

Bestyrelsesmøde Referat

Mødedato: Mandag den 17. juni 2019
Tidspunkt: Kl. 9.00 -12.00 (kl. 11.45 – 12.00 – bestyrelsens kvarter)
Sted: Lokale E3, Social & SundhedsSkolen, Herning – afd. Holstebro
Møde, nr.: 64
Journal nr.: Bestyrelsen

Medlemmer: Finn Stengel Petersen, formand – udpeget af Herning Byråd
Conny Jensen, næstformand – udpeget af Region Midtjylland
Jens Klaris – udpeget af FOA
Thomas Born Smidt – udpeget af bestyrelsen
Karen Heebøl – udpeget af bestyrelsen
Jytte Dideriksen - udpeget af Holstebro Byråd
Anne Sofie Spaabæk – elevrepræsentant
Linda Bakbo Laursen - medarbejdervalgt
Louise Schack Hausted – medarbejdervalgt
Vakant – elevrepræsentant

Fra skolen: Mads Schmidt Haagensen, direktør
John Paustian, økonomi- og administrationschef
Anne Mette Vind, Uddannelseschef

Afbud fra: Vakant – elevrepræsentant

Referent: Mette Martinussen, adm. medarbejder

1. Godkendelse af dagsorden og evt. tilføjelser (5 min)
Forstår ordstyrer: Anne Mette Vind

Beslutning:

Dagsorden er godkendt uden yderligere tilføjelser, og Anne Mette er ordstyrer for mødet.

2. Godkendelse og underskrift af referat fra bestyrelsesmødet den 25. marts 2019 (5 min)
Der er ingen indsigelser kommet til referatet, derved er referaterne godkendte (jf. forretningsorden § 1 stk. 4):

På mødet er der heller ikke yderligere kommentar til referatet fra den 25. marts. - *Godkendt*

3. UDVIKLING: Opfølgning på 'Institutionslandskab' v. Finn og Mads (30 min)

Sagsfremstilling:

Pkt. 4 ved sidste bestyrelsesmøde

- **Tanker om administrative- og andre fællesskaber**

- o Mads er i uformel dialog med andre uddannelsesinstitutioner omkring evt. samarbejde. På et møde torsdag den 13. juni er emnet på dagsordenen på et såkaldt 'kaffemøde' for institutionerne i Herning.

- **Skolens identitet og navn**

Med vores kommende byggeri i Holstebro har vi en konkret anledning til at gentænke vores identitet. Tilsammen er en række forhold relevante for en sådan gentænkning:

- Vores mere permanente fundering i Holstebro
 - Vi ved, at byerne Herning og Holstebro er naturlige konkurrenter ift. regionale dagsordner (vækst, tilflytning, uddannelser, kultur, sundhed, ...). I den forbindelse kan det være en udfordring at 'Herning' indgår i vores navn, også når vi profilerer os i Holstebro.
 - Et nyt navn vil sende et signal til hele vores optageområde om, at vi er ligeværdigt til stede i hele området.
- Rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne
 - Vi skal vækste med 30 % på SSA og SSH og i den forbindelse både blive langt dygtigere til at gøre flere af vores elever dygtige nok og lykkes med at tiltrække flere elever til faget. PASS arbejder netop nu med en identitets- og profilkampagne, som jeg mener vi bør koble os på.
 - Hvis vi skal tiltrække elev-typer, der ikke allerede har os i deres bevidsthed, kan det være relevant at se på, hvordan vi opfattes - og ændre på de signaler, vi sender, så vi kan snige os ind i fleres opmærksomhedsfelt.
- EUX og Velfærds gymnasiet
 - Der er en strømning på vej, hvor enten EUX udfolder sit potentiale i større grad eller at vi sammen med de øvrige SOSU-skoler, parterne og ministeriet udvikler en ny reel gymnasieretning: HVX (Højere Velfærdseksamen).
 - Hvis bevidstheden om SOSU-skolerne som en gymnasial aktør på linje med fx HHX og HTX skal kunne funderes, peger det mod, at vi gentænker de signaler, vi sender til omverdenen.
- Vores samarbejdsrelationer
 - I dag samarbejder vi primært med de seks kommuner samt regionen. Hertil kommer områdets uddannelsesinstitutioner, hvor samarbejdet oftest drejer sig om forbindelserne til folkeskolerne samt fx 10. klassestilbudene. Endelig har vi relationer til de private institutioner, der uddanner elever.
 - Fremtidens samarbejdsrelationer kan være forandrede jf. vores overvejelser omkring institutionslandskabet.

