

## Indkaldelse til bestyrelsesmøde på Støvring Gymnasium

Onsdag d. 16. juni 2021 kl. 16.00 – ca. 17.30 på skolen.

*Herefter middag på Røverstuen i Rebild.*

*Iben Bøgh Bahnsen deltager som gæst i mødet.*

### **1. Fastlæggelse af dagsordenen og underskrift af referat.**

*Bilag 1. Referat fra møde d. 26. marts 2021*

### **2. "Elevernes synsvinkel på at jonglere med en pandemi og ungdomslivet under uddannelse. At kunne være ansvarlig men stadig hygge sig, blive studieklar og i sidste ende finde nye alternativer".**

Oplæg og dialog ved Amine, Cecilie, Marie og Signe fra 2c.

### **3. Valg af bestyrelsesmedlem ved selvsupplering.**

*Bilag 2. Vedtægt for Støvring Gymnasium.*

*Bilag 3: Iben Bøgh Bahnsens præsentation af sig selv.*

Kirsten S. Bundgaard ønsker at stoppe som bestyrelsesformand pr. 30. juni. Iben Bøgh Bahnsen er kandidat til at overtage bestyrelsesposten "1 medlem, der ved selvsupplering sikrer bestyrelsens samlede kvalifikationer". Se vedtægten.

Iben Bøgh Bahnsen er uddannelseschef for de sundhedsfaglige uddannelser ved Professionshøjskolen UCN. Hun er 50 år og har en baggrund som cand.cur. og MBA. Se Ibens præsentation i bilag 3.

### **4. Valg af formand for bestyrelsen på Støvring Gymnasium.**

Kandidat til formandsposten: Iben Bøgh Bahnsen

### **5. Forslag til proces for ansættelse af rektor.**

*Bilag 4. Støvring Gymnasiums rekruttering af rektor.*

I anledning af, at Jens Nielsen stopper som rektor d. 30. juni 2021 for at gå på pension, skal der igangsættes en proces for ansættelse af ny rektor til gymnasiet.

Konsulenthuset Genitor er blevet bedt om et forslag til proces for rekruttering. Dette er vedlagt. Der er afsat i omegnen 125.000 kr. for at få hjælp til løsning af opgaven. Det indstilles af bestyrelsesformanden, at der takkes ja til Genitor til at løse opgaven med at rekruttere den rigtige person til rektorstillingen.

## 6. Kvartalsregnskab og forventninger til skoleåret.

*Bilag 5. Resultatopgørelse 1. kvartal*

*Bilag 6. Forklaringer til regnskab pr. 31. marts 2021*

Kvartalsregnskabet viser et overskud på 1.266 t.kr. mod budgetteret 1.369 t. kr. Der er umiddelbart ingen overraskelser i dette resultat.

Udfordringen bliver, at skolen p.t. ikke har en fyldt 1g-årgang i kommende skoleår. Som det fremgår af bilag 5 var der, da bilaget blev skrevet, 149 ansøgere til kommende 1.g. Senere har yderligere 2 elever trukket deres ansøgning. Kapaciteten er 168 elever.

Støvring Gymnasium har de seneste år været privilegeret ved at have en venteliste og derfor fyldte klasser ved skolestarten. Holder den aktuelle søgning til kommende 1.g, vil det betyde en reducere af statstilskuddet på ca. 500 t.kr. i 2021, og en forventet reducere på 1.200 t.kr. i 2022.

## 7. Resultatløn

*Bilag 7: Opgørelse af resultater, skoleåret 2020-21.*

Resultatopgørelsen viser, at mange resultater er nået, enkelte ikke nået. Og så er der resultater, der kun delvist er nået, nogle fordi det pga. restriktioner ikke har været muligt at gennemføre som planlagt. På den baggrund indstilles en udmøntningsprocent på 75%.

## 8. Siden sidst.

### Klassedannelse

Klassedannelse i kommende 1.g: Med nuværende søgetal så skal der dannes 6 nye 1.g-klasser, helt som vi plejer. Der er et loft på 28 elever i gennemsnit. Klasserne vil næppe blive fyldt op. Elevtallet vil imidlertid variere hen over sommeren og det endelige elevtal er først på plads ved afslutning af grundforløbet til november.

### Corona situationen primo juni.

Vi har jævnt hen i foråret haft enkelte elever spredt over klasserne, som dels har været smittede og dels har været hjemme for at afvente testresultater.

I maj har vi haft en situation, hvor især to klasser har været fraværende ifm test. Her har ca halvdelen af eleverne i hver klasse været samlet hos en, der viste sig at være smittet med corona, men tidsperspektivet var således, at vi ikke skulle sende hele klasser hjem. Det kom så til os i begyndelsen af juni, hvor en elev i 1g testede positiv i både kviktest på skolen og efterfølgende i pcr, så her har vi måttet sende hele klassen i isolation.

## 9. Eventuelt

Kirsten S. Bundgaard  
Bestyrelsesformand

Jens Nielsen  
Rektor

Kl. 18.00: Spisning på Røverstuen i Rebild, hvor vi siger tak til Kirsten S. Bundgaard for 7 år som bestyrelsesformand. Herefter serveres der kaffe i Jens' have på Cimbrevvej 7.

# Bilag 1

## Referat af bestyrelsesmøde på Støvring Gymnasium 26. marts 2021, kl. 14.00

Mødet afholdes på Teams.

Revisor Line Borregaard, PWC, deltager i punkt 2.

Regnskabsansvarlig Carina Barrett, SGY, deltager i punkt 2 og punkt 3.

*Deltagere: Jens, Nielsen, Kirsten Bundgaard, Marie Bager, Julie Frisgaard Pedersen, Lene Aalestrup, Charlotte Horn, Peter Hansen, Malene Gram, Steen Madsen, Brith Lund Jørgensen, Jytte Merete Knudsen*

*Carina Barrett og Line Borregaard, PWC deltog i punkt 2.*

### 1. Fastlæggelse af dagsorden og godkendelse af referat.

Bilag 1: Referat fra mødet d. 9.12.21.

*Referatet blev godkendt.*

### 2. Årsrapport 2020

Bilag 2: Årsrapport for 2020

Bilag 3: Revisionsprotokollat til årsrapporten for 2020.

Bilag 4: Udkast til bestyrelsestjekliste og stillingtagen.

#### Årets resultat:

Årets resultat viser et underskud på 300 t.kr. mod budgetteret et overskud på 200 t.kr.

Der var budgetteret med indtægt på 40.360 t.kr. og indtægten blev på 40.500 t. kr.

De største afvigelser i forhold til budget for 2020 vedrører ledelse/administration med et merforbrug på 324 t.kr. og på bygningsdriften et merforbrug på 151 t.kr. I ledelse/administration har der været sygdom, vikardækning, merarbejde samt nyansættelse. På bygningsdriften har der bl.a. været behov for indkøb af værnemidler og ekstra rengøring grundet COVID-19.

På undervisningen er der blot et merforbrug på 49 t.kr. Den dækker imidlertid over en teknisk merudgift vedrørende en ændret regnskabspraksis i forbindelse med den nye ferielov på 217 t. kr. Omvendt er en række planlagte elevaktiviteter blevet udskudt og censoromkostninger er reduceret grundet COVID-19.

#### Væsentlige bemærkninger

I revisionsprotokollatet er anført to forhold, der har givet anledning til væsentlige bemærkninger:

Note 78 – 79: Klasseloftet på 168 i 1.g er blevet overskredet med 1 elev.

Note 104 - 105: Resultatlønskontrakt for rektor udmøntes med 100%

#### Bestyrelsestjekliste og bestyrelsens stillingtagen.

Bestyrelsestjeklisten og bestyrelsens stillingtagen er nu samlet i et dokument, da bestyrelsen i forbindelse med godkendelsen af årsrapporten skal tage stilling til begge dokumenter.

