

REFERAT

BESTYRELSESMØDE + BESTYRELSESSEMINAR

20. SEPTEMBER 2023

Mødested: SOSU Fyn, Middelfart, Østre Hougvej 101, lokale Beta

Bestyrelsesmedlemmer: John Arly Henriksen, Sara Darling, Gitte Østergaard, Hanne Skyum Pedersen, Britta Bang Larsen, Irene Ravn Rossavik, Annette Muldager

Afbud fra: Signe Kaiser

Fra skolen: Gunna Funder Hansen, Charlotte Sigurdsson, Thomas Falslund Kjeldsen, Hanne Vibeke Hjort (referent).

Dagsorden:

<i>Tid</i>	<i>Punkt</i>	
8.30		Ankomst og morgenmad
		Bestyrelsesmøde
09.00	1.	Godkendelse af dagsorden
09.05	2.	Orientering fra direktøren <i>Bilag 2.1 Optag og frafald 2020-2023</i>
09.25	3.	Status på målopfyldelse af direktørens resultatkontrakt <i>Bilag 3.1 Status på resultatlønskontrakt for 2023</i> <i>Bilag 3.2 Feedback på Social- og Sundhedsskolen Fyn</i>
09.50		Pause
10.00	4.	MTU og personaleomsætning <i>Bilag 4.1 Medarbejdertrivselsundersøgelse - Hovedrapport</i> <i>Bilag 4.2 Personalestatistik</i>
10.20	5.	Økonomi <i>Bilag 5 Notat om regnskab for 1. halvår 2023</i> <i>Bilag 5.1 Resultatopgørelse 1. halvår 2023</i> <i>Bilag 5.2 Finansielle aftaler og likviditet (fortroligt)</i>
10.40	6.	Evt.
10.45		Thomas præsenterer det kommende byggeri i Middelfart
11.00		Rundvisning på skolen
11.30		Frokost

		Bestyrelsesseminar
12.10	1.	Ny strategi for skolen Præsentation af udkast til ny strategi Fokus 2024-2027: Forpligtende alliancer med omverdenen (side 2) Drøftelse med fokus på: • Strategiens overordnede fokus på forpligtende alliancer med omverdenen. Hvor ambitiøse vil vi være? • Strategisk positionering af bæredygtighed. Hvor meget skal det fylde - og hvordan? • Konsekvenser for den fremtidige strategiske linje i Videreuddannelsen <i>Bilag S1.1 Udkast til ny strategi for Social- og Sundhedsskolen Fyn</i> <i>Bilag S1.2 Bæredygtighed på Social- og Sundhedsområdet</i> Se evt. også Sundhedsrobusthedskommissionens anbefalinger (september 2023)
13.30		Pause
13.45	2.	Fokuspunkter, resultatlønskontrakt 2024
14.15	3.	STUK's Bestyrelsesstrategiske pejlemærker Temperaturmåling og fokuseret handleplan <i>Bilag 3.1 Bestyrelsesstrategi for statsfinansierede selvejende uddannelsesinstitutioner</i> <i>Bilag 3.2 Bestyrelsens forretningsorden</i>
15.15	4.	Afrunding og evaluering

Bestyrelsesmøde

1. Godkendelse af dagsorden

Beslutning: Dagsordenen er godkendt

2. Orientering fra direktøren

Udvikling i antallet af færdiguddannede samt optag og frafald.

- Antallet af færdiguddannede fra hovedforløbet har været stigende de seneste 2 år.
- SSH optaget på hovedforløbet er i stigende udvikling og ligger noget højere end SSA optaget.
- Der ses et faldende optag på GF+ og GF1 EUD, hvorimod optaget på EUX viser en mindre stigning.

- Udviklingen i GF1 optaget viser en bekymrende nedadgående tendens i Svendborg og har i 2023 nået et kritisk niveau på 13 elever. Skolen er i dialog med Svendborg Kommune om denne tendens. På EUV1 i Svendborg ses en stigning ift. sidste optag.
- På GF2 EUD har der tidligere været en tendens til at søgningen til SSH var en del større end til SSA. Denne tendens er nu for nedadgående.
- Skolen har formået at reducere frafaldet på EUX.