I den forbindelse vil vi gerne sætte gang i en drøftelse med bestyrelsen om hvorvidt og hvordan vi med fordel skubbe til omverdenens billede af vores skole, så vi er klar til også fremtidens krav og forventninger.

Resumé:

Tanker om administrative- og andre fællesskaber

Mads fortæller, at der er rettet henvendelse til Herningsholm Erhvervsskole, som er interesseret - der skal blot findes en mødedato.

Der kan for eksempel blive tale om fællesskabs muligheder på lønområdet og markedsføring. Ved nævnte kan opgaverne løses mere effektivt, fællesskabet kan bibringe flere kompetencer og de nuværende medarbejdere på områderne vil få flere kollegaer. – Det må nævnes at intet er besluttet, og der blot drøftes på uformelt plan.

Ud over Herningsholm Erhvervsskole nævner bestyrelsen andre institutioner, såsom Ringkøbing-Skjern erhvervsskole (UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern) og erhvervsskolen i Holstebro (UCH), Disse kunne også være interessante og relevante for netop Social & SundhedsSkolen, Herning.

Allerede på nuværende tidspunkt er der gode relationer i forskellige forbindelser til overstående institutioner. Disse gode relationer er yderst vigtig at styrke og holde kørende i det daglige.

Kommentar/drøftelse fra øvrige bestyrelsesmedlemmer:

Der er opbakning til at styrke de alsidige relationer på de forskellige områder og i forskellige sammenhænge. Foruden foreslås det at opsøge endnu uformelle snakke med de tre nævnte erhvervsskoler – UC Holstebro, UC Ringkøbing Skjern, og som allerede er i gang (Herningsholm Erhvervsskole).

VUC og HF er også institutioner, hvor flere ansøgere til skolens uddannelser kommer fra. Der opleves et solidt samarbejde med disse uddannelsesinstitutioner i både Herning og Holstebro.

Foruden er FGU (Forberedende grunduddannelse), herunder det faglige tema 'Omsorg, pædagogisk og Sundhed' en yderst relevant interessant, som skolen skal være opmærksom på.

Set fra et helikoptersyn burde der også tænkes i større geografiske perspektiver – fx et større Regionalt samarbejde med markedsføring for/fokus på uddannelser i 'Vestjylland' - Hvad er det vi kan sammen. De Regionale Arbejdsmarkedsråd, Vest (RAR), bruger aktuelt positiv energi på at synliggøre social- og sundhedsområdet.

Det overordnede mål for flere samarbejder er også at styrke Midt-Vest.

Bestyrelsen er enig om, at forsætte samt etablere de uformelle møder/snakke. I først omgang bør det blive med fokus på områderne; Ringkøbing-Skjern, Herning og Holstebro. Ved bestyrelsesmødet i december 2019 gøres der status, hvortil det drøftes hvad skolen skal gøre mere i.

Skolens identitet og navn

I sagsfremstillingen til dette punkt nævnes fire underpunkter, som alle er argumenter og årsager til at skifte navn i forbindelse med nybyggeriet i Holstebro, de fire årsager: 1) Vores mere permanente fundering i Holstebro 2) Rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne 3) EUX og Velfærdsgymnasiet 4) Vores samarbejdsrelationer.

Nybyggeriet giver en konkret anledning til at udvide/skifte navn, og idet omdrejningspunktet er kendt, ser skolens direktør ingen grund til udføre en lang proces herfor.

