

## **Referat af bestyrelsesmøde ved Ribe Katedralskole onsdag den 22. maj 2013 kl. 14.30 - 16.30**

Tilstede fra bestyrelsen:

Biskop Elisabeth Dons Christensen, filialdirektør Henning Balle, lektor Morten Høytrup, lektor Lise Vind Petersen, Simon Skole Høy Kristensen 2y, Didde Knudsen 2s., rektor Bent Karsdal, sekretær vicerektor Henrik Kjar.

Afbud fra centerleder Jens Bo Holm-Nielsen

- 1. Velkomst til nye bestyrelsesmedlemmer** – Simon Skole Høy Kristensen 2y og Didde Knudsen 2s.

Elisabeth Dons Christensen bød velkommen til de nye bestyrelsesmedlemmer.

- 2. Godkendelse af referat fra sidste møde d. 12. marts 2013**

Referatet blev godkendt

- 3. Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt

- 4. Renoveringen af skolegård og have**

*Der vedhæftes projektmateriale fremsendt til Esbjerg Kommune (bilag 1-5)*

*Siden sidste møde er projekteringen afsluttet og er forelagt Esbjerg Kommune. Der er udarbejdet tidsplan, og 4 virksomheder er blevet indbudt til licitation på projektet. Skolen har ansøgt Realdania om midler, men har fået afslag. Skolen har ligeledes søgt Ny Carlsbergfondet om støtte og kan efter et møde med Ny Carlsbergfondets formand Hans Edvard Nørregaard- Nielsen forvente støtte til skolegårdsprojektet. Ny Carlsbergfondet har valgt kunstneren Laila Vestergaard til den kunstneriske udformning af midterpartiet i skolegården. Man kan se mere om hende og hendes arbejder på hendes hjemmeside.*

*Det indstilles, at bestyrelsen tager redegørelsen til efterretning og evt. justerer budget i efteråret 2013.*

Rektor Bent Karsdal redegjorde for projektet, og bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning og glædede sig over det fine oplæg til ny skolegård.

### **5a. Implementering af overenskomstaftale af 8. februar 2013 på gymnasieområdet.**

*Der vedlægges overenskomstresultat af 8. februar 2013 (bilag 6), 2 breve af 12. februar 2012 fra Ministeriet for Børn og Undervisning og Moderniseringsstyrelsen (bilag 7 og 8) samt bilag til personale møde af 15. maj 2013 til medarbejderne om arbejdstilrettelæggelse (bilag 9).*

*Baggrund: Gennemførelsen af overenskomsten i skoleåret 2013/14 er en bunden opgave. Indholdet i overenskomsten er beskrevet i selve aftalen, intentionerne i brevene fra Moderniseringsstyrelsen*

og Ministeriet for Børn og Undervisning og selve arbejdstilrettelæggelsen af arbejdet som gymnasielærer indgår i bilaget til medarbejdermødet.

*Formålet og forløb:* Formålet med gennemførelsen af overenskomsten er at ændre fokus fra timestyring til opgavestyring, så ressourcerne kan anvendes optimalt til at støtte elevernes læring. I overenskomstens første er målet mere præcist at opnå værktøjer til en bedre ressourcestyring inden for de økonomiske rammer, som skolen får stillet til rådighed.

Der har foreløbigt været afholdt 2 personalemøder herom med oplæg fra ledelsen og 3 møder i et udvidet samarbejdsudvalg/arbejds miljøudvalg. Rektor vil drøfte opgaver med hver enkelt lærer inden udgangen af dette skoleår. I løbet af skoleåret vil ledelsen følge op på ressourceanvendelsen både med henblik på elevernes læring og af hensyn til arbejdsmiljøet.

Det indstilles

- at bestyrelsen følger opfordringen fra Moderniseringsstyrelsen og Ministeriet for Børn og Unge om, at der i forbindelse med planlægningen af det kommende skoleår ikke indgås sådanne lokale aftaler, som fraviger eller supplerer de nye centralt aftalte arbejdstidsregler
- at bestyrelsen beslutter, at den merudgift som lønstigningen til gymnasielærerne udgør, i så høj grad som muligt finansieres ved effektivisering som angivet i bilaget til medarbejderne
- at bestyrelsen tager redegørelsen vedr. arbejdstilrettelæggelse til efterretning og
- at implementeringen af overenskomsten indgår som et administrativt og organisatorisk indsatsområde i næste skoleår.

