HEG
Himmerlands Erhvervs-
og Gymnasieuddannelser

ESG RAPPORT

2024

INDHOLD

1
INTRODUKTION

2
HOVEDPUNKTER

3
STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER

4
BAGGRUNDSVIDEN

5
E: MILJØFORHOLD

8
S: SOCIALE FORHOLD

14
G: LEDELSE

18
OPFØLGNINGSPUNKTER

INTRODUKTION

Kære kolleger, studerende og samarbejdspartnere,

Det er med stor tilfredshed, at jeg præsenterer ESG-rapporten for 2024 – en rapport, der markerer vores fortsatte forpligtelse til at arbejde systematisk og transparent med bæredygtighed.

Som uddannelsesinstitution har vi et ansvar, ikke blot for at uddanne vores elever og kursister i bæredygtigheds-principper, men også for selv at være en rollemodel i den måde, vi driver og udvikler vores organisation på. Vi skal måle os på de bæredygtighedsmål, vi har sat for os selv, og leve op til de forventninger, som samfundet stiller til en moderne og fremsynet uddannelsesinstitution.

I vores Strategi 2028 har vi forpligtet os til en række bæredygtighedsmål, der alle – direkte eller indirekte – afspejles i denne rapport. ESG-rapporteringen giver et realistisk billede af vores præstationer på områder som miljø, sociale forhold og ansvarlig ledelse. Det er afgørende for os at rapportere ærligt og nuanceret, så vi ikke blot skaber et glansbillede af vores indsats, men i stedet arbejder målrettet med de reelle udfordringer og forbedringsmuligheder, vi står overfor.

På baggrund af de data og indsigter, der præsenteres i denne rapport, vil vi udarbejde en opfølgningsplan, der bliver en integreret del af vores strategiske arbejde. Denne plan vil føre til konkrete handlingsplaner både på afdelings- og organisationsniveau, så vi kan sikre en kontinuerlig udvikling og forbedring.

Jeg vil gerne opfordre jer alle til at engagere jer i denne proces. Sammen kan vi sikre, at vores institution ikke blot uddanner og støtter en bred vifte af elever og kursister, men også aktivt bidrager til en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid.

ULF GIVSKOV BENDER
DIREKTØR

HOVEDPUNKTER

Miljøforhold

- EL forbruget er faldet i 2024 sammenliget med perioden 2021-2023 og er på sit laveste pr. årselev hidtil. CO2-udledningen fra el forbrug pr. årselev er faldet med hele 75% siden 2018

- Varmeforbruget er steget i 2024 sammenlignet med perioden 2023, mens forbruget pr. årselev er faldet. CO2-udledningen fra varmeforbrug pr. årselev er faldet med 39% siden 2018

- Vandforbrug er faldet i 2024 sammenlignet med 2023

- I 2024 har vi etableret nyt samarbejde, der skal øge vores andel af affald, der udnyttes til genanvendelse

Sociale forhold

- Det samlede årsværk (241,7), og dermed organisationen, har aldrig været større

- Det totale antal til- og fratrædelser er lavere i 2024 end 2022 og 2023

- Det samlede antal sygedage er steget i 2024

- I 2024 besvarede 74% af HEG's ansatte på medarbejdertrivselsundersøgelsen, samlet set var 2 ud af 12 af trivselsmarkører under benchmark

Ledelse

- Der blev i 2024 vedtaget en ny politik for ligestilling og kønssammensætning i ledelse og bestyrelse for HEG

STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER

Strategi for Bæredygtighed 2028

I forbindelse med den vedtagne strategi for 2028 har vi som organisation formuleret en række konkrete målsætninger, der skal sikre institutionens bæredygtighed på både kort og lang sigt. Vores mål spænder bredt over flere områder, som alle er essentielle for at fremme en bæredygtig udvikling på skolen. Vi har allerede taget konkrete skridt i flere af disse områder og begynder nu at måle på og evaluere vores fremdrift.
De centrale målområder, som vi fokuserer på, omfatter:

- **Bæredygtighedsregnskab og Måling** - Vi har påbegyndt arbejdet med et ESG-regnskab, som blev introduceret i 2023 og er fuldt implementeret i 2024. Regnskabet danner grundlag for opfølgning og måling af bæredygtighedsindsatserne.

- **Energi og CO2-udledning** - Vi sigter mod at reducere energiforbruget og CO2-udledningen med 50% pr. elev/kvadratmeter/absolut i forhold til 2018-niveau. Målingen er allerede startet, og vi arbejder på konkrete initiativer for at nå dette mål.

