

**FGU Bestyrelse (Bestyrelsesmøde)**

**27-10-2020 16:00**

**Olof Palmes alle 39**

# Indhold

Referat .....	1
---------------	---

# Referat

## Punkt 1: Godkendelse af referat

Tilstede: Esben Kullberg, Susanne Andersen, Kresten Vendelboe, Henrik Vinther, Rani Hørlyck, Ivan Lauridsen, Maria Tønnersen, Dorthe Hindborg, Mia Degn Frandsen, Piratheep Krishnapalan, Claus Bentsen, Aggi Larsen (under pkt. 6), Marianne Thorhaug (referent)

Afbud: Nina Carlsund, Kenneth S. Lindblad, elevrepræsentanter

Referatet er godkendt

## Punkt 2: Godkendelse af Dagsorden

Dagsorden er godkendt

## Punkt 3: Orientering fra Formand

7. oktober 2020 er der afholdt den første generalforsamling i FGU Danmark. Fra FGU Aarhus deltog direktør Claus Bentsen og formandsskabet Esben Kullberg og Susanne Andersen. FGU Danmark. På programmet var blandt andet oplæg fra Stefan Herman, som har stået fadder til FGU'en som formand for Ekspertudvalget. Han pointerede, at vi lige nu kan fortabe os i mange udfordringer i det daglige, men at vi skal holde øjnene på bolden og huske at vi har en opgave med en stor gruppe af unge. Der var også oplæg fra Jesper Nielsen, kontorchef i UVM.

Undervisningsministeren udskyder nu alle forhandlinger, der har at gøre med STU og FGU. Det er en udfordring for FGU, fordi der er mange ting at tage hånd om. Nogle FGU-institutioner er mere udfordret end vi er i FGU Aarhus. Især er der udfordringer med bygninger rundt omkring på FGU. I FGU Aarhus planlægger vi at skulle bygge en skole og det kan være interessant at være med til at designe den første FGU.

Bestyrelsen, v. formanden, vil fortsat arbejde for at bygge et regionalt netværk op mellem FGU institutioner i Region Midtjylland.

Vi skal arbejde med den fælles fortælling og kerneopgaven på den kommende strategiseminar. Det ser vi frem til. Usikkerhed og forandring kan få blikket væk fra kerneopgaven.

## Punkt 4: Orientering fra Ledelsen

Claus Bentsen orienterer om de seneste coronarestriktioner. Alle skal bære mundbind fra torsdag d. 29. oktober og lærere, der underviser mere end to hold om dagen, skal bære mundbind hele dagen. Vi har netop sendt et hold hjem fra én af vores skoler i dag, fordi en elev er smittet på en af vores skoler. Vi forsøger at fastholde blikket på kerneopgaven og at sikre så meget fysisk undervisning for eleverne som overhovedet muligt. Det er belastende for undervisningen, men vi har fokus på vores opgave. For medarbejdere afholder vi møder virtuelt, hvis det er muligt.

Vi er optaget af at undgå interne smittekæder og derfor er vi meget påpasselige på dette felt. Indtil videre er vi noget mindre ramt end andre ungdomsuddannelser i Aarhus. Vi

arbejder pædagogisk med coronaadfærd, som vil være en del af vores hverdag i længere tid formentlig.

Elevstatus: 584 elever indskrevet pr. 24.10.20. Vi har øget søgning. Vi opretter et hold mere på G-niveau.

Vi er stadig udfordret af elevgruppen. Vi har udadreagerende unge, som vi endnu ikke har en organisation, der kan rumme.

Vi har planlagt fælles kompetenceudviklingsforløb med KUI. Det skulle blandt føre os tættere på en fælles forståelse af, hvordan visitering ind på vores skole skal foregår. Vi har desværre måttet aflyse hver mødegang indtil nu pga. corona. Vi drøfter ligenu muligheden for at gennemføre virtuelt.

