

Referat Bestyrelsesmøde den 6/6/24

Til stede: Rikke Warming, Marianne Bugge Zederkof, Steen Markvorsen, Stig Wall, Susanne Poulsen, Mads 1x, Chris Askholt Hammeken, Alice Bøeg, Johan Bjerrum-Bohr, Bjarne Edelskov, Janni la Cour
Afbud: Sam 1i,

1. Godkendelse af dagsorden Godkendt

2. Godkendelse af referat Godkendt

3. Oplæg ved Impaq

Morten Novrup Henriksen og Emilie Beyer Hyldgaard indledte mødet med oplæg vedrørende kommende kulturproces for Gammel Hellerup Gymnasium.

Impaq fortalte, at deres udgangspunkt for procesplan har været med baggrund i afdækningsproces fra 2023 samt arbejdet med ledelsesgruppen. I skoleåret 2023-2024 har Impaq arbejdet med ledelsesgruppen, hvor det overordnet fokus har været psykologisk sikkerhed for på den måde at skabe en god udvikling på skolen. Temaer for arbejdet har været lederteamudvikling, etablering af nyt sekretariat, svære personalesager, teamsammensætning samt indledende drøftelser om kulturproces.

Morten Novrup Henriksen og Emilie fortalte, at kulturproces/kulturudvikling tager tid (typisk 5-8 år).

Der skal nedsættes en styregruppe (ex. SU – samarbejdsudvalget) og i denne vil også Morten Novrup Henriksen og Emilie sidde. Processen vil handle om at øge den psykologisk sikkerhed i hele organisationen. Procesplan vil løbe fra for september 2024 og frem til september 2025. Opstart og afslutning på processen vil være en måling af psykologiske sikkerhed i hele organisationen.

Efter oplæg fra Impaq var der en diskussion i bestyrelse. Her var der enighed om, at det er væsentligt, at styregruppen kan træffe beslutninger og det skal være meget klart, hvilke beslutningskompetencer gruppen har. Psykologisk sikkerhed skal defineres og stå klart i ønsket om at løfte organisationen et bedre sted hen. Der skal være en klar definition af hvilken kultur, der skal være på skolen. Det er vigtigt, at skolens ledelse klart kommunikerer om, hvilke værdier vi vil have på arbejdspladsen/i organisationen og ikke mindst *Hvad er det for et menneskesyn vil gerne vil have på vores skole* og at det er, ud fra disse værdierne skal opbygges. Det er en god idé at samle alle medarbejdere til kick off (opstartsproces).

Vigtigt med ambassadører for at skabe den gode skole, men tilgang til at finde de medarbejdere kan blive svær. Måske skal der arbejdes med psykologisk sikkerhed inden der udvælges ambassadører/kulturagenter. Hvem vil være med og hvorfor? Tør man at melde sig? Det er vigtigt at finde personale, der passer ind i vores kultur. Hvem skal igangsætte processen – det gode første skridt. Hvordan kan vi motivere medarbejdere til at gå ind i processen?

Bestyrelsen understreger, at det ikke er til diskussion, hvorvidt man vil være med som medarbejder eller ej i denne proces. Alle skal være med og byde ind i forhold til proces, man kan ikke stå udenfor. Alle medarbejdere skal forpligtige sig til at gå ind i processen.

Bestyrelsen bakker op om den skitserede proces, men der skal være en tæt dialog om den rigtige proces og med det rigtige formål. Impaq skal kunne afvige fra planen, hvis der pludselig kommer afvigelser det kunne fx være nedsættelse af andre grupper/udvalg end de fremlagte. Målsætning er at alle medarbejdere bliver ambassadører/kulturagenter for et menneskesyn og nogle klare værdier.

Inddragelse af medarbejdere er vigtigt for forandringsproces. Bestyrelsen besluttede, at denne kulturproces ikke handler om man **vil** være med, men om, at man **skal** være med. Alle medarbejdere skal bakke loyalt op om processen. Det bliver en stor og krævende ledelsesopgave at følge op og være tæt på.

4. Orientering ved rektor

Bjarne Edelskov orienterede kort om det økonomiske budget ift. nye toiletter mm. Bjarne Edelskov meddelte, at arkitektfirma har regnet forkert med en negativ afvigelse på henvend 2 mio. kr. Der er blevet indkaldt et nyt team af håndværkere, der fremadrettet vil styre processen.

I forhold til kapacitet er der kommet en befolkningsprognose fra Ministeriet. Den viser et fald i børnetal (15-18 årige) i Gentofte Kommune på 18% frem til 2035.

Fra sommeren 2024 er en årgang på 14. klasser. Dette vil selvsagt udfordre skolen på lokaler herunder idrætsfaciliteter. Det er vigtigt, at vi i bestyrelsen kan tage en alvorlig diskussion om, at vi på den korte bane kan stå med et markant mindre gymnasium ift. forskellige udmeldte planer fra politisk hold, herunder en ny ungdomsuddannelse samt et højere karakterkrav. Denne omhu gælder også ift. økonomiske planer. På mange parametre skal vi have fokus på fremtiden og de store ændringer ift. børnetal mm. Vi skal sikre GHG bedst muligt. Det blev besluttet, at der skal være stort fokus på fremtiden herunder børnetal, ansøgere, ungdomsuddannelsesreform samt antal ansatte da dette kan ændre sig meget hurtigt.

Udfordringerne i Gentofte Kommune er, at vi ikke har en erhvervsuddannelse i kommunen. Ingen kommentarer til det udsendte regnskab.

5. Orientering ved formanden og andre bestyrelsesmedlemmer

Stig Wall fortalte, at han deltager ved Sorø-mødet til august. Mads 1x fortalte om elevrådsarbejdet. Elevråd vil gerne have fokus på nye traditioner og på hvorledes traditioner kan implementeres. Elevråd vil bl.a. indføre Traditions-Torsdag. Kunstig intelligens skal bruges i undervisningen på en konstruktiv måde og der skal måske opsættes regler, der meget gerne må komme fra elevrådet. Elevrådet har ansøgt og fået tildelt økonomiske midler til rejse til Færøerne. Ca. 10 personer rejser afsted i september måned.

Chris Hammeken fortalte, at lærerkollegiet ønsker, at MTU skal være professionel kapital for på den måde at kunne have et sammenligningsgrundlag. Der skal både laves en

undersøgelse af psykologisk tryghed og en MTU. Værktøj til MTU diskuteres på det kommende SU-møde. Det er skolens ledelse, der bestemmer hvilket værktøj, der anvendes.

5. Uddannelsen

Der var ikke yderligere kommentarer.

6. Skolen.

Der var ingen yderligere kommentarer.

7. Bestyrelsesmøder skoleåret 2024-2025

Der udsendes et forslag med, morgen- og eftermiddagsmøder i hvert semester.