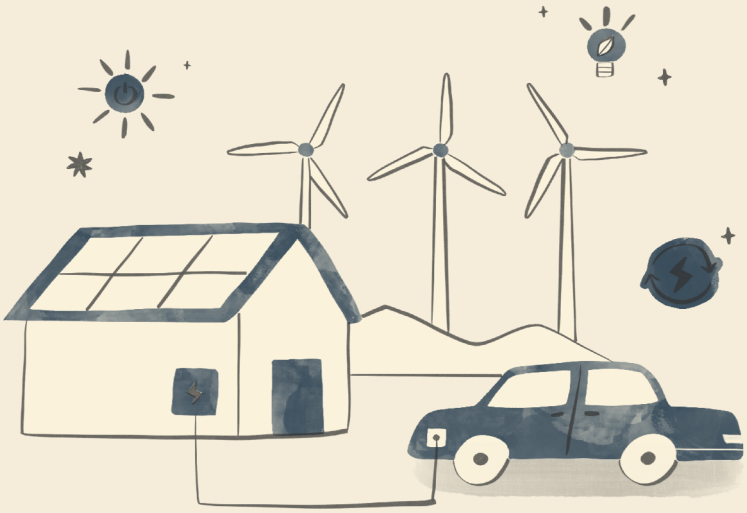
- **Affaldsreduktion** - Målet er at reducere affaldsmængden med 25% inden 2025 og 50% inden 2028. Vi er i gang med at implementere affaldssortering og tiltag for affaldsreduktion.

- **Bæredygtigt Byggeri** - Vi er i planlægningsfasen af at bygge et Campus Hobro, der opfylder kravene til bæredygtigt byggeri og vil blive certificeret efter internationale standarder.

- **Bæredygtig Uddannelse** - Vi integrerer bæredygtighed i flere fag og undervisningsforløb. Målet er, at 50% af vores undervisning inkluderer bæredygtighed som et centralt tema inden 2025.

- **Mangfoldighed og Inklusion** - Vi arbejder aktivt for at fremme mangfoldighed og inklusion blandt både medarbejdere og elever. Dette omfatter rekruttering, ansættelse og særligt on boarding af en mangfoldig stab samt tiltag for en inkluderende og divers elevsammensætning.

Disse områder er begyndt at blive systematisk målt og rapporteret på, og i de kommende år vil vi fortsætte med at udvide og forfine vores opgørelsespraksis.



Grundtal for organisationen

	2024	2023	2022	2021	2020
Opvarmet bygningsareal (m2)	49.877	49.877	49.877	48.353	41.717
Antal årsværk	241,7	226,4	229,4	217,3	200,3
Antal årselever	1.443	1.336	1.289	1.294	1.206

Opgørelsespraksis

Dataindsamling til vores ESG-rapportering omfatter nøgleoplysninger om energi- og ressourceforbrug, herunder el, varme og vand. Vi modtager data fra vores udbydere, og opgørelserne kan variere afhængigt af udbyder og forbrugstype, med opdateringer på daglig, månedlig eller årlig basis.

Det skal bemærkes, at én af vores lokationer, Nordvestvej 4, ikke er inkluderet i opgørelserne, da vi lejer denne adresse og ikke har adgang til forbrugsopgørelserne. Derudover har vi i 2024 lejet Nordvestvej 11 og overtaget Bornholmsvej 3C per november 2024. Begge lokationer er dog ikke inkluderet i opgørelserne, da Nordvestvej 11 kun er lejet på kort sigt, og Bornholmsvej 3C kun har været i brug mod slutningen af 2024.

Vores organisation har oplevet vækst de seneste år, hvilket kan påvirke forbrugsdataene. Derfor fokuserer vi ofte på at sammenligne forbrug per kvadratmeter, årselever, årsværk eller andre relevante benchmarks for at opnå mere retfærdige og sammenlignelige data.

Som en ny tilføjelse til årets ESG-regnskab anvender vi estimater for CO2-udledning. Disse estimater er baseret på emissionsfaktorer udarbejdet af Energistyrelsen via deres "Klimakompas", som forenkler udarbejdelsen af ESG-rapportering for virksomheder.

Vi indsamler også data om affaldshåndtering, herunder jern, træ og madaffald. Affaldet opdeles i to kategorier: dagligt affald samt affald, der leveres til andre virksomheder og udnyttes videre.

