

Referat af AMU-Vests bestyrelsesmøde d. 29. april 2019

Deltagere, bestyrelse:

Carsten Grumsen (Dansk Byggeri)
Brian Lyst (LO)
Henrik Hansen (DI)
Evy Tykgaard (DI)
Kurt Jensen (Region Syddanmark)
Jakob Lykke (3F Transport)
Bjarne Kirkeby (3F)
Peter Nikolajsen (KKR)
Susanne Johannsen (FOA)
Maria Bjørkmann (Semco Maritime)
Hans Hansen (Lærerrepræsentant)
Anette Thygesen (Teknisk/administrativ repræsentant)

Deltagere, i øvrigt

Torben Pederen (Direktør)
Eva Lundgren (Driftschef)
Jeanette Duvander (Administrationschef)
Diana Boysen (Referent)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Beslutningssager:
 - 2.1: Godkendelse af referat fra bestyrelsesmødet den 18. marts 2019
3. Orienterings- og efterretningssager:
 - 3.1: Aktivitets- og budgetopfølgning pr. 31. marts 2019
 - 3.2: Status i administrationen
 - 3.3: Status i driften
 - 3.4: Status på FGU-Vest
 - 3.5: Organisationsanalyse: "Must Wins"
 - 3.6: Orientering om udbud
 - 3.7: Advanced Rescue Training
 - 3.8: Tilsynssagen UC Syd
 - 3.9: Bestyrelseskonferencen 27. juni
4. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Ad. 1.1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Beslutningssager

Ad. 2.1. Godkendelse af referat fra bestyrelsesmøde d. 10. december 2018

Referatet fra bestyrelsesmødet den 18. marts blev godkendt ved underskrift, dog ikke af Maria Bjørkmann, da hun som nyt medlem ikke deltog ved seneste bestyrelsesmøde.

Bilag med underskrifter for godkendelse af referatet er placeret i mappen "Bestyrelsesmøde 29. marts 2019" sammen med øvrige bilag.

3. Orienterings- og efterretningssager:

Ad 3.1 Aktivitets- og budgetopfølgning pr. 31. marts 2019

Det ser fornuftigt ud aktivitetsmæssigt per 31. marts, da vi har gennemført 124 elevuger mere end planlagt og er 89 uger foran samme tid sidste år. Dog faldt påsken noget tidligere sidste år i forhold til i år, hvilket kan have betydning herfor. Det realiserede resultat er 337.000 dårligere end budgetteret per 31. 3. 2019, hvilket skyldes udgifter til konsulenter, it og advokathjælp. Den nuværende skævhed vil vi korrigere for over resten af året. Til gengæld balancerer kantinen, som har været i underskud førhen.

Aktivitet:

Realiserede elevuger 31.03.2019	Planlagte elevuger 31.03.2019	Forskel elevuger 31.03.2019	Realiserede elevuger 31.03.2018	Forskel på elevuger 2018 til 2019
3.580	3.456	124	3.491	89

Resultat:

Realiseret overskud i t.kr. pr. 31.03.2019	Budgetteret overskud i t.kr. pr. 31.03.2019	Forskel mellem resultat og budget i t.kr. pr. 31.03.2019	Realiseret overskud i t.kr. pr. 31.03.2018	Forskel i resultat i t.kr. 2018 til 2019
792	1.129	-337	1.791	-999

Likviditet:

Likvide beholdninger i t.kr. pr. 31.03.2019	Likvide beholdninger i t.kr. pr. 31.03.2018	Forskel i likvide beholdninger i t.kr. fra 2018 til 2019
6.894	8.082	-1.188

Per 31.3.2019 har vi en forskel i likvide beholdninger på 1.2 millioner, hvilket kan forklares ved investeringer i ART-faciliteter og forsinkelse i udarbejdelse af jobcenterfakturaer for marts. Altså har vi næsten 2.3 millioner mindre i kassebeholdning end sidste år. Likviditeten er sårbar, og derfor holder vi tilbage med investeringer fremover. I slutningen af denne uge vil alt dog være faktureret op. Revisionen er sendt i udbud for at se, om vi kan få en bedre sparringspartner i forhold til vores noget strammere budgetstyring i fremtiden.

Direktørens kommentar til likviditet:

Vi har haft nogle problemer med effektuere nogle ordrer pga. manglende kapacitet i driften, hvilket vi arbejder på at optimere i fremtiden med en nyt ordresystem, hvor direktøren skal godkende, før en ordre afvises.

Ad 3.2 Status i administrationen

Der er ansat 2 elever i kundeservice og to personer er i "Bliv Glad praktik" i 2 x 13 uger.

