

**Bestyrelsesmøde  
Referat**

**Mødedato:** mandag den 22. juni 2020  
**Tidspunkt:** Kl. 9.00 - 12.00 (kl. 11.45 – 12.00 – bestyrelsens kvarter)  
**Sted:** Lokale P4 i pavillonen, Social & SundhedsSkolen, Herning  
– afd. Holstebro (Døsesvej 70, Holstebro)  
**Møde, nr.:** 69  
**Journal nr.:** Bestyrelsen

**Medlemmer:** Finn Stengel Petersen, formand – udpeget af Herning Byråd  
Conny Jensen, næstformand – udpeget af Region Midtjylland  
Jens Klaris – udpeget af FOA  
Karen Heebøl – udpeget af bestyrelsen  
Jytte Dideriksen - udpeget af Holstebro Byråd  
Linda Bakbo Laursen - medarbejdervalgt  
Louise Schack Hausted - medarbejdervalgt  
Maria Juel Weiglin – elevrepræsentant Holstebro  
Randi Bindselev Tornøe Fisker – elevrepræsentant Herning  
Vakant – udpeget af bestyrelsen

**Fra skolen:** Mads Schmidt Haagensen, direktør  
John Paustian, økonomi- og administrationschef  
Inge Dolmer, Uddannelseschef

**Afbud fra:** Maria Juel Weiglin – elevrepræsentant Holstebro

**Referent:** Mette Martinussen, adm. medarbejder

**1. Godkendelse af dagsorden og evt. tilføjelser (5 min)**

*Beslutning:*

Ingen punkter til eventuel og herefter er dagsorden godkendt.

**2. Godkendelse og underskrift af referater (5 min)**

Der er ingen indsigelser kommet til nedenstående referater, derved er referaterne godkendte. (jf. forretningsorden § 1 stk. 4):  
Bestyrelsesmøde nr. 66 – den 13. december 2019  
Digital bestyrelsesmøde nr. 67 – februar 2020  
Bestyrelsesmøde nr. 68 – marts 2020 (regnskab er underskrevet digitalt)

*Beslutning:*

Som nævnt i sagsfremstillingen er referaterne godkendt og på mødet underskrives referaterne.

**3. Besøge byggepladsen**

**4. UDVIKLING: Strategi v/alle**

Forberedelse til september-mødet, hvor skolens kommende strategi skal udarbejdes.

- Forslag til overordnet program for september-mødet sammen med bestyrelsen
  - Dag 1: proces
  - Dag 2: selve strategien



- Dag 2: kort bestyrelsesmøde (fx kl. 12.30 – 15.00)
- Skal vi – som vi plejer - Invitere andre med til strategiarbejdet? Og i givet fald hvem?

I ledelsesgruppen har vi netop igangsat et ledelsesudviklingsprogram med konsulenthuset UKON. De vil evt. kunne inddrages i strategiarbejdet enten op til eller på det kommende bestyrelsesseminar.

September-mødet er planlagt fra den 10. september kl. 9 til den 11. september kl. 15.

Resumé:

Siden december 2019 har skolens ledelse og medarbejdere afprøvet aftalte temaer; 'Sundhed og bevægelse' og 'Involvering og samspil'. Det var tanken at gøre yderligere, hvilket Corona satte en stopper for. Det betyder at fra nu og frem til september vil der gøres ekstra indsatser for at få skabt situationsbilleder, som empiri til strategiarbejdet. I forhold til situationsbillede hos elever anvendes en model kaldet 'piner og perler' – hvad piner og hvad er godt. Denne metode er håndgribelig for elever, og giver en bredt kvalitativ empiri.

Adspurgte til den indsamlede empiri vil være; elever, medarbejdere, samarbejdspartner på flere niveauer og funktioner. Til strategidagen i september vil den indsamlede empiri være struktureret, så det let kan bruges.

Bestyrelsen bakker op om procesmetoden, både før og under strategidagen. Derudover vægtes kompetencer til procesafvikling højt, hvilket betyder at UKON er oplagte at anvende.

Hvis gruppen til strategidagen skal udvides, skal processen/forløbet tilrettelægges derefter. Hertil nævnes interview af indkaldte personer og/eller gruppearbejde. De indkaldte personer kan både være elever, egne medarbejdere og eksterne samarbejdspartner.