Denne åbenhed omkring vores opgørelsespraksis er central for at sikre troværdighed og gennemsigtighed i vores ESG-rapportering og understøtte vores bestræbelser på at forbedre bæredygtighedsindsatserne på en konstruktiv og effektiv måde.

El Forbrug

I 2024 har vi reduceret vores el-forbrug med 68.097 kWh, på trods af et øget antal årselever. Vi har dermed markant sænket forbruget per årselev til et niveau, der er det laveste, vi har opnået hidtil. Samtidig har vi væsentligt reduceret den formodede CO2-udledning de seneste år. Denne reduktion er et resultat af det lavere forbrug, men især af, at vi nu producerer en større andel af strømmen selv.

Forbrugs- og produktionsudvikling 2020-2024

	2024	2023	2022	2021*	2020*
Forbrug (kWh)	1.051.473	1.119.570	1.286.877	1.055.215	936.862
CO^2 udledning (ton)	97,78	117,41	201,02	169,86	-
Produktion (kWh)	247.921	154.689	84.082	79.066	-
Forbrug pr. Årselev (kWh)	729	838	998	816	777
CO2 pr. årselev (kg)	67,7	87,9	156,0	141,9	-

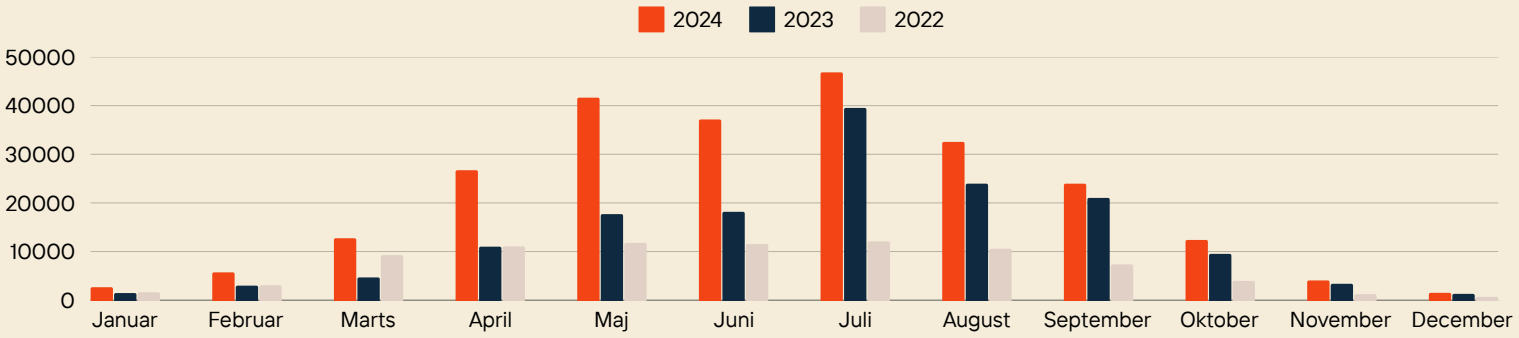
*Forbruget i 2020 og 2021 er påvirket af de periodevise nedlukninger grundet Covid-19.

	Østre Bvd.	Vølundsvej 18	Vølundsvej 20-23	Nordvestvej 3-5	Kirketoften	Bornholmsvej 3A	Bornholmsvej 3 B/C
Forbrug (kWh)	693.515	38.051	43.326	95.259	147.480	19,111	14.732
Bygningsareal (m^2)	31.683	1.676	3.802	5.114	6.604	499	499
Forbrug pr. m^2 (kWh)	21,9	22,7	11,4	18,6	22,3	38,3	29,5
%-udvikling fra 2023	**-5,3%**	**3,5%**	**21,3%**	**-8,7%**	**-16,6%**	**2,8%**	**-1,0%**

Elproduktion fra solceller

I maj - september 2023 udvidede vi vores solcellenetværk med 150 kW på Østre Bvd. 10C og 50 kW på Kirketoften 7. hermed hævede vi vores samlede solcellenetværk fra 80 kW til 280 kW. Udvidelsen har gjort, at **vi har hævet vores elproduktion med 60% fra 2023-2024**

Samlet El produktion (kWh) fra solcelleanlæg i 2022-2024



Varme Forbrug

Vores varmeforbrug er steget med 12 % i kWh i 2024 sammenlignet med 2023. Denne markante stigning har givet anledning til en grundigere analyse af, hvor stigningen konkret har været mest udtalt.