Bestyrelsen anbefaler, at skolen og UCL i fællesskab går i dialog med Svendborg Kommune om at få vendt den nedadgående udvikling. Bestyrelsen efterspørger en opgørelse over færdiguddannede elever til brug i egen organisation.

Frafald i overgangen

Frafaldet i overgangen mellem GF2 og hovedforløbet er bekymrende højt. Opgørelsen viser, at ca. 30% falder fra i overgangen. Skolen har foretaget en kvalitativ undersøgelse ved direkte kontakt til elever, som ikke er fortsat på hovedforløbet. Undersøgelsen viser fire kategorier af årsagsforklaringer:

1. Ikke det rette uddannelsesmatch
2. Manglende elevplads
3. Systemfejl
4. Planlagt afbrud

Bestyrelsen bakker op om, at skole og praksis skal komme tættere på hinanden om at sikre, at give den rette understøttelse til elevens fastholdelse.

Skolen arbejder fokuseret på at finde nye praksis-samarbejdspartnere for at vende den nedadgående tendens i optaget. Der er således igangværende dialog med kommunerne om pædagogiske assistenter på ældreområdet og dialog med socialpsykiatrien om pædagogiske assistenter i dagtilbuddene.

Skole- oplæringsplaner

Der vil i efteråret blive arbejdet med at revidere skole-oplæringsplanerne. Skolen oplever, at det er en ressourceudfordring, at eleverne er ude og inde på skolen i en meget ujævn kadence.

Beslutning: bestyrelsen drøftede og tog orienteringen til efterretning

3. Opfølgning på resultatkontrakt 2023

Den halvårslige status på fremdriften i resultatkontraktens mål er en del af de tilbagevendende drøftelsepunkter i bestyrelsens årshjul. Bestyrelsen drøftede status og havde ikke yderligere bemærkninger.

Beslutning: Bestyrelsen drøftede og tog halvårsstatus på resultatløn til efterretning

4. Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) og personaleomsætning jf. årshjul

Medarbejdertrivselsundersøgelse

Bestyrelsen blev præsenteret for de overordnede resultater fra skolens MTU 2023 sammenlignet med andre SOSU-skoler og små/mellemstore erhvervsskoler. Undersøgelsen udsendes centralt og spørgerammen er fastlagt, så det er muligt at benchmarke.

Dette års resultat scorer højt i benchmark på parametrene *Arbejdsglæde* og *Loyalitet*.

Resultatet for scoren på *Skemalægning* er lavt (52 point) og dækker over store udsving i positive og negative besvarelser overfor skemalægningen. Bestyrelsen er tidligere orienteret om en række udfordringer med skemaplanlægningen, og de indsatser skolen har igangsat for at afhjælpe problemet. På nuværende tidspunkt opleves en positiv udvikling i skemaplanlægningen.

Arbejdsmiljøorganisationen arbejder aktuelt med at udarbejde beredskabsplaner i forhold til de høje følelsesmæssige krav skolens ansatte kan opleve.

1% af respondenterne oplever at have været udsat for mobning på arbejdspladsen. For andre SOSU-skoler er det samlet 4%. Bestyrelsen anbefaler at undersøge, om det er muligt at få tilføjet spørgsmål, der følger op på ledelsens håndtering af krænkelssituationer. Der ligger megen god forskning på det område, og bestyrelsen anbefaler at arbejde med forebyggende initiativer ved at styrke incitamentet til at tale med hinanden.

Sygefravær og personaleomsætning

Korttidsfraværet er nedbragt fra gennemsnitligt 9,2 dage til 6,2 dage siden sidste år, hvorimod langtidsfraværet er steget fra gennemsnitligt 5,4 til 6,8 dage. En stor del af forklaringen på skolens langtids-sygefravær er livshændelser. Skolen ligger over andre skoler i forhold til kort- og langtidsfravær.

