



Bestyrelsen
Rødovre Gymnasium

Hendriksholms Boulevard 28
2610 Rødovre
EAN 5798-000-557-963
Telefon +45 45 11 53 00
Telefax +45 45 11 53 01
rg@rg.dk
www.rg.dk

Rødovre, 29. maj 2017
Sagsbeh. PO/ij

Der indkaldes hermed til bestyrelsesmøde

Tirsdag den 6. juni kl. 15:30 på gymnasiet

Dagsorden:

- 1) Godkendelse af dagsorden
- 2) Godkendelse af referat af mødet den 21. marts 2017 (Bilag 1)
- 3) Regnskabsrapportering for 1. kvartal 2017 (Bilag 2a, 2b og 2c)
- 4) APV og APV handlingsplan
Handlingsplanen tager udgangspunkt i den forrige handlingsplan,
de væsentlige ændringer og nye punkter er tilføjet med rødt.
Hovedrapporten vil blive gennemgået i forhold til
overordnede tendenser. (Bilag 3a og 3b)
- 5) Ligestillingsloven og bestyrelsessammensætning (orientering)
- 6) Status på reformimplementering og Pædagogiske indsatområder
næste år. (Orientering) (Bilag 4)
- 7) Status på ledelsesorganiseringen (orientering)
- 8) Administrative fællesskaber og EU dataforordningen (orientering)
- 9) Byggestop og musikhus
- 10) Evt.

Der vil blive serveret en let anretning efter mødet.

Afbud til spisning skal ske senest fredag den 2. juni kl 12:00

Med venlig hilsen

Billy Adamsen
formand

Peter Ditlev Olsen
rektor

Ved afbud efter kl. 15.00 kan der ringes direkte på tlf. nr. 4511 5303 eller på tlf. nr. 4511 5302.
Ønsker du materialet udleveret i papirform på mødet, så send en mail.

31. oktober 2016

Rødovre Gymnasium

Afdækning af Professionel Kapital efteråret 2016

Bestående af:

- Ledelse
- Lærere
- TAP

Læservejledning

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål om den samme egenskab ved arbejdsmiljøet, for eksempel "indflydelse i arbejdet". I de fleste tilfælde er der stillet 2 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der anvendt 1, 3 eller 4 spørgsmål.

Benchmark og mulige sammenligninger

Besvarelsene på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. Landsgennemsnittet er baseret på nogle landsdækkende undersøgelser af danske lønmodtageres arbejdsmiljø gennemført i 2005, 2010 eller 2012. Der foreligger et benchmark for alle på nær seks dimensioner. For hver dimension er svarmønstret illustreret ved hjælp af en eller flere søjler. Ud over en søjle for den gruppe, rapporten handler om, angiver en søjle resultatet for den samlede arbejdsplads og/eller den samlede undersøgelse af Professionel Kapital. Benchmarket er illustreret ved hjælp af en stiplede linje.

Først en oversigt

Allerførst i rapporten er der en samlet oversigt, hvor man kan se resultaterne for den gruppe, som rapporten handler om. Her er der også sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mere end 7,5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mere end 7,5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I de øvrige tilfælde er der brugt en gul farve. På denne måde skulle man ved hjælp af et enkelt blik kunne danne sig et første indtryk af resultaterne.

Nærmere detaljer

De nærmere resultater om de enkelte dimensioner fremgår så af de følgende sider. Her kan man også se, hvilke spørgsmål de enkelte dimensioner er baseret på samt besvarelsene på de enkelte spørgsmål sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**.

Sådan udregnes scorer

De aller fleste af spørgsmålene i undersøgelsen har fem svarmuligheder. Disse tildeles en score på 0, 25, 50, 75 og 100 point. På dette grundlag udregnes der en gennemsnitlig score for svarpersonerne. Når der indgår flere spørgsmål i en dimension, udregnes gennemsnittet for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. En høj score svarer til en høj værdi på dimensionen. Fx betyder en høj score for arbejdsomængde, at arbejdsomængden opleves som høj. Bemærk, at dimensionen Mobning er opgjort i procent, så man her får andelen, der har været vidne til mobning.

Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

Det er vigtigt at være klar over, at der ikke er tale om nogen karakterbog eller dom. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om en rød farve faktisk signalerer et problem. Det kan kun afgøres af dem, som rapporten handler om.

Udviklingsoversigt

	Rødovre Gymnasium 2016	Rødovre Gymnasium 2015		
Svarprocent:	84.8% (89 besvarelser, 105 respondenter)	53.3% (56 besvarelser, 105 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2015 point (0-100)	2016 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	-	68.5	-
Social kapital	63.7	68.9	68.9	0.0
Tillid	68.0	75.0	72.9	-2.1
Retfærdighed	59.4	62.7	64.9	2.2
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	75.3	74.6	-0.7
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	54.0	54.2	0.2
Human kapital	66.3	76.3	73.4	-2.9
Beslutningskapital	-	-	63.3	-
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	62.1	62.2	0.2
Kriterier for kvalitet	-	56.0	58.3	2.3
Eleverne: Manglende motivation	-	57.4	56.8	-0.5
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	48.0	47.1	-1.0
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	37.0	39.6	2.6
Jobfaktorer				
Arbejdsomængde	45.5	53.6	51.0	-2.6
Indflydelse i arbejdet	74.0	74.1	73.7	-0.4
Mening i arbejdet	74.9	86.2	84.4	-1.8
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	61.5	59.5	-2.1
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	63.6	61.9	-1.7
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	61.6	59.8	-1.8
Anerkendelse fra eleverne	-	60.3	60.5	0.2
Anerkendelse fra samfundet	51.3	55.0	51.1	-3.9
Mobning	29.1%	12.5%	13.8%	1.3%-point
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	59.6	56.4	-3.2
Loyalitet	63.8	79.7	78.8	-0.9
Tilfredshed med arbejdet	77.8	83.3	82.2	-1.1
Engagement i arbejdet	74.2	84.8	81.0	-3.9
Helbred og velbefindende				
Stress	29.0	33.0	31.4	-1.6
Udbrændthed	30.8	39.3	36.2	-3.1
Søvnbesvær	19.4	28.6	28.8	0.3
Selvurderet helbred	63.9	59.4	62.5	3.1

Forklaring

- Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side

Oversigt

Svarprocent: **84.8%** (89 besvarelser, 105 respondenter).

	2016 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	68.5	-	-
Social kapital	68.9	63.7	5.2
Tillid	72.9	68.0	4.9
Retfærdighed	64.9	59.4	5.5
Samarbejdet mellem kolleger	74.6	75.9	1.3
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	54.2	55.4	1.2
Human kapital	73.4	66.3	7.1
Beslutningskapital	63.3	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	62.2	69.6	7.4
Kriterier for kvalitet	58.3	-	-
Eleverne: Manglende motivation	56.8	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	47.1	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	39.6	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsomængde	51.0	45.5	5.5
Indflydelse i arbejdet	73.7	74.0	0.3
Mening i arbejdet	84.4	74.9	9.5
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	59.5	53.7	5.8
Anerkendelse fra ledelsen	61.9	64.3	2.4
Anerkendelse fra kollegerne	59.8	74.5	14.7
Anerkendelse fra eleverne	60.5	-	-
Anerkendelse fra samfundet	51.1	51.3	0.2
Mobning	13.8%	29.1%	15.3%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	56.4	40.9	15.5
Loyalitet	78.8	63.8	15.0
Tilfredshed med arbejdet	82.2	77.8	4.4
Engagement i arbejdet	81.0	74.2	6.8
Helbred og velbefindende			
Stress	31.4	29.0	2.4
Udbrændthed	36.2	30.8	5.4
Søvnbesvær	28.8	19.4	9.4
Selvurderet helbred	62.5	63.9	1.4

Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

- Rød – indikerer punkter, man bør tillægge ekstra opmærksomhed
- Gul – indikerer, at man ligger omkring benchmarket Landsgennemsnit
- Grøn – indikerer ressourcer
- Farveløse – indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen

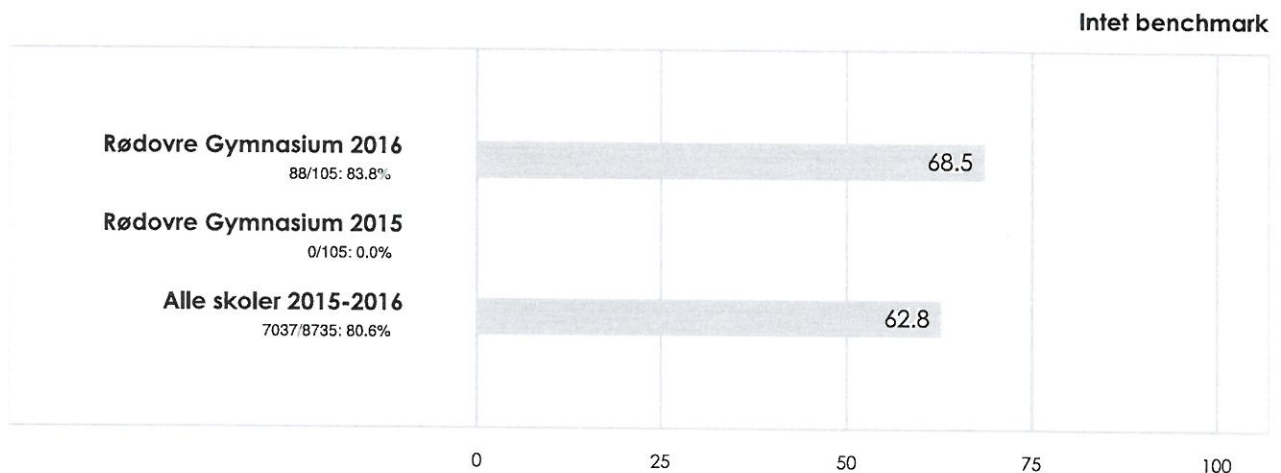
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

01 Professionel kapital

Begrebet professionel kapital blev for nogle år siden introduceret af forskerne Hargreaves og Fullan, og begrebet har vundet stor udbredelse og anerkendelse. Ifølge de to forskere består professionel kapital af tre elementer: Social kapital, human kapital og beslutningskapital. Beslutningskapital er et begreb, som de to forskere har udviklet, mens de to øvrige begreber er velkendte i den internationale forskning.

Scoren for professionel kapital er et gennemsnit af scorerne for de tre dimensioner (se de følgende sider):

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

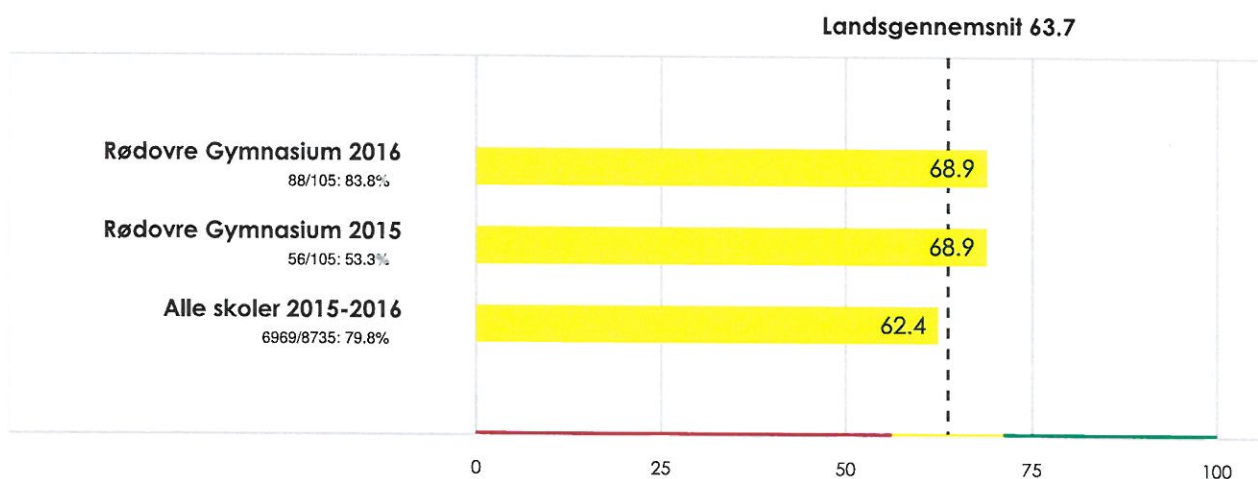


02 Social kapital

Social kapital er en egenskab ved arbejdspladsen (fx en skole), der består af tre grundelementer: Tillid, retfærdighed og samarbejde. Forskningen viser, at arbejdspladser med nogenlunde samme ydre betingelser kan have meget forskellig social kapital. Arbejdspladser med høj social kapital har som hovedregel højere ledelseskvalitet, bedre trivsel og engagement samt højere kvalitet og produktivitet.

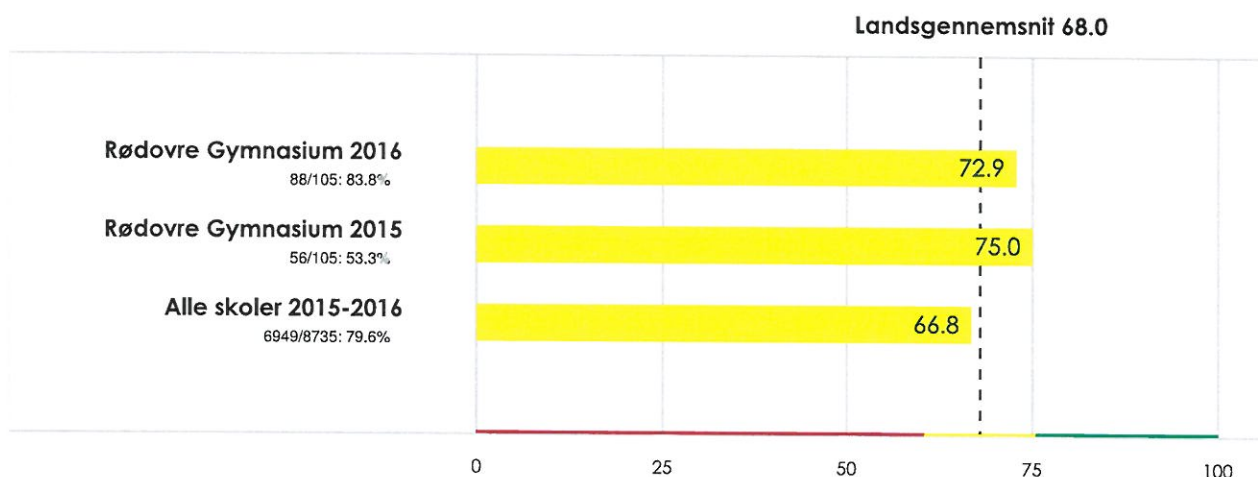
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



03 Tillid

Tillid er et nøgleord til forståelsen af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Det modsatte af tillid er kontrolsystemer og overvågning.