	2024	2023	2022	2021*	2020*
Forbrug (MWh)	3.303	3.100	3.146	3.223	3.021
CO2 udledning (ton)	280,4	305,3	358,9	-	-
Forbrug i kWh/m²	66.214	62,15	63,08	66,66	72,41
Forbrug i MWh/årselev	2,29	2,32	2,44	2,49	2,51
CO2 pr. årselev (kg)	194,3	228,5	278,5		

*EL forbruget i 2020 og 2021 er påvirket af de periodevise nedlukninger grundet Covid-19.

	Østre Bvd.	Vølundsvej 18	Vølundsvej 20-23	Nordvestvej 3-5	Kirketoften	Bornholmsvej
Forbrug (MWh)	1.997	191	216	341	530	14.732
Forbrug pr. m² (kWh)	63	114	57	67	80	28
%-udvikling fra 2023	3,3%	-2,5%	-16,5%	11,4%	90,6%	-40,9%

Foruden tiltag for at minimere vores ressourceforbrug, er det en erklæret målsætning at få omstillet vores varmekilder til udelukkende at bestå af fjernvarme. **I 2024 har vi omstillet bebyggelsen på Nordvestvej 3 i Aars fra gas til fjernvarme.** Med den undtagelse af vores gasvarme fortsat er back-up ved frost tempereature.

97%

Af HEG's samlede opvarmede areal forsynes ved udgangen af 2024 via fjernvarme.

Vand Forbrug

I 2024 er vandforbruget total set faldet sammenlignet med 2023, mens det er faldet pr. årselev sammenlignet med både 2023 og 2022.

	2024	2023	2022	2021*	2020*
Forbrug (m³)	8.247	8.352	7.399	6.493	5.727
Forbrug pr. årselev (m³)	5,71	6,25	5,74	5,02	4,75

*Forbruget i 2020 og 2021 er påvirket af de periodevise nedlukninger grundet Covid-19.

Håndtering af dagligt affald

I maj 2024 skiftede vi samarbejdspartner for afhentning af dagligt affald, og Simested Vognmandsforretning varetager nu opgaven. Dette skifte muliggør affaldssortering i flere fraktioner end tidligere. Vores fokus er at reducere mængden af restaffald og øge andelen af affald til genanvendelse. Det nye samarbejde giver os indsigt i affaldsmængderne i de enkelte fraktioner, hvilket hjælper os med at træffe bæredygtige beslutninger om affaldshåndtering. Vi er i gang med at etablere affaldssorteringsstationer på alle vores adresser i Aars, og arbejdet forventes at være afsluttet primo 2025

Affaldshåndtering til virksomheder

Udover sorteringen af dagligt affald har vi aftaler med flere virksomheder, der modtager og udnytter det affald, vi producerer i forbindelse med vores uddannelser. Dette sikrer, at affaldet genanvendes eller anvendes på en måde, der understøtter vores bæredygtighedsmål.

Opgørelse af HEG's affaldsfraktioner 2020-2024

Behandling	2024	2023	2022	2021	2020
Genanvendelse	110,1	99,8	80,5	36,3	80,7
Forbrænding*	96,9	95,3	79,2	72,4	61,9
Deponering	0,1	-	0,0	-	13,2
Særlig behandling	-	1,3	1,6	1,1	1,0
Anden materiale udnyttelse	12,6	10,0	18,9	-	5,0
Total	216,1	206,3	180,2	109,7	161,7

*Restaffald til forbrænding fra det daglige affald har for vores adresser i Aars ikke været registreret før maj 2024. Derfor er data fra før maj 2024 estimeret baseret på 2024 forbruget og antallet af årselever de givne år.

Organisationsudvikling

I 2024 er organisationens samlede årsværk steget med 15,3. Den markante stigning er ligeligt fordelt på de forskellige arbejdsområder relativt til områdernes størrelse. Af det samlede årsværk udgøres 5,4% af ansatte på sociale klausuler. Dvs. at vi opfylder kravet for statstilskud på minimum 3,5%. Dermed opretholder vi også, vores egen personalepolitiske målsætning ift. hensynstagen overfor f.eks. ansatte med nedsat arbejdsevne. I samtlige ESG opgørelser er et årsværk defineret som 1924 årlige arbejdstimer.