Vi har fået flere nye full service kunder. Blandt andet:

- Carlsberg
- Mads Vejrup
- HH Tømrerfirma
- Murerfirmaet Claus Olsen
- DSV

DSV bliver en stor kunde i huset og kommer dermed til at fylde meget i transportafdelingen. Planen er, at der skal laves et fællesforløb tonet mod DSV. Vi kender dog endnu ikke den samlede mængde efterspørgsel fra DSV's side. Formandens kommentar til dette er, at det er super godt med en gigant som DSV i huset. Det har AMU-Vest brug for. Det er gavnligt med store kunder, da det giver en bedre økonomi og dermed en skole, der fungerer.

Og vi forhandler lige nu med 3 potentielle nye kunder. I økonomi er der påbegyndt 2 nye projekter; en ny model for månedsregnskaber og en ny model for budgettering, som effektueres pr. 2020. Revision sendes i miniudbud, som ikke er revideret siden 2011. Her er en af opgaverne, der skal løses et bedre set up for likviditetsstyringen. På Hr-fronten er der fokus på den nye ferielov, og vi planlægger et nyt system til HR relaterede opgaver i organisationen med mus-samtaler og kompetenceprofiler. Ny kantinemodel testes. PT er kantinen i en god, økonomisk udvikling. Målet er en bæredygtig kantine og glade gæster. På kvalitetsområdet er der blevet gennemført en tilfredsstillende audit på Safe. Vi har implementeret et nyt alarmsystem og FGU er flyttet ind, hvilket tager en del opmærksomhed. I it-afdelingen har vi en ny hjemmeside på vej med masser af interaktive muligheder. Der er også udviklet en ny platform til ferieplanlægning og implementeret et nyt telefonsystem.

Ad 3.3 Status i driften

AMU-Vest har flere faglige og pædagogiske udviklingsprojekter lige nu.

1)Advanced Rescue Training, som er avancerede redningskurser til afvikling i unikke og fleksible faciliteter:

- Projektet er færdigt og klar til første kursus 6. maj

- Ros fra DNV for høje faglige standarder og eminente rammer

2) Blade repair i overfladeteamet; GWO-certificerede vindmøllereparation:

- Projektet er igangsat med henblik på første pilotkursus i uge 32/33.

Endnu et samarbejde med Mærsk Training, hvor vi har tovendten(dog nedskaleret i forhold til ART).

3) Test og prøver i Overflade og Stillads er udviklet i samarbejde med Industriens Uddannelser og BAI. -Vores kernekompetencer er med til at udforme fremtidens AMU-kurser og prøver

4) Offshore Assessment – kompetenceafklaring inden for Rigning og Anhugning. Et pilotkursus er gennemført, og afklaringsmodellen med spørgsmål skal laves om til multiple choice.

5) Onboarding-kursus til offshore med fokus på faglighed, kultur, sikkerhedsforståelse er udviklet, Og lektionsplanen foreligger. Vi afventer om kurset kan omdannes til et AMU-mål
AMU-Vest har meget fokus på kundedrevet udvikling, og på hvad kunderne vil have.

Udvalgte pædagogiske/ faglige tiltag i øvrigt:

- Vi afsøger muligheder for at starte op med efteruddannelse af renovationschauffører
- Vi arbejder på fornyelse, herunder "modernisering" af kloakmesteruddannelsen, da den har været 'oldschool' og skal digitaliseres.
- Vi har afsøger industriens behov for kompetenceudvikling med henblik på en industri-pixi til efteråret 19
- Vi starter varebilsuddannelsen op den 29. april
- Vi afsøger muligheder for at integrere simulatorer i bl.a. Løft og VR i blandt andet Overflade.

1. kvartals LUU-møder er gennemført, hvor fokus blandt andet har været på:

- Udviklingsprojekter, hvor vi gerne vil skabe mere gennemsigtighed
- Rekruttering/ nye kompetencer: vi vil gerne involvere LUU-erne i den fortsatte udvikling af vore faglige teams.

Vi har ansat nye undervisere i Safe, Bygge/anlæg, stillads og har en rekrutteringsproces i gang i transport. Alle ansættelser har været omkostningsneutrale, da det er foranlediget af fratrædelser. Vi har flere aktiviteter i pipelinen. Blandt andet flytning af visse undervisningsmiljøer med fokus på, at det skal være til mindst mulig gene for kunderne. Vi har et styrket fokus på EUD, blandt andet Havn/ Terminal.

