

Referat af bestyrelsesmøde og Strategimøde den 14. september 2020

Til stede: Stephanie Lose, Anne Jørgensen, Jakob Lose, Bjarne Graabech Sørensen, Mikael Hedager Würtz, Helle Adolfsen, Anke Spoorendonk, Mads Museth Lund, Anders H. Simonsen, Helle Juel Johansen, Thomas Andresen (indtil kl. 14), Christoffer Snoghøj Østermark, Emil Lui Røndrup.

Afbud: Poul Flack-Jensen og Hanne Blume.

I øvrigt deltog: Birthe Friis Mortensen, Alexander von Oettingen og John Snedker.

Desuden deltog økonomichef Torben Mark Buch under behandlingen af punkt 3, videreuddannelseschef Jens Juulsgaard Larsen under behandlingen af punkt 6 samt chef for studieadministration og HR, Stine Bilstrup Rask under behandlingen af punkt 8.

Tidsplan for dagen

Kl. 09.00 - 10.45 Bestyrelsesmøde, ordinært

Kl. 10.45 - 11.15 Strategimødet indledes

Kl. 11.15 - 12.00 Frokost (Kantinen, foran Rundetårn)

Kl. 12.00 - 15:30 Strategimødet fortsættes

Velkomst

Formanden bød velkommen til mødet, og bød særligt velkommen til de to nyvalgte studenterrepræsentanter Christoffer Snoghøj Østermark og Emil Lui Røndrup. Herefter var der en kort præsentationsrunde.

Ad. 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Ad. 2. Godkendelse og underskrivelse af referat fra bestyrelsesmøde den 8. juni 2020 samt fysisk underskrivelse af referat fra bestyrelsesmøderne hhv. den 24. marts 2020 og den 11. december 2019, bilag

Referatet fra bestyrelsesmødet den 8. juni 2020 blev godkendt og referatet blev underskrevet på mødet jf. forretningsordenens §6, stk. 5 sammen med referaterne fra 11. december 2019 og 24. marts 2020.

Resumé:

Referatet fra bestyrelsesmødet den 11. december 2019 blev godkendt på Skype bestyrelsesmøde den 24. marts 2020 med efterfølgende skriftlig tilkendegivelse og aftale om fysiske underskrifter på bestyrelsesmødet i juni.

Referatet fra den 24. marts 2020 blev godkendt på Skype bestyrelsesmøde den 8. juni 2020 med efterfølgende skriftlig tilkendegivelse og aftale om fysisk underskriftsseance på bestyrelsesmødet i august.

Eftersom møderne hhv. den 24. marts 2020 og den 8. juni 2020 blev afholdt virtuelt, og mødet den 26. august 2020 blev aflyst, ligger referaterne nu til fysisk underskrivelse ved dette møde.

Ad. 3. Meddelelser, bilag

Rektor uddybede kort de udsendte skriftlige meddelelser og fremhævende bl.a. bilaget om studenteroptag pr. 1. september samt rapporten om TPE-forløb (Tvær Professionelt Element) ved UC SYD. Rapporten giver et indtryk af UC SYDs arbejde med det tværprofessionelle med korte beskrivelser af de forskellige TPE-forløb. Rektor orienterede desuden bestyrelsen om ændringer i studieordningen for PB Skat. Ændringerne er alene tilpasninger og tilretninger, som ikke ændrer grundlæggende ved uddannelsen og uddannelsens formål. Konkret handler det om tre eksamener, som ændres i sin form, men som ikke har økonomiske konsekvenser ud over, at der ved eksamen i "Regnskab 2" skal anvendes mellem en og to timer mere totalt set på hele holdet. Tilretningen er foretaget efter rektors godkendelse.

Næstformand, Anne Jørgensen oplyste, at hun efter 18 år har besluttet ikke at genopstille som formand for Socialrådgiverforeningen og derfor fratræder som medlem af UC SYDs bestyrelse ved årsskiftet.

Økonomichef, Torben Mark Buch uddybede regnskab for 2. kvartal 2020 og estimatet for regnskab 2020. Estimatet for 2020 viser i lighed med 1. kvartalsregnskabet fortsat en negativ budgetafvigelse på knap 6 mio. kr., hvilket vurderes acceptabelt forholdene taget i betragtning. UC SYD er nu tættere på at kende STÅ tallene på de ordinære uddannelser, og derfor vurderes estimatet som rimeligt sikker. Den negative afvigelse deles nogenlunde ligeligt mellem ordinære uddannelser og EVU. Mindre forbrug på personaleomkostninger skyldes hovedsageligt vakancer og en mindre lønudvikling i forhold til budgettet.