Bent Karsdal redegjorde for bilag 9. Det afgørende er skiftet fra timestyring til opgaverammer. Nu får lærerne en ramme, hvor de skal anvende tiden til at opfylde målet om den bedst mulige læring hos eleverne. Opgørelsen af lærernes arbejdstid vil ske fra 1.juni til 31.5 af hensyn til opgørelsen af eksamen. Beregningsgrundlaget har reduceret forberedelsestiden og giver betalte pauser, mens man er på skolen.

Merarbejde udløses dels af de planlagte undervisningsarbejde samt af de forskellige opgaver, der udløses i løbet af året.

Det er på mange måder hensigtsmæssigt for samarbejdet og opgavevaretagelsen at lærerne er på skolen, men det er også nogle opgaver, der foregår bedst hjemme.

OK 2013 udløser en lønstigning på 5,4 %, og skolens bevilling er ikke ændret, vi har den samme bevilling, hvilket medfører, at for at fastholde en sund økonomi, skal man effektivisere.

Overgangsordninger- det er sådan at undertid ved slutningen af dette skoleår ikke bliver overført. Med hensyn til opgørelse af eksamen er det enten sidste års overførte arbejdstid eller dette års arbejdstid der overføres. Den største opgørelse overføres. Skolen vil udbetale al overtid ud pr juni måned. Ledelsen har besluttet ikke at indgå akkorder

Elisabeth Dons Christensen stillede et forståelsesspørgsmål vedr. regler for apparatopstilling. Det er ændret til et honorar, hvor der ikke indgår et timetal. Dvs. skolen kommer til at betale for apparatopstilling både som honorar og som medgået arbejdstid. Morten Høyrup slog fast, at det nu er et honorar for at være natuvidenskabelig lærer.

Jørn Henriksen kommenterede den nye overenskomst generelt. Det er et paradigmeskift, lærerne tilrettelægger selv deres arbejdstid på skolen og i hjemmet, nogen bruger mere tid end andre.

Spørgsmålet er om der er nogle grænser for tidsforbruget? Bent Karsdal svarede, at man får et antal

hold, der skal undervises i indenfor arbejdstiden, og læreren skal løbende prioritere sine opgaver og evt. tage en dialog med ledelsen.

Morten Høyrup forstod ikke de fire pinde fra dagsordenen. Hvorfor er det nødvendigt, at bestyrelsen skal pålægge at rektor at gøre det, han har gjort. Morten Høyrup mener, at bestyrelsen skal have tillid til, at rektor selv udfylder sit ledelsesrum og evt. vælger at indgå aftaler.

Lise Petersen ønskede afstemning om de 4 punkter i indstillingen.

Elisabeth Dons Christensen forklarede, at hun har fået et brev fra moderniseringsstyrelsen om, at rektor ikke bør indgå aftaler. Beslutningen skal også ses i lyset af økonomien for det kommende skoleår.

Morten Høyrup svarede at skolen har en sund økonomi, det er ikke nødvendigt at spare på forberedelsen af undervisningen, man kunne implementere overenskomsten stille og roligt. Hvis der kommer røde tal, så vil man kunne tage det op næste år. Vi bygger hvert år for store beløb, så der er plads i budgettet. Morten Høyrup konkluderede, at det er et paradigmeskift, et overgreb at vælge at beskære forberedelsestiden.

Henning Balle indvendte at indhentningen af lønstigningen, så vidt muligt skal ske ved effektivisering.

Lise Petersen spurgte til, hvordan lærerne skal effektivisere, hvor skal der effektiviseres? Det er rimeligt, at ledelsen anviser en løsning. Det skal ikke være individuelt problem for den enkelte lærer.

Jørn Henriksen støtter princippet i indstillingen. Det er fornuftigt at forelægge det for bestyrelsen. Det er en ny overenskomst, som kræver etablering af en ny forståelse. Medarbejderne er ikke enige og ledelsen skal italesætte et paradigmeskifte her i det første år. Man er på skolen nødt til at arbejde hen i mod at løse opgaven uden aftaler, der vil give restriktioner. Man skal implementere overenskomsten i samspil med lærerne, og bestyrelsen skal derfor ikke lave om i indstillingen.