# Bilag 1

Bestyrelsestjeklisten er et hjælpeværktøj til bestyrelsen. Tjeklisten oplister de forhold som det enkelte bestyrelsesmedlem skal have vurderet at være opfyldt inden årsrapporten godkendes.

I bestyrelsens stillingtagen skal bestyrelsen kommentere på, hvordan bestyrelsen forholder sig til alle revisors kritiske eller væsentlige bemærkninger.

Bestyrelsestjeklisten og bestyrelsens stillingtagen skal underskrives af bestyrelsesformanden, og det skal anføres, hvilket dato bestyrelsestjeklisten er gennemgået af den samlede bestyrelse.

*Line Borregaard, PWC gennemgik regnskabet for 2021, og hun knyttede kommentarer til de forskellige poster undervejs. Line tilføjede, at vi har gennemført revisionen uden de store problemer. Det er altid en fornøjelse at komme på Støvring Gymnasium, hvor vi har et godt samarbejde med alle.*

*Vores hovedkonklusion er, at vi afslutter med en blank påtegning, og resultatet af årsregnskabet er et mindre underskud. Årsagen til det mindre underskud er på flere måder Covid 19, og det har Støvring Gymnasium ikke kunnet gøre noget ved.*

*Omsætningen er på niveau med året før, og det ender årets resultat også med at være.*

*Herefter gik Line Borregaard over til at gennemgå revisionsprotokollen. Hovedkonklusionen af revisionen er en ren påtegning, og Line Borregaard havde valgt at tage nogle enkelte afsnit frem til nærmere kommentering.*

*Line Borregaard omtalte udmøntningen af resultatlønskontrakten, som bestyrelsen skal være opmærksom på efterfølgende, og Line Borregaard omtalte det forhold, at Støvring Gymnasium i en kort periode havde 1 elev over klasseloftet, og at det kunne medføre en indtægt af størrelsesordenen 50.000 kr. Line Borregaard fremhævede disse to forhold, fordi hun var forpligtet til det, og hun opfattede i øvrigt forholdene som værende af mindre karakter.*

*Line Borregaard anbefalede, at der udarbejdes en lønpolitik ift chefgruppen, så den er på plads, hvis der skulle komme nyansættelser. Ligeledes opfordrede Line Borregaard til, at vi sammenholder den udarbejdede politik om finansiel risikostyring med den vejledning, der kommer fra Børne- og ungdomsministeriet.*

*Peter Hansen spurgte til det strategiske i at udbetale resultatlønskontrakt med 100%, idet han ikke var klar over, at der var meget fokus på netop dette. Jens Nielsen gav udtryk for, at han ikke havde indstillet en udbetalingsprocent på 100%, og det ville han heller ikke gøre fremover.*

*Line Borregaard spurgte bestyrelsen, om den har kendskab til besvigelser på skolen, hvilket bestyrelsesformanden sagde, at det var der ikke kendskab til.*

*Line Borregaard afsluttede med at gennemgå revisortjeklisten og hvad bestyrelsen skal forholde sig til.*

*Kirsten Bundgaard takkede for gennemgangen for gav udtryk for, at bestyrelsen tager de forskellige anbefalinger til efterretning.*

### **3. Tilpasset budget 2021 og skitse til budget 2022.**

Bilag 5: Budget 2021 med endelig Finanslov dec. 20

Bilag 6: Forklaring til budget 2021

Bilag 7: Forklaring til budget 2022.

# Bilag 1

Det udkast, der blev præsenteret for Bestyrelsen primo december, var opstillet efter Finanslovsforslaget. På den endelige Finanslov vedtaget midt december fik vi tildelt yderligere 700 t.kr., som hermed er indarbejdet.

Derudover er der også foretaget tilpasning med følgende:

Ny OK-aftale 21 vedtaget 6. februar 2021

Ingen kantinedrift i januar og februar

Mindre justering på administration vedr. telefon og porto/gebyrer

Opjustering af bygningsdrift (vedligehold og inventar) til 2020-niveau.

Der er ikke indarbejdet justering af forventet elevtal for kommende 1.g-årgang.

Budgetteret resultat for 2021 0 t.kr. og for 2022 underskud på 250 t.kr.

*Jens Nielsen gjorde opmærksom på, at der er budgetteret med 168 elever i 1g, selv om vi kun kender til 150 elever for nuværende.*

*Bestyrelsen tog budgettet til efterretning.*

#### **4. Lukket punkt.**

#### **5. Status på valg af formandskab til elevrådet.**

Normalt skifter elevrådet formandskab ved jul. I år har dette valg været udskudt. I skrivende stund har alle klasser incl. 1.g-klasserne valgt to til elevrådet. Der har været efterlyst kandidater til posten som elevrådsformand på Støvring Gymnasium. Marie Bager, 2c og nuværende næstformand stiller op. Ikke andre kandidater har meldt sig, så Marie overtager formandskabet efter Julie Marie overtager formandsposten formelt efter bestyrelsesmødet 26.3.2021. På næste elevrådsmøde, der afholdes umiddelbart efter påske (virtuelt eller fysisk), vil der blive valgt en næstformand. Formand og næstformand er medlemmer af bestyrelsen.

#### **6. Siden sidst.**

- Status på søgetal og elevfordeling i Nordjylland.

Bilag 8. Oversigt over antal ansøgere fordelt på afleverende skoler.

Søgetallet for optagelse på Støvring Gymnasium august 2021 er i år på 150 elever. Dette er det laveste tal i mange år. Oversigt over de sidste 10 år vedlagt.

Vi har undersøgt grunden, det viser sig at eleverne i langt højere grad end tidligere vælger 10. klasse, på folkeskolen eller på efterskole.

Støvring Gymnasium har fået mulighed for at hæve kapaciteten til 7 klasser i 1.g, det er derfor naturligvis ærgerligt, at netop i år er der et lavt søgetal. Men vi har grund til at tro, at eleverne kommer om et år efter et år på efterskole eller 10. klasse. Det giver god mening, at netop i år ønsker mange sig endnu et år i folkeskolen.

# Bilag 1

*Peter Hansen gjorde opmærksom på, at søgningen til erhvervsuddannelser i Rebild Kommune er steget markant fra 2020-2021, og der fremkom forskellige synspunkter herpå.*

- Status på genåbning af gymnasierne.

Der er sker yderligere åbning efter påske. Vi har i øjeblikket ved Falck test af alle på skolen to gange om ugen. Efter påske skal elever og ansatte bruge "selvtest".

Der er udmeldt et beløb på ca. 400 t.kr. til Støvring Gymnasium, pengene skal bruges på "fagligt efterslæb" og "trivsel".

Ledelsen vil på bestyrelsesmøde informere mere detaljeret om, hvilke muligheder vi ser frem mod afslutningen af skoleåret.

*Der blev informeret kort om fremmøde og test.*

## **7. Eventuelt.**

*Kirsten Bundgaard takkede Julie og Marie for deres store indsats i bestyrelsen*

Referent

Jytte Merete Knudsen

## Vedtægt for Støvring Gymnasium

### Kapitel 1: Navn, hjemsted og formål

§ 1. Støvring Gymnasium er en selvejende institution inden for den offentlige forvaltning med hjemsted i Rebild Kommune, Region Nordjylland, og omfattet af lov om institutioner for almen gymnasial uddannelse og almen voksenuddannelse m.v. Institutionens CVR-nummer er 29553386. Institutionens navn samt senere ændringer heraf godkendes af undervisningsministeren.

§ 2. Institutionen er oprettet den 1. januar 2007 ved Støvring Gymnasiums overgang fra at være en amtskommunal institution til en selvejende institution som led i kommunalreformen.