Viceskoleleder på FGU Skejby er fratrukket sin stilling og skoleleder på FGU Egå fratrukket med udgangen af 2020. Begge stillinger er slået op. Feltet ser fornuftigt ud. Vi gør opmærksom på, at det er en lederstilling, der kræver erfaring og god ballast.

Vi er overgået til FGU-planer i stedet for Uddata+. Det er i drift. Vi havde forestillet os, systemet var mere modnet, end det er for nuværende. Vi har valgt systemet, fordi vi kan være i tæt dialog med udvikler, så det kommer til at understøtte, det arbejde vi skal lave, bedre end det tidligere system.

Vi har haft besøg af arbejdstilsynet. De var tilfredse med det, de så. De kommer på et opfølgende besøg og drøfter resultaterne af trivselsundersøgelse.

Vi har haft en arbejdsskade hos en elev på et af vores værksteder. Vi har modtaget et strakspåbud. Maskinen mangler en anordning, og det er vi overrasket over, da vi har haft tilsyn på maskinen mange gange fra arbejdstilsynet. Vi drøfter forholdet mellem elevantal og elevgruppe og sikkerhed. Vi er i dialog med eleven, der ser ud til at blive uden varige mén. Det er vi for elevens skyld med lettede over.

Vi har arbejdet på en ansøgning til A.P. Møller Fonden, men desværre fået den melding fra Fonden, at vores ansøgning er skudt til næste ansøgningsrunde. Vi har besluttet at gå i dialog med Nordea Fonden også.

Vi har søgt og fået bevilget to strategiske EUprojekter til udvikling af undervisningstilbud.

Vi har søgt 300.000 fra UVM til udvikling af online-tilbud i FGU. Vi har ikke fået svar endnu.

Vi har arbejdet med vores hjemmeside, så den bliver mere professionel i udtrykket.

Kommentarer:

Til spørgsmålet om gruppen af udadreagerende unge svarer CB, at vi er nødt til at arbejde med kompetenceopbygning hos medarbejdere, så de er mere trygge og robuste i håndtering af denne gruppe. Vi har kompetenceudvikling, der skal løbe af stablen i 2021, som skal koncentreres om dette blandt andet.

Formanden ønsker at se skitsering af organisering i teams.

## **Punkt 5: Orientering fra Medarbejderrepræsentanterne**

Medarbejderrepræsentanterne orienterer:

Medarbejderne vil meget gerne denne opgave, som FGU'en er og disse unge, men energien er ved at være brugt hele vejen rundt. Vi ser sygemeldinger nu og stress. Og dertil er der jo corona, som besværliggør det. Vi håber, der på strategidagen bliver sat en synlig retning, som kommer hele vejen ned i systemet. Det er vigtigt, der sker en ændring. Der er også meget godt, men det nævnte, er det der presser sig på. Der er godt kollegaskab og god relation til nærmeste leder og det bærer meget.

Medarbejderrepræsentaterne spørger til, om der sidder bestyrelse med i ansættelsesudvalg af de kommende to ledere. Næstformand i bestyrelse Susanne Andersen sidder med.

## **Punkt 6: Resultatopgørelse**

Gennemgang af resultatopgørelse v. Aggi Larsen

Indtægter:

Vores væsentlige indtægtskilde er årselever. Forventningen har været ligelig fordeling af elever på de to spor, AGU og PGU, men vi har nu en del flere PGU end AGU. Vi har ikke så mange elever på afsøgningsforløb og der ligger et potentiale, fordi taxameteret er højere. I opgørelsen står lige nu 17 årselever under forventet. I overgangen fra Uddata til FGU-planer viser der sig systemfejl. Vi kan finde fejl for 9 årselever, vi ikke har fået taxametertilskud for. Tilgængæld har Uddata ikke været godt til håndtere opgørelse af EGU-elever og systemet har talt med også når EGU-elever har været i virksomhed. Det har vi uberrettiget fået taxametertilskud for. Forventningen er, at vi ved en nøjagtig gennemgang kan regulere årselevtallet til 10-11 årselever under forventet for 1. halvår. Vi ligger for nu 1.7 mill under forventet i statstilskud før regulering.

