

Referat af bestyrelsesmøde

tirsdag 23. september 2025 kl. 12.15-15.00

Til stede:

Andreas Rasch-Christensen, AR

Amalie Grøn Offenberg, AO

Anja Ellersgaard Basse, AB

Eva Rix, ER

Jakob Peter Thomsen, TH (referent).

Jesper Hindhede, HI (ingen stemmeret)

Johnny Laursen, JL

Karen Aagaard, KA

Katrine Byskov Michelsen, KM (ingen stemmeret)

Tommas Leth, TL

Afbud: Ronni Tønder, RT

Dagsorden

Overskrift	Indhold	Bemærk
1. Velkommen	Formanden indleder.	Referat vedlagt som bilag 1.1. nb referat er underskrevet digitalt
2. Lige nu	Status om aktuelle forhold ved elever, medarbejdere, rektor og øvrige medlemmer af bestyrelsen.	Kort orientering på skift om forhold af interesse for bestyrelsen.
3. Afskedigelse	Orientering om afskedigelsesprocedure som aftalt i skolens samarbejdsudvalg pr. maj 2025.	Bilag 3.1.: Aftalt procedure ved afsked af flere medarbejdere på en gang.
4. Resultatløns- kontrakt	Gennemgang og drøftelse af rektors resultatlønskontrakt, målopfyldelse.	Bilag 4.1: Målopfyldelse 2024-2025 resultatløns-

2024-25.		kontrakt.
5. Lukket punkt	Bestyrelsen drøfter og afgør rektors målopfyldelse af resultatlønskontrakten 2024-25.	Bilag 5.1. forslag til udmøntning af rektors resultatlønskontrakt 2024-2025.
6. Rektors resultatlønskontrakt 2025-2026	Gennemgang og drøftelse af status for arbejdet med skolens strategiske indsatsområder og på de opgaver der skal have særlig opmærksomhed fra rektor i det kommende skoleår og som derfor bør afspejles i rektors resultatløns-kontrakt 2025-2026. Indstilling: Formand bemyndiges til at formulere og indgå resultatlønskontrakt med rektor på baggrund af bestyrelsens indstilling.	Bilag 6.1: Udkast til rektors resultatlønskontrakt 2025-26.
7. Økonomi	Status økonomi september og revideret budget 2025 (bilag 7.1). Forventet årsresultat 2025. Bestyrelsen skal, jf. tidligere bestyrelsesbeslutning, drøfte det forventede årsresultat og skal afgøre hvorvidt og evt. hvordan uforbrugte, ikke bundne, midler bør anvendes.	Bilag 7.1: Revideret budget september 2025 Bilag 7.2: Forbrug og budget Navision
8. Strategi 2026-2030	Udkast til strategi 2026-2030. Ny justeret version efter bestyrelsens anvisninger på maj mødet. Bestyrelsen ønsker færre men fokuserede og konkrete mål samt tilhørende evalueringsgreb. Bestyrelsen drøfter med henblik på endelig vedtagelse til november.	Bilag 8.1: Mål og strategiske indsatsområder 2026-2030 - Måldel. Bilag 8.2: Mål og strategiske indsatsområder 2026-2030 - Handlingsdel.

9. Temamøde 11. november 2025	Som vi har gjort det i nogle år, mødes bestyrelsen til et langt møde i november. På dette møde, som vi også i år vil afvikle på Nørre-Vissing Kro bruger vi et par ekstra timer på en lidt grundigere temadrøftelse. Bestyrelsen drøfter ønsker til tema samt eventuelle oplægsholdere.	
10. Eventuelt	Møder planlagt i 2025 og 2026: Tirsdag d. 11. nov. kl. 1230-2000 Bestyrelsesseminar og budgetmøde Nr. Vissing Kro. Planlagte møder i forår 2026: Torsdag 22. januar kl. 1400-1600 (virtuelt) Tirsdag 17. marts kl. 1215-1500 Tirsdag 12. maj kl. 1215-1500 Torsdag 18. juni kl. 1400-1600 (virtuelt)	

Ad 1 Formanden indleder

Bestyrelsesreferat fra 26. juni 2025 er godkendt og underskrevet digitalt.