*Beslutning:*

Bestyrelsen tilslutter sig til det fremlagte og skolens direktør arbejder videre hermed.

## 5. **RADAR: Puljer og initiativer**

Ministerierne har travlt ift. at oprette puljer og tilrettelægge initiativer vedr. rekruttering til sektoren. Inge og Mads giver et overblik, og bestyrelsen giver en pejling ift. hvor vi skal lægge billet ind.

Resumé:

Det må nævnes at idéen om samlet oversigt udsprang kort før bestyrelsesmødet, hvorfor det fælles billede er under udarbejdelse. Overordnet set er der tale om to kategorier; bloktilskud og projektmidler. Herudover er skolen inddraget i projekter hos kommuner- og jobcentre.

Skolens direktør eftersender bilaget.

*Beslutning:*

Skolens direktør eftersender bilag (efter sommerferien).

## 6. **KONTAKT & KONTROL: Tema fra årshjul: Elevtrivselsundersøgelse (ETU) 2019 og virksomhedstilfredshedsundersøgelse (VTU) 2019 v. Mads**

Sagsfremstilling:

Elevtrivselsundersøgelsen (ETU) er gennemført ultimo 2019 (et lovkrav). Mads fremlægger undersøgelsen.

Der er talt om at bruge resultaterne aktivt med eleverne på klasse/hold-niveau og derved få skabt en dialog samt kvittere for elevernes svar. Nævnte er nuværende vanskeligt, da resultaterne på undersøgelsen er tilgængelig flere måneder efter undersøgelsen er gennemført. Dette betyder, at eleverne er videre, når resultaterne er klar.

Derimod kunne det være en idé at inddrage elevrødderne, med den metode bliver det en anden dialog og anden form.

*Har bestyrelsen ideer og input til, hvordan vi kan sætte ETU'en bedre i spil?*

Virksomhedstilfredshedsundersøgelsen (VTU) for 2019 er som vanligt gennemført. Denne gang var der 13 besvarelser ud af 53 mulige, hvilket giver den laveste besvarelse til dato. Det er ønskeligt at få flere virksomheder/samarbejdspartner til at svare på spørgsmålene i undersøgelsen, da det kan være en indikator på, hvad skolen kan/skal gøre anderledes i fremtiden. Spørgsmålene i undersøgelsen er stort set forudbestemt af UVM, og i forhold til opfølgning, sender skolen reminder ud til de adspurgte. Dette har fået skolens chefgruppe til at overveje, om der kan gøres noget anderledes – kan man fx distribuere undersøgelsen på en ny måde? (På social og –sundhedsområdet mødes skolen med de kommunale sundheds- og ældrechefer)

*Hvilke overvejelser og muligheder ser bestyrelsen?*

*Hvor ligger vores succeskriterie?*

Resumé:

### **Elevertrivselsundersøgelsen (ETU)**

Det er desværre ikke muligt at gennemgå resultaterne fra elevertrivselsundersøgelsen (ETU) fra 2019, da data forsat ikke er modtaget. De foregående år har resultaterne været de samme – uanset om der er lavet indsatser eller ej.

Udover den lovpligtige ETU udfører de fleste undervisere egen individuelle evaluering, således elever kan komme med feedback på selve undervisningen. Dette er ikke systematiseret og metoden er meget forskellig underviserne imellem.

På mødet drøftes, hvad der kan gøres for at bruge ETU'en konstruktivt.

Der er enighed om, at det er vanskeligt at bruge den forpligtede ETU'en, når der er så lang forsinkelse på datamodtagelse. Derfor forslås der at gøre noget lokalt, så der forsat er dialog om trivsel blandt eleverne. – idéer:

- Tage en "hurtig" daglig temperatur på trivsel ved rød, gul og grøn metode.
- Bruge elevrødderne.
- Kulturforandring blandt underviserne, således *alle* undervisere laver 1½ minut evaluering.
- Finde inspiration hos øvrige skoler.
- Der skal være en mening med at gøre det og yderligere nævnes; struktur, enkelthed, evaluering og feedback (klasserumsledelse)
- Kan man udnytte at spørgsmålene i undersøgelsen er velkendte?
- Nedsætte en ad hoc gruppe bestående af undervisere og elever. Gruppens formål er at tale om emnet inden de gode idéer spredes samt finde pejlemærker, som kan være med til at retningsgive indsatserne. Tiden til selve undersøgelsen i klasserne skal minimeres. – *Louise er tovholder for ad hoc gruppen.*

Konklusion:

- Indsamle viden, både gennem inspiration fra andre skoler og nævnte ad hoc gruppe. (Louise er tovholder for ad hoc gruppen)
- Der skal gøres noget anderledes – handlig fremmer tydelighed og synlighed.