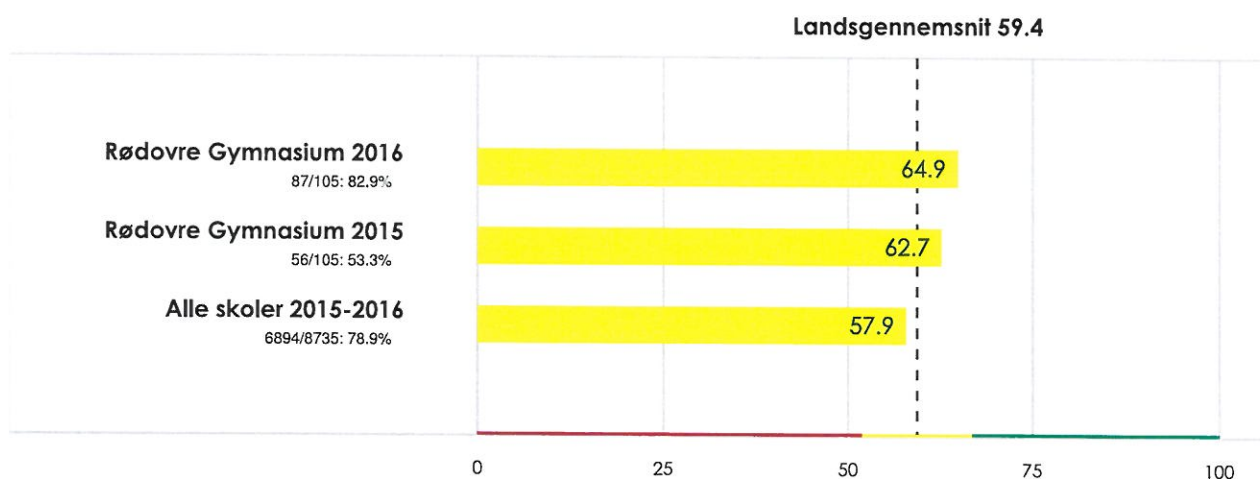
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (88 svar)	23.9% (42.9%)	63.6% (44.6%)	12.5% (12.5%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (87 svar)	12.6% (10.7%)	48.3% (50.0%)	35.6% (37.5%)	3.4% (1.8%)	0.0% (0.0%)

04 Retfærdighed

Retfærdighed er en central værdi på arbejdspladsen såvel som i resten af samfundet. Retfærdighed handler både om proces og resultat. Altså både om den måde, tingene bliver afgjort og besluttet på, og det resultat, der kommer ud af det. Hvis medarbejderne ikke føler sig behandlet retfærdigt og med respekt, vil det have en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte.



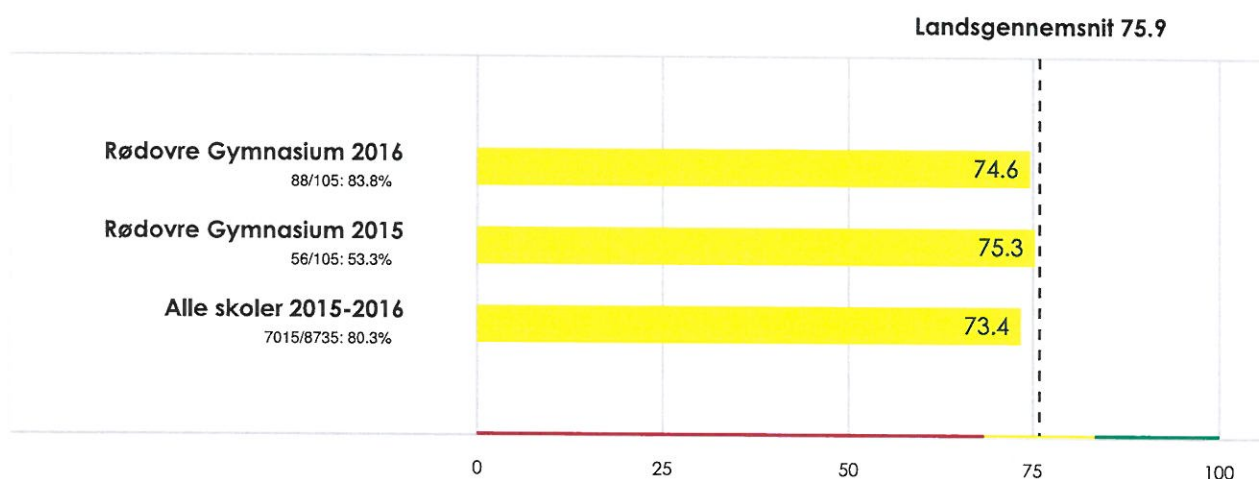
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (84 svar)	6.0% (5.6%)	48.8% (42.6%)	40.5% (46.3%)	4.8% (5.6%)	0.0% (0.0%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (83 svar)	9.6% (3.6%)	49.4% (50.9%)	38.6% (38.2%)	2.4% (7.3%)	0.0% (0.0%)

05 Samarbejdet mellem kolleger

Samarbejdet mellem kollegerne indbyrdes kaldes somme tider "samlende social kapital" eller **bonding**. Sammen med tillid og retfærdighed udgør samarbejdet virksomhedens sociale kapital. Et godt samarbejde har en dobbelt effekt: Dels løser man kerneopgaven bedre, når man samarbejder og videndeler, og dels giver et godt samarbejde bedre trivsel og engagement.



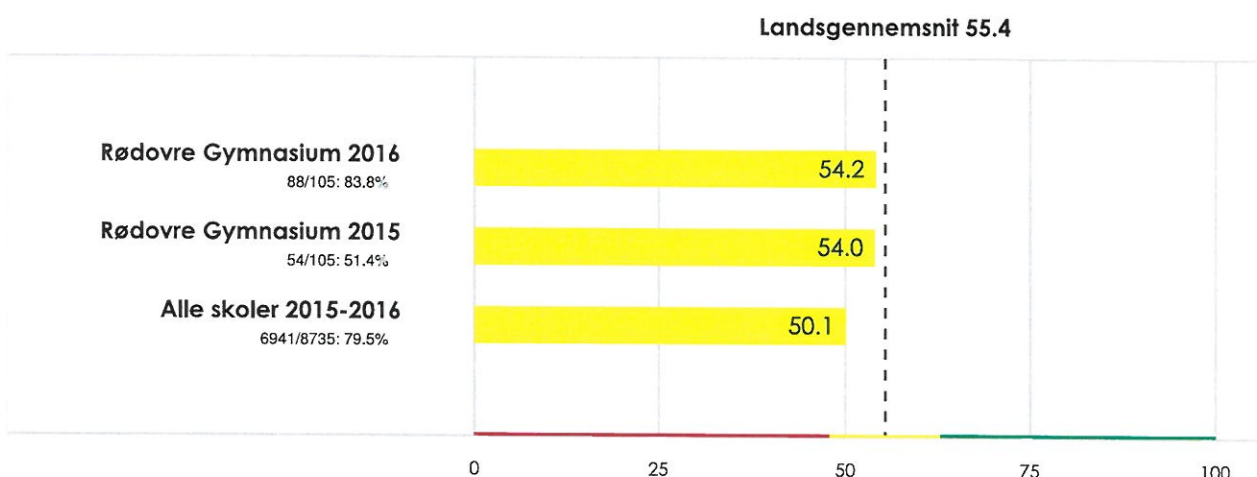
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (88 svar)	4.5% (3.6%)	51.1% (50.0%)	39.8% (44.6%)	3.4% (1.8%)	1.1% (0.0%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (88 svar)	31.8% (32.7%)	52.3% (50.9%)	14.8% (14.5%)	1.1% (0.0%)	0.0% (1.8%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (88 svar)	19.3% (30.4%)	67.0% (57.1%)	13.6% (10.7%)	0.0% (1.8%)	0.0% (0.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (88 svar)	35.2% (35.7%)	53.4% (48.2%)	8.0% (16.1%)	2.3% (0.0%)	1.1% (0.0%)

06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne

Samarbejdet med ledelsen kaldes undertiden "forbindende social kapital" eller **linking**, og er lige som det "vandrette" samarbejde en del af den sociale kapital. Det er vigtigt, at samarbejdet foregår på en måde, så at man kan modtage og have glæde af både støtte og feedback fra ledelsen. Dette kræver, at der er en høj grad af tillid mellem ansatte og ledelse.



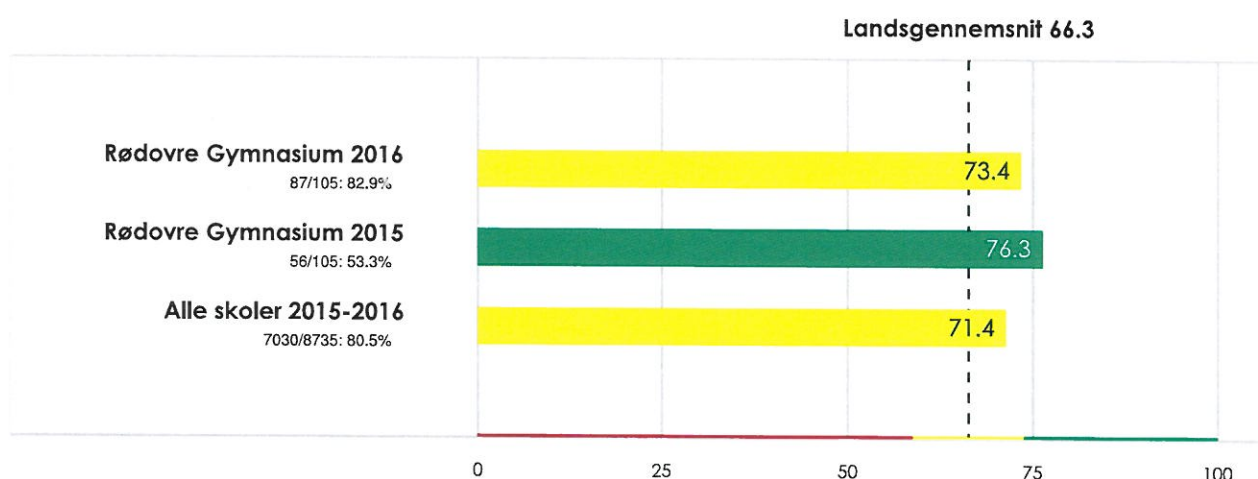
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (86 svar)	4.7% (5.9%)	25.6% (25.5%)	36.0% (41.2%)	22.1% (21.6%)	11.6% (5.9%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (88 svar)	20.5% (13.0%)	40.9% (42.6%)	28.4% (31.5%)	6.8% (11.1%)	3.4% (1.9%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (87 svar)	3.4% (3.7%)	18.4% (24.1%)	49.4% (38.9%)	24.1% (25.9%)	4.6% (7.4%)

07 Human kapital

Hos forskerne Hargreaves og Fullan er human kapital en af de tre komponenter, som tilsammen udgør undervisningsinstitutionens **professionelle** kapital (de to øvrige er social kapital og beslutningskapital). Human kapital er betegnelsen for den enkeltes samlede kvalifikationer, evner og kompetencer. Begrebet omfatter ikke blot de faglige kompetencer, men også empati og følelsesmæssig intelligens.



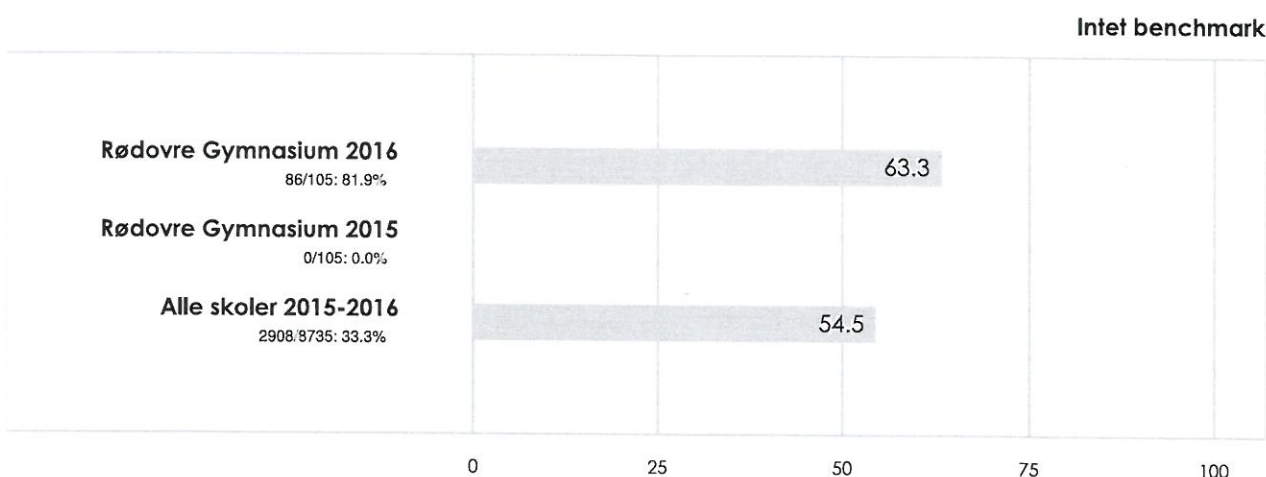
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (87 svar)	23.0% (27.8%)	50.6% (51.9%)	16.1% (13.0%)	4.6% (5.6%)	5.7% (1.9%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (87 svar)	29.9% (39.3%)	48.3% (41.1%)	20.7% (14.3%)	1.1% (5.4%)	0.0% (0.0%)

08 Beslutningskapital

Medarbejdere ved undervisningsinstitutioner skal ofte træffe beslutninger i situationer, der er komplekse, hyppige og meget forskellige. I sådanne situationer kan man ikke slå beslutningerne op i en manual eller håndbog. Forskerne Hargreaves og Fullan bruger betegnelsen **beslutningskapital** til at beskrive evnen til at træffe fagligt velfunderede beslutninger i sådanne situationer. På institutioner med høj social kapital vil der være høj beslutningskapital og høj grad af enighed omkring vigtige beslutninger.