Årsværk fordelt på organisationen 2020-2024

	Fastansatte undervisere	Timelærere	Værksteds assistenter	Administration og IT	Bygnings drift og pedeller	Køkken	Rengøring	Øvrige TAP	Ledelse	Andet	I alt	TAP* (samlet)
2024	**134,9**	**2,8**	**6,2**	**32,8**	**12,6**	**17,6**	**12,0**	**14**	**7,8**	**1**	**241,7**	**95,2**
2023	127,6	2,0	5,9	30,7	12	19,1	10,7	10,1	7,2	0,8	**226,4**	88,4
2022	129,5	3,9	5,3	30	11,8	18,2	12,3	9,7	8,2	0,5	**229,4**	87,3
2021	121,4	4,4	7,3	28,8	8,5	17,2	13,1	7,2	7,4	2,0	**217,3**	82,1
2020	110,8	2,9	6,2	29,4	7,6	17,8	10,9	8,1	6,3	0,3	**200,3**	80,0

*TAP (samlet) udgør det samlede teknisk-administrative personale på HEG.

ORGANISATIONENS TIL- OG FRATRÆDELSE

I 2024 er medarbejderudskiftningen samlet set faldet sammenlignet med de seneste tre år (2021-2023). Antal tilgange er faldet fra 82 til 72 sammenlignet med 2023, mens antallet af fratrædelser er det samme som i 2024 (65). Udviklingen skyldes i høj grad, at udskiftningen i det teknisk-administrative personale, her særligt køkkenpersonalet, er faldet markant. udskiftningen blandt underviserne er modsat steget, hovedsageligt grundet en øget elevbestand.

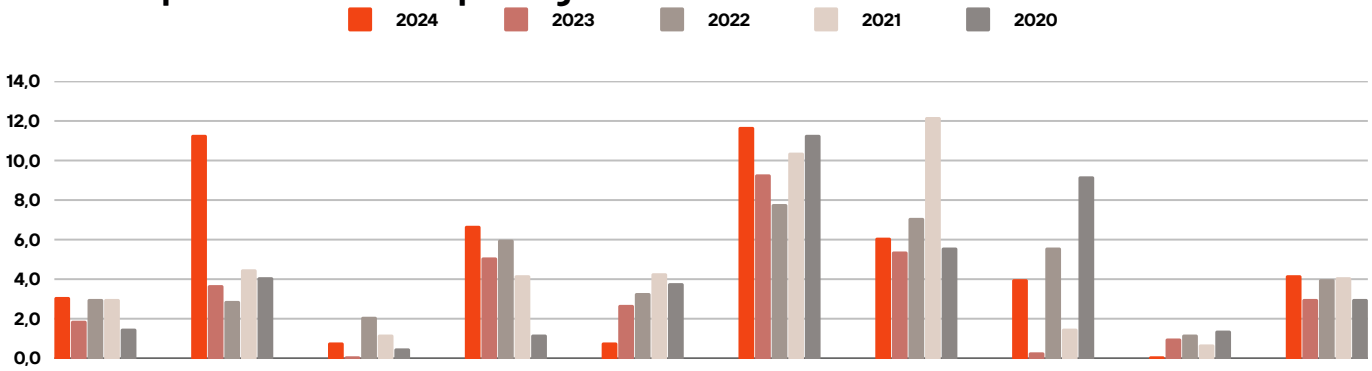
Organisationens tilgang og fratrædelse 2020-2024

	Tilgang antal ansatte					Fratrædelse antal ansatte				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
Fastansatte undervisere	**25**	21	26	28	18	**20**	20	24	20	10
Værkstedsass.	**1**	4	2	2	4	**1**	2	2	3	3
Administration/It	**6**	10	16	9	5	**6**	5	15	8	6
Bygningsdrift/Pedel	**3**	2	3	2	3	**2**	2	2	2	2
Køkken	**11**	23	16	13	6	**8**	19	13	16	5
Rengøring	**3**	4	6	8	11	**5**	3	8	7	6
Øvrige	**3**	2	3	4	0	**3**	2	3	3	0
Ledelse	**2**	0	1	1	0	2	1	0	3	0
Øvrige	**0**	0	0	-	-	**0**	0	0	-	-
I alt ekskl. timelærere	**54**	**66**	**73**	**67**	**47**	**47**	**54**	**67**	**63**	**32**
Timelærere	**18**	16	5	14	7	**18**	11	15	13	12
I alt	**72**	**82**	**78**	**81**	**54**	**65**	**65**	**82**	**75**	**44**

Sygefravær

IVi lægger særlig vægt på at monitorere sygefraværet i vores forskellige afdelinger, da det er en vigtig indikator for trivsel på arbejdspladsen. Særligt gentagne, korte sygeperioder følges tæt, da de kan være tegn på underliggende mistrivsel.I **2024 steg det samlede sygefravær fra 3 % af årsværket i 2022 til 4,2 %. Dog udgør langtidssygemeldinger 2 % af det samlede fravær, hvilket indikerer, at stigningen primært skyldes få, længerevarende fraværsforløb snarere end et generelt problem med sygefraværet.**