Bestyrelsen har yderligere kommentar:

Bestyrelsen kan genkende til behovet, og understøtter de fire underpunkter i sagsfremstillingen, yderligere nævnes:

- Både elever i Herning og Holstebro skal inddrages. Eleverne vil gerne inddrages og det nye navn berører da vist alle skolens elever.
- Den pædagogisk assistent og EUX-uddannelserne er også en del af social- og sundhedsområdet.
- Benyt gerne elever-kræfter fra andre uddannelser/skoler til fx opgaven omk. kommunikation – gode erfaringer fra andre sammenhæng.
- Kommentar til navnet:
 - Idé: SOSU Midt-Vest
 - Idé: Social & SundhedsSkolen, Midt-Vest
 - Synes ikke 'Herning' og 'Holstebro' skal indgå – skolen er geografisk bredere end de to byer.
- Der bør først skiftes navn, når Holstebro-afdelingen (nybyggeriet) står klar til brug.
- Det kunne også være en idé at spørge SOSU H – hvilke overvejelser gjorde de, da de skiftede navn.

På baggrund af bestyrelsens opbakning til at igangsætte proces omkring navn og branding af skolen besluttet videreførelse at blive:

1. Igangsætte proces omkring navn og hvordan skolen brandes
 - a. Spørge SOSU H (se overstående)
 - b. Inddrage elever (se overstående)
2. Ved første spadestik – nybyggeriet i Holstebro, fortæller skolens direktør omverden at der vil ske noget nyt...
3. Det nye navn er klar til lancering og implementering, når nybyggeriet er indflytningsklar.

Kommentar til EUX:

Skulle EUX vise sig ikke at blive en succes, kunne det være en idé at indføre mere velfærd i gymnasiet – altså en SOSU-linje på gymnasiet (HVX).

Kommentar til rekruttering:

- Der er forslag til at få flere færdiguddannede til at fortælle om uddannelsen, hvad er det man kommer til at lave under/efter.
- Også brobygningselever (elever fra 8,9,10 klasse) åbner øjnene for social- og sundhedsuddannelserne – bruge dem når de er på skolen.
- Personlige ambassadør – og følge dem over tid.
- You-Tube er meget populær blandt unge.

Beslutning:

Bestyrelsen er enig om, at forsætte og etablere de uformelle møder/snakke, som i først omgang er med fokus på områderne Ringkøbing-Skjern, Herning og Holstebro. Skolens direktør er tovholder/aktør herfor, og vil ved bestyrelsesmødet i december 2019 gøre status, hvortil det drøftes hvad skolen skal gøre mere i.

Med hensyn til Skolens identitet og navn bakker bestyrelsen op om idéen samt igangsættelsen af processen hertil. – se uddybning under punktet.

4. RADAR: Tema: Fastholdelse (30 min)

Sagsfremstilling:

I dag er det kun ca. hver anden elev, der vælger vores uddannelser til, som gør deres uddannelse færdig. Frafaldet er særlig stort ifm. Grundforløb 2 og for gruppen af unge mellem 18 og 25.

Vi er godt på vej til at arbejde med vores evne til både at rekruttere og fastholde eleverne ud fra et mere helhedsorienteret syn, hvor både rekruttering og fastholdelse er to sider af samme sag og hvor vores tilgang er med fokus på de elever, der kommer godt igennem deres uddannelser, frem for at fokusere på de elever, der er på vej til at falde fra. Samtidig ønsker vi at arbejde ud fra et innovativt afsæt, hvor refleksion over og udvikling af vores nuværende praksis er den primære vej til at lykkes.