Økonomichefen kommenterede desuden det fremlagte forslag til Finanslov 2021. UC SYD har øget opmærksomhed på forslaget om reduktionen af markedsføringsomkostningerne på de gymnasiale og videregående uddannelser, og udmøntningen af kvalitetspuljen, der i år vil være politisk prioriteret og tidligst forventes udmeldt primo 2021. *Bestyrelsen* kommenterede optagelsestallene og TPE-rapporten og efter svar på spørgsmål til regnskab og finanslov tog *bestyrelsen* meddelelserne til efterretning.

Ad. 4. Status og drøftelse i forhold til UC SYDs genåbning og håndtering af Covid-19 i forbindelse med studiestart efterår 2020

Prorektor gav en status på UC SYDs beredskab for håndtering af Covid-19 på en ansvarlig og sikker måde. Udgangspunktet har været at sikre kvalitet i uddannelsen samtidig med overholdelse af myndighedernes retningslinjer. Åbningen efter sommerferien er generelt forløbet fint, og håndtering af smitteudbrud er håndteret efter bogen. Retningslinjerne udmøntes decentralt, og de eneste steder, hvor UC SYD skærper kravene er, at vi ved smitteudbrud hjemsender "hele hold" og tilbyder særlige værnemidler til studerende og undervisere, hvor der fraviges fra afstandskravet. For at sikre at afstandskravet overholdes, når de studerende færdes på fællesområder og i kantiner, udgør grupper af studerende "Corona-busters", der udstyret med "meterstænger" på en humoristisk måde ansporer medstuderende til, at retningslinjerne overholdes. Alle undervisningslokaler er konkret opmålt med angivelse af max. antal og en bestemt bordopstilling. *Bestyrelsen* tog den fremlagte status til efterretning. I drøftelsen blev det fremhævet, at der er fundet løsninger med holddeling og inddragelse af digitale løsninger, ligesom det tværprofessionelle arbejde fastholdes i en mere virtuel form samt, at de lokale ledelser har lyttet til studerende og undervisere for at finde løsninger.

Resumé:

UC SYD arbejder med en ansvarlig og sikker genåbning. Udgangspunktet er en ansvarlig måde, hvor afsættet er at sikre kvaliteten i uddannelserne samtidig med overholdelse af myndighedernes retningslinjer. Det har været nødvendigt at begrænse de studieaktive ting, særligt der hvor alkohol kommer i spil (fredagsbar/rusture aflyses), mens andre studieaktiviteter fastholdes. Særligt fokus på afstandskravet på 1 meter og hvornår der dispenseres, hvilket monitoreres. Når der dispenseres, er det vigtigt at holde fast i homogene hold, hvilket kan give udfordringer i fx. LU, som er modulopbygget. Der tilbydes særlige værnemidler til studerende og undervisere, hvor der fraviges fra afstandskravet. Samtidig bringes forskellige digitale muligheder i spil generelt.

Indstilling:

Det indstilles, at bestyrelsen tager UC SYDs Covid-19 beredskab efterår 2020 til efterretning.

Ad. 5. Bestyrelsens mødeplan for 2021, forslag til beslutning, bilag

Bestyrelsen besluttede følgende plan for afvikling af bestyrelsens møder i 2021:

- Onsdag den 17. marts kl. 9-12
- Torsdag den 10. juni kl. 10-13
- Tirsdag den 21. september fra 9-15.30 (bestyrelsesmøde og årsmøde med uddannelsesudvalgene)
- Torsdag den 25. november kl. 15-18 med efterfølgende middag (bemærk, mødet holdes i Haderslev).

Resumé:

Bestyrelsen skal fastlægge plan for afholdelse af bestyrelsens møder i det kommende kalenderår. Forslag til mødeplan for 2021 fremgår af bilaget.

Indstilling:

Det indstilles til bestyrelsen, at det fremlagte forslag til mødeplan koordineres, og at bestyrelsen beslutter og fastlægger den endelige mødeplan 2021.