Skolen arbejder aktivt med at udligne aktiviteterne forår og efterår, for forhåbentligt at nedbringe sygefraværet som er mest fremtrædende i efteråret, hvor aktiviteten er størst.

Personaleomsætning

Det er ikke lykket helt at nedbringe antallet af midlertidige ansættelser som forventet, og det kommer skolen til at arbejde aktivt med i en videre proces.

Skolen har fokus på onboarding af nye medarbejdere som et indsatsområde i det forestående arbejde med at styrke fastholdelse af personalet

Beslutning: Bestyrelsen drøftede og tog orienteringen til efterretning

5. Økonomi

Thomas fremlagde skolens halvårsregnskab for 2023 og kunne konkludere, at det ser fornuftigt ud i forhold til budget. Skolen indhenter det vigende optag i første halvår.

På nuværende tidspunkt bruges en del midler på indretning af skolen på Blangstedgårdsvej, det hænger sammen med, at der er aftalt et udbud.

I redegørelsen i bilag 5.2 om låneaktiviteter, fremgår det, at skolen regner med et overskud på grund af indlånsrenter

Beslutning: Bestyrelsen drøftede og tog orienteringen til efterretning

6. Evt.

Der var ikke bemærkninger til eventuelt

Underskrifter:

John Arly Henriksen
Formand
KKR

underskrift:


John Arly Henriksen (Oct 6, 2023 15:15 GMT+2)

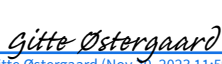
Hanne Skyum Pedersen
Næstformand
FOA

underskrift:


Hanne Skyum (Oct 10, 2023 10:46 GMT+2)

Gitte Østergaard
Direktør
Odense Kommune

underskrift:


Gitte Østergaard (Nov 30, 2023 11:59 GMT+1)

Irene Ravn Rossavik
Direktør
Middelfart Kommune

underskrift:


Irene Ravn Rossavik (Oct 6, 2023 11:58 GMT+2)

Sara Darling
Udpeget af Regionsrådet i
Syddanmark

underskrift:


Sara D B Jørgensen (Oct 8, 2023 09:41 GMT+2)

Britta Bang Larsen
Udpeget af UCL

Underskrift:


Britta Bang Larsen

Annette Muldager
Medarbejderrepræsentant

Underskrift:


Annette Muldager (Nov 7, 2023 12:57 GMT+1)

Signe Kaiser
Elevrepræsentant

Underskrift:


Signe Kaiser (Oct 6, 2023 13:04 GMT+2)

Bestyrelsesseminar

1. Ny strategi

Med udgangspunkt i tidligere drøftelser i bestyrelsen samt input fra skolens samlede ledergruppe præsenterer direktøren et udkast til ny strategi bestående af:

- En videreførelse af den tidligere strategis centrale element: Kultur som strategi (side 1)
- Nye, handlingsorienterede fokusområder for perioden 2024-2027 (side 2)

Der lægges op til en drøftelse af udkastet med særlig opmærksomhed på:

- at afklare ambitionsniveauet for det strategiske fokus på forpligtende alliancer med omverdenen
- bestyrelsens vurdering af og forventninger til skolens strategiske positionering mhp. bæredygtighed. Som baggrundsmateriale for sidstnævnte henvises til bilaget *Bæredygtighed på Social- og Sundhedsområdet. En undersøgelse af holdninger til, og forståelser af, bæredygtighed (2023)*.
- konsekvenser for den fremtidige strategiske linje i Videreuddannelsen

Formålet med drøftelsen er, at direktionen får retningsgivende input til at kunne færdiggøre et forslag til ny strategi fra 2024 samt strategi for Videreuddannelsen mhp. vedtagelse på bestyrelsesmødet i december 2023.