Grundtilskud er fast. Kompetenceudviklingsmidler følger det forventede. Vi har fortsat den udfordring, at værksteder ikke har produktion og salg som forventet ved budgetlægning. Forklaringen er corona og dermed mindre mulighed for produktion og at der ikke er fuld produktionsmulighed, fordi elever skal have almene fag også. For køkkenværksteder på de tre skoler gælder, at de ikke har kunnet tage betaling for spiseordning under coronalukning.

Under posten andre indtægter og tilskud springer i øjnene, at vi nu har realiseret 11 mill., men kun budgetteret med 6 mill. Her ligger alle de ekstraordinære tilskud til rengøring, omlagt udslusning, tilpasningstilskud m.m. Ekstraordinære indtægter, som ikke var med i budgettet ligger på 4,5 mill. Afvigelsen på 0,5 mill. skyldes, at KUJ har haft flere elever end forventet samt flere lønrefusioner. Der er tilgængæld færre indtægter på IDV end forventet.

I de samlede indtægter har vi realiseret 2,5 mill. mere end budgetteret.

Omkostninger:

Lønomsøstning: refusion er ikke medtaget her. Opgørelsen angiver 1,2 mill. over budget. Der ligger en del vikardækning i forbindelse med sygdom i denne post. Vi har på papiret medarbejdere svarende til antal elever, men er ikke i stand til for nu at udnytte ressourcerne optimalt. På værksteder har omkostninger ikke fulgt faldet i salget, da der stadig skal være undervisning med forbrug af materialer uanset fald i salg, køkkenerne har leveret mad uden at kunne trække indtægt, da vi skal levere et gratis måltid til elever og først kan have indtægt på mad ved servering af to daglige måltider. Vi har haft omkostninger på 0,5 mill. under budget på posten andre omkostninger i forbindelse med undervisning, f.eks. udgifter til praktik, kombinationsforløb rejsekort, Erasmus+-programmer osv. Det skyldes primært lukning i foråret pga. corona. Samlet viser opgørelsen en omkostning på knap 600.000 over budget på undervisningsdelen.

På ejendomsdelen føler budgettet stort set det realiserede på lønomkostning. Omkostning vedr. ejendomsdrift ligger 800.000 over budget, herunder vedligehold og væsentlige omkostninger i forbindelse med corona, som rengøringsfirma, materialer. Udgiften i forbindelse med corona dækkes ikke fuldt af det ekstra tilskud fra UVM.

Administration: Løn følger budget i denne opgørelse. Efter 30.09 vil der komme budgetafvigelse på denne post. I budget er indsat en buffer på 800.000 til f.eks. skift af printere, licenser osv. Der er ikke brugt væsentligt af denne buffer.

Omkostninger samlet ligger godt 300.000 over budget.

Alt i alt 2.1 mill. bedre end forventet i budget, men man bør bemærke, at vi har fået 4,5 mill. mere ind end forventet i budget. Udfordringen ligger i at nå det budgetterede årselevtal uden at øge lønomkostningen.

Negativt resultat på 2,4 mill. mod det budgetterede negative resultat på 4,5 mill.

Bestyrelsen takker for en god gennemgang.

## **Punkt 7: Resultat af Trivselsundersøgelse**

Claus Bentsen er blevet bedt om at lave nogle nedslag i det vigtigste og mest overraskende i trivselsundersøgelsen. CB gennemgår trivselsundersøgelsen.

Rapporten er gennemgået af ledelse og SU og AMR sammen. Der er givet en foreløbig melding til personalet og den gennemgås på personalemøder i kommende uge. Der udarbejdes handleplaner, der tager højde for både det fælles og de lokale forhold. I den videre proces arbejder AMR og TR og lokale ledelse med handleplaner.

Det er forventeligt, at man ikke kan implementere denne reform, uden at det kan ses i en trivselsundersøgelse, men vi tager det alvorligt. Der er en erkendelse at gøre her, nemlig at det tager lang tid at implementere reformen, og derfor må vi arbejde med at kunne være i det imens. Vi er i en fase, hvor der er træthed. Der er usikkerhed, utryghed, uklarhed på hvor vi skal hen osv. Det er udfordrende for alle. Og der er desværre kolleger, der bliver ramt hårdt.

Rapporten viser et bekymrende trusselsbillede. Deriblandt sager vores tillidsfolk ikke kender til. I forhold til vores unge arbejder vi videre i forhold til de procedurer vi har.

Nedslag:

Pkt. 3: På spørgsmålet om indflydelse på eget arbejde svarer en høj andel, at det oplever de at have. Her er indikation på, at vi er på rette vej.

Pkt. 8: Om arbejdstempo og situationer, der følelsesmæssigt krævende: en pæn andel svarer, at det er nødvendigt at arbejde hurtigt og det påvirker kvaliteten af arbejdet. Og der er følelsesmæssig påvirkning hos medarbejdere.

Pkt. 9: Om kolleger og samarbejde: Generelt er der gode kollegiale sammenhænge. Man har hinandens tillid.

Pkt. 10: Om nærmeste leder: Generelt mener man, at der er respekt på et højt niveau mellem nærmeste leder og medarbejder. Oplever at nærmeste leder har forståelse for det arbejde man udfører og at nærmeste leder bidrager med løsninger i det daglige. Det falder lidt, når det handler om kommunikation og klare mål.

Pkt. 11: Om begrundelse for beslutninger: Ikke altid mulighed for at få en klar begrundelse for væsentlige beslutninger. Her er der tydeligt en kommunikationsopgave for ledelsen. Generelt tilkendegivelse af at arbejdsopgaver opleves som meningsfyldte.

Pkt. 15: Om tilfredshed alt i alt: Her ligger besvarelsene i det midterste område.

Pkt. 17-19: Om trusler og mobning: Her er bekymrende besvarelser. 14 % angiver, at de har været truet af leder. TR og AMR kender ikke til episoderne og ledelsen heller ikke. Det er meget alvorligt. Her har vi opfordret til at man bruger det formelle system. Der angives også episoder med trusler fra elever. Det er også alvorligt og her kender vi til episoder. Der angives også mobning fra leder og kolleger imellem og her kender det formelle system heller ikke kender til sager.

Pkt. 24: Om stress: Næsten 1/3 føler stress. Det er primært i forhold til arbejdsliv, men nogle angiver også privatliv.

Samarbejdsudvalget har besluttet ikke at sende kommentarer med ud til alle i organisationen. Kommentarer er medsendt til bestyrelse.

Ledergruppen har ikke deltaget i besvarelsen af trivselsundersøgelsen.

Kommentarer fra bestyrelsen:

Kun 71% har besvaret. Det bør vi forbedre næste gang. Værd at bide mærke i at besvarelsene falder lidt forskelligt ud for de tre skoler og at det måske har sammenhæng med at skolerne også er meget forskellige. Der mangler spørgsmål om relationsarbejde, da det er en væsentlig del af arbejdet. Det er vigtigt, at alle sager om trusler/mobning er indberettet. Bestyrelse udtrykker stor bekymring over, at der angives tilfælde af fysisk vold, som hverken ledelse eller TR og AMR kender til. TR har efter undersøgelsens resultater forhørt sig hos medarbejdere og har stadig ikke hørt om konkrete sager. Det er afgørende at tale om undersøgelsens resultater efterfølgende, også for at afklare om der er samme forståelse af begreberne og hvad svarene nærmere henviser. Kommunikation og informationsniveau bør vi have en opmærksomhed på.

## **Punkt 8: Program for strategi strategimøde i November**

Bestyrelsen er enige om, at vi skal forsøge at gennemføre strategidagen med de ændringer, der er nødvendige for at sikre i forhold til corona. Hotellet har meldt, at de kan gennemføre det med krævede restriktioner. Der tages kontakt til Pluss for ændringer i programmet.