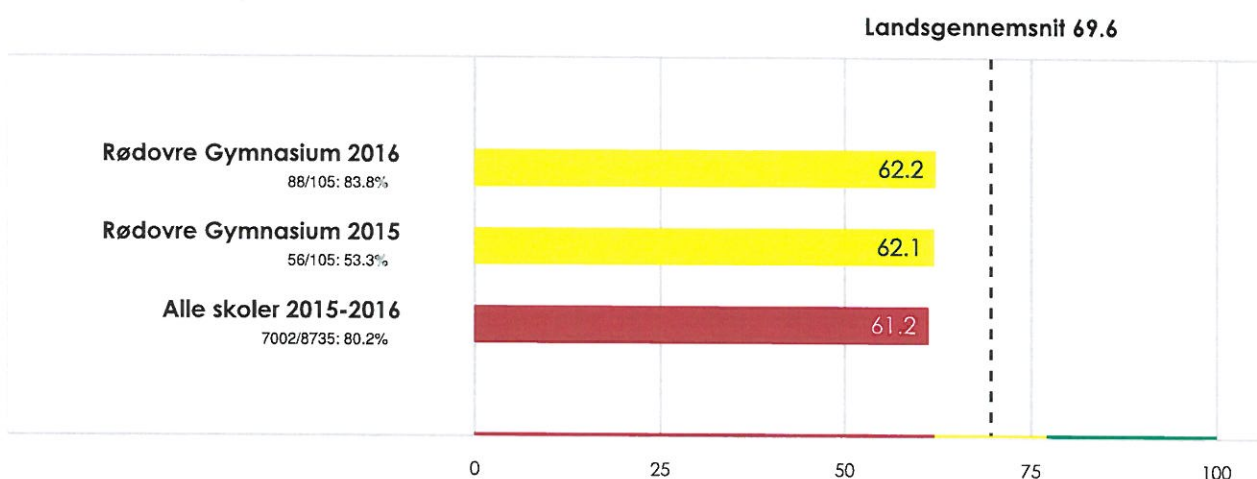
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (84 svar)	3.6% (3.6%)	53.6% (33.9%)	39.3% (57.1%)	3.6% (5.4%)	0.0% (0.0%)
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (83 svar)	7.2% (10.9%)	48.2% (58.2%)	43.4% (30.9%)	1.2% (0.0%)	0.0% (0.0%)
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (80 svar)	5.0%	43.8%	46.3%	3.8%	1.3%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (81 svar)	14.8%	56.8%	25.9%	2.5%	0.0%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (86 svar)	2.3%	26.7%	59.3%	11.6%	0.0%

09 Oplevet kvalitet

Kvalitet i løsningen af kerneopgaven har tre facetter: Faglig kvalitet, organisatorisk kvalitet og oplevet kvalitet. Den oplevede kvalitet kan handle om elevernes/forældrenes oplevelse, men også om den ansattes oplevelse af kvaliteten i arbejdet. I dette spørgsmål fokuseres der på, om den ansatte selv er tilfreds med kvaliteten. Hvis de ansatte ikke selv kan "stå på mål for" kvaliteten i undervisningen, er der grund til at se nærmere på sagen. Det er afgørende for engagement og stolthed, at der er høj kvalitet i arbejdet.



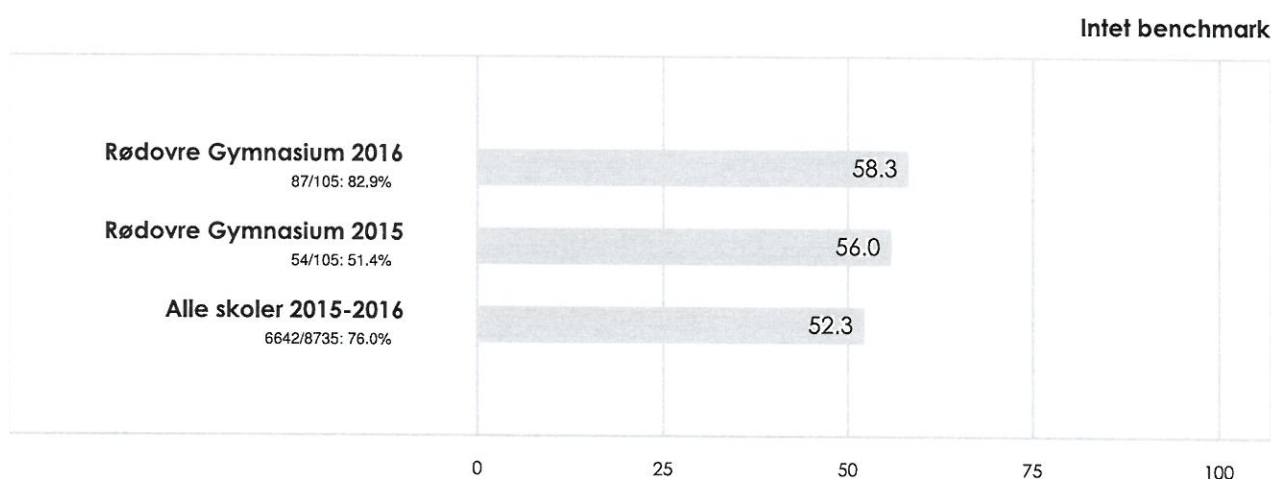
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.7) Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (88 svar)	9.1% (7.1%)	35.2% (42.9%)	51.1% (42.9%)	4.5% (5.4%)	0.0% (1.8%)

10 Kriterier for kvalitet

Det kan ofte være et problem, at kerneopgaven er uklar, og at der er uklare kriterier for kvalitet. Hvis dette er tilfældet, kan der være usikkerhed og uenighed omkring, hvordan man løbende kan arbejde for at forbedre kvaliteten i undervisningen. På undervisningsinstitutioner med høj social kapital vil der være en høj grad af enighed omkring kriterier for kvalitet.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.8) Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads?	5.7%	29.9%	56.3%	8.0%	0.0%
(87 svar)	(5.6%)	(25.9%)	(57.4%)	(9.3%)	(1.9%)

11 Eleverne: Manglende motivation

Elevernes motivation – eller mangel på samme – har stor betydning for deres læring, for klimaet blandt eleverne og for lærernes trivsel og engagement. Elevernes motivation afhænger både af ydre forhold og af undervisningens kvalitet. Emnet diskuteres meget i medierne og blandt undervisere, men der er ikke meget viden om problemets omfang. Det er derfor vigtigt at få belyst, hvordan lærerne oplever situationen.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elevernes manglende motivation.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (77 svar)	3.9% (0.0%)	33.8% (39.2%)	49.4% (52.9%)	11.7% (5.9%)	1.3% (2.0%)

12 Eleverne: Støj og uro i timerne

En række undersøgelser synes at vise, at støj og uro er en gene for både elever og lærere i danske skoler. Støj og uro er en stressbelastning for lærere og elever, og det er rimeligt at antage, at undervisningens kvalitet også lider skade. Det er derfor vigtigt at få kortlagt problemets omfang med henblik på at tackle det på de bedst mulige måder.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af støj og uro i timerne.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (77 svar)	1.3% (0.0%)	22.1% (29.4%)	48.1% (41.2%)	20.8% (21.6%)	7.8% (7.8%)

13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

Både i medierne og i diskussioner blandt lærere bliver det ofte gjort gældende, at en stigende andel af eleverne har ganske store sociale og psykiske problemer. I det omfang dette faktisk er tilfældet, stiller det store krav til både undervisningen og til koordinering med psykologer, sociale myndigheder og andre. Der savnes valide undersøgelser af problemets omfang og konsekvenser i de gymnasiale uddannelser.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elever med sociale eller psykiske problemer.



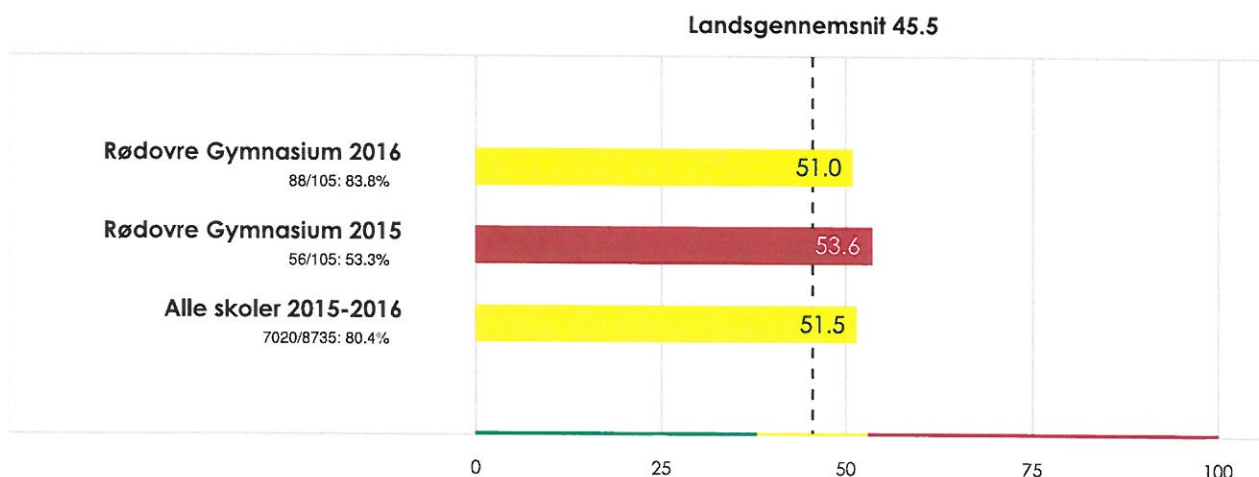
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
8.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (77 svar)	1.3% (0.0%)	9.1% (0.0%)	42.9% (58.0%)	40.3% (32.0%)	6.5% (10.0%)

14 Arbejdsmængde

Arbejdsmængde handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de to spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.



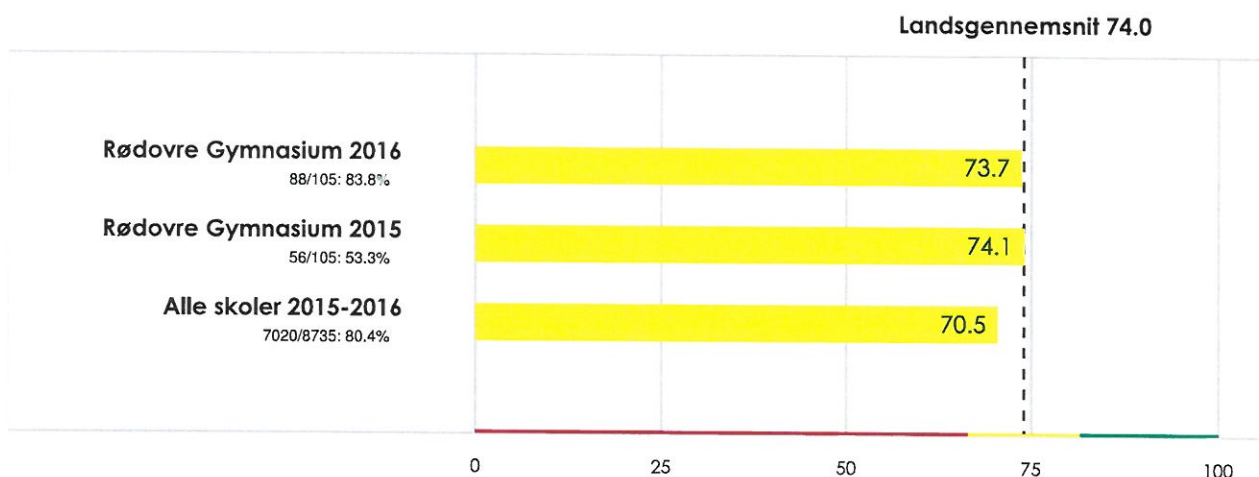
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (88 svar)	6.8% (8.9%)	56.8% (58.9%)	31.8% (30.4%)	4.5% (1.8%)	0.0% (0.0%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (88 svar)	0.0% (0.0%)	10.2% (12.7%)	37.5% (34.5%)	36.4% (43.6%)	15.9% (9.1%)

15 Indflydelse i arbejdet

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



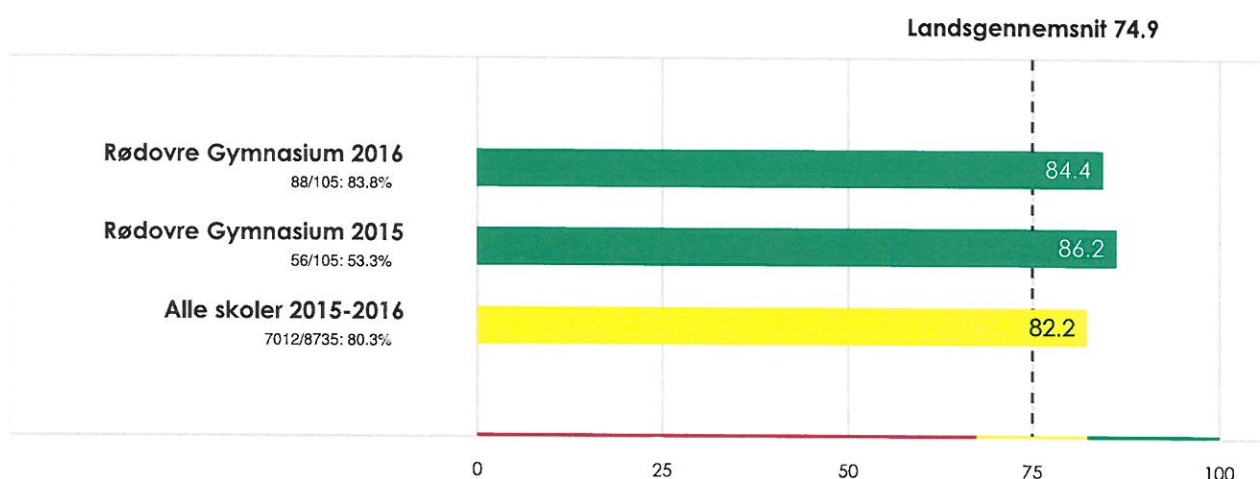
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (88 svar)	26.1% (30.4%)	69.3% (66.1%)	4.5% (3.6%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (88 svar)	9.1% (9.1%)	51.1% (52.7%)	38.6% (32.7%)	1.1% (5.5%)	0.0% (0.0%)

16 Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er "lodret", dvs. at arbejdet eller produktet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er "vandret", dvs. at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde.



