



Referat af bestyrelsesmøde onsdag den 26. marts 2025

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse og underskrift af referat (bilag a)
3. Årsrapport ved Yvonne Dalsgaard Bager, PWC (bilag b)
4. Meddelelser
 - Søgetal og kapacitet (bilag c)
 - Den nationale elevtrivselsundersøgelse (bilag d)
5. Proces for ansættelse af ny rektor
6. Status for bestyrelsesseminaret den 5. maj 2025
7. Kalender for bestyrelsen for skoleåret 2025/26
8. Eventuelt

Bilag:

- a. Referat af bestyrelsesmødet den 28. november 2024 (medsendt)
- b. Årsrapporten 2024 (eftersendes)
- c. Oversigt over søgetal og kapacitet fra Region Midt (medsendt)
- d. Rapport med resultater fra ETU 2024 (medsendt)

Til stede:

Erik Østergaard Jensen EØ, Lone Justesen LJ, Mads Neergaard Jacobsen MJ, Lotte Cederskjold LC (online deltagelse), Kenneth Bozkurt Madsen KM, Anja Møller Vikær AV, Andreas Møller AM, August Kudahl AK, Hans Christian Hulvej HC, Else Marie Gejl (referent)
Yvonne Dalsgaard Bager fra PWC
Afbud: Mai Louise Agerskov

Referat:

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendes med flg. Ændring:

Punktet "Hvor står vi nu" føjes ind før "Proces for ansættelse".

2. Godkendelse og underskrift af referat (bilag a)

Punktet udskydes.

3. Årsrapport ved Yvonne Dalsgaard Bager, PWC (bilag b)

Årsregnskab:

Yvonne Bager gennemgår årsrapport og revisionsprotokolat.

Årsregnskabet er udarbejdet efter Børne- og Undervisningsministeriets regnskabsparadigme og er i alle væsentlige henseender rigtigt, dvs. udarbejdet i overensstemmelse med statens regnskabsregler.

I protokollatet er der få bemærkninger, som bestyrelsen skal tage stilling til.

4. Meddelelser

EØ takker HC for at træde til som konstitueret rektor og HJ og EG for at bakke op. EØ holder ugentlige møder med ledelsen, der har taget mod de mange opgaver og nye udfordringer med godt humør.



a. Søgetal og kapacitet (bilag c)

HC fortæller om årets ansøgertal. Tallene ligger kun en smule over kapaciteten. Fortsætter udviklingen, vil vi fremover skulle trække på andenprioriteter. HC opfordrer til, at vi fremadrettet arbejder for at blive en attraktiv og søgt skole igen.

b. Den nationale elevtrivselsundersøgelse (bilag d)

HC fortæller at undersøgelsen viser, at skolen overordnet set ligger over landsgennemsnit på alle parametre. Enkelte klasser har parametre, hvor de ligger lavere – der er studievejledere og teamlærere informeret og på opgaven.

KM spørger, om der kommer tal ud for, hvor meget det vil ses på budgetterne, at der er indgået aftaler i forbindelse med fratrædelse af rektor og vicerektor. EØ: Svarer, at det vil kunne ses, når tid er, og at det er foregået helt efter de regler, der er på området.

5a. Hvor står vi nu?

AV informerer om, hvordan det går med medarbejdertrivslen. Kollegerne er positive og bakker op om de tre tilbageværende ledere. Man ser frem til at komme videre. Det har været en lang og slidsom proces, der har fyldt meget for mange. AV mener, at det er vigtigt at huske at stoppe op og spørge: "er alt godt nu? En proces som denne må sætte aftryk i folk, så vi må overveje initiativer, der sikrer, at vi kommer videre på en god måde. Vi skal have stillet os selv spørgsmål som: "Det vil vi være fremadrettet", og "det vil vi ikke have med os videre". Medarbejderne har tillige et ønske om samarbejde mere med bestyrelsen. Det kunne fx være et fælles arbejde med en kommende visionsproces.

LJ har overvejet mulighederne og behovet og foreslår en seance på 1 ½ time, hvor der bliver givet slip på ceremoniel vis, så medarbejderne bliver klar til at komme videre. Det er vigtigt at nå til at kunne trække en streg i sandet, hvor det gamle lægges bag os. Dialogtid med den nye rektor indenfor de første to måneder vil være givet godt ud. Hvad er det for en skole, vi sammen skal skabe? "Sammen om en stærk fremtid", kan overskriften for et sådant initiativ være. Et sådant initiativ om at få en fælles retning fra start og med elementer af teambuilding kan vare ca. 3-4 timer. Arbejdsmiljøgruppen bør stå for det, så det bliver en stærkere gruppe. Opgaven bør der, og det er vigtigt at hjælpe arbejdsmiljøgruppen videre. LJ vil gerne understøtte arbejdsmiljøgruppen i dette arbejde.

MJ: Vigtigt at få en rektor, der kalibrerer sine tanker og visioner i relation til stedet.

EØ: Pressestrategi i forbindelse med ny rektor bør overvejes. Medarbejdere der går ud og skriver: "vi glæder os", vil sende et stærkt signal.

AM: Eleverne har ikke mærket det så meget, hvilket er positivt. Det har ikke fyldt så meget.

5b. Proces for ansættelse af en ny rektor

EØ har indhentet erfaringer fra andre gymnasier, der for nylig har været gennem en ansættelsesproces, og har kontaktet rekrutteringsfirmaer. Der er kommet tilbud fra to. Både strategien og økonomien i de to tilbud er sammenlignelige og afventer et tredje tilbud. Det aftales, at EØ indkalder et udsnit af ansættelsesudvalget til et interviews med konsulenterne for at vælge den rette til opgaven.

EØ refererer, at ledelsen er indforstået med, at processen kan tage tid.



Vi skal have en grundig proces – hellere få den rigtige end en forceret proces.

7. Status for bestyrelsesseminaret den 5. maj 2025

Der var tænkt et større arrangement, men det vedtages at udskyde dette til efter ny rektoransættelse. Det bliver derfor et almindeligt bestyrelsesmøde om økonomisk femårsplan.

8. Kalender for bestyrelsen for skoleåret 2025/26

HC og EØ finder datoer efter ca. samme skabelon som sidste år, og sender et forslag ud.

9. Eventuelt

AJ viderebringer fra elevrådet, at mange lærere har svært ved at leve op til elevrettighederne. Man skal have feedback fra foregående aflevering før næste gives for, og det overholdes ikke.

EØ: foreslår at det kommunikeres direkte til HC i de konkrete tilfælde.