

Referat af 63. bestyrelsesmøde

28. september 2021

Til stede

Fra bestyrelsen: Tim Christensen (formand), John Westhausen (næstformand), Rita Rahbek, Peter Hobel, Ida Sohrbeck (forperson kursistrådet), Michelle Dewi Nielsen (næstforperson kursistrådet)

Fra sekretariatet: Anita Lindquist Henriksen (rektor), Anne Nordentoft (ressourcechef), Lisa Maria Bahn Rasmussen (ledelsessekretær). Øvrige: Ali Qais (økonomichef)

Afbud

Berit Als Albrekt (adm. observant), Helle Bøtcher, Lene Hedegaard Jensen, Niels Iversen og Mathias Kragh, Janne Schmidt Damgaards (chef for det gymnasiale område)

1. Referat af bestyrelsesmøde 8/6 2021

Bestyrelsen godkendte referatet uden bemærkninger.

2. Meddelelser fra formand, næstformand og rektor

Meddelelser fra formand Tim Christensen:

- STUK har lavet tilsyn på VUC'ernes lederløn. KVUC har svaret på tilsynet. I den forbindelse er der søgt om lønramme 37 til chefen for det gymnasiale område og ressourcechefen, som reglerne foreskriver ifm. cheflønstilsyn.
- Regeringen er kommet med udspil om flere i arbejde, hvor VUC kan komme til at spille en rolle.
- Der er afsat 2,5 mia. til uddannelse på Finansloven, herunder til forskningsfremme.

Meddelelser fra rektor Anita Lindquist Henriksen:

Vedr. det politiske:

- Anita er inviteret til at sidde med i en arbejdsgruppe under Nina Smith-udvalget hvis fokus er på, hvordan man kan øge antallet af faglærte. Næstformand John Westhausen bemærkede hertil, at bl.a. fokus på unge og øget beskæftigelse blandt indvandrerkvinder vil være et område hvor VUC-sektoren kan byde ind.
- Danske HF og VUC arbejder på et fælles udspil til Nina Smith-udvalget og til ministeren. Foreløbigt er pjecen "Videre som voksen" sendt til undervisnings- og beskæftigelsesminister.
- En kampagne til fordel for HF-enkeltfag (som blev oversat på Finansloven sidst år) er i gang på bl.a. SOME under navnet "Vi elsker VUC".

Vedr. uddannelser:

- KVUC har fået lov at udbyde en ASF-klasse mere under den 2-årige HF og Københavns Kommune har givet foreløbig, midlertidig godkendelse til en ekstra inklusionsklasse (3-årig).
- KVUC har indledt samarbejde med en anden uddannelsesaktør om udbud af danskundervisning til selvforsørgende i København, hvor KVUC's rolle vil være som underleverandør.
- KVUC har indledt en dialog med Dansk Industri om online uddannelsesforløb for medarbejdere i industrien.
- KVUC er i gang med en screening af medarbejdere i hjemmeplejen under Socialforvaltningen i Københavns Kommune for ordblindhed/læse-skrivevanskeligheder – et pilotprojekt med evt. mulighed for udbredelse til andre områder/forvaltninger i kommunen.
- Der foretages ligeledes screeninger af unge studerende på KP's professionsuddannelser, hvor mange har svage læse- og skrivekompetencer. KVUC er i tilknytning hertil i gang med at skræddersy forløb målrettet dem, som har brug for at styrke læse- og skrivekompetencer.
- KVUC har foruden det grønne flag opnået en CHORA 2030-certificering (verdensmålskole)
- Der har været afholdt studieture til Berlin, Island og Grønland.
- Implementering af "røgfri skoletid" giver problemer ift. naboer og med kursisterne.

