

Referat fra bestyrelsesmøde på Rybners

Onsdag d. 3. november 2021

Mødet blev afholdt i Restauranten, Blok K, Sp. Møllevej kl. 9.00 – 12.00.

Til stede: Michael Mathiesen, Leif Bjerre Hermansen, Anders Kronborg, Claus Lykke Christensen, Johanne M. Gregersen, Annette Godsvig Laursen, Henrik Vallø, Lone Abildgaard Hørup, Annalise Schmidt, Helle Vad Christensen, Mille Pallesen, Christina Hansen, Claus Boel og Olaf Rye.

Afbud fra: Niels Henrik Poulsen og Erik Madsen

Mødet startede med en kort præsentationsrunde, da det var MF Anders Kronborgs (S) første bestyrelsesmøde.

1. Halvårsregnskab

Annalise Schmidt gennemgik halvårsregnskabet. Pr. 30. juni 2021 har Rybners et samlet resultat på +26,1 mio. kr. mod budgetteret +20,0 mio. kr., dvs. en afvigelse på +6,1 mio. kr. Der er imidlertid periodeforskydninger på -4,0 mio. kr. Efter periodeforskydningerne er der en afvigelse på +2,1 mio. kr. i forhold til 1. budgetrevision 2021. Der er indeholdt godkendte budgetoverskridelser på 0,2 mio. kr. i budgettallene. Alle områder har rigtig pæne resultater. Annalise Schmidt fremhævede den store fremgang, som vores kursusafdeling har haft. Resultatet i kursusområdet viser en stigning på 1.8 millioner kr. i forhold til sidste år; det er specielt Rescue-centret og E-learning, der står for fremgangen. Leif Hermansen spurgte ind til, om de forsyningsproblemer, der er afledt af coronaepidemien, har haft betydning for den positive afvigelse på småanskaffelseskontoen - dette kunne Annalise Schmidt bekræfte. Michael roste det flotte resultat og gjorde opmærksom på, at Rybners nu er Danmarks største udbyder af Job VEU.

2. 2. budgetrevision 2021

Annalise Schmidt gennemgik 2. budgetrevision, der endnu indeholder en usikkerhed omkring feriepengeforpligtelsen. F.eks. har det ikke i de nuværende systemer været muligt at beregne forpligtelsen præcist, men der er en forventning om et lille positivt bidrag fra feriepengeforpligtelsen til resultatet for 2021.

Omsætningen er på 317,9 millioner kroner og resultatet er budgetteret til 7,9 millioner kroner.

EUDs forventning til antallet af ÅE er sænket med 67 siden 1. budgetrevision, hvilket svarer til et indtægtstab på 5,1 millioner kroner. Det har været svært at følge med mht. tilpasningerne på den korte tid. Gymnasiet er stort set status quo i forhold til 1. budgetrevision med et plus på 2 ÅE, men det har i forhold til årsbudgettet mistet 42 ÅE. Både på HTX/HF og HHX er der store fald. Vi har samlet set mistet ca. 100 ÅE i løbet af året, fordelt på EUD og Gymnasiet. Olaf Rye ærgrede sig over, at flere elever tilsyneladende har opgivet deres lærepladser og har taget job som ufaglærte. Det ses særligt indenfor Horestas område, der er presset pga. mangel på arbejdskraft, og derfor praktiserer denne uacceptable metode. Michael Mathiesen var også ærgerlig over Esbjerg

Kommunes meget lave overgangsfrekvens til erhvervsuddannelserne sammenlignet med f.eks. Varde kommune. Johanne Gregersen påpegede også, at de mindre ungdomsårgange i fremtiden kan give udfordringer.

Der er, i følge Anders Kronborg, en tendens til, at der er færre og færre EUD-elever, der kommer fra de store byer som f.eks. Århus og Ålborg i modsætning til de omkringliggende mindre byer, hvor man ser en højere tilgang til erhvervsuddannelserne. Britta Boel opfordrede til at tænke anderledes og udfordre de unge på deres valg samt at kommunikere den kendsgerning videre til andre dele af landet, at der er mange lærepladser i vores område. Tilflyttere kan faktisk få drømmelærepladsen inden for den grønne omstilling her og nu.