### **Virksomhedstilfredshedsundersøgelsen (VTU)**

I stedet for at sende spørgeskema ud, hvortil der pt svares på forskellige niveauer og i begrænset omfang, kan undersøgelsen gennemføres, når adspurgte i forvejen er samlet til møde på skolen. Derudover er der forslag til at udvide forståelsen af skolens arbejdsgiver, f.eks. udvides med; Regionen og jobcentre.

Der vil forsat være de lovpligtige spørgsmål, men bestyrelsen vægter lige så meget at få svar på andre relevante emner. Det er op til skolen at systematisere svarene, så de kan leve op til de lovpligtige krav.

Beslutning:

Med hensyn til ETU: Indsamle viden, både gennem inspiration fra andre skoler samt nævnte ad hoc gruppe. (Louise er tovholder for ad hoc gruppen og Mads opsøger inspiration hos andre skoler) Derudover skal der gøres noget anderledes – handlig fremmer tydelighed og synlighed.

Med hensyn til VTU forsøger skolen ny spørgemetode, og finder en løsning på at få den indsamlede empiri videregivet til Ministeriet.

## 7. **UDVIKLING:** Tema fra årshjulet: Kvalitetsarbejde / Kvalitetsmodeller v. Mads

Sagsfremstilling:

Punktet har to "ben": Nationalt og lokalt

*Tidligere kvalitetsarbejder:*

Indtil sidste år udarbejdede vi en årlig Handlingsplan for Øget Gennemførelse på baggrund af en skabelon fra Undervisningsministeriet. Efter en længere proces med skolerne er den nu afblæst, og banen er derfor givet op til, at vi som skoler selv kan udvikle kvalitetsmodeller.

Vores arbejde med kvalitet forfølger både kvantitative og et kvalitative spor, herunder bl.a. elevtrivselsdata, gennemførelsesstatistikker, ledelsesudviklingsprogram (med bl.a. PLUSS) og lærerudviklingsprogrammer (KLEO-projektet) samt formel uddannelse og kurser.

*Kompetenceudviklingsstrategi:*

For at skabe bedre sammenhæng mellem data og viden på den ene side og hvordan vi prioriterer vores indsatser på den anden, har vi igangsat arbejdet med en kompetenceudviklingsstrategi i SU-AMO (det sammenlagte samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation).

*Kvalitetsmodeller:*

Vi er sammenlignet med andre skoler gode til at skabe os overblik gennem kvantitative data. Desuden er medarbejdere fra skolen netop med i en arbejdsgruppe, der arbejder med fællesgørelse af data i regi Danske SOSU-Skoler.

Dette arbejde skal ende i udviklingen af et oplæg til et nyt koncept for en fælles kvalitetsforståelse for SOSU-uddannelserne, jf. kommissoriet.

Med arbejdet får skolerne en mere ens adgang til data, særligt ift. gennemførelse/frafald.

*Kvalitetsarbejde:*

Ved siden af det kvantitative spor, kunne man dyrke et mere kvalitativt spor, fx ved at lave konkrete aftaler om sparring/aktionslæring med andre SOSU-skoler. Tanken er lære og udvikles med afsæt i de konkrete arbejdsopgaver, fx vores måder at planlægge på, vores teamstruktur, vores organisering osv. Metoden lægger op til at invitere en eller flere skoler til at besøge os i vores hverdag mhp. at observere bestemte ting, som vi ønsker feedback på. Det kan både være andre ledere, der besøger vores ledergruppe, andre lærere, der besøger vores lærere, andre adm. personale, der besøger vores osv.