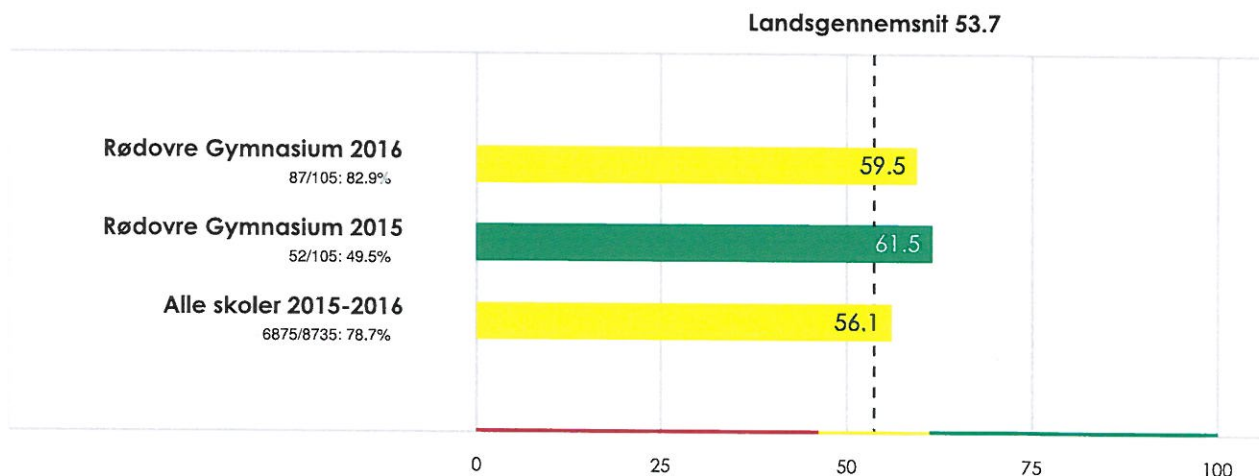
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (88 svar)	35.2% (41.1%)	52.3% (41.1%)	12.5% (17.9%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (88 svar)	53.4% (66.1%)	45.5% (33.9%)	1.1% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

17 Ledelseskvalitet

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte. Ledelseskvalitet anses for at være en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.



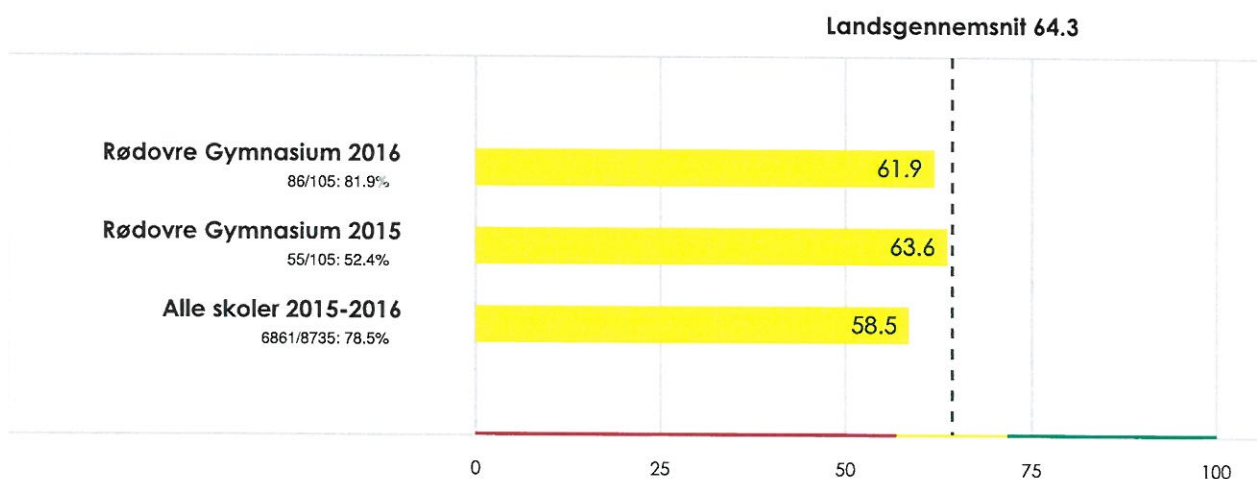
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (86 svar)	12.8% (11.5%)	36.0% (38.5%)	32.6% (32.7%)	10.5% (15.4%)	8.1% (1.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (87 svar)	11.5% (9.6%)	37.9% (42.3%)	34.5% (38.5%)	12.6% (7.7%)	3.4% (1.9%)

18 Anerkendelse fra ledelsen

Anerkendelse er en meget central faktor i det psykiske arbejdsmiljø. Anerkendelse er ikke det samme som ros. Faktisk kan for meget ros uden grund (skamros) være tegn på manglende anerkendelse. Anerkendelse handler om at blive set og accepteret som den, man er, om at få uddelegeret relevante og vigtige opgaver og om at blive lyttet til, når man fremsætter forslag. Hvis et forslag ikke bliver taget til følge, kan det også være et vigtigt tegn på anerkendelse at få en fyldestgørende forklaring på, hvorfor forslaget ikke bliver fulgt.



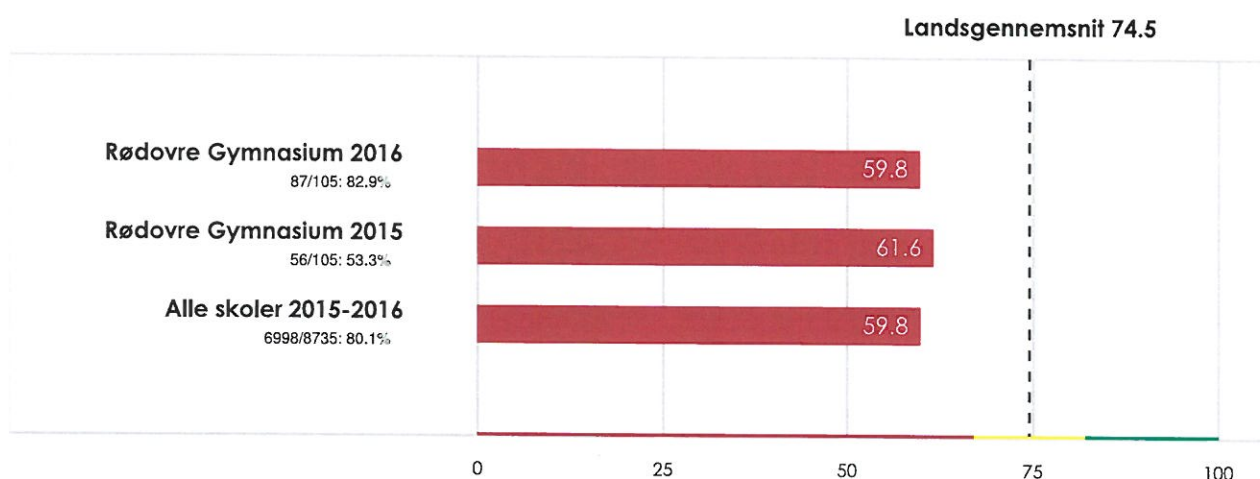
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.6) Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	12.8%	32.6%	44.2%	10.5%	0.0%
(86 svar)	(14.5%)	(34.5%)	(43.6%)	(5.5%)	(1.8%)

19 Anerkendelse fra kollegerne

Indbyrdes kollegial anerkendelse er lige så vigtig som anerkendelse fra ledelsen. Kollegial anerkendelse er ikke det samme som, at man godt kan lide hinanden. Kollegial anerkendelse bør hvile på et fagligt grundlag, idet man når længst med fælles mål og gensidig respekt. Sat lidt på spidsen kan man sige, at anerkendelse er ekstra vigtig, når man skal samarbejde med kolleger, som man måske ikke er "bedste venner" med.



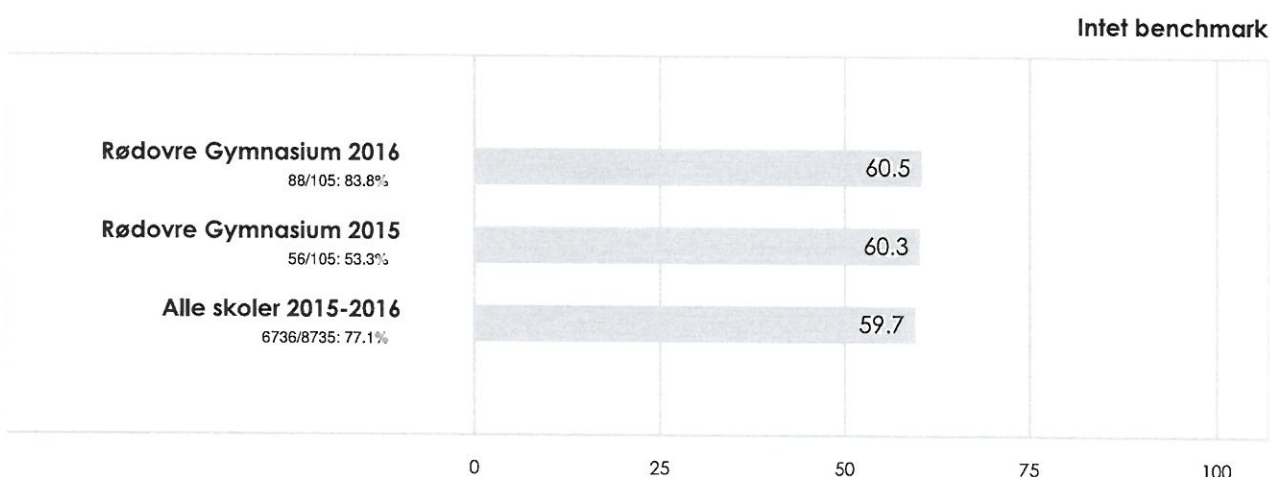
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet?	2.3%	44.8%	42.5%	10.3%	0.0%
(87 svar)	(5.4%)	(44.6%)	(41.1%)	(8.9%)	(0.0%)

20 Anerkendelse fra eleverne

Anerkendelse fra eleverne udgør det "tredje ben" i forbindelse med anerkendelse af en undervisers arbejde. Her gælder det samme som i forbindelse med kollegerne: Det handler ikke om at "gøre sig populær" hos eleverne eller om at være ven med dem. Anerkendelsen bør hvile på respekten for det faglige indhold i undervisningen og for lærerens faglige og pædagogiske kompetencer.