Vi arbejder under overskriften 'Involvering & Samspil' med initiativer som disse:

- 'Højskolen' som metafor:
 - o Hvordan ville vi indrette os, hvis vi var en højskole? Stikord er fx:
 - o Fællesskab
 - o Den personlige udvikling
 - o Dannelse
 - o Være en del af noget større
- Fælles strategi:
 - o 23. august arbejder kommuner og skole med en fælles rekrutterings- og fastholdelsesstrategi
 - o Elevernes stemmer:
- Vi spørger eleverne ind til deres oplevelser af fx vores it-pædagogiske tilgange
 - o Sundhedsstrategi:
 - Vi inddrager elever og kolleger i arbejdet – første gang 14. juni
- Karrierelæringsprojekt:
 - o Vi ønsker at flytte fokus i kontaktlærertiden, så der bliver mere fokus på at eleverne deler syn og erfaringer om det at tage uddannelse – og på den måde får endnu bedre mulighed for at spejle sig i hinanden
- Eksperimentprojekt 2.0 med SOSU Randers:
 - o Vi ønsker at skabe en kultur, hvor hverdagsinnovation er fremherskende, og hvor kollegerne har mod på og føler mandat til at tænke og handle nyt
 - o Innovationsnetværk med både SOSU-skoler og kommuner:
- Vi ønsker at skabe rum for inspiration og videndeling mellem skoler og konkrete institutioner, som arbejder med innovative tilgange

Nogle initiativer har fastholdelse som tematik, mens andre har fastholdelse som produkt.

Mads har vedlagt et uddrag (8 korte sider) fra en bog om hhv. Generation Z (som indbefatter de 18-25-årige) og om hvordan organisationen Fremtidsfabrik.dk arbejder med forandringer ud fra tre segmenter (Innovatør-, Majority- og Laggard-segmenterne).

Under dette punkt vil jeg gerne invitere til en drøftelse af mulige tilgange til fastholdelsesudfordringerne med blik for Generation Z og for Innovatørsegmentet.

Bilag 4.0: Ud af en neondrøm - uddrag.pdf

Resumé:

Mads uddyber overstående, og kan konkludere, at det eneste spørgsmål til eleverne som tilnærmelsesvis har 100% sammenhæng, er; 'jeg trives og jeg har det godt med mine klassekammerater'. Det betyder altså, at eleverne ikke kun er på skolen for at få god undervisning samt

tilegne sig gode fagkompetencer. Derimod er det højskole-metaforen som blomster i elevernes trivsel og valg – netop derfor arbejder skolens medarbejdere med 'Involvering & Samspil'. – se fokusområder i sagsfremstillingen.

Nedenfor er tanker og drøftelser, hvor bogens temaer kobles med praksis:

Det er målet at igangsætte eksperiment i efteråret 2019, hvor grundforløb 2 eleverne er målgruppen. Eksperimentet går ud på, at eleverne bliver grupperet, hvori de skal samtale i fællesskab. Samtalerne skal bl.a. knytte eleverne tættere sammen og vise, at det er naturligt og helt i orden at være i tvivl om egen uddannelsesvalg mv. – Det vides at SOSU Randers har tilsvarende eksperiment i gang for netop at understøtte 'fastholdelsen'.

Elever værdsætter tiden, hvor underviser ser den enkelte elev – tiden (kontaktlærertiden) udnyttes forskelligt, det kan derfor være gavnligt at definere kontaktlærertiden, og hvordan den bør bruges samt samle erfaringer med, hvad fungerer bedst. Den personlige feedback skal ikke kun ligge i kontaktlærertiden.

Herudover efterspørger eleverne indkalderdage. Det er dage hvor elever i praktikperioden, er på skolen og får undervisning/arbejder med opgave fra praktikken i klassen. Savnet ligger i trygheden - eleverne finder det trygt at mødes med hinanden efter en tid i praktik, hvor de har mulighed for at drøfte og vende situationer, modtagelsen på praktikstedet mv.