Ad 2 Lige nu

Status fra elever:

Der har været arbejdet med at finde elevrådsrepræsentanter for de nye 1.g-klasser. Eleverne har også arbejdet med skoleprojektet Stairway; herunder at informere klasserne om projektet.

Der har været elevhenvendelser vedrørende den store parkeringsplads. To biler er blevet påkørt, fordi der er nogle, der parkerer ulovligt. Når man parkerer ulovligt (på gennemkørselsvejen), risikerer man at blive påkørt. Mange unge kører i dag, fordi der ikke altid kører busser, og fordi busserne ofte er fyldte. Busserne kører forbi eleverne, fordi de er fyldte. Det er kommunens parkeringsplads, og pladserne er ikke markeret tydeligt nok. Kan man tale med kommunen om at afmærke parkeringsbåsene ordentligt? Lige nu er de markeret med små metalknopper, som er meget utydelige.

Det forslås at tage den individuelle biltrafik op som skole-emne med henblik på at begrænse den individuelle. (i parentes bemærker referent at vi har et regionalt samarbejde med "kør-sammen-projektet" <https://nabogo.com/da/> som bl.a. kommer og præsenterer deres app på en morgensamling) Forrige år var der ikke problemer med busserne, fordi der var dublering af busser. I dette skoleår kører der ikke dubleringsbusser om eftermiddagen. Rute 200 har indført en campusbus, der kører direkte til Campus Skanderborg, men mange andre er også med om morgenen – og tager bussen og fylder den, så der ikke er plads til skoleeleverne.

Det kan blive en dårlig fortælling i rekrutteringssammenhæng, hvis der er problemer med at komme med offentlig transport til Skanderborg Gymnasium.

Udfordringerne med såvel parkeringsforhold og bustransporten tages op i de relevante fora af ledelsen ligesom elevrådet vil drøfte hvad der kunne være at gøre.

Status fra medarbejderne:

Der arbejdes pt. med skoleprojektet Stairway.

Vi har fået et nyt studieadministrativt system, Studica. Det opleves fra lærerside, at der er tonsvis af ekstra administration og mange fejl. Det opleves at være tungt og det tager ofte lang tid at uploade en fil, og nogle gange kan eleverne ikke se den feedback på en skriftlig opgave, som læreren har sendt til dem. Lærerne er frustrerede og bekymrede. Det opleves fx også, at man som lærer ikke kan se, hvor mange elevtimer/skriftlige opgaver der ligger i en given uge for en given klasse. Lærerne er frustrerede og bekymrede for kvalitetstab i undervisningen. Vi er frontrunner på det studieadministrative system. Skal vi være dem, der udvikler systemet?

Der bliver spurgt, om der er en brugergruppe, der kan hjælpe og servicere. Rektor fortæller at vi har et stærkt IT-udvalg, der fx afholder kurser, og som man kan henvende sig til med de problemer, man oplever. IT-udvalget består af lærere, ledelse og vores IT-medarbejder og har arbejdet godt med forberedelserne af vores nye system og udvalget er aktive som mellemlid mellem medarbejder – ledelse og Studica. I fællesskab drøfter vi indgående hvilke prioriteringer vi har i forhold til udviklingen af systemet og vi har fornuftige styregrupper til det arbejde. Nogle udfordringer knytter sig også til, at man skal gøre tingene på en ny måde.

Status fra ledelsen:

Som nævnt har vi stort fokus på vores nye administrative system. Som administrationssystem er vi tilfredse med kernen i Studica. Vi oplever dog problemer med Studica Teams-delen, som er den del som lærere og elever i den daglige praksis er helt afhængige af og som vi arbejder målrettet på bliver bedre. Vi oplever en stigende lydhørhed for vores udfordringer og forventer bestemt at fejl og mangler i systemets forskellige dele løses. Vi har en helt fast proces med såvel Studica-kerne som er den administrative del og med det vi kalder Studica-Team som er den praktiske platform for elever og lærere vedrørende indberetning af fejl og mangler. Dette arbejde foregår løbende. Det skal bemærkes at vi er fire gymnasier i Århus området der er i gang med overgang til Studica, så på den måde har vi en fælles opgave med prioriteringen af udviklingen af systemet og også et fælles pres på at systemet skal blive godt at arbejde med.