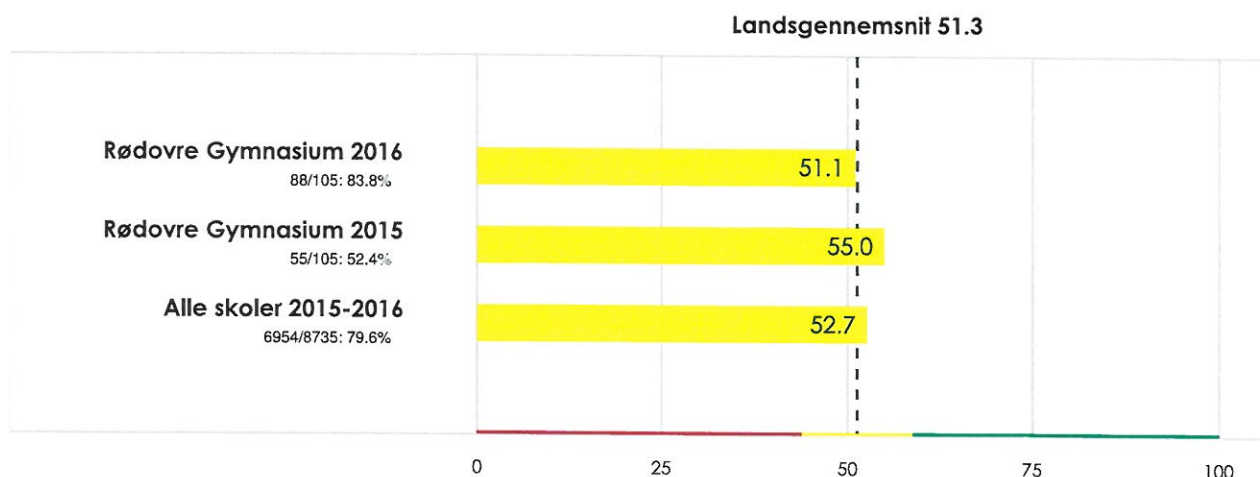
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.0) Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (88 svar)	2.3% (0.0%)	47.7% (53.6%)	40.9% (35.7%)	8.0% (8.9%)	1.1% (1.8%)

21 Anerkendelse fra samfundet

Dette aspekt af anerkendelse er lidt mere diffust end de øvrige tre, men ikke desto mindre af ret stor betydning for alle, der arbejder med undervisning. Dette hænger naturligvis sammen med det meget store fokus, der er på undervisning både i medierne og i den politiske diskussion.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.4) I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (88 svar)	3.4% (7.3%)	19.3% (25.5%)	58.0% (49.1%)	17.0% (16.4%)	2.3% (1.8%)

22 Mobning

Ved mobning forstår man, at man gennem længere tid er blevet udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

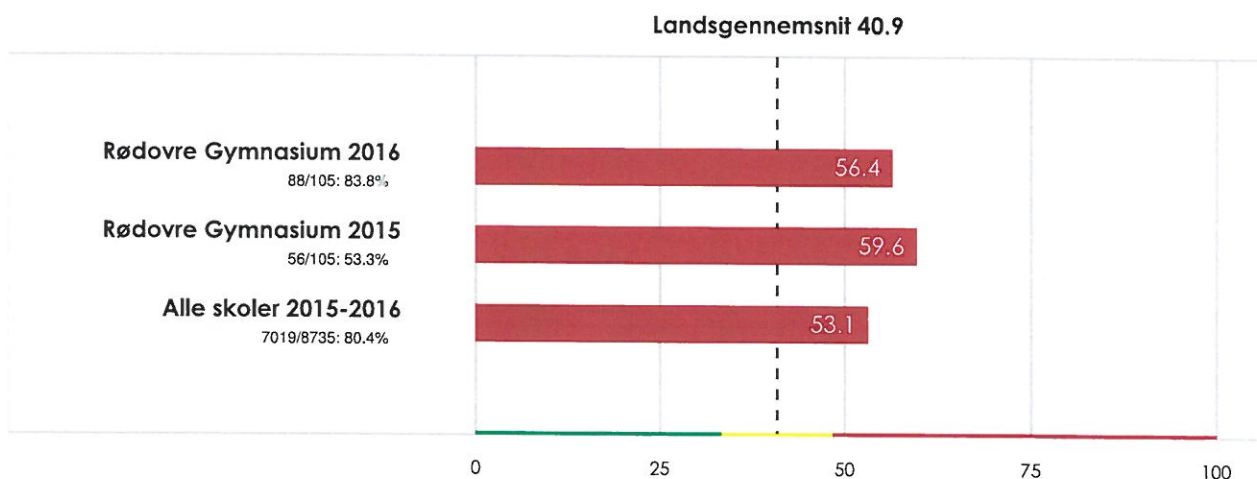
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (87 svar)	0.0%	Ja, dagligt
	(0.0%)	
	1.1%	Ja, ugentligt
	(1.8%)	
	2.3%	Ja, månedligt
	(0.0%)	
	10.3%	Ja, af og til
	(10.7%)	
	86.2%	Nej
	(87.5%)	
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (12 svar)	83.3%	Kolleger
	(85.7%)	
	0.0%	Ledere
	(0.0%)	
	16.7%	Underordnede
	(0.0%)	
	33.3%	Forældre, kursister eller elever
	(14.3%)	

23 Arbejde-privatlivskonflikt

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid.



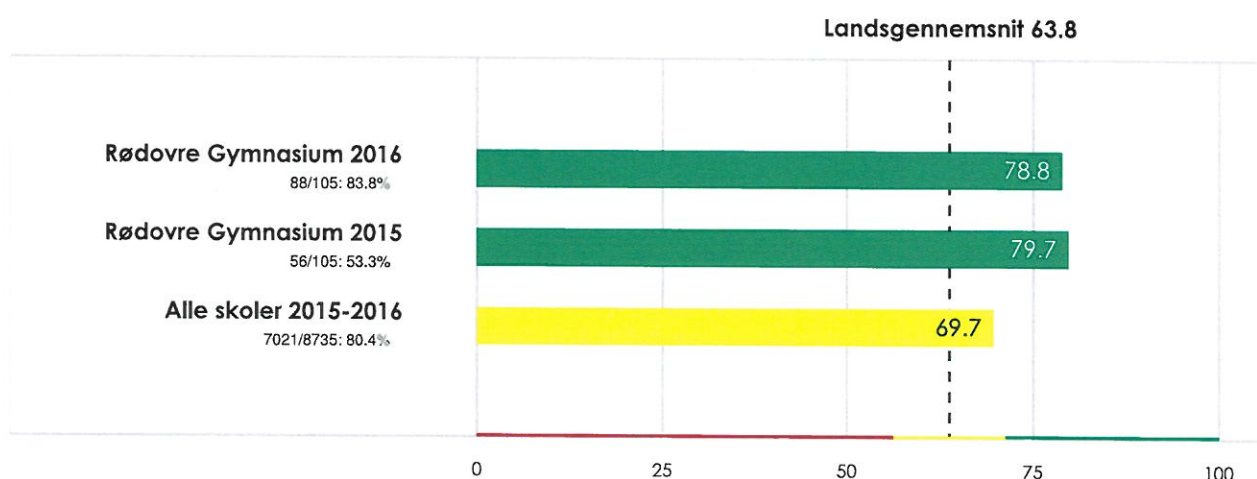
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for Rødovre Gymnasium 2015.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi , at det går ud over privatlivet? (88 svar)	6.8% (1.8%)	36.4% (49.1%)	34.1% (34.5%)	19.3% (7.3%)	3.4% (7.3%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid , at det går ud over privatlivet? (88 svar)	4.5% (1.8%)	37.5% (53.6%)	43.2% (33.9%)	10.2% (10.7%)	4.5% (0.0%)

24 Loyalitet

Loyalitet handler om den enkeltes forhold til **arbejdspladsen**. Loyale medarbejdere anbefaler arbejdspladsen til andre og har ikke selv planer om at forlade stedet. Hvis der er mange, der tænker på at forlade en arbejdsplads, har det ofte to konsekvenser: Dels er engagementet og motivationen lavere, og dels betyder det på længere sigt, at mange rent faktisk forlader arbejdspladsen. Lav loyalitet betyder med andre ord stor personaleomsætning på lidt længere sigt.



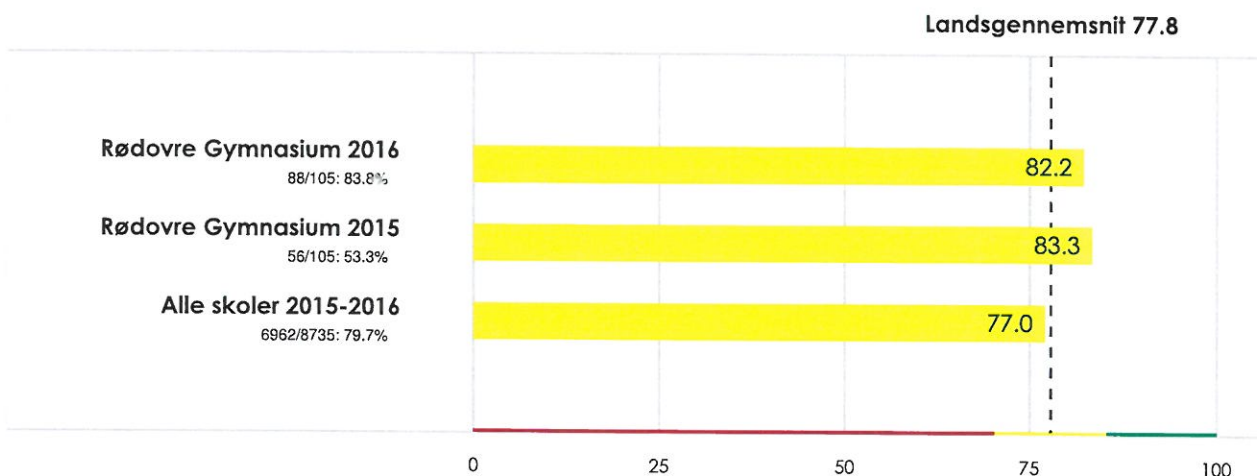
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (87 svar)	1.1% (0.0%)	9.2% (10.7%)	19.5% (17.9%)	29.9% (26.8%)	40.2% (44.6%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (88 svar)	43.2% (46.4%)	45.5% (41.1%)	11.4% (10.7%)	0.0% (1.8%)	0.0% (0.0%)

25 Tilfredshed med arbejdet

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Man skal være opmærksom på, at der godt kan være stor tilfredshed og samtidigt mange problemer.



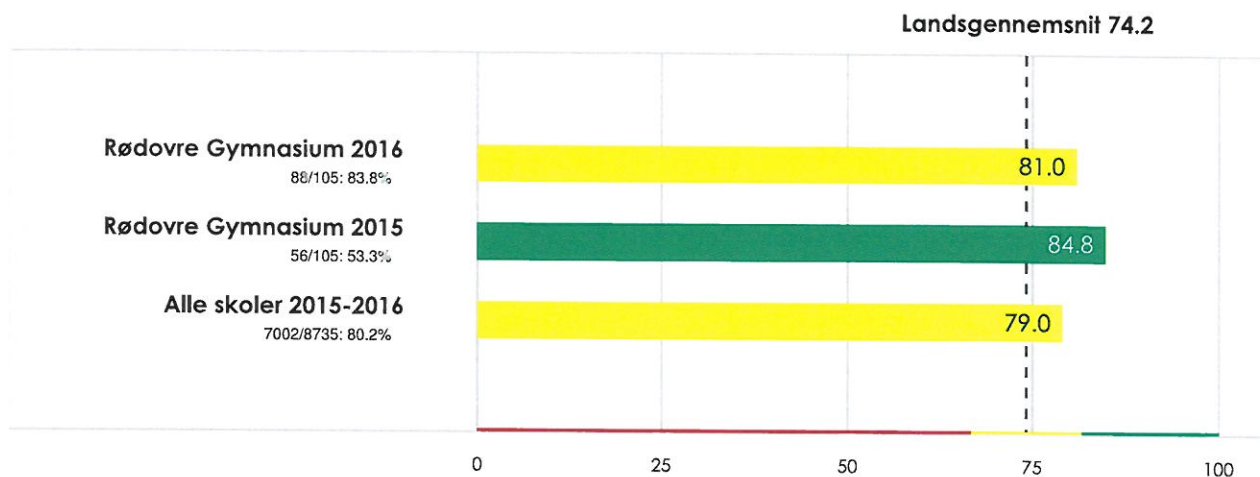
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for Rødovre Gymnasium 2015.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (88 svar)	48.9%	48.9%	2.3%	0.0%
	(51.8%)	(46.4%)	(1.8%)	(0.0%)

26 Engagement i arbejdet

Engagement er et begreb med flere "vitaminer" end det ofte benyttede begreb trivsel. Engagement omfatter tre ting: a. **Energi** og gå-på-mod i arbejdet. b. **Dedikation** – at ville gøre en forskel. c. **Absorption** – at være opslugt og fordybet i sit arbejde.



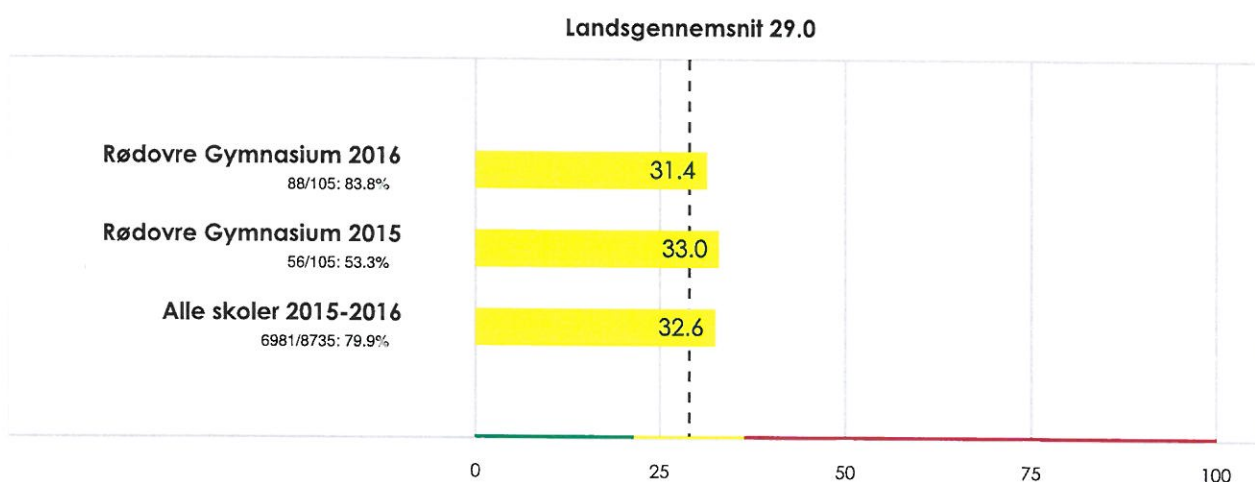
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.3) I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	34.1%	55.7%	10.2%	0.0%	0.0%
(88 svar)	(48.2%)	(42.9%)	(8.9%)	(0.0%)	(0.0%)

27 Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Korttids-stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mavearmidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet.