3. Økonomisk rapportering

Bilag 1: Økonomisk rapportering 1. halvår 2021

Opsummering v/ ressourcechef Anne Nordentoft:

- Vi forventer et årsresultat på ca. 5,8 mio. kr., men afventer fortsat de endelige aktivitetstal.
- Forbedring ift. budget 2021 skyldes bl.a. ekstra huslejeindtægter, fremgang i antallet af kursister i 1. halvår samt diverse corona-relaterede effekter (herunder en højere gennemførelse).
- Vi forventer pt. et dyk i årsresultatet i 2022 til ca. 3 mio. kr. (som følge af normalisering efter corona).

Ali Qais gennemgik Bilag 1: Økonomisk rapportering 1. halvår 2021.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

4. Status på aktstykkeproces V/ Anne Nordentoft

Bilag 2: Status på aktstykkeprocessen og

Bilag 2.1: Økonomi- og aktivitetsudvikling til STUK 19.8.2021

Opsummering v/ ressourcechef Anne Nordentoft

- Vi er i proces omkring aktstykkematerialet med henblik på en reduceret lejekontrakt med Industriens Pension (IP), jf. hensigtserklæringen
- IP forbereder lejekontrakten, som efterfølgende kvalitetssikres af advokat. Vi har tilbudt at afstå indgangspartiet og at etablere en ny indgang og hovedtrappe.
- Vi forbereder dokumentation til STUK for økonomien før og efter lejekontrakten, bl.a. m² pr. fremmøde-årskursist, og for nødvendigheden af den reducerede lejekontrakt.
- Vi undersøger alternativer, hvis vi ikke opnår aktstykket, og vil også optimere brugen af V8.
- STUK fastholder det skærpede tilsyn, indtil der er afklaring om KVUC's langsigtede bygningsomkostninger.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

5. Økonomisk ABC

Punktet blev udskudt et kommende møde, hvor flere af bestyrelsesmedlemmerne er til stede.

6. Godkendelse af finansiel strategi

Bilag 3: Strategi for finansiel risikostyring

Bilag 3.1: Finansiel strategi sagsfremstilling

Bilag 3.2: Finansiel strategi benchmark

Bilag 3.3: Vejledning til strategi for finansiel risikostyring

Indledning til punktet v/ formand Tim Christensen vedr. bestyrelsens ansvar:

- Bestyrelsesarbejdet foregår i en cyklus hvor bestyrelsen godkender og har ansvaret for at kigge på flere ting vedr. KVUC's økonomi, herunder finansiel strategi.
- Bestyrelsen kan evt. pålægge formandskabet at tage stilling til den finansielle strategi o. lign.
- Bestyrelsen kan kun drages til ansvar (i sø- og handelsretten), dersom den aktivt går imod indstillinger fra direktionen.
- Det er særligt i forbindelse med gennemgangen af revisionsprotokollen, at bestyrelsen har et ansvar for at sikre sig, at direktionen forholder sig til evt. kritiske bemærkninger fra revisor.

Opsummering v/ ressourcechef Anne Nordentoft:

- Et driftsresultat på 5 mio. kr. (ca. 2%) sikrer likviditeten
- Lån er omlagt, således at vi kender omkostninger 30 år frem i tiden. KVUC's låntyper er dermed i overensstemmelse med anbefalingerne fra Ministeriet.
- I 2022 belaster vi likviditeten, men vil stadig have et likviditetsoverskud (likvider skal månedligt op på min. 30 mio. kr. så lønudgifter for 2 mdr. kan dækkes).
- Det er målet over en forholdsvis kort årrække at opnå en soliditetsgrad på 15 %.
- Det langsigtede mål for soliditetsgrad på 30 % er baseret på benchmark.

Ali gennemgik benchmark, jf. bilag 3.2: Finansiell strategi benchmark

Formanden kvitterede for nøgletallene og bestyrelsen godkendte herefter strategien.