Elisabeth Dons Christen tilføjede, at effektiviseringen er en stor opgave lærerne har fået, og de skal løse den i en dialog med ledelsen. Henning Balle kan se, at finansministeriet vil have ændret vilkårene for tilrettelæggelsen af arbejdet, idet ledelsesretten udfoldes på en anden måde, og det vil bestyrelsen støtte.

Morten Høyrup siger, at brevet fra moderniseringsstyrelsen ikke giver mere ledelsesrum, men mindre. Han vil fastholde ledelsen rum til at lede. Bent Karsdal svarede den nye overenskomst ikke er en indskrænkning, men en udvidelse af ledelsesrummet.

Efter ønske fra Morten Høyrup blev der stemt om indstillingen i de fire pinde enkeltvis. Resultatet var som følger.

- at bestyrelsen følger opfordringen fra Moderniseringsstyrelsen og Ministeriet for Børn og Unge om, at der i forbindelse med planlægningen af det kommende skoleår ikke indgås sådanne lokale aftaler, som fraviger eller supplerer de nye centralt aftalte arbejdstidsregler.

Vedtaget med stemmerne 6 for og 1 imod. Morten Høyrup stemte imod.

- at bestyrelsen beslutter, at den merudgift som lønstigningen til gymnasielærerne udgør, i så høj grad som muligt finansieres ved effektivisering som angivet i bilaget til medarbejderne.

Vedtaget med stemmerne 6 for og 1 imod. Morten Høyrup stemte imod.

- at bestyrelsen tage redegørelsen vedr. arbejdstilrettelæggelse til efterretning
- Bestyrelsen tog redegørelsen til efterretning
- at implementeringen af overenskomsten indgår som et administrativt og organisatorisk indsatsområde i næste skoleår
- Blev vedtaget med stemmerne 7 for og ingen imod

Den sidste indstilling blev således vedtaget enstemmigt. Ina Nielsen tilføjede at det er vigtigt, at der er en dialog om implementeringen. Henning Balle tilføjede, at det er nyttigt, hvis indsatsen i forhold til rationalisering bygges op i fællesskab med medarbejderne. Elisabet Dons Christensen ønskede skolen god arbejdslyst med det indsatsområde.

### **5b. Pædagogiske indsatsområder for skoleåret 2013/14.**

*Der vedhæftes forslag til indsatsområder i skoleåret 2013/14 (bilag 10)*

*Det indstilles, at bestyrelsen drøfter og beslutter indsatsområderne for næste skoleår.*

Bent Karsdal præsenterede de enkelte indsatsområder i oplægget.

Bestyrelsen stillede spørgsmål til målsætningen om progression i lektielæsningen i HF-uddannelsen. Kurt Jacobsen spurgte om vi risikerer at skræmme nogle elever.

Henrik Kjar svarede at skolen har valgt at stille krav om lektielæsning ved hjælp af en progressionsplan. Det er et andet svar end en lektiefri uddannelse. Det er sådan, at nogle hf elever faktisk læste lektier i begyndelsen af 1. hf, men aflærte det, da megen undervisning tager hensyn til de elever, der ikke læser lektier.

Lise Petersen tilføjede at skolen vil give lektier for mere målrettet dels af hensyn til læringen dels for at styrke studiekompetencerne, da mange HF elever søger videre som professionsbachelor og uddanner sig til lærer, pædagog, sygeplejerske eller politibetjent. Et andet vigtigt område er, at vi vil lave en praktikordning for HF-uddannelsen, hvilke giver mulighed for, at målet om anvendelsesorientering i uddannelsen bedre kan nås, idet eleverne bedre kan opleve fagene i samspil med virkeligheden.