Ad 3.4 Status på FGU-Vest

Vi har haft udfordringer med et sløjt optag på FGU-Vest. Oprindeligt blev der snakket om 400 elever, hvilket så blev nedjusteret 200 og herefter 110. Derfor er det for nuværende svært at lave en lejeaftale. Kommunernes økonomi er desværre med til at bestemme, hvor mange der kommer på FGU. Det er det politiske spil, og vi indretter os herefter. Der er dog stor interesse for at FGU skal op at køre.

Ad 3.5 Organisationsanalyse: "Must Wins"

1)Knække kurven – Elevuger (Jeanette)

- *Styrke kundeservice og salg*
- *Mere udførende og opsøgende tilgang*
- *Afdække kunderejser og kundebehov*

Status på ovennævnte:

Vi er i gang med en reorganisering af salg og kundeservice, hvor vi gentænker strukturen samt kigger på at have den rigtige mand på den rigtige plads. Skitse er udarbejdet.

- *Skarphed på hvad vi skal tilbyde/udbyde*

Status på ovennævnte:

I samarbejde med driften er der udarbejdet beregning over lønsomhed på alle udbudte aktiviteter. Kursuskalenderen skal fyldes med aktiviteter, hvor der er stor efterspørgsel, og der skal skæres ned på ikke rentable aktiviteter, konstant monitorering i salg/kundeservice sammen med driften.

- *"Nationalt Fyrtårn" vs. "Lokal Partner"*

Status på ovennævnte:

DSV lignende aftaler på alle brancheområder er ambitionen. Vi skal skabe flere fyrtårne samt en stabil drift hen over hele året ved at fylde op i perioder med lav aktivitet. Ambitionen er, at alle områder skal have en aftale med en stor kunde.

2)Evnen til Planlægning (Eva)

- *Vi skal basere os på en faktor 1.3 på belægningen af kurserne*

Status på ovennævnte:

Centralt planlægningssystem er indført for alle teams og benyttes, hvilket dog ikke udelukker brug af andre systemer, når det centrale system ikke fungerer 100 % til alles tilfredshed. Officielt er systemet implementeret. Der er planlagt flere elevuger i det centrale system end nogensinde før, planlægningsfrekvensen svinger mellem – 3 % (transport) og + 47 % (PU/IT/ Service). I gennemsnit er den enkelte person i de faglige teams planlagt med 33,1 uge, inkl. teamledere, PED'ister og delvis køretimer i transport, dog ex. timelærere

- *Udvikle de rette redskaber*

Status på ovennævnte:

Planlægningssystemet giver i nuværende form ikke den støtte til driften, der er nødvendig. Det undersøges om et mere EUD-egnet system kan inspirere.

- *Indføre de nødvendige rutiner og arbejdsgange*

Status på ovennævnte:

Kræver en omorganisering af planlægningsopgaven, hvorfor nye forslag ligger som en del af en revitalisering af driftsorganisationen. Dette kræver tavlemøder, som igangsættes 6. maj i team Løft

3)Effektivisering af administrative processer (Jeanette)

- *Effektiviseringskrav på 10% - driften kan ikke bære fællesomkostningerne (herunder bygninger). Det kræver nye løsninger*

- Der er et "rum for forbedring" i de nuværende rutiner
- Bedre IT-understøttelse som et redskab

Status på ovennævnte:

Processen er i working progress – intet at fortælle endnu

4) Effektivisering af drift (Eva)

- Både kunne håndtere forudsigelige, planlagte forløb og ad-hoc prægede, specialiserede forløb
- Dilemma mellem et delvist, uforudsigeligt behov og et naturligt ønske om forudsigelighed blandt underviserne

Status på ovennævnte:

Basere sig på 1) en mere disciplineret planlægning i et strammere organisatorisk set-up, 2) et mere "fuldstændigt" og ajourført kompetenceoverblik på fastansatte og timelærere 3) en mere kontant vurdering af hvilke kurser/ aktiviteter, der skal gennemføres.

- Dynamiske undervisningsmiljøer stiller andre krav, fx åbne værksteder (flere simultane forløb), Blended Learning (herunder e-læring)

Status på ovennævnte:

Vi håber på en dialog med Uddannelsesforbundet, omkring hvordan man kan motivere til og skabe incitamenter til pædagogisk udvikling inden for mere fleksible rammer

- Nye krav til planlægning og ikke mindst det pædagogiske arbejde (vil også udfordre målgruppen)

Status på ovennævnte:

Generelt er mit mål at få pædagogisk og faglig udvikling ind som det nye FÆLLES udviklingspunkt på tværs af de faglige teams; der er i afdelingsbudgetter indregnet en 5% forbedring på bundlinjen i forhold til 2018, så vi skal holde fast i målet og skabe rammer, der er hjælper os i den retning.