Olaf Rye oplyste, at budgettet er fremkommet efter en decentral proces i afdelingsledelsen, hvor der er fundet besparelser lokalt, der modsvarer elevnedgangen. Budgetrevisionen blev godkendt.

3. Budgetforudsætninger 2022

Annalise Schmidt gennemgik budgetforudsætningerne for 2022. Lokallønspuljen blev af Michael Mathiesen foreslået hævet til 0,2 % med en fordeling på 37,5 % til fast løn og 62,5 % til engangsvederlag, hvilket der var bred enighed om i bestyrelsen. Målet om et overskud på 8 mio. kr. i 2022 fastholdes jf. tidligere beslutning i bestyrelsen.

Annette Godsvig Laursen ønskede i det kommende år en diskussion om, om målet på 8 millioner evt. skal sænkes, når de økonomiske mål efter fusionen i 2014 nu er nået. Claus Boel var enig i den nuværende strategi, men han var åben for at fire en lille smule på kravene fremover. Olaf Rye gjorde opmærksom på, at Rybners nye strategi for finansiel risikostyring giver mulighed for fastsættelse af mål mellem 6 og 10 millioner og henledte opmærksomheden på det store udsving på ca. 5 millioner, som sommerens fald i EUD-eleverne har bevirket. Det viser, at der kan ske store udsving hurtigt, og at overskuddet skal være af en vis størrelse for at kunne modstå udfordringerne i løbet af året.

Der er, som noget nyt, indarbejdet 2 millioner kroner til ad hoc projekter, som lederne kan søge i løbet af året. Dette som en konsekvens af lederudviklingsprojektet 'Ledere på Rybners'.

Michael Mathiesen fremhævede, at skolens økonomiske situation gør, at det har været muligt at gennemføre forskellige initiativer, der gør det økonomisk lettere for driften at opnå dette mål på bundlinjen. Eksempler herpå er låneomlægningen, der medførte en reduktion af udgiften til renteudgifter på 2 mio. kr., byggeriet på Hermitage, der i 2022 vil medføre en mindre udgift til leje af værelser på ECH Park på ca. 1 mio. kr., og indbetalingen af ca. 22 mio. kr. i indefrosne feriepenge gør, at vi ikke fremadrettet har en renteudgift i den forbindelse. Budgetforudsætningerne blev derefter godkendt.

4. Strategi for finansiel risikostyring

Annalise gennemgik ændringer i strategien for finansiel risikostyring. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) har i maj 2021 fremsendt et paradigme, som skolerne skal benytte ved udarbejdelse af strategien for finansiel risikostyring.

Paradigmet er udformet med en fast skabelon, og skolens strategi skal senest 1. november 2021 være udarbejdet efter det nye paradigme. Forslaget til den nye finansielle strategi er derfor godkendt af formandskabet den 15. september 2021.

Bestyrelsen skal:

- ved større ændringer, dog minimum hvert tredje år, vurdere, om strategien er hensigtsmæssig
- godkende institutionens flerårige resultat- og likviditetsbudgetter og følge op på disse
- godkende institutionens 5-årige vedligeholdelses- og investeringsbudgetter og følge op på disse
- minimum én gang årligt vurdere markedet for refinansiering og omlægninger

Claus Boel foreslog, at overskudskravet fremover bliver udtrykt i procent frem for i kroner og øre. De store omsætningsudsving vil med den metode blive opfanget i budgetterne fremover. Det blev aftalt at tage den drøftelse ved næste opdatering af den finansielle strategi.

5. AMU-tilfredshed

Lars Katzmann præsenterede AMU-tilfredshedsmålingerne. Lars Katzmann oplyste, at Rybners gennemsnitlig performer bedre end branchen som helhed. Lars gennemgik herefter forskellige data og udtrykte en overordnet tilfredshed med kvaliteten, specielt set i lyset af, at det har været et år præget af corona, hvor der har været udfordringer. Claus Boel var meget tilfreds med det høje niveau, specielt set i lyset af, at kurserne afholdes i Vestjylland. Britta Boel bekræftede, at Varde kommune også var meget tilfreds med kurserne på Rybners.