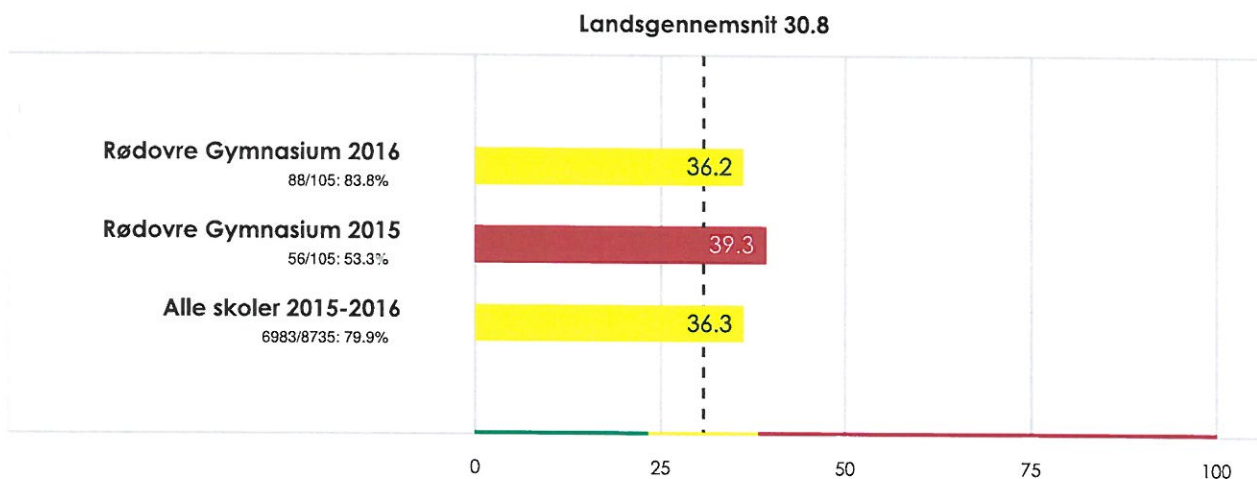
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (88 svar)	1.1% (0.0%)	12.5% (14.3%)	28.4% (32.1%)	33.0% (41.1%)	25.0% (12.5%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (88 svar)	0.0% (0.0%)	6.8% (3.6%)	23.9% (25.0%)	51.1% (55.4%)	18.2% (16.1%)

28 Udbrændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



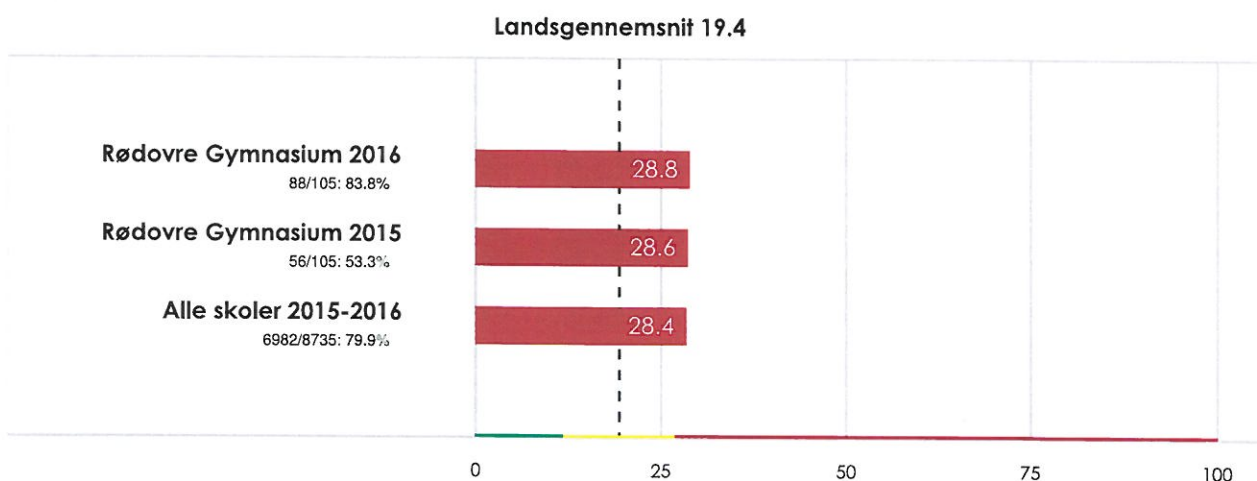
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (87 svar)	1.1% (0.0%)	14.9% (23.2%)	28.7% (30.4%)	36.8% (35.7%)	18.4% (10.7%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (88 svar)	1.1% (0.0%)	15.9% (17.9%)	26.1% (26.8%)	40.9% (41.1%)	15.9% (14.3%)

29 Søvnbesvær

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: Man sover for lidt, og man sover for dårligt. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution, så man ikke "kører ned" over en længere periode. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) giver blandt andet øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen giver søvnbesvær større risiko for arbejdsulykker samt lav kvalitet og produktivitet i arbejdet.



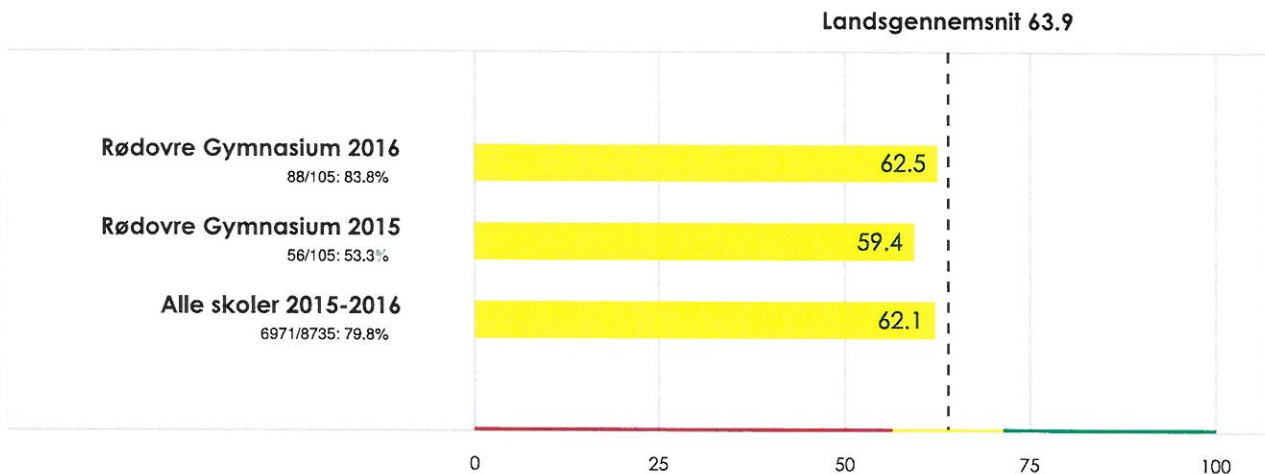
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Rødovre Gymnasium 2015**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (88 svar)	0.0% (1.8%)	5.7% (7.1%)	22.7% (17.9%)	40.9% (50.0%)	30.7% (23.2%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (88 svar)	1.1% (1.8%)	14.8% (8.9%)	20.5% (23.2%)	37.5% (33.9%)	26.1% (32.1%)

30 Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at denne vurdering hænger meget kraftigt sammen med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for Rødovre Gymnasium 2015.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (88 svar)	11.4% (7.1%)	38.6% (32.1%)	39.8% (51.8%)	9.1% (8.9%)	1.1% (0.0%)

Referat af møde i bestyrelsen for Rødovre Gymnasium 21/3-2017

Tilstede: Billy Adamsen (BA), Stig Hjarvard (SH), Inga Jørgensen (IJ), Peter Ditlev Olsen (PO), Bjarne Kaspersen-Hansen (BK), Susse Sjørlev Christensen (Su), Jacob Hallberg Hasemann (JH), Simone Wildenrath (SW) og Emilia I S Gamrath (EG)

Afbud: Tobias Garden Hagens (TG) og Elly Willer (EW)

- 1) **Godkendelse af dagsorden** – Dagsorden godkendt.
- 2) **Godkendelse af referat af møde 7. december** – Referat godkendt.
- 3) **Årsrapport, Bestyrelsestjekliste og bestyrelsens stillingtagen til årsrapport og revisionsprotokollat**

– PO fremlagde årsrapporten og revisionsprotokollatet og pointerede, at der igen i år ikke var nogle anmærkninger fra revisionen.

Ad s. 147 i revisionsprotokollatet pointerede PO, at der fremadrettet vil være større fokus på IT-sikkerheden på grund af den nye persondataforordning. BA spurgte til kompetencer i den forbindelse. PO svarede at ledelsen gennem efteruddannelse og samarbejder i IT-fællesskaber er opmærksomme på at indhente den nødvendige kompetence, men at eksterne ekspertise nok er nødvendig. Persondataforordningen træder i kraft i maj 2018. BK spurgte til udfordringerne ved persondataforordningen. PO svarede, at der skal forelægges procedure i forhold til adgang til persondata, sletning af data og generelt brug af persondata. SH spurgte til ministeriets rolle i implementeringen af forordningen. PO svarede, at ministeriet ikke er forpligtet til at sikre IT-sikkerheden hos gymnasierne, det påhviler den enkelte institution

ad s. 150 – PO noterede, at omsætningen pr elev er faldende på grund af besparelser, hvorimod driftsomkostningerne endnu ikke for alvor på vej ned endnu.

Revisionstjekliste viser, at der ikke er noget at bemærke ved årsrapporten.

Ad s. 11 i årsrapporten, nævnte PO, at man kan overveje om nogle af midlerne skal sættes i spil til gavn for institutionen, ved f.eks. renovering eller lignende projekter. IJ bemærkede at man skal være opmærksom på, om nye investeringer føder nye omkostninger.

Ad s. 14 bemærkede PO at vi har en gennemførelsesprocent, der ligger omkring landsgennemsnit. Det kan vi være tilfredse med. Bestyrelsen udbad sig at nabogymnasiers gennemførelsesprocenter udsendes til næste bestyrelsesmøde.

SH spurgte til KPI-indikatoren, hvor RG ligger 1,4% under landsgennemsnittet. PO svarede, at der kan være forskellige lokale løsninger på RG (mange udvalg, lektiecafe, studieture osv.), som ikke regnes positivt i KPI og derfor kan det være svært at sammenligne skoler på KPI. IJ præciserede, at der er ved at blive udarbejdet mere specifikke kriterier for beregning af KPI.

Bestyrelsen roste og udtrykte tilfredshed med årsrapport og revisionsprotokollat.

- 4) **Bestyrelsens bemyndigelse af IJ til digital signering af indrapporteret årsrapport, revisionsprotokollat, bestyrelsestjekliste, bestyrelsens stillingtagen til årsrapport m.v. samt regnskabsinstruks for 2016** – Bestyrelsen bemyndigede IJ.
- 5) **Søgetal og klassedannelse 2017-18** – PO berettede om det højeste søgetal på RG nogensinde, på trods af generel nedgang i ansøgere i region Hovedstaden på 5%. Der kan være forskellige grunde til stigningen men generelt formår vi at gøre et fremragende arbejde på RG og det bemærker eleverne. SH spurgte til, om der generelt er en stigning i ansøgere til RG. PO svarede, at der er en tendens til et stigende ansøgertal. Der var en generel snak om grunden til et højt ansøgertal på RG.
- 6) **Økonomi ved forøgelse af kapacitet** – BA roste det flotte ansøgertal og lagde derefter op til en diskussion af en kapacitetsudvidelse på baggrund af bilag 3. BA nævnte, at man i forbindelse med et 11. spor kunne lave tiltag f.eks. rettet mod musik, og derved bruge udvidelsen til at styrke profilen. Samtidig nævnte BA, at en forøgelse i kapacitet ikke måtte medføre en ekstra driftsudgift, pga. besparelser. SH spurgte til, hvor hurtigt det 11. spor kunne startes op. PO svarede, at det umiddelbart burde kunne starte fra august. SH støttede BA's ide om et musikhus som redskab til kapacitetsforøgelse, og derved også kvalitetsforøgelse. SH pointerede i samme ombæring, at det ville være risikabelt med et 11. spor, hvis søgetallet ikke fortsætter med at være højt. BK støttede op om ideen med et musikhus og spurgte ind til fordelingsudvalgets rolle. PO svarede, at fordelingsudvalget er et forpligtende samarbejde, men at bestyrelsen har ret til at vedtage en kapacitetsudvidelse. (denne ret er efterfølgende blevet præciseret af Region hovedstadens jurist til kun at gælde den ordinære årlige kapacitetsindberetning i december md, hvorfor en kapacitetsudvidelse i indeværende år kun kan foregå via fordelingsudvalget). EG henledte opmærksomheden på, at RG's ry har stor betydning. Det er en god skole, og vi skal blive ved med, at være som vi er, og det vil et 11. spor ikke skade. BA tilføjede, at musik altid har været en del af RG's identitet, og et musiktiltag derfor vil understøtte EG's pointe. Su pointerede, at vi som tiltag kan gøre noget for at få musikkulturen ind på RG, ved f.eks. at have en aktiv musikscene. Vi skal dog passe på med at konkurrere på "elite" musikområdet, da der er andre store spillere på det område. BA påpegede, at et musiktiltag ikke kun skal være rettet mod elite, men mod den brede musikinteresse. SH pointerede, at vi skal være realistiske og se 5-10 år ud i fremtiden. Hvis der opstår et nyt gymnasium på vestegnen, vil vi højst sandsynligt miste elever til det. Vi må ikke overspille, så hvis det 11. spor oprettes, skal der forelægges en langsigtet plan, evt. kunne andre uddannelser tænkes ind i det lange løb. BA henledte opmærksomheden på, at der før har været en diskussion af campus og at kulturen kommer af udbuddet. IJ gjorde opmærksom på, at bilag kun er et bedste bud på konsekvenser og at hvis vi skal bygge et musikhus skal det være snart pga. boom i byggebranchen. Hvis vi bygger et musikhus, men ikke kan opretholde det 11. spor vil omkostningerne være i omegnen af 300-320.000 kr årligt. SH pointerede, at hvis man bygger en musikscene bør man samarbejde med kommunen, så det bliver en aktiv musikscene. PO påpegede, at de nuværende musikfaciliteter ikke er tidssvarende og en sådan tilbygning derfor ville give god mening. IJ præciserede at kapacitetsudvidelse ved et musikhus ikke nødvendigvis betyder flere musikklasser, men giver kapacitet til andre klasser. BK nævnte slutteligt, at det lyder spændende at kunne skabe sådanne forhold og kunne udbygge samarbejde med musikskolen.

