøren og andre relevante personer som HR-chef Tim Hyldal, projektleder Dorte Vestergård og viceadministrerende direktør Annalise Schmidt.

Som en del af processen vil der blive udarbejdet en handleplan for hver afdeling baseret på drøftelserne og dialogmødet. Forslaget til handleplanen præsenteres derefter for afdelingen. Næste skridt er at planlægge og iværksætte de nødvendige indsatser, som er defineret i handleplanen.

Helle Vad Christensen betragter den nuværende indsats som brandslukning. Arbejdsgruppen er i fuld gang, og det handler i første omgang om at få stoppet den eskalerende utilfredshed. Helle anerkendte, at direktionen lytter, så der kan handles, når der skal handles. Det skal være godt at arbejde på Rybners.

Lone Hørup tilføjede, at de mange samlæsninger øger arbejdspresset. Direktionens måling er et udtryk for, at der har manglet handling, og at den enkelte medarbejder ikke

altid forstår skolens størrelse og derfor føler, at der ikke bliver lyttet. Det går den rigtige vej med processen, men der skal store ændringer til i fremtiden.

Johanne Gregersen mener, at tilliden til ledelsen skal genopbygges. Den brændende platform giver anledning til evaluering. Olafs opgave med både at tegne butikken ud ad til og styre på de indre linjer er ikke nem, så der er brug for opbakning.

Anders Kronborg fremhævede vigtigheden af at have fået mødet i stand og anerkendte, at Rybners' størrelse kan være en udfordring, da det kan skabe et pres og være en kilde til bekymring. Han påpegede også, at direktionens arbejdsmiljø er bekymrende, og der kan være behov for at gøre noget ekstraordinært for at støtte dem.

Michael Mathiesen var enig i udfordringen med skolens størrelse og erkendte, at det er en meget svær opgave for direktionen at løse. Han understregede behovet for at tage hensyn til dette vilkår og finde løsninger, der kan imødekomme de forskellige udfordringer, der opstår som følge af det.

Det er vigtigt at følge processen tæt og fortsat drøfte og evaluere de foreslåede tiltag for at sikre, at de bedst muligt adresserer de identificerede udfordringer og bidrager til at skabe et bedre arbejdsmiljø på Rybners.

### **Punkt 3: Direktionens evaluering af undersøgelsen**

Olaf Rye orienterede om de udfordringer, som skoler på nationalt plan står overfor. Han delte oplysninger fra skolens revisor, der indikerede betydelige underskud i millionklassen på flere skoler. Desuden refererede han til en undersøgelse fra Danske Erhvervsskoler og Gymnasier (DEG), som viste mere end 800 afskedigelser på tværs af sektoren. Denne situation skaber et øget pres og usikkerhed om jobbene på ungdomsuddannelsesinstitutionerne.

Olaf Rye nævnte også en tidligere undersøgelse blandt gymnasielærere hos GL, hvor mere end 3 ud af 4 lærere (77%) rapporterede, at deres arbejdsplads i høj grad var præget af stress. Disse tal illustrerer også de udfordringer, som ansatte inden for sektoren oplever.

Når det kommer til sygefravær på Rybners, fremhævede Olaf Rye, at tallene viser et lavere sygefravær på Rybners end for erhvervsskoler på nationalt niveau. Specifikt for lærere ved gymnasieskolerne på Rybners lå sygefraværet 1 dag under landsgennemsnittet. Dette er et positivt tegn, men Olaf Rye understregede, at direktionen tager resultaterne alvorligt og ikke lader sektorens generelle udfordringer være en undskyldning for ikke at prioritere forbedringer af arbejdsmiljøet på Rybners.

Olaf Rye fremhævede følgende nøglepunkter i skolens kommunikation og handlinger vedrørende forbedringen af arbejdsmiljøet på Rybners:

- Kommunikation og gennemsigtighed: Vi har konsekvent og ærligt kommunikeret vores bestræbelser på at forbedre arbejdsmiljøet og trivslen for alle medarbejdere. Vi har holdt bestyrelsen og organisationen opdateret om vores arbejdsgruppes initiativer og de tiltag, der allerede er blevet iværksat. Vi har prioriteret gennemsigtighed i vores bestræbelser på at tackle udfordringerne.
- Handling og ansvar: Vi har taget alle bekymringer og tilbagemeldinger fra undersøgelsen alvorligt og lyttet til dem. Vi har dannet en arbejdsgruppe, der aktivt undersøger og evaluerer arbejdsmiljøet for at træffe tiltag på baggrund af

identificerede problemer. Vi er ansvarlige og engagerede i at finde løsninger og skabe positive forandringer.

- Tålmodighed og proces: Det er vigtigt at understrege, at arbejdsgruppens undersøgelsesresultater endnu ikke er blevet behandlet og implementeret. Evaluering og implementering af forbedringer tager tid og kræver en grundig proces. Vi beder om jeres tålmodighed og tillid til, at vi tager jeres bekymringer seriøst og arbejder på at finde de bedste løsninger.

Samlet set peger vores undersøgelse på udfordringer med arbejdspress og tillid til direktionen på Rybners, men der er også positive aspekter, der er blevet nævnt i pressen om Rybners og direktionen, herunder vores engagement i medarbejdernes trivsel, en høj svarprocent og tilfredshed i over 50% af afdelingerne, vores store ambition og dedikation, medarbejderinddragelse, ændret lydhørhed fra direktionen og tidligere tilfredshed.

#### **Punkt 4: Forslag til pressemeddelelse, der udsendes efter mødet**

Det blev vedtaget, at i stedet for en pressemeddelelse vil der blive udarbejdet en kort støttende mail, som Michael Mathiesen vil sende til hele organisationen snarest muligt. Mailen vil blive sendt til høring i bestyrelsen, inden den sendes ud.

#### **Punkt 5: Evt**

Intet