Bestyrelsen spurgte til det nærmere indhold af projektet vedrørende anvendelsesorientering i naturvidenskabelige fag. Henrik Kjar forklarede, at det gælder undervisningen i på foreløbigt tre hold i kemi, biologi og fysik, hvor man med udgangspunkt i faglige emner som fedstoffer (biodiesel), bioethanol og kvantefysik har besøgt AAU-Esbjergs laboratorier og har haft besøg af forskere på skolen. Morten Høyrup fortalte, at projektet er afsluttet med en projektdag, hvor elever i grupper har udarbejdet posters om alternative energiformer – bio-fuels og solenergi og præsenteret dem for en dommerkomité.

Besøgene på AAU-Esbjerg er sket i forlængelse af samarbejdet om ”Fremtidens energiformer” og har udviklet det gode samarbejde med AAU-Esbjerg og Jens Boe Holm Nielsen, som blev indledt i 2011.

Simon fra 2y mente, at universiteterne i Esbjerg har et dårligt ry. Jørn Henriksen ville ikke afvise, at det gælder, men understregede at det dybt uretfærdigt. SDU og AAU Esbjerg har uddannelser med høj kvalitet, der bliver investeret 3 cifrede millionbeløb, og de studerende har arbejde, før de er færdiguddannede.

Henrik Kjar konkluderede, at vi samarbejder og besøger universiteterne, og det er det bedste vi kan gøre. De aktuelle tal for valg af uddannelse er sådan, at 199 valgte en videregående sidste år heraf 36 på uddannelser i Esbjerg (se vedlagt bilag med en optælling af de enkelte uddannelser). De øvrige punkter blev også positivt modtaget. Bestyrelsen var tilfredse med en grundig gennemgang af en række indsatser, der sætter en høj overligger, og det blev noteret, at man vil styrke den sociale indsats i forbindelse med punkt 7 undervisningsmiljø særligt vedrørende introduktionen i januar og styrkelse af det sociale sammenhold i de nye studieretningsklasser. Bestyrelsen vedtog indsatsområderne.

## **5. Medarbejdertrivselsundersøgelse og arbejdspladsvurdering**

*Der vedhæftes hovedrapporten (bilag 11) og Ennovas konklusion (bilag 12) fremført på et møde for medarbejdere og ledelse d. 6. maj 2013. På grund af størrelsen fremsendes de 2 bilag i hver deres mail.*

*Skolen har brugt firmaet Ennova til at gennemføre undersøgelsen på samme måde som i 2011. Det er også Ennova, der har gennemført de 2 sidste elevtrivselsundersøgelser.*

*Den samlede konklusion ses bedst af hovedrapporten s. 7 og 12 og af Ennovas sammendrag med konklusion dias 57. I meget korte træk kan peges på, at medarbejdernes loyalitet ligger uændret på et højt niveau, mens arbejdsglæden er faldet til den øvre ende af middelniveauet. Disse summariske tal dækker imidlertid over meget store forskelle mellem besvarelsene på de enkelte spørgsmål. Således vurderes arbejdspresset at være et stort problem. De enkelte besvarelser af spørgsmål her dækker over meget store forskelle mellem forskellige medarbejdergrupper, herunder også blandt grupper af lærere.*

*Undersøgelsen peger på nogle områder, der skal arbejdes videre med. Foreløbigt er den blevet drøftet i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg. På et personalemøde d. 6.maj indkaldt af ledelsen, har Ennovas projektleder gennemgået hovedresultater og forslag til emner, der kan arbejdes med. Der er behov for yderligere drøftelse af rapporten og måder at reducere arbejdspress på, hvorfor der efter aftale med arbejdsmiljørepræsentanten sættes tid af i starten af skoleåret hertil.*

*Det indstilles, at bestyrelsen tager undersøgelse og redegørelse til efterretning, og at skolen udarbejder handleplan og herunder afstemmer forventninger mellem ledelse og medarbejdere til det daglige arbejde.*

Bent Karsdal redegjorde for undersøgelsens opbygning og resultater. Ser man på arbejdsglæden er der forskel mellem lærerne og TAP. Henning Balle spurgte, om der var en lavere score på grund af den nye overenskomst. Lise Petersen mente ikke det var tilfældet, man kendte endnu ikke det konkrete indhold. Bent Karsdal mente, at overenskomsten netop var vedtaget, så den havde påvirket resultatet. Bent Karsdal pegede på, at det er det daglige arbejde, der er kernepunktet, og det er her den øvrige ledelse kommer i skudlinjen, når de enkelte opgaver uddelegeres.