Bestyrelsen indstiller oprettelse af det 11. spor og lader rektor gå videre med det i fordelingsudvalget.

Bestyrelsen indstiller, at der arbejdes videre med en kapacitetsudvidelse inkluderende musik faciliteter

- 7) **Personalesituationen** – PO orienterede om ændringer i ledelsesgruppen og TAP-gruppen som følge af PP's opsigelse. Der arbejdes med fremtiden i ledelsen og administrativt personale, i den forbindelse tænkes alle processer igennem. Det overvejes samtidig, om enkelte områder kan udliciteres. Ledelsen arbejder i udgangspunktet med 4 personer i ledelsen i fremtiden. PO pointerede, at der er styr på tingene og at ledelsen har grebet situationen på en god måde. BA spurgte til juraen omkring konstitueringen og den fremtidige situation. PO svarede at stillingen "vicerektor" skal slås op, men at "Stedfortræder for rektor" er en funktion der kan besættes internt. Danske gymnasier er blevet spurgt til juraen. BA fulgte op, og nævnte at hvis ledelsen kan udføre det arbejde der kræves, så giver det god mening kun at være 4 personer. Bestyrelsen vil gerne informeres undervejs i processen.
- Der blev spurgt til omstændighederne omkring PP's opsigelse. BA orienterede meget overordnet om sagen, men pointerede, at bestyrelsen skal have en armslængde til den daglige drift. Su fulgte op, og pointerede at medarbejderne har stor tillid til den nuværende ledelse. SH spurgte til, om arbejdspresset kunne blive for stort på PO og den øvrige ledelse. PO svarede, at opgaver der ikke opstår pludseligt, er nemmere at overskue. Ledelsen arbejder på en overordnet omorganisering og gennemgang af de administrative rutiner, og PO forventer at kunne organiseres sig ud af situationen, uden nogen bliver presset, det undersøges også om visse administrative rutiner med fordel kan udliciteres evt. til et administrativt fælleskab.
- Bestyrelsen tager personalesituationen til efterretning og udtrykker bekymring over det store arbejde, som rektor lægger for dagen.
- 8) **Fastsættelse af bestyrelsesmøder og elektronisk indkaldelse** – PO spurgte til, om det i fremtiden er nok at udsende indkaldelse digitalt for at sikre at den kommer frem i ordentlig tid. BK pointerede, at det ikke var optimalt at læse på en skærm, men at det var en ok løsning. BA spurgte til, om det kunne være en mulighed at få et printet eksemplar ved fremmøde.
- Bestyrelsen er indstillet på, at indkaldelsen udsendes digitalt. Bestyrelsesmedlemmerne kan bede om at få printet indkaldelsen med bilag til selve mødet.
- Næste møde fastsættes til d. 6/6-17 kl. 15:30
- 9) **Status på implementering af gymnasireform** – PO orienterede om implementeringen af reformen på RG. Implementeringen er godt i gang. Udkast til lærerplaner og bekendtgørelsen er kommet og faggrupperne er i gang med at udfolde dem. Enkelte fag (matematik og idræt) er ramt af større ændringer. PO nævnte, at reformen i sig selv ikke er en stor udfordring, men kombineret med besparelser giver det nogle udfordringer. Generelt kører implementeringen efter planen, og vi har faggrupper, der også er meget aktive i ministeriets kurser (FIP-kurser).
- Bestyrelsen tager status på reformimplementering til efterretning
- 10) **Orientering fra rektor** – PO orienterede om Ledelsestræf i Nyborg hvor hele ledelsesgruppe var afsted. Digital dannelse var et emne, og den fremtid som vi uddanner unge til.
- PO nævnte, at der har været enkelt problemer med opførslen på RG. Det har motiveret en kampagne hvor elevrådet har opstillet et kodeks for god opførelse på RG,

Endeligt orienterede PO om, at bidragssatsen på lånet hæves.

Bestyrelsen udbad sig konsekvensberegninger til næste bestyrelsesmøde.

Bestyrelsen tager rektors orientering til efterretning.

- 11) **Evt.** – PO orienterede om, at TG ønsker at udtræde af bestyrelsen. JJ pointerede, at hele personalet har stemmeret ved valg til bestyrelse. Su tilføjede, at valget tages op på først kommende personalemøde d. 30/3. Bestyrelsen er hermed orienteret.

JH fortalte at studieretningen med Spansk fortsætter alligevel ikke måtte oprettes i kommende skoleår, på trods af lovteksten. Studieretningen forventes dog forsøget udbudt igen til skoleåret 18/19.

BA takker for god ro og orden.

Bestyrelsens ønsker til næste møde:

- Oversigt over nabogymnasiers gennemførelsesprocenter
- Konsekvensberegning over stigende bidragssats

Rødovre Gymnasium

Bilag 2

Balance pr. 31. marts 2017

	31. marts 2017	31. december 2016	31. december 2015	31. december 2014
AKTIVER				
Materielle anlægsaktiver				
Undervisningsudstyr	0	0	0	13.579
Andet udstyr og inventar	118.473	130.877	197.796	305.183
Ejendom med installationer	36.098.503	36.271.556	32.773.357	33.200.874
Arbejder for egen regning	0		4.190.412	4.455.108
Materielle anlægsaktiver i alt	36.216.976	36.402.434	37.161.565	37.974.744
Finansielle anlægsaktiver	10.527.218	10.497.799	10.301.524	10.393.497
Tilgodehavender				
Debitorer	40.350	12.944	731.087	15.253
Andre tilgodehavender	29.961	16.635	365.714	682.862
Periodeafgrænsningsposter	564.659	558.253	292.713	252.250
Tilgodehavender i alt	634.970	587.832	1.389.514	950.365
Likvide beholdninger	10.847.583	10.915.293	6.435.355	5.401.692
Omsætningsaktiver i alt	22.009.772	22.000.925	18.126.393	16.745.554
AKTIVER I ALT	58.226.748	58.403.358	55.287.958	54.720.298
PASSIVER				
Egenkapital				
Egenkapital pr. 01.01	10.959.254	9.746.587	6.852.320	5.758.522
Afskrivning ejendom 2010	0	0	0	0
Periodens resultat	1.287.578	1.454.287	2.364.956	2.364.685
Regulering rentesikring	0	-241.620	529.310	-1.270.887
Egenkapital i alt	12.246.832	10.959.254	9.746.586	6.852.320
Langfristet gæld				
Prioritetsgæld	23.186.505	24.394.104	25.355.405	25.380.925
Rentesikring	2.472.774	2.472.774	2.231.155	2.760.465
Langfristet gæld i alt	25.659.279	26.866.878	27.586.560	28.141.390
Kortfristet gæld				
Feriepengeforpligtelse	8.169.825	7.241.314	6.810.830	6.891.565
Kreditorer	1.797.771	1.148.621	704.901	960.762
Mellemregning Undervisningsministeriet	8.972.243	10.337.438	8.494.595	10.078.548
Anden kortfristet gæld	1.220.798	1.600.858	1.292.499	1.185.051
Skyldige omkostninger	160.000	248.995	651.988	610.663
Kortfristet gæld i alt	20.320.637	20.577.226	17.954.813	19.726.588
Gæld i alt	45.979.916	47.444.104	45.541.373	47.867.978
PASSIVER I ALT	58.226.748	58.403.358	55.287.959	54.720.298

HANDLINGSPLAN FOR ARBEJDSMILJØET VED RØDOVRE GYMNASIUM

MARTS 2017(UDKAST TIL BETYRELSEN)

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Denne handlingsplan er udarbejdet på grundlag af en ekstern spørgeskemaundersøgelse vedr. den professionelle kapital på Rødovre Gymnasium samt Rødovre Gymnasiums egen interne undersøgelse af særlige fokusområder, som den eksterne undersøgelse havde påpeget. Handlingsplanen tager udgangspunkt i handlingsplanen fra 2014, idet de overordnede principper for fokus på arbejdsmiljøet i 2014-planen fortsat er aktuelle.

Følgende områder danner udgangspunkt for handlingsplanen.

- I. PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG STRESS
- II. PSYKISK ARBEJDSMILJØ I FORHOLD TIL ELEVKULTUREN
- III. KOMPETENCEUDVIKLING
- IV. INTERN KOMMUNIKATION

I. PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG STRESS

HANDLINGSPLAN VEDR. PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG STRESS:

Udgangspunktet er her, at der i jobbet som gymnasieansat er indbygget strukturelle elementer i form af skiftende arbejdsopgaver henover året, der kan være årsag til stress. Det gælder i særlig grad i forbindelse med spidsbelastningsperioder – fx i forbindelse med årsregnskab, elevoptag, vejledning og retning af større skriftlige opgaver, eksamen, etc. Det er ikke muligt at friholde medarbejdere fra sådanne perioder, men man kan gennem administrative greb og planlægningsværktøjer søge at minimere dem.

Det er afgørende, at skolens ledelse og medarbejderne imellem udviser forståelse for denne dimension af stressproblematikken, sådan at spørgsmålet om stress ikke reduceres til et spørgsmål om den enkelte medarbejders håndtering af sin egen arbejdsbyrde.

På den baggrund indgår følgende elementer i handlingsplanen vedrørende stress:

- 1) Nærmeste leder skal være i tæt dialog med medarbejderne om prioritering af opgavevaretagelsen inden for de givne ressourcer.

- 2) Ledelsen bestræber sig på at varsle ad hoc-opgaver herunder skemaændringer i god tid så medarbejderne har mulighed for at korrigere deres planlægning, og medarbejdere pålægges først større ad-hoc opgaver efter samtale med ledelsen.
- 3) Ledelsen tilser, at der er mulighed for at blive aflastet i forbindelse med stress og stresslignende symptomer.
- 4) Ledelsen kan henvise til og støtte egentlige stresshåndteringskurser og -forløb for enkelte medarbejder i form af fx coaching-samtaler eller psykologhjælp. Der henvises i den henseende også til mulighederne for at få hjælp til stresshåndtering hos den ansattes egen fagforening.
- 5) Medarbejdere bør ikke lade sig presse af, at deres modulregnskaber ikke går fuldstændigt op. Den angivne norm er et intenderet måltal, men mindre afvigelser er acceptable. Det afgørende er, at varetagelsen af undervisningsopgaven har haft elevernes samlede læring og de faglige mål i fokus på tilfredsstillende vis.
- 6) Fra forrige handlingsplan fastholdes også følgende elementer vedr. personalegoder og -pleje: Frugtordning, kaffemaskine, massagestol, køkkenassistent, sund-mad-politik i kantinen, IT-assistance og kopihjælp.
- 7) Som middel til at aflaste medarbejdere i spidsbelastningsperioder fastholdes i øvrigt en række af de gældende principper, jf. 'Handlingsplan for arbejdsmiljøet', maj 2011. Det gælder: max. 15 AT-projekter, max. 12 SRP-opgaver, færre opgaver til uerfarne vejledere, skemalægning af vejlednings-seancer (AT, SRP, SRO) samt ekstra løbebånd til brug for vejledning.
- 8) Klare udmeldinger om besparelsernes konsekvenser. Hvad forventes med de ressourcer der stilles til rådighed for opgaverne.
- 9) Klare udmeldinger om skolens overordnede udvikling, strategi og værdigrundlag.
- 10) Der arbejdes for større klarhed om ledelsens interne arbejdsfordeling og ansvarsområder, samt mere ensartet og konsistente ledelsesudmeldinger.
- 11) Der udarbejdes retningslinjer for god prioritering af arbejdsopgaverne.
- 12) Alle tilstræber at overholde såvel interne som eksterne tidsfrister, så andre del af organisationen ikke kommer unødigt under pres.
- 13) Alle tilstræber en bedre mødekultur.
- 14) Generelt gensidig forståelse for den enkeltes arbejdsopgaver, herunder behov for tidspunkter med arbejdsro. Det tænkes specielt på toppen og på kontorets lukketider.
- 15) Ledelsen støtter i øvrigt initiativer af social karakter, der kan bidrage til at fastholde trivslen og et godt psykisk arbejdsmiljø på skolen.

II. PSYKISK ARBEJDSMILJØ I FORHOLD TIL ELEVKULTUREN

Professionel kapital undersøgelsen pegede på, at elevernes adfærd gav anledning til stresslignende symptomer hos medarbejderne. Den opfølgende interne undersøgelse pegede på, at det, udover den generelle elevadfærd på skolens, hovedsageligt var 1. g'ere og specifikke hold, der gav anledning til et

belastende arbejdsmiljø.

HANDLINGSPLAN VEDRØRENDE DET PSYKISK ARBEJDSMILJØ I FORHOLD TIL ELEVKULTUREN

1. Der udarbejdes en tydelig procedure for ledelsesopbakning i konfliktfulde situationer og klasser.
2. Der er igangsat en "ryd op kampagne" og en "vis hensynsfuld adfærd" kampagne.
3. Der skal arbejdes systematisk med at udvikle Identitet og fællesskab ("vi er RG") gennem undervisningen, fælles arrangementer og den daglig kontakt på kryds og tværs mellem alle, der færdes på skolen.
4. Der afsættes tid i studiemoduler og klassens øvrige timer til ovenstående.
5. Alle ansatte tager medansvar for at italesætte ovenstående og italesætte uhensigtsmæssig adfærd.
6. Alle ansatte og elever rydder op efter sig, herunder stoleopsætning i klassen.
7. Dukseordning etableres på alle hold og evt. på alle fælles områder á lá kantineordningen.
8. Det afprøves om de nye 1. G kan socialiseres bedre ind i den gymnasiale kultur gennem en udvidet tilknytningen af introelever.
9. Der eksperimenteres med den logistiske måder, hvorpå undervisningen organiseres på. F.eks. ved at blande 1., 2. og 3. G rundt på skolen og dermed bruge de ældre elever til socialiseringen af de yngre, og ved i højere grad at bruge faglokaler, så eleverne oplever, at de træder ind i et fagligt undervisningsmiljø, frem for at lærerne skal tilkæmpe sig en faglig position i det sociale miljø i klasseværelset. I samme omgang kunne opslagstavlerne bagerst i klasseværelserne fjernes eller bruges til faglige, informative og evt. kunstneriske ophæng
10. Ordensregler, sanktioner og muligheder for sanktioner skal præciseres og være kendt af alle.

