

Opsamling på FGU FYN mødet med Uddannelsesforbundet 29.10.2019

Følgende er emner, som blev formidlet til rektor og ledergruppe fra dialog mellem Uddannelsesforbundet, TR og medlemmer. Ledergruppen har forholdt sig til emnerne i forhold til handlinger.

	Emne/spørgsmål/anbefaling	Handling /svar	Ansvarlig
	Fra mødet med rektor		
1.	Medarbejder ved ikke hvem de skal spørge om hvad?	Ledergruppen, skærper over for ansatte, at indgangen er nærmeste leder og udfolder nærmere strukturen på den enkelte skole og for institutionen	Ledergruppen
2.	Elevregistrering og det bliver ikke brugt til noget	PT anvendes det pædagogisk og fra januar kan det via UDDATA også anvendes i forhold til skoleydelsen	Lederansvarlige
3.	Fælles IT løsninger Der er ikke noget fælles drev	Der arbejdes på at skabe fælles drev skal være på plads i 2019. I 2020 får vi en fælles platform.	Lederansvarlige
4.	Forslag om at der er tillidsrepræsentanter på alle skoler samt suppleanter (intet krav om uddannelse, funktionstillæg, kun forbrugt tid)	Det giver god mening med en TR suppleant på de to afdelinger i Assens og Nordfyn som ikke har det. Arbejdet er i gang.	Sally/Inger og Christoffer Per/Per og Jonas
5.	Adskil tillidsmandsarbejdet fra arbejdet med arbejdsmiljøorganisationen. De skal først stå stærk i deres roller	Vi etablerede en enstrenget organisering i september. Vi træner både tillidsfolk og AMR konsulenter i deres roller.	Vibeke, Hanne og Gitte
	Fra medlemsmødet: Hvordan opfatter medlemmerne det generelt.		
6.	Lærlinge – masser problemer med at have lærlinge i FGU	Lærlinge mener vi fint kan integreres i FGU. Problemerne skal frem, så vi kan finde løsninger. På skoler med lærlinge vil udfordringerne blive efterspurgt og på skole og institutionsniveau vil vi finde løsninger	Lederne Tina og Helle H
7.	Oplever ikke det er 1 institution med pædagogisk ledelse. Medlemmer havde håbet, det var samordnet. Ønske om genkendelighed og ensartethed i stedet for forskellige skoler med 7 forskellige svar. At elever fik det samme og havde vilkår, som fx elevtimal. At bortvist elev fra en skole ikke fortsætter på anden skole.	Det er en vigtig drøftelse at komme frem til hvor det er hensigtsmæssig skolerne er ens og hvor lokale forskelle er til fordel for elever og ansatte. I pædagogiske udvalg, ledergruppen og Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget arbejdes der på de fælles rammer og hele tiden med blik for hvor der skal være tydelig institutions ens rammer, og hvor den lokale forskellighed er en gavnlig mulighed	Rektor
8.	Mere pædagogisk ledelse. Der er meget er brandslukning, som gør det–	Kompetenceudvikling i pædagogisk ledelse vil styrke den	Rektor

	vilkårligt. Hvornår er der normal tilstand?	pædagogiske ledelse, som vi helt klart prioriterer. Næste år vil der være mere pædagogisk ledelse, idet lederne har måtte bruge meget tid på drifts, lokale, administrative opgaver, undervisning, brandslukningsopgaver, IT – ting som ikke har været etableret og ikke har fungeret. Flere og flere ting falder på plads og så bliver der tid til pædagogisk ledelse.	
9.	Forskellige regler for tilstedeværelse, overarbejde – forberedelses muligheder.	Det vil vi drøfte i ledergruppe og Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget så vi får hensigtsmæssige rammer for arbejdet.	Samarbejds miljøudvalgs formandskabet
10	Efterlyser adfærdsregler spilleregler, kompetencefordeling – hvem må hvad – hvem har hvilke kompetencer behov for skriftliggørelse – hvem der bestemmer hvad.	I 2020 vil vi i ledergruppen behandle spilleregler, kompetencefordeling mv ud fra FGU FYNs organisation, værdier, strategi, som så bliver behandlet i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget	Rektor
11	I er for utydelige – kompetenceudvikling hvad skal der ske med det – det er rigeligt – kunne man stoppe det og genstarte det – de ved ikke om de skal aflevere – det er ikke opfanget – mere skriftlige om en lang række informationer	Vi vil beslutte FGU FYNs informations og kommunikations strategi i Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget. Få den konkret arbejdet med på skolerne via skoleudvalgene, så kommunikation og information bliver så hensigtsmæssig, effektiv og respektfuld som mulig. Vi vil vægte at information i højere grad bliver skriftlig. Vi vil vægte hurtigst muligt at få platforme og/eller drev, så det er let for ansatte at finde oplysninger og informationer. Kompetenceudviklingen fortsætter, men hele tiden med blik for om aktiviteter skal rykkes, som vi netop har gjort i forhold til 8.11.2019. Her er Pædagogisk Udvalg væsentlig i prioriteringen.	Rektor og lederansvarlig
12	Mangler opgaveoversigt, som er en opgaveoversigt. Opgaveoversigt skal skabe klarhed: hvilke opgaver og hvor meget de vejer – så medarbejder opleve hvor stor andel til forskelligt og min leder forventer at jeg kan løse – ikke en færdig manual – budget for hvor stor andel af - anbefale fælles skabelon og nærmeste leder og medarbejder udfylder	Ambitionen er at FGU FYN medarbejdere får ens opgaveoversigt for 2020 via beslutning i Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget	Samarbejds- og arbejdsmiljø formandskabet