Lars Katzmann gav også en kort briefing på en nylig afsluttet tilsynssag vedr. lave svar % på evalueringsskemaer til 'Vis Kvalitet', et AMU evalueringssystem. 'Vis Kvalitet' er et ældre system, og der er udfordringer med den måde, det skal bruges på. Ministeriet har i sagen oplyst, at de er tilfredse med de handlinger, vi har besluttet lokalt på Rybners for at hæve svarprocenten.

6. EFQM

Annalise Schmidt præsenterede strategiprocesen for 2022. Hun viste først selve EFQM-systemet og fortalte om værdierne bag systemet. Der er i den nye proces ryddet op i systemet, og systemet indeholder nu kun de vigtigste indsatser. Der er ændret tidsplan, hvor perioden nu er ændret og følger kalenderåret. EFQM-planerne er dynamiske, og der kan løbende laves nye projekter, der fjernes, når de er evaluerede. Der har været en proces, hvor der har været fokus på tydelige mål for de indsatser, der er beskrevet i projekterne. Systemet opererer med 3 niveauer: Skole, område og afdeling, hvor projekterne kommunikeres, og der forsøges at skabe ejerskab hos interessenterne. Alle ændringerne er lavet for at få hele organisationen til at bruge systemet, og der vil blive arbejdet intensivt med, at lederne får kompetencerne til at bruge systemet og gøre det vedkommende for medarbejderne. Helle Vad Christensen var positiv overfor processen og håber, at det fornyede fokus på processen kan være positivt for arbejdsmiljøet. Anders Kronborg tilføjede, at det var vigtigt at involvere elevrådene i arbejdet. Olaf Rye tilføjede, at vi gør en dyd ud af at få eleverne med i det strategiske arbejde. F.eks. har der været en høj elevinvolvering i arbejdet med den pædagogiske strategi, der præsenteres på næste bestyrelsesmøde. Mille Pallesen elevrådsformand for gymnasiet i Grådybet var enig i dette og opfordrede til at gøre mere ud af forklare eleverne skolens strategi på et sprog, eleverne kan forstå. Hun fortalte, at det er rigtig svært at rekruttere til elevrådet. Flere var enige om, at det bør være et fremtidigt strategisk fokuspunkt.

Olaf Rye gennemgik de strategiske fokuspunkter og opfordrede bestyrelsen til feedback under præsentationen. Han mener, at det er nødvendigt, at der arbejdes med dette på forskellige niveauer i organisationen. Dialogen med lederne har medført følgende prioriterede emner i den strategiske proces:

- Befolkningsfremskrivningen
- Mangel på faglært arbejdskraft
- Private udbydere af ungdoms-og voksenuddannelser
- Frafald
- Den grønne omstilling
- Nye arbejdstidsaftaler
- Overophedet arbejdsmarked
- Politiske udmeldinger
- Godt arbejdsmiljø
- Ledere på Rybners

Det blev herefter besluttet at tilføje to fokusområder til de prioriterede indsatser. De to tilføjelser var 'Prioritering af elevrådene' og 'Skolens internationale arbejde'.

7. Opgørelse af resultatlønskontrakt

Den administrerende direktørs resultatlønskontrakt skal, i følge Undervisningsministeriets krav, godkendes af skolens bestyrelse. Olaf Ryes kontrakt og opgørelsen heraf blev fremlagt af Michael Mathiesen og godkendt af bestyrelsen.

8. Vedtægtsændring og ny bestyrelse 2022

Michael Mathiesen oplyste, at ifølge skolens vedtægter skal der med virkning fra 1. maj 2022 udpeges en ny bestyrelse for Rybners. Vi skal tilpasse skolens vedtægter, der er skrevet efter fusionen i 2014, og et forslag til de nye vedtægter skal godkendes på dette møde. Formandskabet foreslog en ændring i bestyrelsens sammensætning, nemlig at Teknisk Landsforbunds plads erstattes med en plads til 3F, fordi deres elever udgør en langt større del af skolen. Begrundelsen er, i følge Michael Mathiesen, at antallet af ÅE på TD gennem årene er kommet ned på et niveau, der ikke længere retfærdiggør en plads i bestyrelsen til TL. Johanne Gregersen ønskede ført til referat, at hun var dybt uenig i beslutningen, og at hun konstaterede et stort optag på det seneste hold og forventede en vækst på TD-uddannelsen i fremtiden. Hvem varetager teknikernes interesser fremover? Til det svarede Dan Holmgård Rasmussen, at det er Dansk Metal og BAT kartellet, der fremover varetager TL's interesser.