Bestyrelsen mener dette strategiseminar er en vigtig byggesten i den videre proces for FGU Aarhus.

Dagen skal handle om de værdier, der skal bære en kultur.

## **Punkt 9: Status Byggestrategi**

FGU Aarhus er igang med en bygningsanalyse, som skal sendes ind til UVM. UVM ønsker at klarlægge bygningsmassen på hele FGU-området. Man mener, der mangler en milliard på hele området i Danmark for at få løftet bygningsmasse til noget der er tidsvarende og til at kunne lødte den pædagogiske opgave.

CB præsenterer bygningsstrategi for 2020-2024. Her tænkes læringsmiljø med ind. Vi har tre adresser med nogle tilknyttede satellitter. Der er en gennemsnitlig driftomkostning på bygning pr. elev på ca 10.000. Det er umiddelbart dyrt og grundet, at vi bor i Aarhus. Vi har opsagt vores lejemål på Godsbanen. Vi er ude af Badstuegade. Mindet er et midlertidigt lejemål. Vi er på vej til at etablere os i CirkHuset i Gellerup. Vi har ikke taget stilling til lejemålet på KlosterPort. Det laver vi en analyse af i 1. kvartal 2021. Godsbaneprojekt er vi meget langt. Vi er igang med at få de sidste aftaler på plads. Vi håber at gå i udbud og projektering i starten af 2022. Vi forventer at have en skole klar i 2025. Der forestår en proces i forbindelse med vores adresse i Egå. Det er stadig en overvejelse, om vi skal etablere noget i Sydbyen med tiden. Kreditforeninger har tilbudt at gå ind i det.

På Godsbanen planlægger vi med at bygge totalentreprise. Den fulde realisering er 130 mill. Vi kan realisere det hele eller det halve. Det er vi i dialog med Aarhus Kommune om. Kreditforeninger har tilbudt at gå med ind byggeriet. Vi ønsker at involvere fonde. Ambitionen er søge mellem 30 og 50 mill. ind.

Vi vil fokusere på læringsmiljø på almenundervisning i 2021 og vil derfor etablere nogle prototyper på lokaler som forarbejde til byggeri af en skole.

Kommentar: Der er måske inspiration at hente fra Århus Kommune i deres projekt Rum til leg til læring og hos Rani Hørlyck f.eks. I sydbyen er projekt på vej, der kan inspirere, jf. Maria Tønnersen.

## **Punkt 11: Oplæg til særlige indsatser i Budget 2021**

### **Digitalisering:**

Vi arbejder med at flytte vores undervisning over i en IT-kontekst. Her ligger indkøb af computere

### **Udvikling på online-undervisning:**

Vi har lige nu 20 elever, der er fuldt ud på online og dertil nogle elever, der følger enkelte fag. Her har vi brug for udvikling af bestemte fag.

### **Udvikling af værksteder:**

Der ligger en nødvendig undersøgelsesfase forud for en eventuel etablering af værksteder.

### **Trivsel:**

Der er brug for, at vi har indsatser, der tager hensyn til, at vi over længere tid skal være i en implementeringsfase.

### **Kompetencemidler:**

Kompetencemidler er økonomi vi får stillet til rådighed. Vi vil fortsat arbejde med VIA og Go'Proces. Vi vil være i dialog med pædagogisk udvalg.

### **Godsbanen:**

Det er et stort indsatsområde i 2021. Vi er i dialog med et firma, der kan hjælpe os med at bygge mhbp netop vores elever og læringsmiljøet. En forudsætning for at etablere et samarbejde med dette firma er, at vi får projekteringsprojekt igennem.

### **Kapacitetsudvikling:**

Vi har et kapacitetsproblem, som vi er nødt til at se på. Dette på ledelsesside og på medarbejderside.



Ovennævnte dele vil indgå i budgetudkast for 2021

**Punkt 12: Evt**

Intet til eventuelt