13	Forberedelses muligheder – lærerne har brug for hvor meget tid de har – og forberedelse kan være afhængig af – når noget spiser forberedelsen, må man bruge tid derhjemme – at de ved de har den forberedelse – spises op – det er det de oplever i øjeblikket og vikar spøgelset.	Rammer for forberedelse vil blive drøftet i ledergruppen til behandling i Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget.	Ledergruppen
14	Dårlig tid til at forberede sig sammen – klogere på respektive fagligheder, de har brug for hinandens fagligheder – nedsæt tid med elever – frigør tid til – skab rum – ikke tre til fire	I 2020 er planen at der etableres faggrupper og tid til faglig sparring.	Ledergruppen
15	Større indsigt i hvad det kræver at være almen lærer, som om det kun er produktionsskole – ikke favnet almene lærere – deres potentiale.	Oplæg 29. nov. med fokus på sammenhæng mellem AGU og PGU/EGU. Vi vil i ledergruppen øge fokus på at både almenfaglærernes kompetencer kommer i spil. Krav til faggrupperne, samt det tværprofessionelle samarbejde bliver en del af kompetenceudviklingen	Ledergruppe Pædagogisk udvalg Samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen
16	Teamene: hvad er det for kompetencer der ligger i teamene – hvor er deres råderum – det er de fuldstændig uafklaret om – skriftliggør, hvad de må – formelle – anerkende at lærerne har brug for formelle fora – nogen fungere i kaos og nogen fungerer ikke – ikke en baggrund – klare strukturer	Vi vil arbejde på at tydeliggøre rammer og råderum for teamene – hvor noget vil være generelt for FGU FYN og noget vil være lokalt, i det kultur og størrelse er forskellig fra skole til skole.	Ledergruppen.
17	Undervisningsmaterialer – behov for typer materialer – digitale platforme	Meget er kommet og mere er på vej	Pædagogisk udvalg.
18	Det digitale afsnit – computere til elever – få anskaffet låne computere	Mængde og muligheder drøftes i ledergruppen i respekt for elevers behov, FGUs vægtning af digitalisering og institutionens økonomi.	Ledergruppen
19	Hvor længe de digitale platforme er åbne	Til og med november	IT ansvarlig
20	Målgruppevurdering – behov for dialog med KUIerne – Målgruppevurderingerne er for lange. Der er elever som ikke burde gå her. Kommunerne har pligt til at finde støttemuligheder – det skal I gøre kommunerne gøres opmærksom på	Vi er i godt samarbejde med KUIerne og samarbejder med dem om hvordan vi udvikler indskrivning, støttemuligheder og at det er de elever der har gavn af FGU som indskrives på FGU. Ledere og vejledere på FGU skolerne indgår i dette arbejde.	Lederansvarlige for området