§ 3. Institutionens formål er i overensstemmelse med dens udbudsgodkendelser og lovgivningen at udbyde gymnasiale uddannelser. Institutionens aktuelle udbud af uddannelser fremgår af det til vedtægten vedhæftede bilag med bestyrelsens underskrifter.

Stk. 2. Institutionen kan i tilknytning til de uddannelser, den er godkendt til at udbyde, jf. stk. 1, gennemføre indtægtsdækket virksomhed i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom, som er fastsat af undervisningsministeren.

### Kapitel 2: Bestyrelsens sammensætning

§ 4. Institutionen ledes af en bestyrelse på 7 medlemmer med stemmeret. Desuden har bestyrelsen to medlemmer uden stemmeret. Medlemmer med stemmeret skal være myndige.

Stk. 2. Bestyrelsen sammensættes således:

1) 5 udefrakommende medlemmer:

1 medlem udpeget af Erhvervsudviklingsrådet i Rebild Kommune

1 medlem udpeget af og blandt ledelsen på Ålborg Universitet

1 medlem udpeget af og blandt grundskolelederne i Støvring Gymnasiums opland. Udpegningen foregår via skoleforvaltningen i Rebild Kommune

1 medlem, der ved selvsupplering sikrer bestyrelsens samlede kvalifikationer, jvf. § 5.

Udpegningen sker på et møde forud for første bestyrelsesmøde efter nyvalg. Udpegningen sker af de udefrakommende bestyrelsesmedlemmer samt bestyrelsesmedlemmerne med stemmeret udpeget af og blandt institutionens medarbejdere og af elevrådet blandt deltagere i uddannelse ved institutionen.

1 medlem, der udpeges af kommunalbestyrelserne i regionen i forening.

2) 1 medlem med stemmeret og 1 medlem uden stemmeret, der udpeges af elevrådet blandt deltagere i uddannelse ved institutionen. Elevrådet tager ved udpegningen stilling til, hvilket medlem, som er fyldt 18 år, der har stemmeret.

3) 1 medlem med stemmeret og 1 medlem uden stemmeret, der udpeges af og blandt institutionens medarbejdere. Medarbejderne tager ved udpegningen stilling til, hvilket medlem der har stemmeret.

Stk. 3. Bestyrelsen bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 4. Medarbejdere og deltagere i uddannelse ved institutionen kan ikke efter stk. 2, nr. 1, udpeges som udefrakommende medlemmer af bestyrelsen.

Stk. 5. Institutionens leder, jf. § 15, der er bestyrelsens sekretær, deltager i bestyrelsesmøderne uden stemmeret.

§ 5. Blandt de udefrakommende medlemmer, jf. § 4, stk. 2, nr. 1, skal der være medlemmer, der har erfaring fra erhvervsliv, grundskolesektor og den videregående uddannelsessektor.

Stk. 2. De udefrakommende medlemmer udpeges i deres personlige egenskab og skal tilsammen have erfaring med uddannelsesudvikling, kvalitets sikring, ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber samt uddannelseskvalitet.

§ 6. Bestyrelsens funktionsperiode er 4 år løbende fra førstkomende 1. maj efter, at valg til kommunalbestyrelser har været afholdt.

Stk. 2. Genudpegning kan finde sted op til 2 gange. For medlemmer, der er udpeget ved selvsupplering, kan genudpegning dog kun finde sted én gang. Den nytiltrådte bestyrelse skal have foretaget udpegning af medlemmer, der udpeges ved selvsupplering, senest en måned inde i sin funktionsperiode.



## Bilag 2

Stk. 3. Hvis et medlem ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem, jf. § 17 i lov om institutioner for almen- og gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v., skal medlemmet udtræde af bestyrelsen øjeblikkeligt. Den udpegningsberettigede skal hurtigst muligt udpege et nyt medlem for den resterende del af funktionsperioden.

Stk. 4. Hvis en medarbejder eller en deltager i uddannelsen ved institutionen ikke længere opfylder betingelserne for at blive udpeget som medlem af bestyrelsen, ophører medlemskabet øjeblikkeligt. Den udpegningsberettigede skal hurtigst muligt udpege et nyt medlem for den resterende del af funktionsperioden.

### Kapitel 3: Bestyrelsens opgaver og ansvar

§ 7. Bestyrelsen har den overordnede ledelse af institutionen.

Stk. 2. Bestyrelsen fastlægger institutionens målsætning og strategi for uddannelserne og tilknyttede aktiviteter på kort og på langt sigt samt godkender budget og regnskab.

Stk. 3. Bestyrelsen udarbejder institutionens vedtægt

§ 8. Bestyrelsen er over for undervisningsministeren ansvarlig for institutionens drift, herunder for forvaltningen af de statslige tilskud.

Stk. 2. Bestyrelsesmedlemmerne hæfter ikke personligt for institutionens økonomiske forpligtelser. For bestyrelsens medlemmer gælder dansk rets almindelige erstatningsregler.

§ 9. Bestyrelsen skal forvalte institutionens midler, så de blive til størst mulig gavn for institutionens formål. Inden for dette formål og under de vilkår, der er fastlagt i lovgivningen eller i medfør af denne, disponerer bestyrelsen frit ved anvendelse af de statslige tilskud og øvrige indtægter under ét.

Stk. 2. Institutionens midler anbringes med undtagelse af nødvendig kassebeholdning efter bestemmelserne i § 21, stk. 3 og 4, i lov om institutioner for almen- og gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.

Stk. 3. Alle værdipapirer tilhørende institutionen skal være noteret i institutionens navn.

§ 10. Bestyrelsen ansætter og afskediger institutionens leder. Institutionens øvrige personale ansættes og afskediges af bestyrelsen efter indstilling fra lederen, jf. dog § 14, stk. 3.

Stk. 2. Bestyrelsen skal følge de af finansministeren fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår herunder om pensionsforhold, for det personale, der er ansat ved institutionen.

§ 11. Bestyrelsen udpeger institutionens interne revisor og foretager revisorskift under iagttagelse af § 42, stk. 3, 2. pkt., og § 43 i lov om institutioner for almen- og gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.

Stk. 2. Bestyrelsen underretter Undervisningsministeriet og rigsrevisor om den udpegede interne revisor og om skift af intern revisor.

### Kapitel 4: Bestyrelsens arbejde

§ 12. Bestyrelsen vælger blandt de udefrakommende medlemmer, jf. § 4, stk. 2, nr. 1, sin formand og næstformand.

Stk. 2. Formanden - og i dennes fravær næstformanden - indkalder til og leder bestyrelsens møder. Der afholdes mindst 4 møder årligt. Møde skal endvidere afholdes, når mindst 2 bestyrelsesmedlemmer fremsætter krav herom.

Stk. 3. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af de stemmeberettigede medlemmer er til stede.

Afgørelser træffes ved simpel stemmeflerhed, jf. dog stk. 4. I tilfælde af stemmelighed er formandens - og i dennes fravær næstformandens - stemme afgørende.

Stk. 4. Til beslutning om ændring af vedtægten, om køb, salg eller pantsætning af fast ejendom og om sammenlægning eller spaltning kræves, at mindst 2/3 af samtlige stemmeberettigede bestyrelsesmedlemmer stemmer herfor.

Stk. 5. Bestyrelsens beslutninger optages i et referat, der underskrives af samtlige bestyrelsesmedlemmer. Et bestyrelsesmedlem, der ikke er enig i bestyrelsens beslutning, har ret til at få sin mening ført til referat.

Stk. 6. Bestyrelsens mødemateriale, herunder dagsordener og referater, skal gøres offentligt tilgængelige. Sager, dokumenter eller oplysninger, der er omfattet af forvaltningslovens bestemmelser om tavshedspligt, må dog ikke offentliggøres. Alle personsager og sager, hvori indgår oplysninger om kontraktforhandlinger med private eller tilsvarende forhandlinger med offentlige samarbejdspartnere kan undtages for offentliggørelsen, hvis det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt findes nødvendigt.