Konklusion: Bestyrelsen drøftede udkastet til en ny strategi bilag S.1.1. og gav input til strategien. Det næste skridt er at revidere udkastet i forhold til bestyrelsens input, hvorefter strategien vil blive indstillet til beslutning på bestyrelsesmødet i december

2. Fokuspunkter for resultatlønskontrakt 2024

I forlængelse af pkt. 1 drøftede bestyrelsen fokuspunkter for direktørens resultatlønskontrakt for 2024.

Drøftelsen skal fungere rammesættende for direktionens videre arbejde med at konkretisere indsatsområder i resultatlønskontrakten.

Bestyrelsen foreslog følgende fokuspunkter:

- Resultater på bæredygtighed, fx skemalægning som et bæredygtigt element.
- Etablere forpligtende alliancer, med eksterne interessenter i et med-uddanner perspektiv.
- Opnå flere positive resultater i forhold til lokale uddannelsesudvalg
- Udvikle undervisningsdifferentiering med særligt fokus på talentudvikling og udbyde det i 2024. Talent er ikke nødvendigvis rettet mod boglige kompetencer – men at eleverne får gode kompetencer til at udføre opgaver i praksis.
- Udvikle tiltag i forhold til innovationskompetencer
- Udvikle indsatser i forhold til arbejdsmiljø og social kapital (MTU)

- Det anbefales, at målene ikke bliver for bløde, så man kan måle på resultaterne. Desuden at målopfyldelsen matcher kompleksiteten af indsatsen

3. STUK's bestyrelsesstrategiske pejlemærker

STUK har publiceret en *Bestyrelsesstrategi for statsfinansierede, selvejende institutioner 2023-2025* (vedlagt som bilag), som har til formål at skabe en styrket dialog og et tættere samarbejde mellem STUK og bestyrelserne. Strategien fremhæver tre konkrete pejlemærker for bestyrelsernes arbejde med at fremme kvalitetsudvikling i uddannelsesudbuddene.

Bestyrelsen drøftede bestyrelsens arbejde relateret til pejlemærkerne som afsæt for, at der kan defineres en konkret og fokuseret handleplan for nye indsatser. Baggrundsmaterialet for drøftelsen var STUK's bestyrelsesstrategi samt forretningsordenen for Social- og Sundhedsskolen Fyns bestyrelse medsendt som bilag.

Bestyrelsens input til nye indsatser:

1. Bestyrelsen ønsker mere indsigt i uddannelserne, og hvordan skolen bedriver undervisning, for bedre at kunne vurdere kvaliteten af undervisningen. Det er fx et ønske at få input fra undervisere og elever på bestyrelsesmøderne.
2. Bestyrelsen ønsker at sikre de rette kompetencer i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen foreslår at udarbejde en kompetenceanalyse for den nuværende kompetencesammensætning, både for at kunne kvalificere det nuværende bestyrelsesarbejde såvel som at kunne vurdere det fremtidige behov for kompetencer.
3. Bestyrelsen vil gerne, at bestyrelsesarbejdet er aktivt og dialogbaseret og roser direktionen for gode input og servicering. Bestyrelsen har ønske om at mødes en halv time før bestyrelsesmøderne fx én gang om året, for at drøfte konkrete relevante emner. Der er desuden forslag om at bestyrelsen arbejder med systematisk evaluering også af bestyrelsen selv. Ligeledes at John udarbejder et introduktionsprogram for nye. Bestyrelsen ønsker også at indføre en fast praksis for overlevering til kommende deltagere.

Evalueringsselementet skrives ind i årshjulet

4. Afrunding og evaluering

Bestyrelsen udtrykte at processen for dagen havde været god med høj grad af medinddragelse, og det havde været spændende at tegne et nyt og andet billede af fremtiden i arbejdet med input til en ny strategi.

Samlet set en rigtig fin dag som var godt orkestreret.

Til det næste seminar er der ønske om lidt mere fysisk bevægelse, og at lokalerne skal være mere rummelige med mulighed for at kunne flytte sig rundt alt efter aktiviteterne.