Sygefraværsprocent fordelt på organisationen 2020-2024



	Fastansatte undervisere	Timelærere	Værksteds assistenter	Administration og IT	Bygningsdrift og pedeller	Køkken	Rengøring	Øvrige TAP	Ledelse	I alt
2024	**3,1%**	**11,3%**	**0,8%**	**6,7%**	**0,8%**	**11,7%**	**6,1%**	**4,0%**	**0,1%**	**4,2%**
2023	1,9%	3,7%	0,1%	5,1%	2,7%	9,3%	5,4%	0,3%	1%	3%
2022	3%	2,9%	2,1%	6%	3,3%	7,8%	7,1%	5,6%	1,2%	4%
2021	3%	4,5%	1,2%	4,2%	4,3%	10,4%	12,2%	1,5%	0,7%	4,1%
2020	1,5%	4,1%	0,5%	1,2%	3,8%	11,3%	5,6%	9,2%	1,4%	3%

Sygefraværsstatistik 2024

I 2023 rettede vi et særligt fokus på de afdelinger, hvor flere ansatte havde opdelte sygdomsperioder, da dette kan være forbundet med mistrivsel. Det er derfor glædeligt, at andelen af ansatte med fem eller flere sygdomsperioder i 2024 er halveret sammenlignet med 2023.

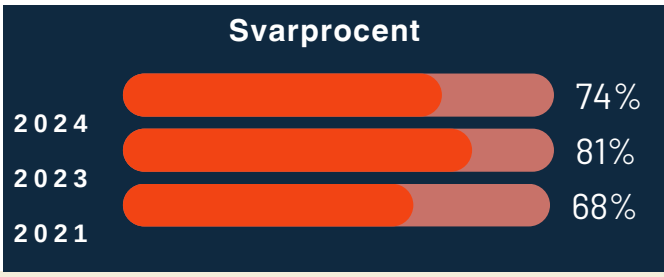
Medarbejder kategori	Samlet sygefravær			Langtidssyge: 30+ dage			Korttidssyge: 1-30 dage			Ansatte med 5+ perioders sygdom		
	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk
Fastansatte undervisere	92	1071	3,1%	3	221	0,6%	89	850	2,4%	7	93	0,3%
Timelærere	14	82	11,3%	1	44	6,0%	13	38	5,2%	0	0	0,0%
Værkstedsassistent	2	13	0,8%	0	0	0,0%	2	13	0,8%	0	0	0,0%
Administration	28	570	6,7%	5	388	4,5%	23	182	2,1%	5	73	0,9%
Pedel/bygningsdrift	6	27	0,8%	0	0	0,0%	6	27	0,8%	0	0	0,0%
Køkken	16	535	11,7%	4	423	9,2%	12	112	2,4%	5	100	2,2%
Rengøring	11	190	6,1%	2	116	3,7%	9	74	2,4%	4	59	1,9%
Ledelse	1	3	0,1%	0	0	0,0%	1	3	0,1%	0	0	0,0%
øvrige TAP	10	146	0,3%	1	83	2,3%	9	63	1,7%	2	23	0,6%
Total	**180**	**2637**	**4,2%**	**18**	**1275**	**2,0%**	**162**	**1362**	**2,2%**	**23**	**345**	**0,5%**

Medarbejdertrivselsundersøgelse

I november 2024 blev der for hele organisationen udført medarbejdertrivsels-undersøgelse (MTU), hvori der også indgår en arbejdspladsvurdering (APV). I 2024 besvarede 189 medarbejdere undersøgelsen, svarende til en svarprocent på 74%, hvilket er en mindre tilbagegang i forhold til 2023, hvor svarprocenten lå på 81%.