§ 13. Der kan ydes bestyrelsens medlemmer et særskilt vederlag efter de af Undervisningsministeriet fastsatte regler herom.

Stk. 2. Bestyrelsesmedlemmernes rejseudgifter og øvrige udgifter i forbindelse med hvervet afholdes af institutionen efter reglerne om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser i staten.

## Bilag 2

§ 14. Bestyrelsen fastsætter en forretningsorden for sit virke. Forretningsordenen skal som minimum fastlægge:

- 1) Retningslinjer for arbejdsdelingen mellem på den ene side bestyrelsens og den anden side institutionens leder, herunder med angivelse af muligheder for delegering.
- 2) Procedurer for stillingtagen til institutionens administration, herunder regnskabsfunktionen, den interne kontrol, it, organisering og budgettering, samt institutionens løn- og personalepolitik.
- 3) Procedure for fremskaffelse af oplysninger, der er nødvendige for opfyldelse af bestyrelsens opgaver samt for bestyrelsens drøftelser om bestyrelsens kompetenceprofil.
- 4) Procedure for opfølgning på planer, interne og eksterne evalueringer, rapporter om institutionens uddannelsesresultater, budgetter, rapporter om institutionens likviditet, aktivitetsudvikling, finansieringsforhold, pengestrømme m.v.
- 5) Procedure for og indhold af revisionsprotokol m.v..
- 6) Procedure for gennemgang af perioderegnskaber og lignende i løbet af regnskabsåret og herunder vurdering af budgettet og afvigelser herfra.
- 7) Procedure for fremskaffelse af det nødvendige grundlag for revision.

Stk. 2. Hvis bestyrelsen nedsætter et forretningsudvalg, skal rammerne for dets nedsættelse, sammensætning og funktion fremlægges i forretningsordenen. Forretningsudvalget kan ikke tillægges beslutningskompetence i spørgsmål, der henhører under bestyrelsens kompetence.

Stk. 3. Bestyrelsen kan bemyndige lederen til i et nærmere fastlagt omfang og under bestyrelsens ansvar at udøve de beføjelser, der er tillagt bestyrelsen, medmindre der er tale om konkrete handlepligter og lignende for bestyrelsen.

### Kapitel 5: Institutionens daglige ledelse

§ 15. Institutionens leder har den daglige ledelse af institutionen og er ansvarlig for virksomheden over for bestyrelsen.

Stk. 2. Lederen skal efter retningslinjer fastsat af bestyrelsen årligt til bestyrelsens afgive forslag om det årlige budget og planlægningen af institutionens uddannelser og tilknyttede aktiviteter.

### Kapitel 6: Tegningsret

§ 16. Institutionen tegnes af bestyrelsens formand og institutionens leder i forening eller af en af disse i forening med bestyrelsens næstformand.

### Kapitel 7: Regnskab og revision

§ 17. Institutionens regnskabsår er finansåret.

Stk. 2. Institutionens regnskaber revideres af Rigsrevisionen i henhold til § 2, stk. 1, i lov om revisionen af statens regnskaber m.m. Undervisningsministeren og rigsrevisor kan i henhold til § 9 i lov om revisionen af statens regnskaber m.m. aftale, at revisionsopgaver varetages i et nærmere fastlagt samarbejde mellem Rigsrevisionen og den i § 11 nævnte interne revisor.

Stk. 3. Ved regnskabsårets afslutning udarbejder institutionen i overensstemmelse med regler fastsat af undervisningsministeren en årsrapport. Institutionens regnskabsføring skal følge de regler, der er fastsat af undervisningsministeren og en regnskabsinstruks godkendt af bestyrelsen.

Stk. 4. Årsrapporten underskrives af samtlige bestyrelsesmedlemmer og af institutionens leder. I forbindelse med indsendelse af årsrapporten skal bestyrelsesmedlemmerne afgive en erklæring på tro og love om, at de opfylder betingelserne for at være medlem af bestyrelsen jf. § 17 i lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.

### Kapitel 8: Formue og nedlæggelse

§ 18. Beslutning om nedlæggelse af institutionen træffes af undervisningsministeren jf. § 5, stk. 1, i lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.

Stk. 2. Ved institutionens nedlæggelse forstås likvidationen af et likvidationsudvalg på 3 medlemmer, der udpeges af bestyrelsen. Institutionens bestyrelse fungerer, indtil likvidationsudvalget er nedsat.

§ 19. Nettoformuen, opgjort på likvidationstidspunktet, tilfalder statskassen jf. § 5, stk. 3, i lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.

## Bilag 2

### Kapitel 9: Ikrafttrædelse mv.

§ 20. Vedtægten træder tidligst i kraft ved offentliggørelse på institutionens hjemmeside.

Vedtægten er senest godkendt af Undervisningsministeriet 30.11.2006.

Seneste ændring er vedtaget på bestyrelsesmøde 12.12.2018 og offentliggjort på institutionens hjemmeside den 13.12.2018.

Stk. 2. Det påhviler bestyrelsen til enhver tid at ajourføre det i § 3, stk. 1, 2. punkt, nævnte bilag.

Således vedtaget på bestyrelsesmøde den 12-12-2018 i overensstemmelse med gældende vedtægts regler om vedtægtsændringer.

Formand, Kirsten Bundgaard



Repræsentant fra Aalborg Universitet, Malene Gram



Repræsentant fra kommunalbestyrelserne i Regionen, Lene Schmidt Aalestrup



Repræsentant fra erhvervsrådet, Susan Vonsild



Næstformand, Repræsentant fra grundskolerne, Peter Hansen



Repræsentant fra medarbejderne, Steen Madsen



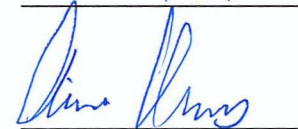
Repræsentant fra medarbejderne, Charlotte Horn



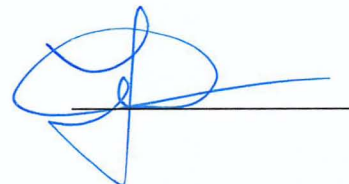
Repræsentant fra eleverne, elevrådsformand, Jakob Rossander Kristensen



Repræsentant fra eleverne, næstformand, Oliver Vang



Rektor, Jens Nielsen



## Bilag 3



*Med afsæt i 13 års erfaring som henholdsvis uddannelsesleder og -chef ved Professionshøjskolen UCN vil jeg gerne stille mig til rådighed som formand for bestyrelsen ved Støvring Gymnasium.*

*Jeg brænder for uddannelse, udvikling og ledelse og drives af at sætte retning, motivere og inspirere. Samtidig finder jeg, at min erfaring med strategisk, faglig - og pædagogisk ledelse samt personaleledelse vil kunne bidrage positivt i forhold til at varetage formandsposten.*

*Jeg er 50 år og har en baggrund som cand.cur. og MBA. Min erfaring med uddannelse, udvikling og ledelse i professionshøjskoleregi er bred, solid og lang. Jeg blev ansat som underviser ved Sygepleje- og Radiografskolen i Aalborg tilbage i 2001. Siden da har jeg sideløbende med de fusioner, der ligger til grund for Professionshøjskolen UCN, arbejdet med uddannelse og udvikling i forskellige sammenhænge og de seneste 13 år altså med ledelse.*

*Af relevans for formandsposten er min evne til at lede ledere af den daglige drift, men også evnen til at tænke overordnet strategisk og langsigtet. Jeg er desuden vant til at navigere i et dynamisk og politisk miljø, hvor dialogen og samarbejdet med forskellige aktører på forskellige organisatoriske niveauer er en del af dagligdagen. Mit engagement og evne til analyse har her været en force.*