Beslutningen blev vedtaget. Johanne anførte også, at det hedder TEKNIQ Arbejdsgiverne, og at DI Byg og Dansk Byggeri er fusioneret, så de hedder DI Byggeri. Der blev også korrigeret, at det er BAT kartellet og ikke Dansk El forbund, der udpeger et bestyrelsesmedlem.

9. APV

Annalise Schmidt gennemgik hurtigt de overordnede resultater fra APV'en, som er afholdt i foråret. Resultaterne er nu fremlagt på flere møder i organisationen. Der er nedsat en arbejdsgruppe, og APV-processerne bearbejdes nu. Overordnet er resultatet rigtig godt: Der har været en flot fremgang på alle spørgsmål siden målingen i 2018. F.eks. er der øget tillid til

direktionen og tilfredshed med jobbet. Alt i alt har der været en flot fremgang på alle de spørgsmål i årets undersøgelse, der også indgik i målingen i 2018. Specielt temaerne "Ledelse" og "Direktion" er gået markant frem. Ift. sidstnævnte er antallet af medarbejdere, der angiver "i høj grad" både at have tillid til direktionens udmeldinger og til at få den nødvendige information fra direktionen, blevet fordoblet. Tilliden mellem ledelse og medarbejdere er helt grundlæggende og essentiel for en velfungerende arbejdsplads, og anbefalingen fra Rambøll er at fortsætte det gode arbejde, der er sket.

Der er også en god kvittering for håndteringen af COVID-19. Over halvdelen af medarbejderne synes i høj grad, COVID-19 er håndteret hensigtsmæssigt og har følt sig inkluderet i afdelingen/teamet af nærmeste leder, mens ¼ oplever, at de ikke er ligeså effektive som før COVID-19. Sidstnævnte er en udfordring for motivationen og kan øge oplevelsen af stress. Løbende opmærksomhed på forholdet og på den enkelte anbefales for at samle erfaringer om, hvad der hjælper og for at assistere den enkelte, hvis behovet opstår. Selvom stressniveauet, ifølge målingerne, er blevet mindre, er der flere ting, der udfordrer: Halvdelen af medarbejderne oplever sjældent eller aldrig, at de har tid nok til opgaverne, mens 6 ud af 10 sommetider eller ofte oplever tidsfrister, der er svære at overholde, at der er uventede opgaver, der tager tid, at manglende energi går ud over privatlivet, og at de har følt stress i løbet af de sidste 12 måneder. Direktionen er opmærksomhed på forholdene, og der har været flere møder med arbejdsgruppen for at få løst nogle af problemerne. Det er overordnet IT-systemer og arbejdspress, som personalet peger på, og derfor er der igangsat indsatser både på gymnasiet og EUD for at afhjælpe udfordringerne.

Mobning er faldet til 3 % - en del lavere end BM benchmark mod andre skoler, også selvom chikane er på 4 %. Uønsket seksuel opmærksomhed er steget i antal, dog ikke i procent. Der er registreret tilfælde af fysisk vold – både fra eksternt og internt hold, men ingen er løst. Dette bør undersøges til bunds. Anbefalingen ift. krænkende adfærd er med fokus på forebyggelse fremfor fokus på mulige "skyldige", med mindre det er åbenlyst. Sygefraværet er næsten halveret og ligger nu under benchmark.

Fysisk APV viser fremgang for de fysiske rammer, der generelt fungerer tilfredsstillende, dog på nær "ensidigt gentaget arbejde". Indeklimaet og støj udfordrer som i 2018 stadig, men er i klar fremgang. Arbejdsmiljøeksperten er i gang med at afhjælpe de kortsigtede ventilationsproblemer. Der er ud over det afsat 800.000 kr. i investeringsbudgettet til de lidt mere langsigtede ventilationsløsninger i Grådybet i 2022. Yderligere skal der bruges 5 millioner kr. i hver af de to efterfølgende år på reovering af en dårlig klimaskærm omkring bygningerne i Grådybet, ligesom der er områder, hvor der ikke p.t. er ventileret.

Michael Mathiesen roste de flotte resultater og den efterfølgende opfølgning.

10. Eventuelt

Intet

/ORJ