7. Antimobbestrategi (kursistrådet)

Bilag 4: Antimobbestrategi KVUC

Introduktion til strategien v/ rektor Anita Lindquist Henriksen:

- Uddannelseschef Martin Hartvig, som varetager jura ift. kursistråd har været pennefører.
- Strategien skal ses som et supplement til studie- og ordensregler vedr. den interne strategi i tilfælde af mobning.
- Definitionen af mobning er Arbejdstilsynets (den samme som er anvendt i personalepolitikken).
- Mobning er pt. ikke et problem blandt kursisterne på KVUC.
- Det drøftes i kursistrådet, om der også skal være en særskilt strategi for, hvordan vi håndterer seksuelle krænkelser og vold (udover hvad der ligger i studie- og ordensreglerne). Adspurgt bemærkede forperson og næstforperson i kursistrådet, Ida Sohrbeck, og Michelle Dewi, at der ikke er et problem med seksuelle krænkelser, men at det er bedre at have en strategi, der aldrig har været anvendt, frem for ingen strategi.

Input og bemærkninger fra bestyrelsen:

- Antimobbestrategien handler udelukkende om kursist-kursist-relation og ikke lærer-kursist-relationen. Der bør være en opmærksomhed på denne også.
- En god ide at have nogle strategier for håndtering af andre typer af krænkende handlinger også, som der kan være en blindhed overfor.
- Et vigtigt fokus er også hvordan vi sikrer at strategien kommer ud og leve blandt kursisterne fx ved at den inkorporeres som tema i dansk eller samfundsfagsundervisning. Der blev i den forbindelse også spurgt om kursistrådet har en strategi for udbredelse af budskabet.
- Drøftelsen vedr. strategi for krænkelende handlinger er også relevant i relation til dialogen om kontroversielle emner (medborgerskab/ytringsfrihed)

Bestyrelsen godkendte strategien, og det blev aftalt, at der følges op på relevante input og bemærkninger i kursistrådet.

8. Kompetenceprofil for nyt medlem af KVUC's bestyrelse 2021

Bilag 5: Kompetenceprofil for nyt medlem af KVUC's bestyrelse selvsupplering efterår 2021

Introduktion v/ rektor, Anita Lindquist Henriksen:

- Der har været en vakant bestyrelsespost (selvsupplering) i noget tid, da fokus har været på corona, men nu er det på tide at vi besætter posten. Direktionen beder derfor om mandat fra bestyrelsen til at gå videre med at finde et nyt medlem til selvsupplering, jf. bilag 5.

Bestyrelsen godkendte kompetenceprofilen

9. Opfølgning på MTU og APV 2021 v. Anne

Opsummering v/ ressourcechef og formand for arbejdsmiljøudvalget, Anne Nordentoft:

- Opfølgning har i høj grad fokus på det psykiske arbejdsmiljø, hvor de gennemgående temaer er: arbejdspress og fællesskabet om kerneopgaven.
- Der er i løbet af foråret arbejdet på lokale handleplaner i TRIO-samarbejdet. I efteråret er der arbejdet med ledernes arbejdsmiljø og afholdt et fælles, tværgående seminar for AMO og SU om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Anne gennemgik PowerPoint med uddybelse af processen.

Input og bemærkninger fra bestyrelsen:

- Godt at tale om motivation, og analysere f.eks. med afsæt i Helle Heins *Primadonnaledelse*.
- Det er også en opgave for ledelsen at fortælle historien om, hvad det er, vi for en "katedral" vi skaber. At fortælle de historier, vi skal være stolte af.
- Arbejdspress og manglende anerkendelse (blandt kollegaer) hænger også sammen med reduktioner. Anita bemærkede hertil, at det er væsentligt at anerkende, at der er reduceret i takt med, at opgaven blev mindre, men at arbejdsbyrden også er blevet større som følge af effektivisering – både for lærere, administrativt personale og ledere. Herudover har der været to år med corona, som har medført omkring 20 % mere arbejde for ledere.
- Godt at der er udpeget temaer, som giver mulighed for at arbejde videre med det på tværs.

10. Evt.

Der var ikke noget til evt.