I forhold til rekruttering starter vi otte klasser op. Vi havde håbet, at der blev ni klasser. HHX har på landsplan haft stigende søgning de senere år. Mest i 2023 og 2024 mens det er stagneret i år. Hos os lokalt svarer det ca. til en klasse. Vi håber fortsat at kunne starte op med ni klasser i 2026-27. Vi har fokus på hvordan vi kan skabe endnu bedre fortællinger om vores gymnasium og uddannelsesleder Nicolai Løvenholt er sat i spidsen for en rekrutteringsstrategi der også indebærer et arbejde med udvikling af gode arrangementer, gode tilbud og oplevelser med en faglig kerne til vores elever. Vi genopliver i den forbindelse et arbejdende udvalg med elever og lærere.

Status fra øvrig bestyrelse:

JL bemærker at Uddannelsesministeren har afsat 54 millioner kroner til tysk og fransk over en flerårig periode. Løsningen er en holistisk tilgang, der styrker tysk og fransk i grundskolen, i læreruddannelsen, på gymnasierne og på universiteterne.

AB fortæller at ErhvervSkanderborg promoverer de nye ingeniøruddannelser hvor virksomhederne kan tilbyde et samarbejde med ingeniørstudiet om en erhvervskandidat. Det er ikke så let at få i gang og virksomhederne spørger: Hvordan gør vi? Hvordan tilmelder vi os? Oplevelsen er, at der er meget korte frister for virksomhederne (på fx tre uger). Det gælder de nye korte erhvervsrettede forløb (erhvervskandidater).

Ad 3 Afskedigelser

Rektor orienterer om at skolens samarbejdsudvalg har fastlagt en procedure for afskedigelser af en større gruppe. Uagtet at vi trods alt ikke har at gøre med en egentlig masseafskedigelse (som er defineret som flere end 9), så har vi fundet det bedst at udarbejde en egentlig procedure. Proceduren er vedlagt som bilag 3.1.

Rektor og den øvrige ledelse var gæster på et GL-møde hvor proceduren blev drøftet. Der er naturligt nok forskellige bud på hvordan en procedure bør være – og bl.a. derfor er det nok godt at vi har lavet en procedure. Vi har, jf. bilag 3.1., lagt os fast på en model med morgenorientering samme dag som afskedigelser vil ske kl. 17.00-17.30, med afskedigelsessamtaler dagen efter.

Der er klart et svært emne og de senere år har vi set en del afskedigelser i branchen, primært som følge af demografiske ændringer med faldende elevgrundlag mange steder, særligt udenfor de store byer. Der er derfor i øjeblikket mindre behov for lærerkræfter og en hel del afskedigede lærere har skiftet jobspor og laver i dag noget andet end at være gymnasielærere. Så det fylder naturligvis også på vores skole og særligt i lærerkollegiet naturligvis. Vi har drøftet, hvordan vi bedst støtter op om dette. GL har stor ekspertise inden for området og udbyder rådgivning, hvilket ledelsen bakker op om. Samtidig er det meget individuelt, hvad man ønsker, og derfor tager proceduren udgangspunkt i den enkelte.

ER orienterer om den køreplan lærerne har lavet – der bl.a. indeholder en række fællesmøder. Et af møderne var med ledelsen. Det var dejligt at høre, at der var opbakning fra ledelsen til at støtte de berørte med individuelle tiltag. Et af de senere møder bliver med konsulenter fra GL, der kommer og hvilken juridisk bistand og vejledning de kan tilbyde. Tilsvarende skal lærerne have besøg af GL-tillidsrepræsentant fra en af de lokale Århus skoler der har været igennem tilsvarende tilpasningsrunder med afskedigelse af lærere.