*Jeg har med årene etableret et godt og konstruktivt samarbejde med AAU, Region Nordjylland, de nordjyske kommuner og flere ungdomsuddannelser, ligesom jeg repræsenterer Professionshøjskolen UCN i flere fora i regi af Danske Professionshøjskoler – herunder formandsposten for Uddannelsesledernetværk for Sygeplejerskeuddannelsen. Jeg trives i samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere og betragter det som en af mine vigtigste opgaver som uddannelseschef.*

*Som person er jeg mål- og resultatorienteret samtidig med, at jeg er bevidst om, at processen er en forudsætning for et godt resultat. Min ledelsesstil er baseret på nærvær, åbenhed, respekt og tillid. Værdier, som jeg finder grundlæggende og af afgørende betydning for, at vi når de mål, vi sætter.*

*Jeg er orienteret mod samarbejde og dialog, er udadvendt og kan lide at arbejde sammen med andre - at udveksle ideer og tanker - og herved vise entusiasme og blive fyldt af energi. Det er således en naturlig del af min ledelsesstil at medvirke til en samarbejdskultur præget af involvering og anerkendende kommunikation.*

*Kommer jeg i betragtning til formandsposten, vil Støvring Gymnasium få en dedikeret person, som vil sætte en ambitiøs retning for at sikre en høj trivsel samt en faglig og pædagogisk kvalitet, der er attraktiv for både elever og medarbejdere.*

*Iben Bøgh Bahnsen*

København, maj 2021

Tilbud

# **ANSÆTTELSE AF REKTOR STØVRING GYMNASIUM**

### **INDLEDNING**

Støvring Gymnasium, har inviteret Genitor til at bistå ved ansættelsen af en ny rektor. Det vil vi gerne sige tak for.

Dette notat beskriver Genitors rekrutteringsproces med jobanalyser, search, udvælgelse og test af kandidater.

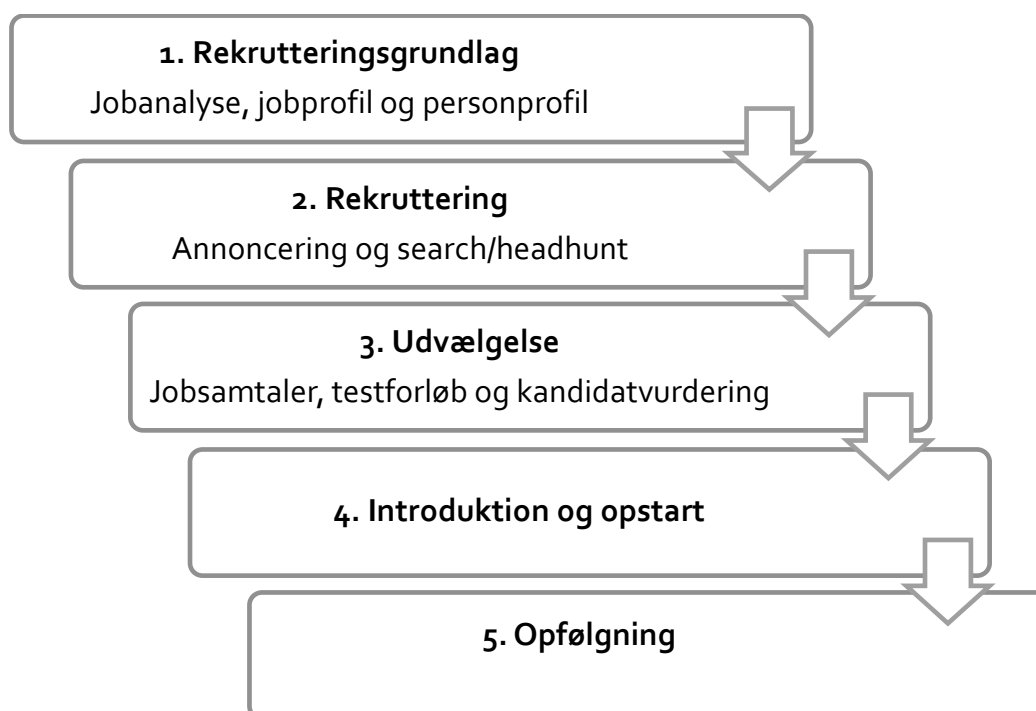
### **Genitors særlige forudsætninger for at løse opgaven**

Vi har bred erfaring med lederrekruttering i stat, kommuner, uddannelsesverdenen og organisationer, og vi har et stort netværk, der matcher denne erfaring. Blandt vores kunder er 2/3 af ministerierne og halvdelen af de sjællandske kommuner. I uddannelsesverdenen er flere gymnasier samt de fleste universiteter og professionshøjskoler blandt vores kunder.

Ansvarlig for opgaven bliver Martin Isenbecker, der er partner i Genitor, og bl.a. har en baggrund som direktør og afdelingschef i Undervisningsministeriet og forbundsdirektør i BUPL. Martin Isenbecker har lang topledererfaring og et indgående kendskab til de rammebetingelser, der gælder i uddannelsesverdenen. Han har dermed gode forudsætninger for at sætte sig ind i grundvilkårene for gymnasiet, formulere de krav, der stilles til den nye rektor – og medvirke til at finde den rette kandidat.

### Genitors samlede rekrutteringsforløb

I det følgende beskriver vi vores rekrutteringsproces og den konsulentydelse, vi leverer i den forbindelse. Beskrivelsen disponeres efter følgende faser:



Vi lægger vægt på at give Støvring Gymnasium en klar rådgivning, og vi knytter en garanti til de kandidater, vi anbefaler. Vi lægger også vægt på, at kandidater oplever en ordentlig behandling, og vi mener, at en ærlig og direkte feedback til de kandidater, vi møder i forløbet, er ét væsentligt element heri.

Vi vil også meget gerne være med til at fremme ligestilling, og vi har tilsluttet os Frivilligt Kodeks for Diversitet i Rekruttering. Når vi medvirker ved toplederansættelser, så garanterer vi, at vi finder kvalificerede kvindelige kandidater.

Vi følger de retningslinjer, der er formuleret af Dansk Psykologforening for brug af test i erhvervslivet (se [www.dp.dk](http://www.dp.dk)). Vi behandler alle oplysninger om kunder og kandidater fortroligt, og vi arbejder i overensstemmelse med Persondataforordningen.

### **Jobanalyse**

Den jobanalyse, der skal afdække, hvordan jobbet som rektor skal beskrives, og hvilke kompetencer der skal til for at lykkes i jobbet foreslås grebet således an:

- Genitor interviewer en række centrale aktører fra og omkring gymnasiet (bestyrelse, medarbejderrepræsentanter, elevrepræsentanter mv.). Den præcise personkreds aftales nærmere mellem Genitor og gymnasiet.

Det er alene behovet for viden om Støvring Gymnasium og stillingen, der er bestemmende for, hvem og hvor mange der skal interviewes.

Herudover inddrager Genitor naturligvis relevant foreliggende skriftligt materiale.

Jobanalysen resulterer i:

- En jobprofil, der beskriver gymnasiet og de udfordringer og muligheder, jobbet som rektor indebærer, de opgaver, der skal løses, og de resultater, der skal skabes – både på kortere og længere sigt.
- En personprofil, der beskriver, hvad den nye rektor skal kunne for at løse opgaverne og skabe de ønskede resultater, herunder de krav der stilles til den pågældendes: uddannelse, erfaring, færdigheder, personlighed og motivation.

Med udgangspunkt i job- og personprofilen udarbejder vi også et forslag til annonce og til rekrutteringsstrategi (hvor skal jobbet annonceres). Materialet godkendes af Støvring Gymnasium.