Det at starte i praktik kan for flere elever være, som at starte på nyt job. – arbejdsgiver og praktikpladserne er opmærksom herpå, og arbejder netop med at understøtte fastholdelsen herom. Det må også nævnes, at skolen har et tæt samarbejde med arbejdsgiverne, herunder de uddannelseskonsulenter, som ansætter eleverne og som har kontakten til praktikstederne. I det tætte og gode samarbejde udvikles idéer omkring overstående emne. De arbejder med at skabe et godt læringsmiljø i praktikperioderne, og kommunerne arbejder også på tværs herfor.

Resultatorienteret og meningsfyldt er termer fra litteraturen, som er genkendeligt blandt de unge – eleverne skal kunne se en mening, med det de laver, ellers giver de op. Selv når de får anderkendes skal der være en mening med det.

Elevgrundlaget på skolen spænder bredt, og det er ikke kun generation Z, som går på skolen. Derfor må der løbende vurderes og justeres på indsatserne.

Trods overstående må fagkompetencerne *altid* huskes!

Beslutning:

Temaet 'Fastholdelse' drøftes videre på september-mødet.

5. KONTROL & BESLUTNING: Status på strategier 2020 ved Social & SundhedsSkolen, Herning v/Mads (20 min)

Sagsfremstilling:

For at understøtte sammenhængen i de forskellige indsatser i slutningen af den nuværende strategiperiode, har vi samlet en række initiativer under to overskrifter, som blev introduceret på bestyrelsesmødet i marts.

- **Sundhed & Bevægelse**

Med afsæt i WHO's brede sundhedsbegreb (fysisk, psykisk og social sundhed) ønsker vi at flytte balancen mod den fysiske sundhed, så vores elever bliver endnu mere klar til det arbejdsliv, der venter:

- Vi har igangsat arbejdet med en decideret Sundhedsstrategi
- Vi har opprioriteret vores deltagelse i fælles motionsevents
- Vi har fokuseret vores arbejde i faget SOSU-sund på social- og sundhedsassistent-uddannelsen (og de andre uddannelser følger)
- Vi har oprettet løbende tilbud om brug af vores fitness-faciliteter understøttet af en underviser
- Vi har haft personale og påhæng inviteret ind på skolen en aften til foredrag med Kjeld Fredens (om naturen og sundhed) samt fælles spisning og hygge

- **Involvering & Samspil**

Her arbejder vi med hhv. et elev- og et organisationsspor, der tilsammen skal øge gennemsigtighed og informationsniveau samt mulighederne for indflydelse og involvering:

- Eleverne, fx:
 - Valgarrangementer på begge adresser (maj)
 - Spørgeskemaundersøgelse + kvalitativ undersøgelse af elevernes erfaringer med vores it-pædagogiske miljø (maj og juni)
 - Inddragelse af elever i arbejdet med Sundhedsstrategi (juni)
 - Oprettelse af elevråd (juni eller august)
- Organisation, fx:
 - 1-2 blog-indlæg fra Mads hver uge
 - MTU med afsæt i Social Kapital, som handler om netop det kollegiale samspil (maj)
 - Inddragelse af medarbejdere i arbejdet med Elevinvolvering (maj og juni)

Se i øvrigt en samlet oversigt over status på strategierne i form af en opdateret udgave af oversigten fra juni 2018-mødet (bilag).

Hvad tænker bestyrelsen om status? Er der noget, vi bør gøre anderledes eller sætte større/mindre fokus på?

Bilag: 5.0: Status strategier

Resumé:

Foruden overstående vil bestyrelsen gerne kigge med i bloggen fra skolens direktør. Desuden er det målet at skolens direktør fremover sender orienteringsmail til bestyrelsen – i den mellemliggende periode mellem møderne.

Beslutning:

Bestyrelsen inviteres til bloggen fra skolens direktør. I de mellemliggende perioder mellem bestyrelsesmøderne vil skolens direktør sende orienteringsmail.

6. KONTROL & BESLUTNING:

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) og Arbejdspladsvurdering (APV) v/Mads (20 min)

Sagsfremstilling:

Vi har gennemført både MTU og APV. Begge dele behandles i SUAMO-udvalget torsdag den 13. juni.