ER bemærket at det i denne forbindelse opleves vigtigt for de tilbageværende lærere at bestyrelsen kommunikerer tydeligt om fremtiden – herunder, hvad der fx gøres for at sikre og muligvis øge elevgrundlaget fremadrettet.

AR kommenterer på bestyrelsens vegne at der måske kan være noget håbefuldt i at komme videre for den der afskediges, selv om det ikke er efter eget ønske. I den sammenhæng kan det være positivt, at der hurtigt meldes ud, hvem der er afskediget. Ledelsen og TR må ikke fortælle, hvem der er afskediget, men man kan opfordre til åbenhed. Det er en individuel sag, hvorvidt man ønsker at være åben om, at man er afskediget. Bestyrelsen bakker op om at der tages godt hånd om både de konkrete personer der bliver afskediget, men også at vi som skole ser fremad og arbejder sammen om de opgaver vi har og herunder også gør hvad vi kan for at gøre vores gymnasium attraktivt for de kommende elever.

Bestyrelsen havde et par konkrete spørgsmål:

Hvad er et høringsbrev? Jf. forvaltningslov skal afskedigelse varsles. Man varsler en afsked der også indeholder betingelser og vilkår, og derefter er der en høringsperiode – ofte 10 arbejdsdage – hvor

den varslede kan kommentere på de betingelser og vilkår som afskedigelsen hviler på. Efter endt høring meddeles afsked, evt. justeret med hvad der måtte være aftalt efter høringen.

I forhold til muligheden for at få fri blev det foreslået, at man automatisk fik fri dagen efter afskedigelsen. Udfordringen kan være, at det så bliver meget tydeligt på skolen, at man er afskediget, fordi det kan ses af skemaet. Derudover er det individuelt, hvordan man reagerer. Ønsker man at få fri dagen efter en afskedigelse, kan man selvfølgelig få det – men det er vigtigt at det er den varslede der selv ønsker det.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning og støtter op om den skitserede køreplan.

Ad 4 Resultatlønskontrakt 2024-25

Rektor gennemgår målopfyldelse af resultatlønskontrakten 2024-2025. Rektor har konstituere en ny ledelse og bestyrelsen er blevet forelagt en ny strategi for 2026–2030 med fokus på 1) faglig trivsel, 2) digitalisering fortsat og 3) kultur- og værdidebat set i lyset af en ny rekrutteringsstrategi. Bestyrelsen fastlægger endeligt strategien på mødet i november.

Rektor bemærker at han er meget glad for det nye ledelsesteam. Vi ser på opgaverne med nye øjne og justerer mange små og store ting. På den måde er vi kommet godt i mål med det nye ledelsesteam. Vi har på en god måde fordelt ansvarsområderne imellem os og det er min vurdering at ansvarsområder og de enkelte lederes kompetencer, nysgerrighed og ambitioner er matchet godt i første omgang. Så vil vi udvikle os sammen og flytte opgaver og udvikle nye områder i takt med hvad skolen selv og skolens samleder rammer kræver.

Ad 5 lukket punkt

Ingen referat af dette punkt.

Ad 6 Rektors resultatlønskontrakt 2025-2026

Rektor indleder. Resultatlønskontrakten skal holde rektor på sporet på særlige områder som bestyrelsen finder vigtige. Ved overgang fra en strategiperiode til en anden skal man være opmærksom på, at der ofte ses et dyk i fokusområderne og derfor er det denne gang brug for at bestyrelsen hjælpe med til at finde gode felter at sætte særligt fokus på.