Ad. 6. Krav til EVU i fremtiden, herunder digital lederuddannelse v. Efter og videreuddannelseschef Jens Juulsgaard Larsen

Rektor nævnte indledningsvist, at behovet for kvalificeret arbejdskraft, nye og flere kompetencer og krav om fleksible tilrettelæggelsesformer kræver et målrettet fokus på, hvordan efter- og videreuddannelsen bør udvikle sig i de kommende år og tænkes ind i UC SYDs samlede strategi 2025.

Videreuddannelseschef, Jens Juulsgaard Larsen nævnte i sit oplæg, at de nuværende rammebetingelser skaber barrierer, der udfordrer VEU og VVEU. Befolkningsudviklingen og uddannelsesniveaet kræver, at vi skal have fat i såvel beskæftigede som ledige. Uddannelsessystemet er "søjleopdelt" uden forbindelse mellem det formelle og det øvrige system, ligesom investeringer i efter og videreuddannelse er faldet markant de seneste år. Dette stiller ifølge videreuddannelseschefen fire krav til fremtidens EVU:

- Nye veje til uddannelse på tværs (øget fleksibilitet)
- Opsøgende i forhold til aftagere og virksomheder
- Nye fleksible tilrettelæggelsesformer
- Livslang vejledning – livslang læring

Der henvises i øvrigt til de på mødet omdelte bilag, der er vedlagt referatet.

Bestyrelsen drøftede med afsæt i oplægget fremtidens Efter- og Videreuddannelse og fremhævede vigtigheden af partnerskaber samt at undgå konkurrence, men derimod samarbejde med f.eks. universitet og andre uddannelsesinstitutioner, som den nuværende strategi også lægger op til. Flere vurderede også, at behovet for skræddersyede forløb vil blive øget, herunder øgede krav om "learning om location", men det er vigtigt, at man kan få "papir på det", og at der kan gives ETCS på forløbene. Bedre vejledning i forhold til livslang læring blev også fremhævet, og digitale forløb kræver fokus på kompetenceudvikling i forhold til det pædagogiske og didaktiske. Der var også i drøftelsen fokus på, at de store fonde sætter dagsordenen i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne; det er en ny præmis, der kan presse os som uddannelsesinstitution. *Formanden* takkede for indlæg og input, som vil blive inddraget i det videre strategiarbejde.

Resume:

Behovet for kvalificeret arbejdskraft, nye og flere kompetencer og mere fleksible tilrettelæggelsesammenhænge for Voksen EfterUddannelse (VEU) og Videregående Voksen EfterUddannelse (VVEU) medfører nye krav til et velfungerende EVU.

Ud fra korte nedslag om befolkningssammensætning, uddannelsesniveauer, uddannelsessystemer, barrierer for deltagelse i VVEU sættes fire væsentlige krav til et EVU, der kan levere kompetencer til fremtiden. Herunder bruges vores digitale lederuddannelse som eksempel på en retning til opfyldelse af kravene.

Ad. 7. Eventuelt

- Haderslev Statsseminarium kan i år fejre 100-års jubilæum. I lighed med andre fejring, så udskydes markeringen heraf til 2021.
- Pædagoguddannelsen i Esbjerg er fremhævet i Danmarks Evalueringsinstituts rapport "Tid til at studere - Gode eksempler på videregående uddannelsers arbejde med studieintensitet".

Ad. 8. Godkendelse af procesplan m.v. ved opslag af rektorstillingen, bilag

Formanden gav en kort introduktion til punktet og gav mulighed for, at bestyrelsesmedlemmerne kunne komme med overordnede bemærkninger, inden de konkrete indstillinger drøftes og besluttes. *Bestyrelsen* ønsker, at der gennemføres en professionel, grundig og god rekrutteringsproces for rektorstillingen.

Ad. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Bestyrelsen godkendte den fremlagte tidsplan for ansættelsesprocessen, herunder muligheden for at afholde et ekstraordinært virtuelt møde i november for godkendelse af profilbeskrivelse og stillingsopslag. Dato for bestyrelsesmødet i marts 2021 ændres til 17. marts, jf. beslutning om mødeplan 2021.

Ad. Valg af rekrutteringsbureau

Bestyrelsen godkendte indstillingen om at indgå aftale med Genitor.

Ad. Varig ansættelse eller en ansættelse på åremål

Bestyrelsen besluttede, at ansættelsen opslås som varig ansættelse og ønsker som det klare udgangspunkt ikke, at der gives mulighed for åremålsansættelse. *Formanden* tilkendegav, at hun vil gå i nærmere dialog med Styrelsen om løn og ansættelsesvilkår. *Bestyrelsen* gav i forlængelse heraf formanden bemyndigelse til at beslutte, hvorvidt det som en del af stillingsopslaget skal fremgå, at åremålsansættelse i særlige tilfælde kan komme på tale.

Ad. Hvorvidt tjenestebolig fortsat skal være en del af ansættelsen

Bestyrelsen besluttede, at tjenestebolig ikke fremover skal være en del af ansættelsen. Såfremt nuværende rektor genansættes, kan spørgsmålet om tjenestebolig dog indgå i forhandlingerne.

Ad. Nedsættelse af ansættelsesudvalg samt udpeging af bestyrelsesmedlemmer

Bestyrelsen godkendte den foreslåede sammensætning af ansættelsesudvalget. Bestyrelsen besluttede at udpege 2 bestyrelsesmedlemmer, og Mads Museth Lund og Bjarne Graabech Sørensen blev udpeget.

Ad. Nedsættelse af fokusgrupper i forbindelse med udarbejdelse af profilbeskrivelse samt udpeging af bestyrelsesmedlemmer

Bestyrelsen godkendte de foreslåede deltagere til interviews i forbindelse med udarbejdelse af profilbeskrivelse. Formand og næstformand sørger for, at et bredt udsnit af bestyrelsen interviewes af konsulenterne.

Ad. At bestyrelsen delegerer forhandlingskompetencen ift. løn og ansættelsesvilkår for den kommende rektor til bestyrelsesformanden

Bestyrelsen besluttede at delegerer forhandlingskompetencen i forhold til løn og ansættelsesvilkår for den kommende rektor til bestyrelsesformanden.

Resumé:

Stillingen som rektor for UC SYD udløber den 31. maj 2021. Stillingen kan ikke forlænges, hvorfor der skal fastlægges procedure for opslag og stillingsbesættelse. Bestyrelsen tager stilling hertil efter formandskabets drøftelse af grundlaget for oplægget på et møde den 12. august 2020.

Procedure for stillingsopslag på det niveau, rektor befinder sig på, forstås af et rekrutteringsbureau.

Rekrutteringsbureauet vil også på baggrund af bestyrelsens og øverste ledelses input udarbejde profil for rektor og dermed grundlaget for et stillingsopslag. Bestyrelsen forelægges og godkender profil og tekst til stillingsopslag på et ekstraordinært møde i november eller på det ordinære møde i december 2020. I bilaget "Ansættelse af UC SYDs kommende rektor" er der nærmere redegjort for tidsplan, valg af rekrutteringsbureau, ansættelsesform, tjenestebolig og sammensætning af ansættelsesudvalg og fokusgrupper.

Indstilling:

Det indstilles til bestyrelsen at drøfte og beslutte:

- Tidsplan for ansættelsesprocessen
- Valg af rekrutteringsbureau
- Varig ansættelse eller en ansættelse på åremål
- Hvorvidt tjenestebolig fortsat skal være en del af ansættelsen
- Nedsættelse af ansættelsesudvalg samt udpeging af bestyrelsesmedlemmer
- Nedsættelse af fokusgrupper i forbindelse med udarbejdelse af profilbeskrivelse samt udpeging af bestyrelsesmedlemmer
- At bestyrelsen delegerer forhandlingskompetencen ift. løn og ansættelsesvilkår for den kommende rektor til bestyrelsesformanden.

Ad. 9. Lukket punkt, bilag

Bestyrelsen godkendte indstillingen som formuleret i bilaget vedrørende punkt 9.

Resumé:

Der henvises til bilag.

Strategimødet

Ad. 1. Strategi 2025

Rektor Birthe Friis Mortensen indledte strategimødet med en opsamling fra de drøftelser, HSU har haft om Strategi 2025, og gik videre med rammesætning og sigtepunkter som grundlag for bestyrelsens strategidrøftelser. Oplægget tog afsæt i bestyrelsens scenariedrøftelser i 2019 og udfordringer i perioden, herunder de spørgsmål, der skal besvares og tematikker til Strategi 2025. Rektor fremhævede, at UC SYD skal have "højt kondital" og prioritere forskning, udvikling og uddannelsespolitisk interessevaretagelse. Som mulige tematikker i UC SYDs kommende Strategi 2025 fremhævede hun særligt: FN's verdensmål; klimaindsats; bæredygtighed; digitalisering; rekruttering; faglig positionering; det kønnede uddannelsesvalg; fleksibilitet,

herunder bl.a. grunduddannelser, EVU, alder, "leveringstidspunkt", realkompetence-vurdering mm. *Der henvises til Birthe Friis Mortensens præsentation, der er vedlagt referatet.*