Ser man på hvad der skal prioriteres, gælder det om at styrke variabelen ”det daglige arbejde” og ”den faglige og personlige udvikling”, mens skolen skal vedligeholde ”omdømme” og tilpasse ”samarbejdet”.

Det daglige arbejde, dvs. arbejdspresset er det mest problematiske tal. Der er stor spredning i det her tal, medianen giver et bedre tal end gennemsnit, der en gruppe der trækker meget ned.

Ser man på løn og arbejdsforhold herunder tryghed i ansættelsen kan man se at der er en gruppe løstansatte vikarer, der er mindre sikre i ansættelsen, og derfor er med til at give en lav score på det punkt.

Der lægges endelige op til, at der skal være fortsat opmærksomhed på variablen ”min faglige og personlige udvikling” også det er vigtigt for den samlede trivsel.

Elisabeth Dons Christensen takkede for redegørelsen, det er tal der vækker bekymring.

Henning Balle spurgte til, hvorfor det fysiske arbejdsmiljø ikke var blevet bedre efter de mange ombygninger og udbygninger af skolen. Det har det ikke, og man kan sige forbedringerne især påvirker eleverne, lærerværelset har den samme størrelse, selv om antallet af lærere er steget markant, der er dog samtidigt indrettet bedre vilkår for lærerforberedelse, idet der er indrettet to lokaler med nye kontorstole hæve- sænkebord, reoler og skabe.

Ina Nielsen var positiv over den kendsgerning at der er et godt forhold mellem kollegerne på lærerværelse. Det er en forudsætning for, at det kan blive bedre, relationer og et godt fællesskab med kollegerne er en vigtig parameter. Lærerne har mange opgaver måske for mange, og man vil gerne have en dialog vedr. form og indhold, så man kan få afklaret, hvordan man klarer opgaverne inden for en arbejdsuge. Elisabeth Dons Christensen appellerede bredt til bestyrelsen, hvordan sikrer vi en bedre trivsel? Bent Karsdal henviste til Ennovas bud, hvor det væsentligste er det daglige arbejde. Et andet spørgsmål er MUS, hvor der også gives en lav score. Det er trist i forhold til, at ledelsen netop har arbejdet med supervision af undervisningen. Henrik Kjar tilføjede, at MUS er et eksempel på, at initiativer opleves modsat. Lærerne har måske set det som en kontrol, hvor ledelsen har set det som lærerigt og givende at få indblik i lærernes undervisning. Et indblik, der har kunnet styrke dialogen om undervisningen. Lærerne er måske skuffede, fordi de ser MUS som en anledning til udvikling, problemløsning og nye initiativer. Her er et eksempel, hvor forventningsafstemning kan være nyttig. Morten Høyrup konkluderede, at vi ikke er færdige. Processen er sat i gang frem til en udarbejdelse af en handleplan. Der er forsøg på at forklare problemet -jeg kan ikke forklare det endnu. Vi er stadig tidligt i processen, desværre er det en nedadgående trend, det er en udvikling, vi må stoppe.

Kurt Jacobsen fremhævede at svarene går i to retninger, når man ser på hvordan lærerne trives med det daglige arbejde. Bent Karsdal supplerede, ja overarbejdet er skævt fordelt: 17 lærere har overtid ud over 1830 timer, en del har undertid. Næste skoleår vil vi reducere overtiden, vi får færre klasser og det hjælper.

Elisabet Dons Christensen udtrykte tillid til, at der bliver lavet en handleplan, og Bent Karsdal lovede, at det vil se anderledes ud næste gang.

Lise Petersen påpegede, at det er et alvorligt problem, at der en gruppe, der ikke er så loyale. Ser man på benchmarking ligger Ribe Katedralskole på en sidsteplads. Vi skal passe på, at det kan vanskeliggøre nyansættelser og i forlængelse af det, kan man sige at ledelsens pålæg om effektivisering er kontraproduktivt i forhold til arbejdsmiljøproblemet. Det bekymrer lærergruppen, at problemet bliver lagt ud på den individuelle lærer, og det vil yderligere forringe arbejdsmiljøet. Bent Karsdal svarede, at det må vi se på. Nu får vi en regulering af arbejdets omfang, og vi får en opfølgning på effektivitetsvinkelen. Og når lærergruppen bliver stabiliseret på en ny størrelse i det

næste skoleår, vil der være mere tryghed, efterhånden som de nyansattes situation bliver afklarede. Det vil styrke oplevelsen af tryghed i ansættelsen.