Vi har et alvorligt og grundigt punkt, som handler om afskedigelser og om, hvordan skolen fungerer efter afskedigelserne. Skal det markeres som en indsats? Der kommer en naturlig udskiftning af bestyrelse, som også kan være et strategipunkt. Endelig er vi som bekendt ved at forberede og indlede den kommende periode med mål og strategiske indsatsområder – hvor særligt det nye indsatsområde faglig trivsel skal have opmærksomhed og dermed kunne være et oplagt målepunkt til rektor resultatlønskontrakt. Rektor foreslår derfor, jf. bilag 6.1. følgende tre målepunkter:

1. Planlægning, håndtering og gennemførelse af reduktion i lærerkollegiet på en ordentlig måde.

2. Etablering og introduktion af ny bestyrelse

3. Første skridt i arbejdet med mål og strategiske indsatsområder 2026-2030.

Bestyrelsen diskuterede herefter hvorvidt rekruttering og arbejdet med at gøre vores gymnasium endnu mere synligt og attraktivt for kommende elever kunne være et godt mål. Det er et punkt der vægter højt på medarbejdersiden. AR indskærpede at rekruttering i sig selv kan være et svært målepunkt, fordi elevtal fx er noget man ikke selv kan kontrollere. Skal rekruttering være et målepunkt bør det indeholde konkrete indsatser i forhold til rekruttering, som man kan vurdere på, om man kommer i mål med og ikke blot et ansøgerantal.

Den øvrige bestyrelse bemærkede at det er vigtigt ikke at få flere mål – så hvis der tilføjes et nyt målepunkt, skal et andet tages ud.

ER kommenterede at i forhold til rektors indsats giver det ikke mening at have afskedigelsesproces med – det er en opgave rektor skal løse uanset hvad og der er ikke en indsats som rektor kan sætte i gang.

Bestyrelsen udtrykte stor enighed om at tage afskedigelsespunktet ud og erstatte det med rekruttering. Håndtering af afskedigelser er en del af rektors opgave og derfor ikke noget, man måles særskilt på.

Vi skal diskutere, hvad målepunkter med rekruttering skal være. Det bliver vigtigt, at målepunktet ikke bliver, hvor mange der kommer, men om man realiserer de indsatser i forhold til rekruttering, som tænkes iværksat. Det kan fx være, om der er styr på praktiske udfordringer som busforbindelse.

Det falder desuden godt i tråd med det strategiske indsatsområde med reformulering af skolens værdier og fokus.

På samme måde blev indsatsområdet knyttet til etablering af ny bestyrelse fundet for enkel – det er også en almindelig opgave for rektor at sørge for bestyrelsens samling og sikre bestyrelsens arbejdsgrundlag, det er ikke en særskilt indsats.

AR konkluderede at der er enighed i bestyrelsen om at tage både bestyrelsespunktet og afskedigelsespunktet ud, og derfor nøjes med to punkter: (1) rekruttering og (2) strategiske indsatsområder 2026-2030. AR bemærker desuden at bestyrelsen peger på at det skal afspejles i målepunkterne knyttet til rekruttering, at det er en langsigtet indsats at arbejde med det område.

Bestyrelsen bemyndigede AR til at skrive resultatlønskontrakten færdig og på bestyrelsens vegne indgå den med rektor med ovenstående drøftelse in mente.

Ad 7 Økonomi

Vi har en feriepengeforpligtigelse, som bliver positiv i regnskabet. Vi skylder mindre på ferieforpligtigelsen, fordi vi er færre ansatte. Derfor står der udfor ”Feriepengeregulering”: -400.000 kr som en indtægt (ja – minus’et betyder negativ udgift) i bilag 7.1.

Vi ender samlet i et lille plus på små 300.000 kr.

ER spørger til, hvordan det kan det være, at ledelseslønnen er endt højere end budgetteret. Det skyldes, at der har været et overlap mellem ansættelsen af NL (01.02.2025) og den tidligere vicerectors SJ’s fratrædelse (01.04.2025) samt afregning af bl.a. optjent ferie ved SJ’d fratrædelse. Dvs. at der i en kort periode har været en ekstra udgift på ledelsessiden.

Ad 8 Strategi

Rektor indleder. Bestyrelsen behandlede udkast til de nye Mål- og strategiske indsatsområder på bestyrelsesmødet i maj. På den baggrund ønskede bestyrelsen at der i strategien er få og enkle målepunkter. Handlingsdelen er en langt mere flydende størrelse der skal tage bestik af udviklingen og justere indsatserne derefter. Måldelen skal til gengæld være fast. På maj-mødet fastlagde bestyrelse den kommende periodes indsatsområder:

- 1) Faglig trivsel og faglig udvikling gennem undervisningen
- 2). Digitalisering del 2
- 3) Hvem er vi? – Skanderborg Gymnasiums kultur og værdier.