Ad 3.6 Orientering om udbud

I udbudsrunder ser man Dekra, som er en stor privat udbyder, søge 70-80 % af AMU-området og også social- og sundhedsområdet. De kan levere en større grad af fleksibilitet og har meget fokus på en lækker indpakning til kursisten. Vi ser nu en monopolisering af store udbydere, blandt andet Syddansk Erhvervsskole, som vil udbyde i hele Østjylland. Små udbydere har det svært, nærmeste eksempel er Esbjerg Gymnasium, men det er svært at gøre noget ved så længe der ikke er politisk interesse herfor. AMU-Vest kan også stå i farezonen for at blive en del af en anden og større virksomhed. Vil vi undgå det kræver det en hurtig omstilling til at finde AMU-Vests særlige profil, ellers vil det ikke lykkes. Det bliver en spændende rejse med nye udfordringer, men det er ikke umuligt, hvis vi er omstillingsparate og fleksible. Peter Nikolajsen opfordrer til, at denne viden formidles videre til alle medarbejdere.

Ad 3.7 Advanced Rescue Training

AMU-Vest blev certificeret udbyder af Advanced Rescue Training den 10. april 2019. Første kursus starter op den 6. maj, og vi holder åbent hus fredag den 24. maj fra 10-14. ART-kurserne henvender sig til folk fra vindindustrien og er en overbygning til "Basic Safety Training" som er obligatorisk i vindindustrien. Her specialiseres man i at redde hinanden ud af smalle, trange og svært tilgængelige rum, som oppe i nacellen tæt ved vingerne. Til kurserne har vi nybyggede

faciliteter en "mock-up", som ligner en vindmølle indvendigt, og vores mølle udenfor er blevet renoveret. Synsmanden fra DNV udtalte, at netop disse to og deres indretning giver en fantastisk mulighed for at træne i et virkelighedstro miljø. Direktøren nævner, at konkurrenterne har brugt meget færre penge på deres faciliteter, derfor bliver vi nødt til at udbyde kurser til samme pris som dem. Markedsprisen ligger på 9.995, og nogle sælger kurset til noget nær vores kostpris. Bestyrelsen kommenterer, at de ville formode, at kvaliteten er den samme for alle, når man er certificeret.

Ad 3.8 Tilsynssagen UC Syd

Amu-Vest har fået en tilsynssag pga. udlån af to skolebekendtgørelser på det grønne område til UC Syd. UVM finder ikke, at AMU-Vest har ført tilstrækkeligt tilsyn med disse, da vi ikke har været opmærksomme på, at UC Syd i strid med lovgivningen videreudliciterede dele af de udlagte uddannelser. UVM mener heller ikke, at AMU-Vest har levet op til sit ansvar for markedsføringen af forløbet, da den har været i strid med AMU-lovgivningens regler herom. UC Syd betaler AMU-Vests andel af bøden, som lyder på 170.000. Direktørens kommentar er, at vi hver dag låner ud til andre skoler og omvendt for at få forretningen til at køre, men at denne sag dog har givet en rids i troværdigheden.

Ad 3.9 Bestyrelseskonferencen 27. juni

Bestyrelseskonferencen finder sted på Hjerting Badehotel den 27. juni fra kl. 8-17. Herefter vil der være middag med ægtefælle/påhæng.

Programmet for dagen er, at vi skal finde et fælles billede af, hvor AMU-Vest skal bevæge sig hen i et marked der bliver mere kompliceret og konkurrencefyldt, end hvad vi har set tidligere. Til inspiration vil der være et oplæg ved direktør for Tænk tanken DEA; Stina Vrang Elias.

Stina har foreløbigt fået følgende opdrag:

"Der er jo gang i en udbudsrunde på AMU området, og der er grundlag for at tro på en væsentligt ændret konkurrencesituation i kølvandet på dette, bl.a. et øget udbud fra private aktører. Samtidigt er markedet for offentligt finansieret VEU trængt, det er ikke voldsomme stigningstakter vi har set oven på treparten".

"Spørgsmålet er, hvor AMU-Vest skal positionere sig, og om det med det lange blik på vil være realistisk, at AMU-Vest har en berettigelse som selvstændig udbyder i fremtiden".

Vi vil bruge opsamlingen fra fællesmøde med LUU samt medarbejdernes input til at arbejde ud fra på dagen. Udkommet af bestyrelseskonferencen vil chefguppen herefter arbejde videre med.

4. Eventuelt

Intet at bemærke.