*Uddannelses- og forskningspolitisk chef Mads Eriksen, Dansk Erhverv gav oplæg om "Fremtidens kompetencebehov og udfordringer i det kønnede søgemønster og arbejdsmarked". Mads Eriksens afsæt er hovedtendenserne i udviklingen af arbejdsmarkedet i Danmark og de ændrede kompetencebehov. Den demografiske udvikling med færre unge tilsiger en højere grad af åbenhed og politisk bevågenhed på ændringer i rekrutteringen af professionsuddannede med fokus på det kønnede arbejdsmarked og de muligheder, en ændret rekruttering kan føre til. *Der henvises til Mads Eriksens præsentation, der er vedlagt referatet.**

Bestyrelsen stillede herefter spørgsmål til *Mads Eriksen* og kommenterede oplægget. Fra drøftelsen med *Mads Eriksen* kunne følgende udtrages:

- Der er milliarder af kroner at hente i en bedre udnyttelse af såvel mænds som kvinders kvalifikationer og kompetencer i både den private og offentlige sektor.
- Øget diversitet er en vigtig indsats at forfølge.
- Den skæve ligestilling gennemsyrrer det meste af uddannelsessystemet - og det starter tidligt.
- UC SYD kan med fordel - udover de nuværende initiativer til tiltrækning af flere mænd til traditionelle kvindeuddannelser, der allerede er succes med - gå efter de mænd, der ikke kommer videre efter gymnasiet.
- De frafaldende drenge og mænd skal rekrutteres på en sådan måde, at deres tidligere utilfredsstillende sammenstød med og "fiaskoer" i uddannelse ikke spænder ben - og det er svært!

*Rune Heiberg Hansen, Damvad gav oplæg om "Det lange lys – 2023. Et nyt uddannelsesår". Der blev givet bud på, hvad arbejdsmarkedet fremadrettet vil efterspørge, herunder hvad der bliver brug for i det kommende årti. Det udfordrer og stiller nye krav til viden- og uddannelsesinstitutioner som professionshøjskoler. Efter Covid-19 har uddannelserne rykket sig markant på to områder: Digital teaching og ift. medarbejdere. Mindre fokus på teknik og mere på didaktik og på engagement og samarbejde mellem studerende. Det er vigtigt at bruge data som udviklings- og ledelsesværktøj til at understøtte udvikling og udbrede gode løsninger, ligesom uddannelsesinstitutionerne skal beherske en tydelig fortælling om, at det digitale er lige så godt som det analoge. Der forventes nye digitale uddannelsesformater, der er internationalt understøttet af teknologien. *Der henvises til Rune Heiberg Hansens præsentation, der er vedlagt referatet.**

Bestyrelsen stillede herefter spørgsmål til *Rune Heiberg Hansen* og kommenterede oplægget. Fra drøftelsen med *Rune Heiberg Hansen* kunne bl.a. følgende temaer udtrages:

- UC SYD bør fokusere på unge, f.eks. fra VUC eller fra udlandet, men også på ældre studerende, f.eks. via merit og mere VEU og mindre diplom.
- Den kommende digitaliseringsstrategi skal kunne imødekomme studenterbehov og studenterrettet undervisning. De studerende forventer en digital platform på et højt internationalt niveau.
- Erfaringer fra Covid-19 viser, at vi kan overkomme digitaliseringsprocessen, der nu har fået større og bredere udbredelse.
- Hvis uddannelsessystemet på den lange bane skal være offentligt funderet, skal kvaliteten være mindst på niveau med private.
- On location learning er et udviklingspotentiale hos EVU, der bør dyrkes yderligere, ligesom øget digitalisering også skal omfatte EVU udbud.

Generel strategidrøftelse

Prorektor Alexander von Oettingen lagde op til en generel strategidrøftelse. Temaer og udsagn fra denne drøftelse var bl.a. følgende:

Kerneopgaven og overgang fra nuværende strategi

- Fokus på kerneopgaven skal have plads i den kommende Strategi 2025. Samspillet mellem uddannelse og praksis er det essentielle i det at tage en professionsuddannelse.
- Vi skal tage det gode med fra UC SYDs nuværende strategi 2021 ind i den nye Strategi 2025.
- Partnerskaber er en metode til at sikre en god kontakt til aftagere på alle niveauer.
- Bedre diversitet på uddannelserne giver også bedre professioner. Den kønnede diskussion er vigtig i forhold til den *nuværende* strategi og bør fortsat have plads i den nye.
- Kerneopgaven skal ses i en ny kontekst med det digitale og det kønnede uddannelsesvalg.
- Undervisningen skal ændres: Hvad virker for, at mænd bedre kan se sig selv i uddannelserne?