21	Forløbsplanerne er uklare	Det er et udviklingsområde, som intensiveres i 2020, når vi har UDDATA etableret til det	Lederansvarlige for området
22	Anbefaler Falck Health care – godt at have en sådan system/ordning – kan godt kontakte uden at sige det til ledelsen – kan undgå sygemeldinger – de giver kun de tilbud de sagligt funderet ser behov for – i en fusionsproces bør man have – man har ikke set – folk med tåre i øjnene –	Det drøftes i ledergruppen og behandles i Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget.	Rektor
23	Jacob har været her og forstyrret – så længe der ikke er en ordentlig bane – det er ikke godt nok – ud af de klasselokaler de oplever rokket ved præmissen –	Læringskonsulent Jacob har kun mødt få medarbejdere. D. 29.11.2019 kommer Jacob og møder alle pædagogiske ansatte i FGU FYN, hvor vi tror på at der kan ske forventningsafstemning og en mere tryk forståelse af rammer og muligheder for FGU pædagogik og didaktikken og det i en etableringsfase	Rektor
24	Madordning – man skal op i et ordentligt måltid mad – der er støj omkring madordningen- forskelligheden på adresserne – beslut i Samarbejdsudvalget min anbefaling	Det har været nødvendigt at etablere en midlertidig ordning, efter oplæg fra dem der laver maden. Når det kan lade sig gøre tages madordningen op igen, evalueres	Helle H.
Fra TR mødet			
25	Det er vigtigt at I ved det er en anden ledelse der er behov for end den tidligere – pædagogisk leder, ordentlig tone, adresserer problemer på tomandshånd, behandler hinanden værdigt – kommunikations form	Ja	Rektor
26	Det her fordrer en anden type ledelse – nu mere gængse krav – og for Gitte, at lede på distance ledelse – hvilke forventninger gensidigt har Gitte til mellemledere og mellemledere til Gitte	Vi vil tage en forventningsafstemning Gitte og ledergruppe.	Rektor
27	Skoleledelsens er for stort og forvaltes forskelligt – for lidt genkendeligt over hele institutionen – for meget som burde være centralt – decentralt – tid til TR arbejde – oplever med lokale – man har den nødvendige tid – akkord kan man det – aftale belagt – hvis to parter synes det er det rigtige tal – der vil gå forskellig tid – retningslinjer – ønsker man akkord – tag en snak om det	Rammer for TR arbejdet er i proces	Samarbejds- og arbejdsmiljø formandskabet

28	Hvis I laver team – det klarer I selv – overnormere team – så de kan overnormere, så de kan arbejde foran – træk centralt vikarværk en anden måde at håndtere - TR overbelægges med tid – have ret mange tomme kalorier	Rammer for TR arbejdet er i proces	Samarbejds- og arbejdsmiljø formandskabet
29	Kompetencer – de overdragede medarbejdere bliver flere gange spurgt ind til deres kompetencer, hvilket de tidligere har svaret på.	Vi er ved at få registreret alle data på den enkelte ansatte. Det vil gøre det muligt at trække information ud om, hvem der kan undervise i hvad.	HR og ledelsen
30	Standard løsning på IT	Er på vej	IT ansvarlig
31	Manglende ledelse af almen	Pædagogisk udvalg har også denne del med i sit arbejde. Pædagogisk ledelse	Pædagogisk udvalg
32	Produktionsskole lagt ned over	Nej det er ikke vores holdning og oplevelse. Vi skal i dialog om dette, så det bliver en ny fælles kultur.	Rektor
33	TR er ikke blevet af løftet	Vi er i proces med at finde ud af tillæg til TR og AMR arbejdet	Rektor
34	Tidsbegrænset ansættelser	Rektor går i dialog med relevante HR.	Rektor
35	Registrerings problem – it – anbefaling – klare meldinger, hvornår ting bliver normale – brug for klare billeder på fremtiden – bedre være i slutdatoen – hvornår hvad – Nyhedsbrev – skriftlighed – ikke sms – ordentlige udmeldinger på skrift – hvordan skal det være – ændringer – ledelse pr. sms	Vi vil styrke vores information og skriftlighed og udarbejde strategi på området i 2020 og få det behandlet i Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget	Lederansvarlig
36	Der skal være en god tone	Det er vi helt enige i. Vi vægter højt, at vi har en respektfuld dialog i et værdsættende og anerkende sprog.	Rektor og ledergruppen
	Uddannelsesforbundets anbefaling til medlemmerne:		
37	Stil ikke så mange spørgsmål	Stil gerne spørgsmålene til os i FGU FYN ledere, så bærer vi dem videre	
38	Brug energi på at komme med løsninger, og bær det ind i samarbejdsudvalget –	Ja gerne. Til skoleudvalgene, som giver dem videre til Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget	