

Bestyrelsesmøde

Referat

tirsdag den 5. december 2023 kl. 16:00-18:00

Tilstede: Erik Østergaard Jensen (EJ, formand), Mai Louise Agerskov (MA), Lotte Cederskjold (LC), Kenneth Madsen (KM), Anja Møller Nielsen (MN), Andreas Olof Ljungbo Møller (AM), Bertram Houe Bisbo (BB), Kirsten Skov (rektor).

Afbud: Lotte Søndergaard (LS).

Referent: Ulrik Lyng Vestergaard.

Dagsordenen:

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Godkendelse og underskrift af referat (bilag a)

Underskrevet og Godkendt. LS fraværende pga. afbud.

3. Meddelelser

- *afgørelse om ventelister (rektor)*

Viby Gymnasium har klaget til UVM over Marselisborg Gymnasium med en påstand om, at der var oprettet en venteliste til ledige pladser i 1g. Dette har UVM undersøgt og har efterfølgende frikendt Marselisborg Gymnasium. Marselisborg Gymnasium ønsker at have en god relation til Viby Gymnasium og alle de andre Gymnasier i Aarhus. Vi er indbyrdes afhængig af en velfungerende STX-sektor i Aarhus. Vi vil fortsat søge det gode samarbejde med de andre institutioner.

4. Psykisk arbejdsmiljø – hvordan går det? Herunder plan for Human Acts arbejde

Elevrepræsentanterne har haft besøg af rektor til et elevrådsmøde hvor de aftalte, at rektor skulle skrive ud om processen for at forbedre arbejdsmiljøet på Marselisborg, og dette skete for ca. 1 måned siden. Det er elevernes synspunkt, at både mødet med rektor og den efterfølgende besked var godt og konstruktivt og har hjulpet på forståelsen hos eleverne. Processen om psykisk arbejdsmiljø er ikke noget, som fylder så meget længe for eleverne. Rektor og eleverne aftalte på mødet at de skulle

mødes igen, og at rektor skulle skrive ud til eleverne inden jul.

Rektor beskriver, at processen med Human Act primært er centreret omkring ledelsen og de tillidsvalgte. Processen er grundlæggende at hjælpe til at skabe klare strukturer, overblik og forståelse for og opbakning til forskellige roller i organisationen. Der er særligt fokus på at styrke medarbejdernes forhold til 'nærmeste leder', da det er her, man kan få hjælp til at løse eventuelle problemer. Det er vigtigt at problemer ikke 'lever' et stille og anonymt liv, som ledelsen ikke kender til. Ledelsen bakker 100% op om processen og har en oplevelse af, at der er fremgang at spore.

Processen indbefatter i korte træk, og alle med deltagelse af HumanAct

- Dialoggruppemøde mellem nærmeste leder og de medarbejdere, som refererer til vedkommende. På disse møder deltager rektor ligeledes.
- Sparring til SU løbende i efteråret 2023
- Sparring til GL-tillidsmand + rektor for at forbedre deres samarbejde ca. 1 gang om måneden løbende i efteråret.
- Sparring med hele ledelsen - en halv dag ca. 1 gang om måneden
- Sparring til rektor
- Møder mellem de tillidsvalgte og HumanAct uden ledelsen
- Møder mellem de tillidsvalgte, ledelsen og HumanAct
- Møder mellem HumanAct og alle medarbejdere
- Fællesmøder mellem HumanAct og alle medarbejdere og ledere.
- Møder mellem bestyrelsesformanden og HumanAct
- Fællesmøde med AMG og HumanAct ifm. gentagelsen af GAIS-målingen i foråret.
- Tilbage melding på GAIS-målingen til ledelsen bestyrelsen.
- Evt. udarbejdelse af en ny handleplan ifm. GAIS-målingen

MV beskriver at da mange medarbejderne ikke har været så direkte involveret i hele processen, kan det være svært at vide, hvad status er lige nu i lærerkollegiet. Det beskrives, at lærerne generelt er med på, at HumanAct gerne vil have, at den nærmeste leder skal have tættere kontakt. Det er lærerne også med på, men det er uvist hvad effekten er. Generelt er lærerne undersøgende over for, hvad denne relation kan bruges til. Det nærmere kendskab til de enkelte medarbejdere vil ledelsen bruge i flere sammenhænge, f.eks opgavefordeling.

MA: Det vigtigt at der kommunikeres grundigt omkring projektet med Human Act?. Der må ikke være en medarbejder på gymnasiet, som ikke kender til hvad der er sket i processen hidtil og processen fremover. Det er vigtigt at det er rektor og ikke konsulenterne som kommunikerer ud. Det er ledelsen og ikke konsulenterne, der er fremtiden på Marselisborg Gymnasium

KM: Kunne man ikke lave en tidslinje over hele forløbet? MA: God idé.

EØ: Det skal gøres klart i kommunikationen, hvad status var før, og hvad situationen/forventningen er nu og når processen er færdig. De mange skridt i processen skal synliggøres

MV: Jeg kunne godt tænke mig at ledelsen bruger deres overblik til at kommunikere mere generelt ud i hverdagen. Evt. på månedsbasis på fællesmøder med fokus på hvad der kommer indenfor den næste måned. F.eks hvad skal vi som lærere være opmærksomme på lige nu. Vi har ikke tid til at kigge i årshjulet hele tiden.

Rektor: Vi prøver at hjælpe lærerne med at danne sig et overblik i løbet af året, men

vi forventer også at man som medarbejder forsøger at danne sig et overblik over deadlines forbundet med egne arbejdsopgaver.

Ledelsen har planlagt at afholde et medarbejdermøde i slutningen af januar med fokus på overblik, planlægning, og hvor man som medarbejder kan finde relevante oplysninger om organisationen som kan hjælpe i dagligdagen. Der er ligger relevant materiale på nettet, og det vil vi gerne hjælpe medarbejderne til at bruge.

UV: Man kunne overveje at lave et elektronisk 'onboarding' kursus som kunne hjælpe den enkelte medarbejder til at danne sig et organisatorisk- og planlægningsoverblik.

MA: Da der var tvivl om hvor de enkelte lærere er i processen, kunne det være en god ide at konsulenterne stak en finger i jorden og tager en temperaturmåling, og i samme omgang lave en opfordring til at den enkelte medarbejder om, at hvis man mener, at vi ikke kommer i mål med de nuværende indsats, så er det nu, at de skal 'på bordet' så længe at HumanAct er i huset så der kan laves en indsats herpå. Det er vigtigt at denne status ikke foregår i plenum, for at få de enkelte medarbejders synspunkter bedre frem. LC: Hvis det mere er 'en stemning' og ikke noget konkret, der er udfordringen, er det vigtigt at komme frem. Enig i, at Human Act og ledelsen skal vide det nu, hvis der er nogle medarbejdere der sidder inde med problemer, som de ikke mener bliver løst med den nuværende proces.

MA: Herfra og til vi slutter i marts må der ikke være medarbejdere, som ikke ved hvor vi er henne i processen. Det er nu, at man som medarbejder skal gøre sin indflydelse gældende. Alle skal nu stige ombord i bussen ved at bidrage til og efterfølgende bakke op om processen.

EØ: Vi skal have en dialog med Human Act omkring en bekymring om, hvor vi er henne. Samtaler individuelt eller i mindre grupper kunne være en løsning. EØ tager kontakt til Human Act og drøfter dette med dem. KS skriver et julebrev ud til alle medarbejdere om processen med en opfordring om at henvende sig straks, hvis man oplever udfordringer, som ikke håndteres af processen.

5. Budget 2024

Budgettet er godkendt. Det udviste et overskud på kr. 5.500.000,- på grund af øgede taxametre, afvikling af 3g studieture, ansættelse af yngre lærere end dem, der er gået på pension og har sagt op. En del af overskuddet bruges til at udbedre varme, ventilation incl. Styring i fagfløjen. Til dette er der afsat kr. 4.000.000,-. Der iværksættes ligeledes en proces med at udskifte al belysning til LED. Til dette er der afsat kr. 900.000,-, som forventes at være tjent ind på 3-4 år gennem strømbesparelser.

Elevrepræsentanterne ønsker knager i lokalerne til overtøj. Det undersøges ingen om det kan lade sig gøre helt eller delvist. Endvidere ønsker elevrepræsentanterne mulighed for mørklægning i undervisningslokalerne, da det nogle gange er svært at se videoklip i undervisningen. Det undersøges nærmere om det er mørklægning eller evt. nye projektorer der ville kunne afhjælpe problemet.

Det planlægges at arrangeres en fælles personaletur/weekend i efteråret 2024

6. Supplering af bestyrelsen

EØ tager kontakt til en ny kandidat som har særlige viden om arbejdsmiljø og ledelse i det offentlige.

7. Eventuelt

Intet at bemærke.

Erik Østergaard Jensen (formand)

Lotte Søndergaard

Lotte Cederskjold

Mai Louise Agerskov

Kenneth Madsen

Anja Møller Nielsen

Bertram Houe Bisbo

Andreas Olof Ljungbo Møller