

- Til stede:** Bjarne Wahlgren, Gregers Christensen, Peter Kay Mortensen, Niels Humble (medarbejderrepræsentant), Anette Holm (medarbejderrepræsentant), René Bamberger (HR-chef) og Anne Sørensen (rektor)
- Afbud:** Thorkild Baltzer, Leif Luxhøj Pedersen, Trine Ellegaard Christensen (uddannelseschef),
- Andre deltagere:** Morten Kjøller Andersen (VEU-konsulent), Jens Bernhart (referent)

1. Oplæg om VEU ved Peter Kay Mortensen

Peter Kay Mortensen holdt oplæg om følgende emne: Hvordan kan vi afdække, hvad erhvervslivet og arbejdsstyrken har af kompetencebehov – og dermed afhjælpe kompetencegab?

Han begyndte med en kort opridsning af udviklingen i beskæftigelse i hovedstadsregionen. Beskæftigelsen stiger voldsomt. Næsten alle brancher oplever stigning (dog ikke landbrug). Jobomsætningen (og antal jobåbninger) er tilsvarende stor, i hovedstadsområdet svarende til ca. 270.000 job. Ledigheden har tilsvarende været faldende det sidste år.

Forventningen er, at denne tendens fortsætter med stigning i beskæftigelsen på 2,3 % frem til udgangen af 2018. Tilsvarende forventes fald i ledigheden, hvor det største fald forventes at blive inden for 3Fs område.

Der forventes så også en stigning i arbejdsstyrken i hovedstadsområdet på ca. 2,1 % frem mod 2019. Men det er ikke nok, der vil komme et gab og mangel på arbejdskraft. Således har der i perioden 2012-2016 været en høj grad af forgæves rekruttering, især inden for bygge og anlæg og hotel- og restaurationsbranchen. BAR Hovedstadens positivliste (liste over brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft) er tilsvarende lang og omfattende mange brancher. Jobcentrenes puljer og brugen af mulighederne for jobrettet uddannelse mv. er styret af denne liste, men de bliver ikke brugt nok. Virksomhederne bruger ikke jobcentrene i særlig stort omfang til at rekruttere arbejdskraft.

Peter Kay Mortensen henviste derefter til analyse af beskæftigelsessituationen i hovedstadsområdet. Herunder om de nuværende instanser kan løse problemerne? Peter Kay Mortensen mener ikke, at dette er tilfældet. Der skal ske noget nyt. Også set i lyset af det store fald i antallet af AMU-forløb (der bliver svigtet af både virksomheder og beskæftigelsessystemet).

Konklusion: Kompetencegab vil stige i den kommende tid. Det bliver ikke løftet og løst af beskæftigelsessystemet. Der kræves en bedre koordinering mellem beskæftigelsessystemet, uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne, hvis de store udfordringer med rekruttering og efteruddannelse af arbejdsstyrken skal lykkes. VUC skal være meget opmærksom på situationen på arbejdsmarkedet og på beskæftigelsesområdet.

Oplægget samt analysen sendes ud sammen med referatet.

Bjarne Wahlgren spurgte hvad VUC kan gøre ved dette? Anette Holm pegede på den nye, professionsrettede hf-uddannelse, at positivlisten og andre oplysninger om jobåbninger kan bruges under-

Referat af møde torsdag den 31. august 2017 kl. 17-19

vejs i hf-uddannelsen til at oplyse om arbejdsmarkedets behov og elevernes muligheder for en karriere og en profession. Anne Sørensen supplerede med samarbejdet med jobcentrene, at VUC Lyngby har ganske godt fat i dele af jobcentrene i nogle af kommunerne, mens andre er svære at få kontakt til.

Bjarne Wahlgren pointerede, at VUC Lyngby ikke leverer erhvervskompetencer, men i stedet forudsætninger for erhvervskompetencer i form af opkvalificering af arbejdskraftens læse-, skrive og regnekompetencer.

Morten Kjølner Andersen fortalte derefter om VUC Lyngbys VEU-teams indsatsområder, som falder i tre kategorier: Dels over for offentlige aktører (heltidsuddannelser FVU, ordblinduddannelsen for Voksne samt AVU/hf. Dels skolesamarbejder med sprogcentre, erhvervsuddannelser og afklaring ved jobskifte i samarbejde med TEC og 3F (medarbejdere ved PostNord, som skal afklares pga. at deres stillinger forsvinder), hvor VUC Lyngby FVU-screener og tilbyder FVU-forløb. Dels den virksomhedsopsøgende del, hvor Morten Kjølner Andersen i regi af VEU-center Nordsjælland besøger små og mellemstore virksomheder, nogle gange sammen med andre VEU-konsulenter fra erhvervsskolerne samt egne kontakter til dækningsområdets produktionsvirksomheder (fx Gerresheimer) og offentlige institutioner (fx dokumentationsdansk for hjemmehjælpere i Lyngby-Taarbæk Kommune).

Gregers Christensen spurgte til, hvad der tilbydes virksomhederne ved opsøgende virksomhedsbesøg. Morten Kjølner Andersen fortalte, at det både kan være skræddersyede kurser som indtægtsdækket virksomhed og forløb med statsligt taxameter, især FVU. Det lykkes, fordi VUC Lyngby har meget dygtige og fleksible FVU- og ordblindelærere.

Ovenstående punkt 5 blev flyttet op som opfølgning på punkt 1 i den udsendte dagsorden.

2. Godkendelse af referat fra sidste møde

Referatet af mødet tirsdag den 16. maj 2017 er godkendt.