Vi har generelt samlet målepunkterne og forenklet dem.

I forhold til det første indsatsområde: Faglig trivsel, så er vi tyvstartet lidt med et pædagogisk eftermiddagsarrangement d. 1. september hvor vi med hjælp fra SDU-professor Anne Qvortrup blev introduceret til begrebet. Hendes forskningsprojekt (kaldet Trivselslup) i unges trivsel, deres læringstilgange og undervisningsformer i praksis, giver os begreber og en forståelsesramme som vi ønsker at arbejde ud fra i forhold til indsatsområdet. Vi kan med fordel tage udgangspunkt i Lup-metodikken, men det er ikke sikkert, at vi skal arbejde med alle dele af den – måske udvælge enkelte elementer. Det skal afklares.

Vi ved af erfaring, at når ca. 70% af lærerkollegiet har fået en træning og et fælles sprog om en given kompetence, så har vi fået et nyt blivende og betydende element i vores dagligdag. Det betyder, at når vi når dertil så arbejder vi bredt set med de samme begreber og referencer og der opstår et fælles grundlag for pædagogisk udvikling. ER bemærker, at det ikke er sikkert, at de fælles begreber kan anvendes 1:1 i alle fag.

Vi kommer til at arbejde med faglig udvikling i form af kompetenceudvikling og efteruddannelse for lærerne.

På indsatsområdet: Digitalisering II, om digitalisering er vi allerede i gang – bl.a. med ChatGPT og arbejdet med AI i og omkring undervisningen. Indsatsområdet vurderes dog at være i stor en udvikling at vi ikke kan undgå at skulle give det særlig opmærksomhed.

HI og ER gør opmærksom på, at det ikke er alle steder i undervisningen, at AI kan anvendes. Det at anvende et AI-værktøj er ikke ensbetydende med, at eleverne reflekterer over deres brug af AI. Man behøver ikke nødvendigvis at anvende AI-værktøjer i undervisningen for at kunne undervise om det. Det afgørende for lærerne er, at eleverne lærer at forstå både muligheder og begrænsninger ved AI.

Den øvrige bestyrelse fremhæver, at det er vigtigt, at AI indgår som en naturlig del af digitaliseringsindsatsen.

Der blev diskuteret, hvad brugen af AI-værktøjer egentlig betyder. Det handler ikke nødvendigvis om at prompte med eleverne i undervisningen, men om at inddrage AI i den faglige refleksion. Elever og lærere skal kende til svagheder og risici ved at anvende AI. Det blev understreget, at AI skal anvendes dér, hvor det giver mening, og at der er forskel på fagene. Eksempelvis kan man på universitetsniveau ikke blive kandidat i historie uden at kende til at kode, mens man i samfundsfag tværtimod kan være bekymret for, at AI løser nogle af de kompetencer, eleverne skal tilegne sig.

Den øvrige bestyrelse understreger vigtigheden af, at der i strategien ikke er for mange målepunkter, og kvitterer for det præsenterede udkast. Det er vigtigt at vi kan fastholde et fokus som enkle målepunkter har. Nogle af målepunkterne kan måske præciseres endnu mere.

Der arbejdes videre med Mål og strategiske indsatsområder 2026-30, som forventes at være færdig i november, så bestyrelse kan fastlægge den endeligt. Handlingsdelen er den udfoldede og langt mere flydende del. Det er selvsagt vigtigt at der sættes gode relevante og kvalificerede udviklingstiltag i gang, men det overlader bestyrelsen til ledelsen at sørge for.

Bestyrelsen skal til november behandle måldelen en sidste gang.