- Undervisningen skal didaktisk angribes på en ny måde for at komme tilbage til kerneopgaven.

Digitalisering

- Vi skal fremhæve UC SYDs positive eksempler. UC SYD er rigtig dygtig til digital uddannelse. Vi skal fortælle, hvordan det virker med de tre uddannelsesudbud: Digitalt, blended og analogt.
- Vi skal også blive bedre undervisere i forhold til forskellige digitale løsninger.

Uddannelsessystemet

- Incitamentsstrukturen i uddannelsessystemet gør, at vi belønnes for at uddanne de dygtige, men ikke dem med udfordringer. Det handler om at uddanne dygtige professionsuddannede, der er gode i praksis. Vi skal tænke i nye modeller for at synliggøre uddannelserne for nye målgrupper.
- Fokus på læring og uddannelsesvejledning i hele livet - og hvem vi leverer til.
- Mobilitet i uddannelsessystemet er vigtigt, hvis vi skal have alle med. De sociale forhold spiller også en rolle for udviklingsmulighederne.
- Vi skal strategisk arbejde på at øge grundbevillingen.

Efter- og Videreuddannelse

- EVU skal i den kommende Strategi 2025 have særskilt fokus på de anderledes konkurrenceparametre og øget digitalisering af EVU-tilbud med inspiration fra de dygtigste i verden.
- EVU kommer i øget konkurrencesituation - en sammensat problemstilling, som strategien skal tage højde for. UC SYD bør være banebrydende og bidrage til, at det offentlige får et effektivt, fleksibelt uddannelsesudbud ved at lægge den traditionelle tænkning bort på trods af restriktioner og stramme rammer.
- UC SYD bør tænke strategisk forpligtende samarbejde med de udbydere, der udvikler på de samme områder som os. Vi skal turde lave aftaler for ikke at spilde ressourcer.
- Efteruddannelse af undervisere på tekniske skoler og på FGU-området kan være nye opgaver.
- Efterspørgerne vil have formel kompetence. Bevis med ETCS-point, herunder det at få merit.
- På EVU efterspørges også korte kurser og enkelte moduler. Vi skal også tænke i nanoforløb?
- På korte moduler vil der også være fokus på, hvad der kan komme på CV. Krav om at kompetenceudvikling - korte som lange - formelt kan dokumenteres.

Opsamling

Prorektor Alexander von Oettingen rundede strategidrøftelsen af med en opsamling af temaerne og de væsentlige pointer:

- Kerneopgaven. Hvad udfordrer kerneopgaven? Er det:
 - Kønsdiskussionen?
 - Digitalisering?
 - Demografi og fremtidens EVU/nanoudbud?
- Vi må ikke glemme:
 - Det væsentlige fagfaglige, didaktiske og alt det, der skal gøre de studerende til de bedste professionsbachelorere.
 - Det innovative og at blive fremtidssikre.
 - At vi hele tiden skal gøre noget, for at det bliver bedre.
- Vi skal på et andet niveau digitalt.
- Vi skal være bedre til at fortælle de gode historier.

Bestyrelsesformanden afsluttede herefter mødet med at takke alle for de gode input og konstaterede, at bestyrelsen har været godt omkring det, bestyrelsen havde sat sig for med dagens bestyrelsesmøde og den indledende drøftelse af UC SYDs Strategi 2025.

Referat af bestyrelsesmøde
den 14. september 2020 godkendt den:

Stephanie Lose

Anne Jørgensen

Jakob Lose

Mikael Hedager Würtz

Deltog
ikke i
mødet

Hanne Blume

Anke Spoorendonk

Deltog
ikke i
mødet

Poul Flack-Jensen

Bjarne Graabech Sørensen

Thomas Andresen

Helle Adolfsen

Mads Museth Lund

Christoffer Snoghøj Østermark

Emil Lui Røndrup

Helle Juel Johansen

Anders H. Simonsen

Birthe Friis Mortensen, rektor