Det er i øvrigt vores erfaring, at både interne og eksterne interessenter kan have bud på mulige kandidater, hvorfor Genitor i forbindelse med interviews vil søge interessenternes input til at identificere kandidater.

### **Rekruttering**

#### **Kandidatsøgning (search)**



Den traditionelle *post and pray*-tilgang, hvor man annoncerer stillinger og beder til, at man får et stærkt kandidatfelt, er utilstrækkelig.

Vi tilbyder derfor at hjælpe vore kunder med at finde de gode kandidater via mere proaktive tilgange til rekruttering. Vi kalder det *aktiv og udvidet kandidatsøgning*, og det dækker over dét, der ofte kaldes sourcing, search og headhunt.

Kandidaterne kan opdeles i tre grupper:

1. De aktivt jobsøgende kandidater.
2. De ikke-aktivt jobsøgende kandidater, som er åbne overfor nye spændende jobmuligheder, hvis mulighederne præsenteres for dem.
3. De ikke-aktivt jobsøgende, som *ikke* er åbne overfor nye jobmuligheder.

Den første gruppe er den mindste, og det er den gruppe, der typisk ser stillingsopslag i aviser og på jobportaler.

Vi tilbyder aktiv og udvidet kandidatsøgning, så rekrutteringsprocessen – udover den første gruppe kandidater – også rammer den anden gruppe og om muligt flytter kandidater fra den tredje til den anden gruppe.

Vi gennemfører *aktiv kandidatsøgning* med udgangspunkt i en dialog med Støvring Gymnasium om stillingen, stillingsopslaget og job- og personprofilen, jf. ovenfor. Vi analyserer de informationer, vi får, og på grundlag heraf fastlægger vi en række søgekriterier, som ligger til grund for søgeprocessen. Søgekriterier kan eksempelvis være specifikke uddannelseskrav, ligesom det kan være krav til sektor- og/eller ledelseserfaring. Vi vil som udgangspunkt gerne søge bredt og fastholde en åbenhed i forhold til talentfulde kandidater, der hurtigt vil kunne opnå de efterspurgte kompetencer og udfylde lederrollen – om end der i relation til stillingen som rektor vil kræves en betydelig tyngde hos relevante kandidater. Vi searcher ikke kun kandidater med en *proven track record*. Vi vil rigtig gerne være med til at fremme talentudvikling og mobilitet på tværs af sektorgrænser.

Når vi har fastlagt søgekriterier, overvejer vi, hvor kandidaterne kan befinde sig; hvor skal vi søge, og hvor skal vi *ikke* søge.

Vi identificerer herefter kandidater ved hjælp af en række forskellige metoder:

- **Systematisk analytisk metode**, hvor vi med afsæt i vores indgående kendskab til området først identificerer de væsentligste organisationer og virksomheder, hvor relevante kandidater kan befinde sig, og derefter finder kandidater i

relevante positioner. Vi bruger her bl.a. erhvervsregistre og internetsøgemaskiner.

- **Netværksbaseret metode**, hvor vi dels bruger egne personlige formelle og uformelle netværk, og dels bruger vores netværks netværk. Vi finder kandidater, som vi selv kender, og vi mobiliserer vore netværk til at finde kandidater, som de kender. Det er vores erfaring, at Social Sharing, hvor gode bekendte deler opslag mm. i meget høj grad er med til at aktivere ikke-jobsøgende kandidater.

Vi har efterhånden opnået et rigtig godt netværk i uddannelses- og forskningssektoren.

- **Databasesøgning**, hvor vi søger direkte efter kandidater i relevante databaser. Det er først og fremmest via LinkedIn og i Genitors egen kandidatdatabase. Dette kan – hvis der er behov for det – suppleres med eksterne kandidatdatabaser som StepStone og Jobindex. Vores egen database udvides løbende; alle kandidater kan lægge deres CV ind.
- **Kundedialog**, hvor vi går i dialog med Støvring Gymnasium om kandidater, som gymnasiet kender. Det er vores erfaring, at kunden (f.eks. chefgrupper eller ansættelsesudvalg) i en nysgerrigt, undersøgende samtale med os kan identificere flere relevante kandidater, end de umiddelbart selv forestiller sig.

Vi identificerer et antal kandidater, som matcher søgekriterierne; Kvaliteten af det endelige felt – og ikke antallet af ansøgere – er afgørende, og antallet varierer i sagens natur alt efter, hvor specielle kvalifikationer der efterspørges.

Vi kontakter – i fortrolighed – de identificerede kandidater, og vi gør dem opmærksom på den ledige stilling. Vi sender typisk et link til stillingsopslag og job- og personprofilen, og vi henviser til bestyrelsesformanden, så kandidater kan få yderligere information, hvis de ønsker dette.

*Den udvidede kandidatsøgning* indebærer en mere målrettet og mere opsøgende tilgang, hvor vi ringer til en række af de identificerede kandidater og går i dialog med dem for at synliggøre attraktionen i stillingen og dermed motivere dem til at søge stillingen. Den udvidede kandidatsøgning kan – afhængig af kandidaterne – omfatte mailkorrespondance, telefonmøder og personlige møder med kandidaterne. Vi stiller os ligeledes selv til rådighed, da det er vores erfaring, at kandidater ofte har behov for at gå i dialog med en konsulent om stillingen og deres eventuelle kandidatur.

I forhold til stillingen som rektor vil vi – med afsæt i en grundig kundedialog – tage afsæt i den netværksbaserede metode.

### **Annoncering/kanalstrategi**

Det er Genitors vurdering, at stillingen som rektor er særdeles attraktiv for den rette kandidat. Samtidig er der som nævnt tale om et krævende job – og det kalder på annoncering, som ved siden af Genitors search kan skabe opmærksomhed om stillingen.

Vi vil derfor anbefale, at stillingen annonceres både i trykte medier og digitalt.

Det kan også overvejes at få produceret en rekrutteringsfilm til de sociale medier.

Endelig skal stillingen naturligvis slås op på både Genitors og Støvring Gymnasiums hjemmesider og LinkedIn.

De endelige priser vil først kunne indhentes og forhandles i forbindelse med indgåelse af kontrakt.

Medieplanen godkendes af Støvring Gymnasium. Har Støvring Gymnasium bedre pris aftaler, er det naturligvis disse aftaler, der følges. Genitor forestår under alle omstændigheder gerne både færdiggørelse af materiale og koordinering af medieplan.

### **Udvælgelse**

Vi gennemfører en udvælgelsesproces, der sigter på at udvælge den kandidat, der passer allerbedst i forhold til jobbet. Derfor baserer vi os på de metoder, der tilsammen dokumenterbart giver de bedste jobprognoser. Udvælgelsen sker i en tæt dialog med Støvring Gymnasium, og processen kan i hovedtræk beskrives som følger.

Vi gennemgår alle modtagne ansøgninger og CV'er og rådgiver ansættelsesudvalget omkring udvælgelse af de bedst kvalificerede kandidater til samtale.

Vi gennemfører to samtalerunder med de udvalgte kandidater, hvor Støvring Gymnasium deltager. Vi interviewer kandidaterne med fokus på at belyse deres

kompetencer i forhold til den besluttede job- og personprofil. Samtalerne tilrettelægges som semi-strukturerede interview for at fastholde det aftalte fokus.

Mellem de to samtalerunder gennemfører vi et testforløb med de bedste kandidater, (op til tre kandidater). Det omfatter:

- Personlighedstesten NEO PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede.
- Begavelsestesten IST-2000R, der er en omfattende og nuanceret intelligens test til vurdering af generel intelligens.
- En opfølgende samtale, der med udgangspunkt i personligheds- og begavelsestestene belyser kandidaternes kompetencer i forhold til stillingen, herunder deres styrker og svagheder i forhold til den fastlagte personprofil. Samtalen afsluttes med en mundtlig feedback til kandidaten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, der kommer 360° rundt om kandidaten, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med kandidaterne.