*Hvad tænker bestyrelsen om balancen mellem de to spor? Har nogen erfaringer fra lignende kvalitetsarbejde? Eller andre kvalitetsmodeller, som kan være til inspiration? Er der bestemte tal, I ønsker jer? Og har I anbefalinger til bestemte måder at arbejde med kvalitet på?*

Bilag 7.0: Kommissorium for arbejdsgruppen om kvalitet.docx

Resumé:

De 'hårde' fakta vil fremover fortsat kunne sammenlignes med andre SOSU-skoler, da skolerne får det samme administrative system. Skolens AC- og kvalitetsmedarbejder er dygtig til håndtering af data, og hjælper da andre SOSU-skoler med at trække data, og på den måde sikres fælles sammenligneligt grundlag.

Kvalitetsarbejdet med aktionslæring indgår også i ledelsesforløbet med UKON (mere herom i punkt 11/ bilag 11.0), på den måde bliver skolens ledelse gode rollemodeller for metoden, som gerne skal spredes hele flere af skolens afdelinger. Aktionslæring kræver at eksterne samarbejdspartner er med på idéen, om objektiv observering og undren over handlinger. Samarbejdet bliver gensidigt og på nuværende tidspunkt har to SOSU-skoler udtrykt interesse.

Bestyrelsen ser positivt på denne form for læring og forventer at de udvalgte observationsemner vil stemme overens med den nye strategi.

*Beslutning:*

Bestyrelsen bakker op om tiltaget og skolen arbejder videre med metoden 'aktionslæring'.

## 8. **ORGANISERING: Supplerende medlem af bestyrelsen v. Mads**

Sagsfremstilling:

Denne valgperiode er: 2018-2021 (de facto primo 2022).

Resumé:

Som tidligere bemyndiget af bestyrelsen har skolens ledelse kontaktet Vibeke Lundbo, som er forstander på en familiehøjskole nær Herning. Vibeke vil kunne bidrage med kvalificerede kompetencer qua hendes nuværende faglige funktion. Derfor indstiller skolens ledelse Vibeke til supplerende medlem for perioden frem til ultimo 2021 (de facto primo 2022).

Det giver god mening at netop Vibeke Lundbo bliver en del af skolens bestyrelsen, nu hvor den nye strategi skal skabes, og højskole-tanken vil blive implementeret.

Indstillingen drøftes på mødet og det konkluderes at Vibeke Lundbo, udvælges til bestyrelsens supplerende medlem. – skolens direktør kontakter Vibeke.

*Beslutning:*

Vibeke udvælges til supplerende medlem i bestyrelsen på Social & SundhedsSkolen, Herning for den resterende periode (de facto primo 2022).

## 9. **KONTROL: Orientering om resultatlønskontrakt 2020 v. Finn**

Sagsfremstilling:

Formandskabet i bestyrelsen har med input fra bestyrelsesmødet i december 2019 og i dialog med skolens direktør færdiggjort resultatlønskontrakt for 2020.

Kontrakten indeholder fire overskrifter:

1. Strategi 2022
2. Rekruttering & Gennemførelse
3. Samarbejde med praksis
4. Bæredygtighed

Indstilling: Direktørens Resultatløn 2020 godkendes.

Bilag 9.0: Resultatløn 2020

Resumé:

Det må nævnes at Direktørens Resultatløn 2019 er evalueret.

*Beslutning:*

Ingen bemærkninger – godkendt.

## 10. **Orientering fra formanden og andre bestyrelsesmedlemmer (10 min)**

Sagsfremstilling:

- Den 28. februar 2020, bestyrelsesforeningsmøde for skolernes formandskaber og direktørkredsen

Indstilling: Orientering tages til efterretning

Resumé:

Referatet fra bestyrelsesforeningsmødet den 28. februar udleveres på mødet (bilag 10.0)

Den 8. september 2020 afholdes året årsmøde i Horsens i tidsrummet kl. 10 – 15, fra kl. 13-15 afholdes selve generalforsamlingen. Formandsposten er fortsat vakant, men der arbejdes på en løsning.

Andre bestyrelsesmedlemmer:

Der er stor anerkendelse og ros til skolen for den måde Corona-tiden er håndteret på. Der har været stort informationsniveau, og eleverne har følt sig godt tilpas og taget hånd om – dette har både været gældende for elever på skoleperiode, praktikperiode i overgangen mellem skole-praktik og praktik-skole.