Ina Nielsen tilføjede at det vil vigtigt med en dialog om MUS, så man afklaret de gensidige forventninger om, hvor meget man kan flytte, så man taler om de relevante forhold en MUS samtale kan ændre.

Morten Høyrup sagde, at lærerne forventer at tale om arbejdspress, ikke pædagogik ved MUS. Det kan også være nyttigt med observation. Man kan tage rektor ud f.eks. i en idrætstime og se på de praktiske vilkår for undervisningen. Vilkårene generelt for det daglige arbejde skal løses i andre sammenhænge. En handleplan for arbejdsmiljøet kræver tæt viden om den enkelte gruppe. Det er en mulighed at lade TR og SR spørge medlemmerne, så de fik plads til at udtrykke sig anonymt.

Lise Petersen har tidligere foreslået, da det er svært at gennemskue problemerne, at man får ekstern hjælp. Vi kan ikke gennemskue det selv på skolen og det er alvorligt. Hvad der vil ske, hvis vi ikke får rettet op på det?

Bent Karsdal afviste forslaget, vi vil håndtere det på en dialog formiddag som også Ennova har anbefalet.

Henning Balle fastslog, at der er tillid til den overordnede ledelse, den har stor troværdighed. Det vil være en mulighed at samle op og få udredt, hvorfor lærere har vurderet som de har. Det kunne man fint gøre i samarbejde med TR og SR. Så vil man finde ud af hvor hunden er hunden begravet - held og lykke!

Elisabeth Dons Christen konkluderede, at vi ikke skal pålægge noget bestemt. Nu har vi vent og drejet udfordringer, og ledelsen må arbejde videre med processen frem til en handleplan.

## **7. Resultatopgørelse pr. 15.05.13**

*Der vedhæftes resultatopgørelse pr. 15.05.13 (bilag 13).*

*Regnskabet giver ikke anledning til bemærkninger. Det er baseret på 6 nye 1.g.klasser og 2 nye 1. hf- klasser. Vi arbejder imidlertid med oprettelse af 3 nye 1. hf-klasser på baggrund af erfaringerne fra sidste år. I det tilfælde øges både indtægter og udgifter.*

*Det indstilles, at bestyrelsen tager det foreløbige regnskab til efterretning og justerer budget på næste møde, når det endelige elevtal kendes.*

Resultatopgørelsen viser at en stor likviditet da vi får pengene fra ministeriet på forhånd. Der er ikke noget der peger på noget uventet. Der er brugt 688.000 til skolemøbler og der er afsat 3,6 mil. kr. skolegård.

Bestyrelsen tager det foreløbige regnskab til efterretning

## **8. Eventuelt, herunder datoer for de næste møder.**

*På sidste møde besluttede bestyrelsen, at næste møde holdes d. 28. august 2013 kl. 14.30*

Ina orienterer om 10 klasse Linje 10 i Bramming opretter to klasser med 35 elever i Ribe og renoverer lokalerne Bispegade fuldstændigt. Skolen sætter alle kræfter ind på at det skal blive en succes. Kurt Jacobsen udtrykte den samme vilje fra kommunalbestyrelsen. Der skal være optimale rammer for 10. klasse i Ribe, så den får de bedste muligheder for at blive en succes. Skolen var vært ved en anretning efter mødet.

Referent Henrik Kjar

---

Bestyrelsesformand Elisabeth Dons Christensen

---

Næstformand Jørn Henriksen

---

Jens Bo Holm-Nielsen

---

Henning Balle

---

Ina Krarup Nielsen

---

Kurt Jakobsen

---

Morten Høyrup



---

Lise Vind Petersen

---

Simon Skole Høy Kristensen 2y

---

Didde Knudsen 2s.

---

Rektor Bent Karsdal