Vi udarbejder en skriftlig vurdering af kandidaterne, der bl.a. indeholder:

- En angivelse af kandidatens generelle personlighedstræk og intelligens
- En vurdering af kandidaten i forhold til de fastlagte kompetencekrav
- En vurdering af kandidatens typiske ledelsesadfærd samt styrker og svagheder
- En sammenfatning med en konklusion og evt. anbefaling.

Vi sender vurderingen til kandidaterne forud for anden samtalerunde, og vi inviterer kandidaterne til at kommentere vurderingen overfor indstillingsudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for udvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

I dialog med Støvring Gymnasium udarbejder vi, hvis der er ønske om dette, en opgave/case, som kandidaterne stilles i forbindelse med anden samtalerunde. Opgaven/casen kan bidrage til at belyse de kompetencer og forhold, der er kritiske i forhold til resultatskabelsen.

I forlængelse af anden samtalerunde foretages den endelige udvælgelse.

### Introduktion

Vi tilbyder den nyansatte rektor en introduktionssamtale med henblik på at forberede den pågældende bedst muligt i forhold til jobbet. Vi rådgiver også gerne Støvring Gymnasium med henblik på at sikre en hurtig og god introduktion af den nye rektor.

### Opfølgning

3-6 måneder efter at rektoren er startet i jobbet, følger vi op på ansættelsen. Opfølgningen sker ved en dialog mellem konsulenten, den nye rektor og bestyrelsesformanden.

Sigtet er for det første at sikre, at rektoren er kommet godt ind i jobbet, og at samarbejdet forløber godt og tilfredsstillende. Sigtet er for det andet at få feedback på vores opgaveløsning. Vi mener selv, at vi kan tilbyde en af markedets bedste ansættelsesprocesser, og vi har en ambition om løbende at udvikle vores tilgange og metoder, og derfor søger vi feedback på vores rådgivning.

### Procesbeskrivelse/tidsplan

Jobanalyse (interviews)	Uge 32 eller 33 (Genitor afsætter en eller to dage til interviews med bestyrelse, medarbejdere og elever)  Udkast til rekrutteringmateriale sendes til Støvring Gymnasium den 23. august 2021.
Godkendelse og annoncering	Den 30. august 2021
Ansøgningsfrist	Den 5. november 2021
Udvælgelsesmøde (Teams)	Den 9. november 2021 (2 timer)
1.samtaler	11. november 2021 (Støvring Gymnasium)

Test	Uge 46
2. samtaler	Den 23. november 2021 (Støvring Gymnasium)
Tiltrædelse	1. januar 2022

## Bilag 5

29-04-2021

CB

**RESULTATOPGØRELSE**

Rubriknr.	Beskrivelse	Forbrug pr. 31/3-2021	% af periodens budget	Budget pr. 1/3-2021	Afvigelse pr. 31/3-2021	Budget 2021
<b>A</b>	<b>OMSÆTNING</b>					
1	Statstilskud	-10.979.739	100	-11.034.529	54.790	-39.400.000
2	Deltagerbetaling og andre indtægter	-90.399	42	-213.712	123.313	-1.702.000
<b>A</b>	<b>OMSÆTNING I ALT</b>	<b>-11.070.138</b>	<b>142</b>	<b>-11.248.241</b>	<b>178.103</b>	<b>-41.102.000</b>
<b>B</b>	<b>DRIFTSOMKOSTNINGER</b>					
3	Undervisningens gennemførelse	7.319.013	102	7.144.307	174.706	29.663.000
4	Markedsføring	14.953	60	25.000	-10.047	100.000
5	Ledelse og administration	1.020.604	97	1.055.234	-34.630	4.392.000
7	Bygningsdrift	1.321.365	87	1.514.743	-193.378	6.387.000
8	Aktiviteter med særlige tilskud	17.131	56	30.500	-13.369	122.000
<b>B</b>	<b>DRIFTSOMKOSTNINGER I ALT</b>	<b>9.693.066</b>	<b>402</b>	<b>9.769.784</b>	<b>-76.718</b>	<b>40.664.000</b>
	<b>DRIFTSRESULTAT FØR FINANSIELLE OG EKSTRAORDINÆRE POSTER</b>	<b>-1.377.072</b>		<b>-1.478.457</b>	<b>101.385</b>	<b>-438.000</b>
<b>C</b>	<b>FINANSIELLE POSTER</b>					
10	Finansielle indtægter	-299	0	0	-299	0
11	Finansielle omkostninger	111.162	102	109.249	1.913	438.000
<b>C</b>	<b>FINANSIELLE POSTER I ALT</b>	<b>110.863</b>	<b>102</b>	<b>109.249</b>	<b>1.614</b>	<b>438.000</b>
	<b>DRIFTSRESULTAT FØR EKSTRAORDINÆRE POSTER</b>	<b>-1.266.209</b>		<b>-1.369.208</b>	<b>102.999</b>	<b>0</b>
<b>D</b>	<b>EKSTRAORDINÆRE POSTER</b>					
12	Ekstraordinære indtægter	0	0	0	0	0
13	Ekstraordinære omkostninger	0	0	0	0	0
<b>D</b>	<b>EKSTRAORDINÆRE POSTER I ALT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>X</b>	<b>ÅRETS RESULTAT</b>	<b>-1.266.209</b>		<b>-1.369.208</b>	<b>102.999</b>	

## **Forklaring til regnskab pr. 31. marts 2021**

### **Indtægter:**

Note 1 Statstilskud: 10.980 t.kr.

Heraf bygningstaxameter 927 t.kr.

Modtaget tilskud svarer til budgetteret.

Taxametertilskuddet vedr. undervisning er budgetteret efter elevtal 2020 med justering efter skøn i alt 482,15 årselever.

Forår ((1g 168 + 2g 161 + 3g 158 – frafald 9 (478)) \* 117 dage) / 200 dage = 279,63

Efterår ((1g 168 + 2g 168 + 3g 161 – frafald 9 (488)) \* 83 dage) / 200 dage = 202,52

Taxametertilskud vedr. bygnings- og fællesudgifter er budgetteret efter realiseret elevtal 2020 i alt 487,59 årselever.

Forventning til statstilskud 2021 på nuværende tidspunkt:

*Der er budgetteret med 39.400 t.kr. jf. takstkatalog dec20.*

*Som det pt. ser ud, har vi ikke en fyldt 1g årgang efter sommerferien. Vi har dags dato 149 ansøgere. Såfremt dette antal starter til august, forventer vi at statstilskuddet for 2021 reduceres med ca. 500 t.kr. i forhold til budget.*

*Ser vi længere frem til 2022, forventer vi at statstilskuddet reduceres med ca. 1.200 t.kr., idet elevtilgangen 2021 i 1g påvirker i hele 12 måneder samt påvirker bygnings- og fællesudgiftstaxameteret, som sættes efter realiseret elevtal 2021.*

Note 2 Kantinesalg, deltagerbetaling og andre indtægter: 90 t.kr.

Indtægter fra kantesalg 54 t.kr. Halleje 35 t.kr. I øvrigt 1 t.kr.

Der er indtægtsført 123 t.kr. mindre end budgetteret. Dette bl.a. begrundet i, at der ikke er realiseret elevindbetalinger til aktiviteter samt at kantinen ikke har haft normalt salg, da alle elever ikke er 100% tilbage efter nedlukningen grundet COVID-19.

### **Omkostninger:**

Note 3 Undervisningens gennemførelse: 7.319 t.kr.