III. KOMPETENCEUDVIKLING

Følgende elementer indgår i handlingsplanen for det pædagogiske udviklingsarbejde:

HANDLINGSPLAN VEDR. KOMPETENCEUDVIKLING

- 1) Ledelsen forpligter sig på at skabe transparens i tildelingen af efteruddannelsesmidler, sådan at reglerne for tildeling af dem er klare.
- 2) Ledelsen bestræber sig på en anerkendende tilgang over for medarbejdere, der ønsker at dygtiggøre sig gennem efter- og videreuddannelse.
- 3) Følgende elementer fastholdes: a) minipædagogikum for nyansatte, b) lærer-mentorordning for nyansatte, c) styrkelse af pædagogisk udvalgs arbejde, d) at indsatsområder følges op af skolebaserede kurser, e) formulering af aftaler om, hvordan påbegyndte indsatsområder kan fortsættes i kommende skoleår.
- 4) Ledelsen tilstræber også en tættere ledelsesfacilitering i forbindelse med pædagogiske udviklingsarbejder, sådan at der etableres et samarbejde mellem projektets tovholder og en bestemt ledelsesrepræsentant. På den måde kan de enkelte projekter knyttes til den overordnede udviklingsstrategi.
- 5) **Behovet for en kompetenceudvikling i forhold til at forstå og arbejde med den nuværende**

ungdomskultur undersøges og evt. tiltag sættes i gang.

IV. KOMMUNIKATION

HANDLINGSPLAN VEDR. KOMMUNIKATION OG SAMARBEJDE

- 1) Ledelsen og medarbejdere skal bestræbe sig på, at kommunikation foregår rettidigt og præcist.
- 2) Alle tilstræber en generelt anerkendende og tillidsfuld tilgang i forbindelse med den interne kommunikation såvel skriftligt som mundtligt.
- 3) Alle forpligter sig til som minimum at kvittere eller på anden måde reagere for modtagelsen af beskeder inden for 1-2 arbejdsdage. - også selv om henvendelsen ikke kan besvares på det givne tidspunkt.
- 4) Det undersøges og diskuteres løbende, om der er behov for andre og mere hensigtsmæssige kommunikationsplatformer og kommunikationsformer end dem, der til enhver tid benyttes.
- 5) Forståelse for, at TAP- gruppen kun administrerer og ikke selv fastsætter regler .

Peter Ditlev Olsen

Ane Berg

Martin Foxvig

Rektor

Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentant

Regnskabsrapportering for perioden 1. januar til 31. marts 2017

Generelt

Ved udarbejdelsen af gymnasiets budget for 2017 blev indregnet forventede generelle lønstigninger og reguleringsordninger på 1,7 % pr. 1. april 2017 samt stigning på 1,5 % pr. 1. oktober 2017.

Da lønudviklingen på det private arbejdsmarked ikke har været så stor som forventet, er der udløst en stigning på 1,22 %. Forskellen vil højst sandsynligt blive reguleret i taxameter tilskuddenes størrelse.

Stigningen pr. 1. oktober er en aftalt generel stigning på statens område.

Indtægter

Skolen har 13 årselever mere end forudsat i budgettet, hvilket giver en positiv afvigelse på ca. kr. 208.000 i 1. kvartal. Den samme afvigelse vil være i 2. kvartal.

I 1. kvartal er afløftet tilskud for brobygnings- og introelever i 2016 med ca. kr. 122.000.

Undervisningens gennemførelse

Personaleomkostningerne ligger lidt over budgettet, hvilket til dels skyldes at dette er lagt ind med 25 % i første kvartal, dels at lønningerne der registreres fra lønssystemet og omkostningsføres er tillagt 12,5 % i feriepenge. Lønomkostningerne i juli måned vil derfor være betydeligt lavere, idet disse trækkes fra hensættelsen til feriepenge.

Den forventede reduktion i antallet af årsværk vil først kunne ses i regnskabstallene fra den 1. august 2017.

I januar kvartal er lønomkostningerne belastet med udbetaling af censorvederlag for SRP opgaver og ophør af 2 medarbejdere.

I april kvartal vil lønningerne blive belastet med udbetalinger af ferietillæg, ikke afholdt ferie m.v.. I april/juli kvartal søges lærernes årsnorm opgjort og mer-/undertid vil blive reguleret.

I budgettet er indregnet 3 årsværks barsel. På nuværende tidspunkt forventes budgettet at holde.

Undervisningsmidler og materialer vil først blive udsat for det store træk omkring sommerferien, når der skal indkøbes materialer i forhold til studieretninger, valgfag o.l.

Studieture for 2g er afholdt i marts måned mens studieturene for valghold afholdes i efteråret.

Der er endnu ikke truffet beslutning om afholdelse af hytteture for 1. g'er.

Kompetenceudviklingen omfatter alene de direkte udgifter og dermed ikke timer der er medgået til dette formål.

Ejendomsdrift

Lokale og bygningsvedligeholdelsen finder for, den største dels vedkommende sted i perioder, hvor der ikke er elever. Under øvrig ejendomsdrift kan indgå omkostninger som burde være medtaget under drift og vedligeholdelse iflg. DV-plan. Denne vil blive gennemgået efter sommerferien og eventuelle rettelser vil blive foretaget her.

Rødovre Gymnasium

Bilag 2

Resultatopgørelse 1. januar til 31. marts 2017

	Forbrug 1/1 til 31/3-2017	Årsbudget 2017	Restbudget 2017	Forbrug 1/1 til 31/3-2016	Forbrug 1/1 til 31/3-2015	Forbrug i pct.
INDTÆGTER						
Statstilskud						
Elevafhængige tilskud	13.296.632	45.265.125	31.968.493	13.632.760	13.986.867	29,38
Grundtilskud	910.275	3.641.100	2.730.825	923.750	687.500	25,00
Fællesudgiftstilskud	1.317.385	5.269.724	3.952.339	1.347.938	1.392.820	25,00
Bygningstilskud	1.559.036	6.236.360	4.677.324	1.682.297	1.714.319	25,00
Særlige tilskud	0	0	0	18.591	0	0,00
Statstilskud i alt	17.083.327	60.412.309	43.328.981	17.605.336	17.781.505	28,28
Øvrige indtægter						
Salg af kopier, print og leje af elevskabe	1.700	43.700	42.000	150	1.950	3,89
Leje- og varmeindtægter	13.819	38.550	24.731	9.793	9.673	35,85
Andre indtægter	40.000	88.600	48.600		2.500	45,15
Øvrige indtægter i alt	55.519	170.850	115.331	9.943	14.123	32,50
INDTÆGTER I ALT	17.138.846	60.583.159	43.444.312	17.615.279	17.795.628	28,29
OMKOSTNINGER						
Undervisningens gennemførelse						
Personaleomkostninger	11.897.246	46.617.629	34.720.383	12.693.081	12.352.592	25,52
Undervisningsmidler og materialer	499.867	2.469.903	1.970.037	822.070	1.066.413	20,24
Studieture, ekskursioner m.v.	139.602	375.000	235.398	155.899	164.729	37,23
Censur, transport og timedagpenge	652	39.500	38.848	454	0	1,65
Lønrefusioner Censur	0	0	0	0	0	0,00
Kompetenceudvikling (direkte omkostninger)	49.034	285.000	235.966	60.419	124.414	17,20
Afskrivninger, nedskrivninger m.v.	0	0	0	0	13.578	0,00
Undervisningens gennemførelse i alt	12.586.399	49.787.032	37.200.633	13.731.924	13.721.727	25,28
Ledelse og administration						
Personaleomkostninger	1.161.091	3.919.608	2.758.517	947.242	974.689	29,62
Øvrige omkostninger vedr. fællesadministration	210.974	635.499	424.525	230.094	160.352	33,20
Kompetenceudvikling (direkte omkostninger)	48.342	80.000	31.658	59.508	9.475	60,43
Afskrivninger og nedskrivninger	0	0	0	0	0	0,00
Ledelse og administration i alt	1.420.407	4.635.107	3.214.701	1.236.844	1.144.516	30,64
Ejendomsdrift						
Personaleomkostninger	235.244	866.489	631.245	245.935	247.428	27,15
Ejendomsdrift, varme, rengøring, renovation m.v.	838.467	2.778.446	1.939.979	818.099	975.223	30,18
Øvrig ejendomsdrift	328.271	889.590	561.319	183.443	0	36,90
Drift og vedligeholdelse iflg. DV-plan	0	550.000	550.000	0	0	0,00
Lokale og bygningsvedligeholdelse ud over DV	0	0	0	0	231.582	0,00
Afskrivninger og nedskrivninger	185.457	739.025	553.568	196.168	201.408	25,09
Ejendomsdrift i alt	1.587.439	5.823.551	4.236.112	1.443.645	1.655.640	27,26
Fællesomkostninger						
Personaleomkostninger og goder	89.805	457.196	367.391	72.956	103.254	19,64
Mødeaktivitet	17.040	43.344	26.304	2.728	4.058	39,31
Disponibel pulje til ledelse	0	0	0	4.119	800	0,00
Interreg	0	0	0	0	0	0,00
Repræsentation	3.000	5.000	2.000	990	4.559	60,00
Markedsføring o.l.	62.815	110.000	47.185	96.976	109.471	57,10
Fællesomkostninger i alt	172.659	615.539	442.880	177.770	222.141	28,05
OMKOSTNINGER I ALT	15.766.904	60.861.229	45.094.325	16.590.183	16.744.024	25,91
RESULTAT FØR FINANSIELLE POSTER						
Nettorenteudgifter/indtægter	-84.365	-327.038	-242.674	116.283	-33.387	25,80
Kurstab	0	0	0	-34.783	0	0,00
PERIODENS RESULTAT	1.287.578	-605.109	-1.892.687	1.106.596	1.018.218	-212,78

Indsatsområder i skoleåret 2017/18

1.1 Klasseledelse og lærer-elev-relationen

Klasseledelse og lærer-elev-relation har været et helskoleindsatsområde på Rødovre Gymnasium siden 2014. I april 2015 blev der sat fokus på indsatsområdet med et oplæg af Dorte Ågård omhandlende klasseledelse og lærer-elev-relationen. Indsatsen har sat fokus på lærernes muligheder for at lede klasserummet og elevernes læring gennem klare rammer og anerkendende og motiverende relationer. I skoleåret 2017/18 fortsættes arbejdet med "klasseledelse og lærer-elev-relation" som helskoleindsats og udfoldelsen af indsatsområdet sker ved, at den enkelte lærer vælger at beskæftige sig med en af nedenstående delindsatser.

1.1.1 Kollegial sparring

I skoleåret 2017/18 vil der igen blive etableret kollegial sparring som en af de mulige delindsatser. Kollegial sparring har de sidste par år været gennemført med stort udbytte. Sparringen skal foregå i par eller grupper af 3, men der vil samtidig blive etableret grupper, hvor der i fællesskab arbejdes med værktøjer og metoder til observation og sparring. Arbejdet i disse grupper vil tage udgangspunkt i teorien vedrørende professionelle læringsfællesskaber, hvor der blandt andet vil blive fastlagt konkrete fokuspunkter for observation og sparring. Det er ikke et krav at man oplever problemer eller udfordringer i sin undervisning for at deltage i den kollegiale sparring.

1.1.2 Elevsamtaler/ Coaching samtaler

Som en anden delindsats vil der blive arbejdet med elevsamtaler/coaching-samtaler og elevmotivation. Elevsamtaler har de sidste par skoleår været gennemført med stort udbytte af en række studieretningsteams. Samtalerne er foregået individuelt eller i mindre grupper, i eller uden for den almindelige undervisning og efter mere eller mindre fastlagte spørge- og samtalerammer.

Samtalerne, i forbindelse med indsatsområdet, kan tage udgangspunkt i et af de afprøvede koncepter, eller man kan udvikle nye koncepter på studieretningsniveau. Elevsamtalerne skal styrke den enkelte elevs udvikling gennem en forståelse for egen rolle i egen udvikling og i læringsfællesskabets dynamik.

Denne del af helskoleindsatsområdet peger også frem mod det øgede fokus på feedback, der er i den nye reform.

1.2 Styrkelse af koordinatorfunktionen

I skoleåret 2017/18 vil der, udover "klasseledelse og lærer-elev-relation", blive sat fokus på udvikling og styrkelse af koordinatorfunktionen. Koordinatorfunktionen på Rødovre Gymnasium indeholder mange forskellige opgaver, lige fra klasselærerrollen til den faglige koordinering i tværfaglige samarbejder. I den nye reform er der krav til, at der for hver klasse udarbejdes en studieplan, som fastlægger samspillet mellem fag og forløb i den tre årige uddannelse. For at sikre en ensartede tilgang til studieplanen og

koordinatorfunktionen vil der i skoleåret 2017/18 blive arbejdet med beskrivelsen af koordinatorfunktionen og der vil blive afholdt møder/kurser for koordinatorene, i mødeafholdelse og studieplaner.

1.2.1 Pilot projekter

Pædagogisk udvalg foreslår at følgende pilot projekter fortsættes i skoleåret 2017/18:

Innovation i studieretningen (Delvist finansieret gennem fonden for entreprenørskab)

Overgangen fra grundskolen til gymnasiet

Digital dannelse (I samarbejde med ITF)