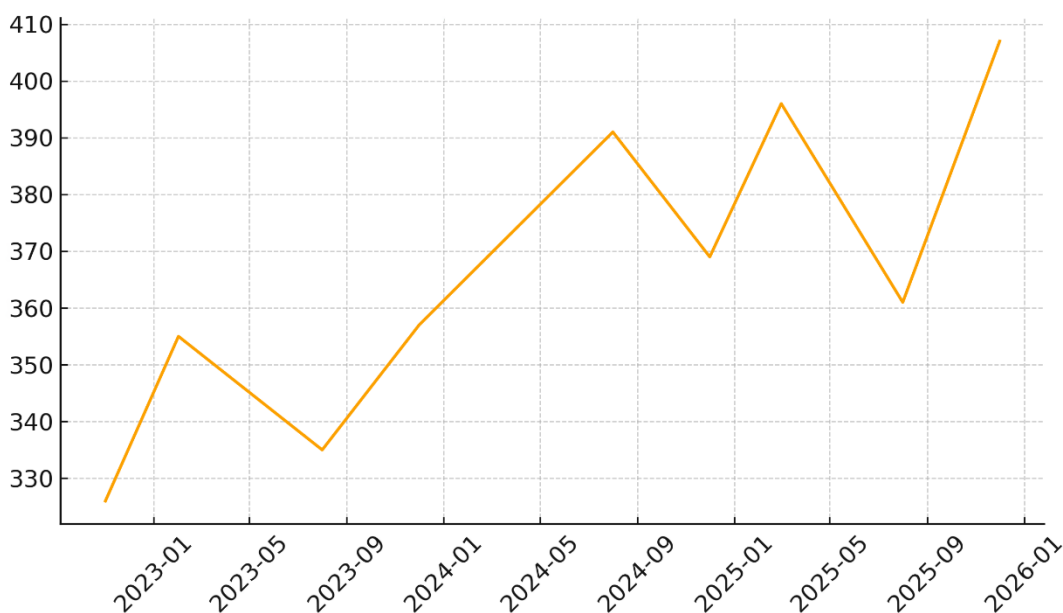


Forum: Bestyrelsen Albertslund Musikskole
Tid: Torsdag d. 04.12.2025, kl. 17.00 – 19.00
Sted: Musikskolen

Deltagere: Musikskolens bestyrelse
Afbud:
Referent: Ulrik

Dagsorden

1. Velkommen og nyt fra formanden
2. Orienteringer
 - a. Elever – **nye højder: 407! Tallet uden MULE, KT, Modtagerklasser**



- b. Koncerter og aktiviteter
 - i. Julekoncert, juletræsfest, nytårskoncert med Sigurd
 1. Store koncerter med mange deltagere og solgte billetter. Koncerten med Sigurd er et trækplaster for ASO, men også en begivenhed, der skaber stor eksponering for byen. Der kører busser rundt med ASO på siden.
 - ii. Paraplyen – Musikhold for børn med særlige behov samt forældre.
 1. 2 hold efter aldersinddeling, ikke diagnoseinddelt. Fint og relevant tilbud med god tilslutning.
 - iii. Modtagerklasser
 1. Herstedvesterskole har købt 3 hold, og det får gode tilbagemeldinger. Finansieret 100% af folkeskolen. Planer om et endnu større projekt.