Direkte lønomkostninger 6.929 t.kr. mod budgetteret 6.474 t.kr. Realiseret højere grundet, at der ikke budgetteres med løbende optjening af feriepenge (udlignes henover resten af året).

Øvrige udgifter til undervisning 390 t.kr. mod budgetteret 670 t.kr. Realiseret lavere, da der ikke har været normal elevaktivitet og indkøb af undervisningsmidler.

Jan-mar: Lærere og bibliotekar i alt 41,20 fuldtidsstilling (1 pædagogikumkandidat).

Note 4 Markedsføring: 15 t.kr.

Realiseret følger budget.



Note 5 Ledelse og adm.: 1.021 t.kr.

**Bilag 6**

Løn adm. 729 t.kr. Bestyrelseshonorar 11 t.kr., IT fællesskab 154 t.kr.,  
Øvrige udgifter, abonnementer, revisor, kursus, telefon, porto, kontorart., Copy-afgifter m.m. 127 t.kr.

Ledelse 1,67 fuldtid, øvrig adm. 2,62 fuldtids stillinger.

Realiseret følger budget.

Note 7 Bygningsdrift: 1.321 t.kr.

Pedeller og flexjob 2,97 heltid, løn 368 t.kr. Reng. 3,40 heltid, løn 258 t.kr.

Kantine 1,95 heltid, 168 t.kr.

Refusioner -108 t.kr.

Afskrivninger 188 t.kr.

Energi 107 t.kr.

Vedligeholdelse anlæg og bygninger ind- og udvendig 222 t.kr.

Inventar 58 t.kr.

Kantineindkøb 20 t.kr.

Kørsel, rengøringsartikler, øvrig drift, renovation, m.m. 40 t.kr.

Der er udgiftsført 193 t.kr. mindre end budgetteret, grundet vi (som vi plejer) holder igen med vedligeholdelse af bygning og køb af inventar indtil efter sommerferien samt mindre energiforbrug og kantinekøb.

Note 8 Omkostninger til aktiviteter med særlige tilskud: 17 t.kr.

Udgifter til Videnskaber.

Note 10 Finansielle indtægter: 0 t.kr.

Danske Bank 0% på statens mellemregningskonto.

Note 11 Finansielle omkostninger: 111 t.kr.

Prioritetsrenter.

**Resultat pr. 31/3-2021 er et overskud på 1.266 t.kr. mod budgetteret 1.369 t.kr.  
altså 103 t.kr. mindre end budgetteret.**

Ansatte heltidsansatte: 2021 1. kvartal 53,80 / 2020 1. kvartal 52,24 / 2019 1. kvartal 57,75.

## Resultatløn, skoleåret 2020-21

### Fællesskab og trivsel

- Gennemføre aktiviteter, der i coronatider skaber skolekultur på tværs af klasser.

*Der er gennemført en lang række aktiviteter, bl.a. juleafslutning, mgp for 1.g-klasserne, konkurrencer etc. Desuden er der gennemført trivselsarrangementer "ude af huset" i alle 3 årgange.*

### Resultat nået.

- Særligt fokus på psykisk sårbare og frafaldstruede elever (pædagogisk arrangement, Studiecafé med studievejledere, matematikvejleder og læsevejleder samt faste aftaler med særlige elever)

*På trods af et coronaår med masser af udfordringer, så er det samlede frafald på Støvring Gymnasium uændret (nettofracfald ca. 3%). Studiecafeen har bl.a. været målrettet elever med udfordringer, eleverne har haft faste aftaler om fremmøde. Studiecafeen er gennemført både fysisk og virtuelt.*

*Der er afholdt pædagogisk arrangement med fokus på de mange forskellige diagnoser, som vi møder hos eleverne, og de karakteristika som hver sygdom fører med sig, således at vi med mere viden er blevet bedre til at forstå de psykisk sårbare unge og hjælpe dem til en ungdomsuddannelse*

### Resultat nået.

### Faglig og pædagogisk udvikling

- Gennemføre udviklingsprojekt for lærere – kollegial supervision og kollegial inspiration

*Projektet med kollegial supervision og inspiration er delvist gennemført. Projektet blev sat på stand by med hjemsendelsen medio december.*

### Resultat delvist nået i det omfang, det har været muligt.

- Udarbejde nyt koncept for studieplan (kompetenceudviklingsplan)

*Der er udarbejdet et nyt koncept og en ny studieplan (kompetenceudviklingsplan)*

### Resultat nået.

- Have særligt fokus på basal videnskabsteori ift SRP

*Vi har opgraderet undervisningen i 1.g og 3.g i metode og basal videnskabsteori. Det er indarbejdet i studieplanen og der er kommet mere fokus på metode i de flerfaglige samarbejder*

### Resultat nået

- Revision af personalehåndbogen vedr. virtuel undervisning og nødundervisning

*Dette er ikke sket.*

### Resultat ikke nået.

### Forsøg og talent

- Deltage i projektet Viden Skaber om naturvidenskabelig forskning og formidling

## Bilag 7

*Vi har fungeret som tovholder på projektet Viden Skaber, og vi har gennemført de tre planlagte undervisningsforløb i projektet.*

### **Resultat nået**

- Deltage i forskellig talentudviklingsforløb: Nordjyske Nyskabere, Akademiet

*Vi har i skoleåret deltaget i Nordjyske Gymnasiers Akademi og Videnskabsklubben. Vi har afviklet workshop som optakt til Nordjyske Nyskabere, men selve konkurrencen blev aflyst grundet corona-restriktioner.*

### **Resultat nået i det omfang, det har været muligt.**

Samarbejde med folkeskoler om talentforløb – NatTec på tværs

*Projektet 'NatTec' på Tværs er grundet coronarestriktioner udskudt til næste skoleår.*

### **Resultat ikke nået**

#### **Internationalt samarbejde**

- Deltage i internationalt samarbejde i Erasmus+ regi.

*Støvring Gymnasium er tovholder for projektet og har trods corona fastholdt samarbejdet om Erasmus-projekt med partnerskoler i Tyskland, Letland og Finland. Projektet var oprindeligt berammet til 2 år (2020-2022), men på grund af corona er vi endnu ikke kommet i gang med udvekslingerne. Vi har derfor fået tilladelse af Erasmus+ til at forlænge projektet med 1 år (2020-2023) med håb om, at vi kan komme i gang med udvekslingerne til efteråret. Der har her i foråret været afholdt virtuelle aktiviteter mellem skolerne.*

### **Resultat nået i det omfang, det har været muligt.**

- Etablering af samarbejde med ny partnerskole i Canada

*Samarbejdsaftaler er på plads med Bowness High School med henblik på at lave en udveksling i dette skoleår. Men alle studierejser og udvekslinger er blevet aflyst på grund af corona.*

### **Resultat nået i det omfang, det har været muligt.**

#### **Information**

- Udarbejde informationsfilm, bl.a. til brug for virtuelle uddannelsesmesser

*Film om Støvring Gymnasium er blevet udarbejdet og brugt i forbindelse med orienteringer om Støvring Gymnasium.*

### **Resultat nået.**

- Udarbejde informationsmateriale med studieretninger fra 2021

*Nyt informationsmateriale er udarbejdet.*

### **Resultat nået**

#### **Bygning**

- Etablere mulighed for at to klasser kan undervises udendørs

## Bilag 7

Som konsekvens af corona-restriktionerne har det været nødvendigt at etablere ude-undervisning, bl.a. i telte. Så muligheden for udeundervisning har været der. Men der er ikke etableret faste "udeundervisningsrum".

*Resultat ikke nået*

### **Resultatløn**

Det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn er 60.000 kr i basisramme og 40.000 kr i ekstraramme. Resultatlønnen udbetales i august 2021.

Støvring d. 22. oktober 2020

Kirsten Bundgaard, bestyrelsesformand

Jens Nielsen, rektor