MTU'en er i år gennemført som en måling af vores sociale kapital – et begreb, der er almindeligt anerkendt og allerede er kendt i dele af organisationen. Dels giver det mulighed for at fokusere vores indsatser på organisationens samarbejde og sammenhængskraft, dels giver det mulighed for at måle igen, fx om et ½-1 år.

Resultatet for den samlede organisation var:

- Samlende social kapital 69 (70)
- Brobyggende social kapital 55 (58)
- Forbindende social kapital: nærmeste ledelse 66 (63)
- Forbindende social kapital: samlede ledelse 58 (63)

(Tal i parentes er gennemsnittet for andre lignende arbejdspladser – se uddybninger i bilaget)

Vores samlede scorer dækker over forskelle mellem de forskellige afdelinger/faggrupper.

Mads giver et resume af udvalgets behandling på mødet, herunder foreløbige tanker om handlinger mhp. at styrke den sociale kapital samt arbejdsglæden. Bestyrelsen inviteres til at give input til målsætning for arbejdet med den sociale kapital.

Bilag 6.0: Social kapital - Social & SundhedsSkolen, Herning.pdf

Resumé:

MTU

Den nye model/metode til undersøgelse af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen er gratis. Hensigten er at give undersøgelsen en retning – på SUAMO besluttes det at have fokus på trivsel i sociale

sammenhæng; nærmeste leder, egen gruppe, ledelsen samt brobygningen mellem grupperne (kollegaer mellem de forskellige afdelinger/teams).

Resultaterne for MTU'en og APV'en præsenteres for det pædagogiske personale i uge 25, hvorefter det behandles i SUAMO, og forskellige handlinger planlægges.

Tendensen er, at det tætte sociale kollegiale sammenspil er godt, hvorimod der sagtens kan gøre mere for det sociale på tværs af teams/afdelinger (brobygning).

Det burde være muligt at skabe flere anledninger til at mødes på tværs, samt undersøge hvad der driver det fungerede tætte sociale sammenspil og tage ved lære af det.

APV

Også denne undersøgelse er gjort på en ny måde/metode. – fritekst i fire rubrikker; positive sider ved det psykiske arbejdsmiljø, negative sider ved det psykiske arbejdsmiljø, positive sider ved det fysiske arbejdsmiljø samt negative sider ved det fysiske arbejdsmiljø.

Det er hensigten at følge op med samme undersøgelse hyppigere end hver 3. år. Denne metode er også gratis.

På mødet gennemgås svarene kort.

De overordnede konklusioner er bl.a.; at skolens medarbejdere generelt har det godt med nærmeste kollegaer, der er gode kontorfaciliteter, det er et ønske, at der følges op på de "skibe", der sættes i søen samt inddragelse af personalet, herunder også have øje for hvornår personalet skal inddrages.

Det gode sociale kollegiale sammenhold kan muligvis bruges i andre sammenhæng – samme positive udslag er netop gældende i MTU'en.

Bestyrelsen ser ikke grund til bekymring, og vil opfordre til at undersøgelsen som nævnt gennemføres hyppigere end hver 3. år.

Beslutning:

Orientering tages til efterretning, og bestyrelsen ser ikke grund til bekymring hverken i forhold til gennemførte MTU og APV.

7. Et kig på forretningsordenen v/ Mads (10 min)

Sagsfremstilling:

På temadagen i februar talte bestyrelsen bl.a. om at genbesøge forretningsordenen, herunder arbejdet med et årshjul, kompetenceplan for bestyrelse og direktør, ansvar ifm. udtalelser til pressen samt bestyrelsens kvarter.

Er der andre dele af forretningsordenen, der med fordel bør tages op?

Bilag 7.0: Forretningsorden.pdf

Indstilling: Formandskabet fremlægger forslag til revideret forretningsorden på det næste bestyrelsesmøde

Beslutning:

Tilføjelse; mellem bestyrelsesmøderne orienterer skolens direktør bestyrelsen pr. mail. Med overstående laver Mads udkast til fornyet forretningsorden.