*Beslutning:*

Orientering tages til efterretning.

## 11. Orientering fra direktøren (10 min)

Sagsfremstilling:

- Marked
- Organisation
- Ressourcer

Bilag 11.0: Orientering fra direktøren (eftersendes)

Resumé:

Mads uddyber bilag 11.0 på mødet.

Marked:

SOSU-Skoler i Region Midt har samarbejdet om opmærksomhed på det pædagogiske assistentområde. Skolen samt arbejdsgivere oplever at efterspørgsel til uddannelsen er dalende, hvilket ikke stemmer overens med samfundet behov for kvalificeret arbejdskraft. I efteråret kommer der bl.a. en temadag, som går på tværs af Region Midt.

Det er altid et dilemma at tale uddannelser op, da man automatisk og ubevidst så vil komme til at tale andre uddannelser ned – i stedet kan man tale om, hvad netop den pædagogiske assistentuddannelse kan.

Organisation:

På pædagogisk-personalemøde i august vil skolens medarbejdere samle og drøfte gode erfaringer fra 'Corona-tiden'. - hvad skal med videre, og hvordan bliver det bragt med videre.

Skolens ledelsen er påbegyndt et ledelsesudviklingsprogram, som både rummer det individuelt, det dynamiske samarbejde i ledergruppen samt det organisatoriske niveau.

I forlængelse af røgfri skoletid har skolen udarbejdet en rygepolitik med fem sanktioner, hvis elev overtræder reglerne:

Sanktionerne, som skolen har udformet indeholder disse fem trin:

1. *Gult kort:* Hurtig peptalk på stedet samt tilbud om Café (registreres med elevnotat)
2. *Orange kort:* Hurtig peptalk på stedet, obligatorisk samtale med én af skolens rådgivere samt tilbud om Café (registreres med elevnotat)
3. *Rødt kort:* Hurtig peptalk på stedet samt obligatorisk samtale med afdelingslederen (registreres med elevnotat)
4. *Gråt kort:* Hurtig peptalk på stedet, obligatorisk samtale med afdelingslederen samt midlertidig bortvisning (registreres med elevnotat)
5. *Sort kort:* Hurtig peptalk på stedet, obligatorisk samtale med afdelingslederen og permanent bortvisning

Nye retningslinjer om fysisk fremmøde fra 1. august 2020 fortæller at afstandskravet om 1 meter i klasserummene falder bort. Det betyder at skolen efter sommerferien er tilbage til 'normale tilstand' med timetal og fremmøde. – Det høje hygiejneniveau vil naturligvis fortsætte.

Efter skolen udskrev konkurrence om 'nyt navn', har Ministeriet udsendt hyrdebrev, som bl.a. handler navngivning af uddannelsesinstitutioner – Navnet skal være sigende jf. det uddannelsesinstitutionen udbyder. Derudover opfordres uddannelsesinstitutioner til at indstille fusioner indtil, der er gjort erfaringer. Til gengæld ønsker Ministeriet fortsat at bevare campus-tanken, som handler om at samarbejde på tværs.

*Beslutning:*

Orientering tages til efterretning.

## **12. "Nyt navn" v/Mads**

Sagsfremstilling:

Kort orientering: Processen er noget forsinket pga. Corona. Vi er i gang med at nedsætte et navneudvalg med både elever, medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og ledere. Udvalget skal vælge og præmiere de tre bedste bud samt forberede en indstilling til bestyrelsen.

Resumé:

Navneudvalget udpeger tre navne, og indstiller ét navn til bestyrelsen. Bestyrelsen tager den endelige beslutning på bestyrelsesmødet i september. Herefter skal navnet sendes til godkendelse i Ministeriet.

## **13. Punkter til næste bestyrelsesmøde 11. september 2020 (5 min)**

- a. Strategien 2020 – 2022, godkendes/vedtages
- b. Godkende nyt navn

## **14. Eventuelt (5 min)**

Ingen emner.

## **15. Beslutning om, hvorvidt dele af referatet er omfattet af tavshedspligt**

*Beslutning:*

Ingen punkter er omfattet af tavshedspligten.

## **16. Bestyrelsens kvarter (15 min)**

Med venlig hilsen  
Finn Stengel Petersen