Musikskolen
Løvens kv. 17
2620 Albertslund

Albertslund Kommune
By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse



- iv. Kulturpause
 - 1. Erstatning for Rådhuskoret. For både ansatte og byens borgere. En direkte aftale med Henrik Harder.
- c. Flytning
 - i. Dialog med arkitekt, flere studieture til omegnsskoler. Vi ser både de bedste og de værste eksempler. Meget lærerigt.
 - ii. Bekymringer omkring det eksisterende scenarie. Meget smalle gange. Det kigger arkitekten på.
 - iii. Bestyrelsen minder igen om vigtigheden i at stå fast på kvadratmeter og lokaler.
 - iv. Bestyrelsens følgegruppe indkaldes, så snart det er relevant
- d. APV og trivsel
 - i. Trivsel på arbejdspladsen fylder en del. Vi taler om det og tager det seriøst. Visse elementer af det er vilkår, som har ændret sig gennem årene. Fx senere arbejdstider. Men der er også noget, der handler om forståelseskløfter og begrebsforvirring fra begge parter.
 - ii. Vi har den store APV på vej. Den dækker mange ting. I år vil den have et mere dialogbaseret præg. Holdningen er, at man ikke skal kunne 'gemme sig' bag krydser. Vi taler med hinanden, ikke om hinanden.
 - iii. Sideløbende har vi også iværksat vores egen miniundersøgelse omkring fleksibilitetsbegrebet.
- 3. Ny bestyrelse
 - a. Farvel til nogen
 - i. Stinus har været svær at få fat i. Ulrik antager, at han er på vej ud.
 - ii. Morten?
 - b. Valg – goddag til andre
 - i. Ulrik gennemfører valg jf. vedtægterne
 - 1. elever
 - 2. forældre
 - 3. rep. fra daginstitution og skoler
 - ii. Elever, Ulrik finder kandidater, og orienterer om valgproces. Der skal være gennemsigtighed og demokratiske principper i spil.
 - c. Konstituering
 - i. Paw er genvalgt som formand
 - ii. Øvrige politisk udpegede er ukendte. Paw vil spørge om det kan være ikke KB-medlemmer.
- 4. Fokuspunkter for 2026 – bestyrelsen drøfter og prioritere:
 - a. MULE – hvilken retning?
 - i. MULE er et vigtigt område. Tidlig indsats er afgørende. MULE er på mange måder stadig stærkt. Vi har oplevet op- og nedture, senest da vi mødte konkurrence fra uventet kant. Det overlevede vi og vi er på samme niveau, som vi har været de seneste år. Det er godt. Men vi må også konstatere, at vi lige nu holder status-quo, mere end vi udvikler. Hvis vi blot fortsætter med status-quo, vil det på sigt blive til afvikling.
 - ii. Vi er nødt til at kigge seriøst på vores indsats. Lever den op til institutionernes forventninger/behov? Har vi de rigtige kompetencer? Er vi tidssvarende? Er vi til stede? Har vi de rigtige folk?
 - iii. Noget skyldes strømninger og tendenser, som vi blot må acceptere, er omkring os? Andet skyldes også vores egen tilbageholdenhed med at udvikle det.

- b. Albertslund Symfoniorkester
 - i. Efter 25 år stadig byens og musikskolen stolthed. Men også en institution som fra tid til kræver opmærksomhed. Særligt har det forgangne år vist, at der er grund til sikre orkestret og overveje den fremtidige organisering/struktur
 - 1. Et loyalitetsproblem?
 - a. Shannon nuancerer, at der er tale om en naturlig udskiftning.
 - 2. Orkesteret er en stigende udgift for musikskolen. Vi har flere spillende instruktører. Derfor overvejer ledelsen om orkestrets sæsonlængde skal reduceres lidt.
 - a. Paw anbefaler et mellem-budgetligt bekymringsbrev.
 - 3. Vanskelig rekruttering
 - a. Orkestrets instruktører bruger utrolig mange kræfter på at finde musikere så orkestret forbliver spilledygtigt.
 - b. Niveauet er højt
 - 4. Engagerede instruktører (og dirigenter) med udløbsdato.
 - a. Der skal tales åbent om generationsskiftet.
 - 5. Ulrik indkalder teamet omkring orkesteret til arbejds møde i det nye år – til seriøs drøftelse af symfoniorkestret.
 - c. Gennemskuelige takster?
 - i. Vores brugerundersøgelser har afsløret – hvad vi allerede ved – vores takster er uigennemskuelige for brugerne. Især den voldsomme prisstigning, når man går fra ung til voksen. Noget af det kan vi måske justere på, andet er mere låst pga. politiske ønsker.
 - ii. Ulrik anbefaler, at vi presser på for at åbne sagen. Måske kan vi ikke ændre alt det vi vil, men forhåbentlig kan skabe et mere enkelt og gennemskueligt prissystem.
 - d. Andet?
 - i. Stadig fokus på bredden i tilbuddene – fx blæser. Lad det være en vision for fremtiden.
 - ii. Teams/ledelsen bringer materiale til bestyrelsen, der kan drøfte på et kvalificeret grundlag.
- 5. Økonomi 2025
 - a. Orientering om status
 - b. Alt ok.
- 6. Møder i 2026
 - a. Bestyrelsen drøfter en møderække – se godkendt bilag
 - b. Tirsdag d. 3. februar
- 7. Evt.
 - a. Artikel i Lokalhistorisk årsskrift.
 - b. Morten siger pænt farvel og tak for samarbejdet