[Ad 9 Bestyrelsesseminar 2025 - 11. november 2025](#)

Formanden indledte med at pege på at rekruttering og branding kunne være en god idé at sætte på dagsordenen til temamødet i november. AO bemærker, at mange elever der starter på vores gymnasie ofte er nogle der har haft søskende på gymnasiet. Relationerne tiltrækker – et spørgsmålet kunne være om disse relationer kan udvides til flere end blot søskende?

Set fra elevernes side skal der fortsat være fokus på sammenholdet.

Det kunne være interessant om vi forud for et sådant seminar kan samle empiri fra eleverne: Hvad er vigtigt set fra et elevperspektiv. Det kan formentlig ikke blive dybdegående empiri, men der bør indsamles kvalitative eksempler på, hvorfor nogle vælger et andet gymnasium end Skanderborg.

Seminaret kunne planlægges ud fra opdeling af hvad vi ved og hvad vi gør:

- 1) Hvad ved vi om optagelsesgrundlag og demografi
- 2) Hvad gør vi med branding og kommunikation?

I forhold til rekruttering er det givetvis vigtigt løbende at vise, hvem vi er, og hvad vi kan. Der er fx elever, der ændrer mening efter grundforløbet, og det at man kan det kan måske tiltrække elever der har brug for denne hjælp til at vælge gymnasie.

Bestyrelsen bemærker i fællesskab at vi også skal huske fokus på at tiltrække nogle af de elever, som ikke oprindeligt vil vælge os.

AR konkluderer at temaet synes interessant for bestyrelsen og at vi nu vil gå i gang med planlægningen af dagen. Vi skal igen i år være på Nørre Vissing Kro og dagen vil indeholde en seminardel og det ordinære november bestyrelsesmøde hvor et af de centrale punkter er budgettet for kommende år.

Ad 10 Evt.

Møder planlagt i 2025 og 2026:

- **Tirsdag den 11. november kl. 12.30–20.00** – bestyrelsesseminar og budgetmøde på Nr. Vissing Kro.

Planlagte møder i foråret 2026:

- **Torsdag den 22. januar kl. 14.00–16.00** (virtuelt)
- **Tirsdag den 17. marts kl. 12.15–15.00**
- **Tirsdag den 12. maj kl. 12.15–15.00**
- **Torsdag den 18. juni kl. 14.00–16.00** (virtuelt)


Andreas Rasch-Christensen (Nov 11, 2025 17:37:02 GMT+1)


Anja Ellersgaard Basse (Nov 10, 2025 09:03:40 GMT+1)


Jakob Thomsen Dahl (Nov 3, 2025 18:37:47 GMT+1)


Amalie Grøn-Offenberg (Nov 5, 2025 16:16:25 GMT+1)


Eva Rix (Nov 3, 2025 22:02:50 GMT+1)


Jesper Hinkede (Nov 4, 2025 14:24:34 GMT+1)


Benny Laursen (Nov 3, 2025 18:39:43 GMT+1)


Karen Aagaard (Nov 4, 2025 08:15:56 GMT+1)


Katrine Byskov Michelsen (Nov 3, 2025 17:47:41 GMT+1)


Ronni Tønder (Nov 3, 2025 16:53:08 GMT+1)


Tommas Leth (Nov 11, 2025 09:59:37 GMT+1)

Referat bestyrelse 23SEP2025

Final Audit Report

2025-11-11

Created:	2025-11-03
By:	Jakob Peter Thomsen (th@skanderborg-gym.dk)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAoICY9XSEhcvZYWXwV3EsVbSHKhyY0I1L