3. Meddelelser

Anne Sørensen orienterede på baggrund af det udsendte bilag. Anne Sørensen supplerede, at VUC Lyngby netop har haft besøg fra Georgien i forbindelse med et udvekslingsprogram, hvor en underviser fra VUC Lyngby skal på genbesøg. Bjarne Wahlgren spurgte ind til punkt 5 om Upgrade, og Anne Sørensen fortalte om forankringen af forsøget i det ordinære tilbud.

4. Referatopfølgning

Bjarne Wahlgren spurgte til videreudvikling af konceptet for udviklingsteam. Anne Sørensen fortalte, at evaluering er blevet et integreret punkt for alle team og vil blive omtalt under punkt 9 på dagsordenen.

5. VEU-indsatsen på VUC Lyngby ved Morten Kjøller Andersen

Se under punkt 1

6. Drøftelse af antimobbestrategi for elever og kursister

René Bamberger orienterede om baggrunden for, at der nu foreligger en mobbestrategi. Det er et pålæg, som er kommet med kort varsel, men samtidig har der været tilfælde af fx digital mobning, som denne strategi imødekommer.

Bjarne Wahlgren spurgte, hvordan man skal finde frem til, at der foregår mobning. Anette Holm pegede på lærernes og studievejledernes vigtige rolle og henviste til strategiens afsnit om tegn på mobning og forebyggelse af mobning.

Bestyrelsen drøftede, om der fx kunne være behov for en mobbe-hotline eller en anden whistleblowerordning for at supplere rapporteringsretten og rapporteringspligten med (endnu) en rapporteringsmulighed.

7. Vedtagelse af handleplan 2017/18 jf. strategi 2020

René Bamberger orienterede om forløbet forud for det udsendte bilag, handleplanen for 2017/18 og forankringen i organisationen (dels gennem ledelsesansvarlige, dels gennem udviklingsteam og dels gennem forankring i Pædagogisk Udvalg).

Man er som medarbejder med i ét udviklingsteam, og der er faste dagsordner, kommissorier og desuden faste mødetidspunkter, som skal understøtte arbejdet i udviklingsteamene med dette kursusårs indsatsområder.

Bjarne Wahlgren efterspørger, hvordan man får sikret et konkret udbytte og målbare resultater af arbejdet i de mange udviklingsteam. Anette Holm henviste desuden til referatet fra sidste møde omkring målbare resultater – men også, at det i år er blevet meget mere konkret og målbart, hvad det enkelte team skal nå frem til.

Anne Sørensen udtrykte, at det er en balanceakt mellem at gøre det for håndfast og stramt via kommissorierne, så udviklingselementet og muligheden for nye idéer og innovation ikke nås, og at gøre det inspirerende, motiverende og udviklingsorienteret. Gregers Christensen foreslog, at der ud over produktkrav også indføres et punkt med den opnåede effekt/udbytte. Peter Kay Mortensen foreslog en nuancering, hvor der spørges til, hvordan det giver værdi for institutionen.

Bjarne Wahlgren pointerede, at bestyrelsen har været og fortsat er meget positiv over for det samlede initiativ, herunder øget medinddragelse og sammenhængskraft i organisationen. Ud over dette ønsker bestyrelsen øget fokus på udviklingsarbejdets nytte og værdi for VUC Lyngby.

8. Drøftelse af hovedpunkter til resultatkontrakt 2017/18

Bestyrelsen ønskede, at resultatkontrakt for kursusåret 2017/18 flugter med indholdet i handleplanen. Bestyrelsen ønsker, at målpunkterne er klare, og at der som noget nyt i afrapporteringen er angivet et bud på graden af målopfyldelsen.

9. Status på udviklingsteam

Se under punkt 7 og drøftelserne der

10. Halvårsrapport 2017

Anne Sørensen gennemgik hovedpointerne i det udsendte bilag. Aktiviteten forventes at blive lidt højere end budgetteret, fra 820 til 830 årskursister. Det er primært AVU og FVU, der oplever øget aktivitet, mens hf-enkeltfag og 2-årig hf ligger under budget.

På bundlinjen er der en positiv udvikling, idet der benyttes færre lønkroner til at levere den samme aktivitet. Der forventes derfor en øget egenkapital på baggrund af resultatet for 2017.

Gregers Christensen pointerede, at dette viser, at på trods af besparelser og stramninger er VUC Lyngby på omgangshøjde og kan holde trit med de sværere vilkår økonomisk set. Bjarne Wahlgren udtrykte stor ros til ledelsen for de sidste fire års stabilitet og styr på økonomien. Som formand er han meget tryk ved, at økonomien er i orden. Bestyrelsen takkede for orienteringen.

11. Resultatrapport 2016/17

Bestyrelsen fik lejlighed til at spørge til det fremsendte. Gregers Christensen spurgte til graden af opfyldelse i kontrakten. Anne Sørensen gav sin vurdering til kende for hvert af punkterne i kontrakten og omdelte bilag på gennemførelse og karakterniveau.

Ledelsen forlod derefter rummet, og bestyrelsen drøftede udmøntningsgraden af resultatrapporten for 2016/17. Bestyrelsen besluttede en udmøntningsgrad på 85 %.

12. Godkendelse af engangsvederlag

Bestyrelsen besluttede at yde et engangsvederlag til rektor på 25.000 kr. og et engangsbeløb til øvrige ledere på samlet 40.000 kr. som honorering af erlagt merarbejde ved reduktion af ledergruppen samtidig med implementering af hf-reformen mv.

13. Evt.

Referat af møde torsdag den 31. august 2017 kl. 17-19

Kommende møder:

Onsdag den 25. oktober 2017 kl. 17-19

Torsdag den 7. december 2017 kl. 17-19

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift

dato underskrift