Medarbejdertrivselsundersøgelsen for 2024 er på flere måder en ny begyndelse. Det er nu sådan, at disse undersøgelser foretages hvert år, imod tidligere hvert 3. år. Målet hermed er at øge skolens fokus på medarbejdernes trivsel. Det er også første gang, at undersøgelsen foretages på en ny platform, PeopleXact. Den ny platform er lettere at gå til for medarbejderen, grafisk tydeligere og skal ikke sættes op af controller, før resultatet udsendes. Desuden giver den nye platform et bedre overblik over styrker og indsatsområder, ligesom den også angiver forslag til handlinger. Platformen giver også mulighed for afdelingsspecifikke spørgsmål, hvis der fx i én afdeling er særlige problemstillinger, som ønskes belyst. Sidst, men ikke mindst, så opererer platformen også med en høj anonymitetsgrænse i forhold til krænkelse, mobning o.l. Denne grænse betyder, at en eventuel krænkelsessag ikke angives afdelingsspecifikt, hvis der i afdelingen er færre end 50 ansatte. Denne høje anonymitetsgrænse er for at sikre den anonymitet, der skal til for, at ingen undlader at svare af frygt for at give sig til kende, og samtidig lægger den høje anonymitets-grænse op til, at skolen i højere grad arbejder forebyggende i forhold til krænkelsessager o.l.

Den ny PeopleXact-platform betyder også, at undersøg--elsen rummer nye spørgsmål, nye formuleringer af gamle spørgsmål og nye svarkategorier, hvilket her første år gør det sværere at sammenligne med sidste år. Hovedsageligt er resultaterne på skoleniveau således sat op imod benchmarking-tallene.



Organisatorisk evalueringsproces

1.
Afdelingscheferne modtager deres resultater, samt en samlet besvarelse for hele organisationen. Afdelingscheferne skal derefter dele resultaterne med afdelingens arbejdsmiljørepræsentant.

2.
Resultaterne skal jævnfør forretningsordenen for arbejdsmiljøudvalget gennemgås med afdelingens medarbejdere.

3.
Arbejdsmiljørepræsentanten og afdelingschefen udarbejder en endelig konklusion og handlingsplan. Disse dokumenteres skematisk og underskrives af arbejdsmiljørepræsentanten og afdelingschefen og sendes til arbejdsmiljølederen.

4.
Sammenfattende konklusioner på skolen-niveau behandles i arbejdsmiljøudvalget og indstilles til godkendelse i chefgruppen og fremlægges for bestyrelsen. Skolens samlede resultater offentliggøres.

Det fysiske arbejdsmiljø (APV)

Procentandel af medarbejderstaben, der oplever udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø indenfor de forskellige områder

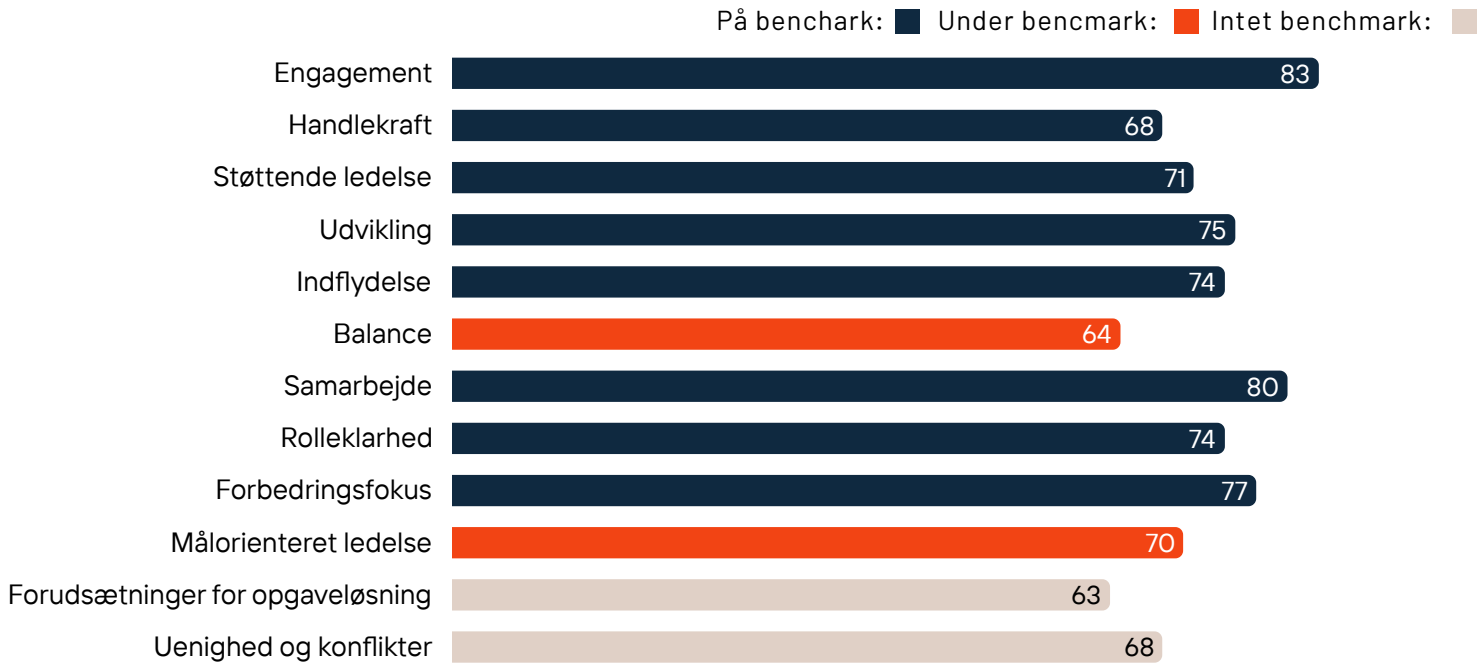
Tilfredsheden med det fysiske arbejdsmiljø er generelt høj på skoleniveau. Der måles på 14 områder, hvoraf 12 viser et meget tilfredsstillende resultat – i gennemsnit oplever 94 % af medarbejderne ingen udfordringer på disse områder.