"Referat bestyrelse 23SEP2025" History

-  Document created by Jakob Peter Thomsen (th@skanderborg-gym.dk)
2025-11-03 - 3:08:11 PM GMT
-  Document emailed to Amalie Grøn Offenberg (amalieg.offenberg@gmail.com) for signature
2025-11-03 - 3:08:16 PM GMT
-  Document emailed to Andreas Rasch-Christensen (ar@via.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:17 PM GMT
-  Document emailed to Anja Ellersgaard Basse (aeb@erhvervskanderborg.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:17 PM GMT
-  Document emailed to Eva Rix (er@skanderborg-gym.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:17 PM GMT
-  Document emailed to Jakob Thulesen Dahl (jd@skanderborg-gym.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:17 PM GMT
-  Document emailed to Jesper Hinhede (hi@skanderborg-gym.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:18 PM GMT
-  Document emailed to Johnny Laursen (jla@au.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:18 PM GMT
-  Document emailed to Karen Aagaard (karen.aagaard@skanderborg.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:18 PM GMT
-  Document emailed to Katrine Byskov Michelsen (katrinemichelsen07@gmail.com) for signature
2025-11-03 - 3:08:18 PM GMT
-  Document emailed to Ronni Tønder (rt@al-bank.dk) for signature
2025-11-03 - 3:08:19 PM GMT



Adobe Acrobat Sign

 Document emailed to Tommas Leth (tommas. leth@skanderborg.dk) for signature

2025-11-03 - 3:08:19 PM GMT

 Email viewed by Amalie Grøn Offenber g (amalie g. offenberg@gmail.com)

2025-11-03 - 3:09:34 PM GMT

 Email viewed by Ronni Tønder (rt@al-bank.dk)

2025-11-03 - 3:47:12 PM GMT

 Document e-signed by Ronni Tønder (rt@al-bank.dk)

Signature Date: 2025-11-03 - 3:53:08 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Katrine Byskov Michelsen (katrinemichelsen07@gmail.com)

2025-11-03 - 4:47:20 PM GMT

 Document e-signed by Katrine Byskov Michelsen (katrinemichelsen07@gmail.com)

Signature Date: 2025-11-03 - 4:47:41 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Johnny Laursen (jla@au.dk)

2025-11-03 - 5:00:02 PM GMT

 Email viewed by Jakob Thulesen Dahl (jd@skanderborg-gym.dk)

2025-11-03 - 5:37:21 PM GMT

 Document e-signed by Jakob Thulesen Dahl (jd@skanderborg-gym.dk)

Signature Date: 2025-11-03 - 5:37:47 PM GMT - Time Source: server

 Document e-signed by Johnny Laursen (jla@au.dk)

Signature Date: 2025-11-03 - 5:39:43 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Eva Rix (er@skanderborg-gym.dk)

2025-11-03 - 9:01:57 PM GMT

 Document e-signed by Eva Rix (er@skanderborg-gym.dk)

Signature Date: 2025-11-03 - 9:02:50 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Karen Aagaard (karen. aagaard@skanderborg.dk)

2025-11-04 - 7:15:04 AM GMT

 Document e-signed by Karen Aagaard (karen. aagaard@skanderborg.dk)

Signature Date: 2025-11-04 - 7:15:56 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Jesper Hinhede (hi@skanderborg-gym.dk)

2025-11-04 - 1:22:19 PM GMT

 Document e-signed by Jesper Hinhede (hi@skanderborg-gym.dk)

Signature Date: 2025-11-04 - 1:24:34 PM GMT - Time Source: server

 Document e-signed by Amalie Grøn Offenber (amalieg.offenberg@gmail.com)

Signature Date: 2025-11-05 - 3:16:25 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Anja Ellersgaard Basse (aeb@erhvervskanderborg.dk)

2025-11-10 - 7:46:30 AM GMT

 Document e-signed by Anja Ellersgaard Basse (aeb@erhvervskanderborg.dk)

Signature Date: 2025-11-10 - 8:03:40 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Tommas Leth (tommas.let@skanderborg.dk)

2025-11-11 - 8:57:52 AM GMT

 New document URL requested by Tommas Leth (tommas.let@skanderborg.dk)

2025-11-11 - 8:58:41 AM GMT

 Document e-signed by Tommas Leth (tommas.let@skanderborg.dk)

Signature Date: 2025-11-11 - 8:59:37 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Andreas Rasch-Christensen (ar@via.dk)

2025-11-11 - 4:35:59 PM GMT

 Document e-signed by Andreas Rasch-Christensen (ar@via.dk)

Signature Date: 2025-11-11 - 4:37:02 PM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2025-11-11 - 4:37:02 PM GMT