8. Orientering fra formanden og andre bestyrelsesmedlemmer (10 min)

Sagsfremstilling:

- Årsmødet ved Danske SOSU-Skoler/ B-SOSU den 27. og 28. maj
- Status på dialogmøder ved kommunerne

Indstilling:

Orienteringen tages til efterretning.

Resumé:

Foruden et godt årsmøde ved Danske SOSU-Skoler/B-SOSU, inviterer PLUSS til Årets Offentlige Bestyrelseskonference med temaet 'tillid og tilsyn i bestyrelsens samspil med den daglige ledelse' – læs mere:

<https://dagensdagsorden.dk/governance-i-krydsfeltet-mellem-tillid-og-tilsyn>

Bestyrelsesmedlemmerne er meget velkommen til at deltage – indkaldelse kommer i Outlook.

Med hensyn til de årlige dialogmøder med skolens samarbejdskommuner, har det hidtil være muligt at etablere møde med 4 ud af 6 kommuner. Årets fokus er; hvordan kan der samarbejdes, så vi i fællesskab kan lykkes med at uddanne dygtige sundhedsfaglige medarbejdere, og med nye strukturer på sundhedsområdet er der mange ubekendte. Faggrænser ændres, økonomien udfordres og demografien presser på, så vores fælles elever skal være klar til at gribe udfordringer, som vi ikke til fulde kender.

Ved at mødes med kommunerne får skolens også god indsigt i, hvad der er på vej, hvilke behov er der mv. Derudover er det med til at skabe politisk opmærksomhed til området.

Ved alle besøg opleves stor interesse og det fornemmes at kommunerne er opmærksomme på, at der kommer til at mangle arbejdskræft på området.

Beslutning:

Orienteringen tages til efterretning.

9. Orientering fra direktøren (10 min)

Sagsfremstilling:

- **Marked**
- **Organisation**
- **Ressourcer**

Bilag: 9.0: Orientering ved Direktøren

Resumé:

Foruden orienteringen i bilag 9.0 er der status på nybyggeriet: Totalentreprisen har været i udbud, og ud fra de indkommende kompetencer er der udvalgt tre firmaer, som i efteråret skal komme med deres endelige tilbud. Først herefter vælges hvilket firma der skal stå for totalentreprisen.

En ny måde at tage grundforløb 2 SOSU på, er online-vejen - dog ikke 100% online. Metoden er særligt en mulighed for etableret elever over 25 år, som ikke har mulighed for at være på SU. Skolen er på nuværende tidspunkt ikke parat til at gå denne vej. Så på kort sigt kan der henvises til andre skoler med sådanne tilbud, hvortil det håbes at eleverne vender tilbage til Social & SundhedsSkolen, Herning, når de skal på hovedforløbet. På den lange bane må skolen gøre sig overvejelser om denne metode og eventuelt være med til at udvikle konceptet. – dette emne drøftes ikke yderligere på mødet.

Kommentar til ressourcer:

Det forventes at årets resultat nås – Desuden synes bestyrelsen det er fornuftigt at beholde kvalificeret vikarer og være beredt til 2020.

Beslutning:

Orientering tages til efterretning.

10. Punkter til næste bestyrelsesmøde den 12/13. september 2019

Det besluttes at tema for dagen bliver 'fastholdelse og rekruttering'. Skolens direktør planlægger dagen med ekstern oplæg mv.

11. Eventuelt

Bestyrelsesformanden takker elevrepræsentanten, Anne Sofie for hendes tid i bestyrelsen. Anne Sofie træder ud af bestyrelsen, da hun bliver færdiguddannet til september 2019.

12. Beslutning om, hvorvidt dele af referatet er omfattet af tavshedspligt

Beslutning:

Direktørens orientering ligger som bilag.

13. Bestyrelses kvarter (15 min)

Efter bestyrelsesmødet serveres der sandwich