Dog skiller to områder sig ud med lavere tilfredshed: Støj og Indeklima. Her angiver 28 % af besvarelserne, at de oplever udfordringer. Disse områder må på skoleniveau betragtes som indsatsområder. Ved en nærmere gennemgang af tallene fremgår det, at udfordringerne med indeklima primært skyldes problemer med varme, kulde og ventilation, mens årsagerne til støjproblemer varierer afhængigt af lokation og jobområde.

Overordnet viser resultaterne for det fysiske arbejdsmiljø en stor variation på tværs af afdelinger. Selv de områder, der generelt scorer højt, rummer forskelligartede udfordringer afhængigt af arbejdsopgaver og jobfunktioner. For eksempel opleves tunge løft som et problem i køkken/kantine og bygningsdrift, belysning er en udfordring i TBT, mens støv, gasser og røg er en problematik i FJO. Dette understreger vigtigheden af, at der i de enkelte afdelinger arbejdes målrettet med at identificere og håndtere specifikke arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Trivsel

HEG's samlede score 1-100 på forskellige trivselsmarkører. Resultaterne farves baseret på sammenligning med eksternt benchmark til andre uddannelsesinstitutioner.



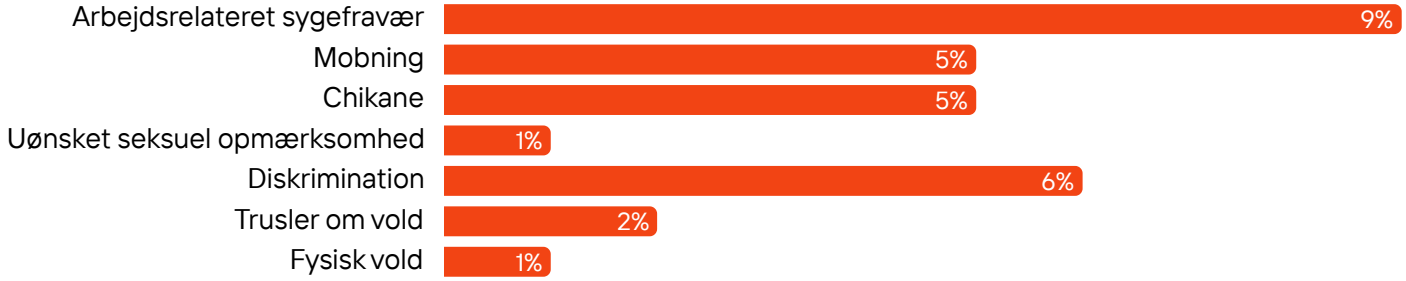
På trivselsområdet er der på skoleniveau opnået en relativt høj tilfredshed. Der måles på 12 forskellige områder, og den gennemsnitlige score er 73 ud af 100 point, hvilket viser en lille fremgang i forhold til MTU 2023. 10 ud af de 12 områder ligger på skoleniveau på benchmarkniveau, mens 2 områder ligger under dette niveau. Særligt de områder, der scorer højt, omfatter Engagement (83), Samarbejde (80), Forbedringsfokus (77) og Udvikling (75) – alle med positive scoretallene i parentes. Det er især værd at bemærke de positive resultater på udsagn som: "Jeg yder gerne en ekstra indsats..." (88), "I min enhed hjælper og støtter vi hinanden" (84) samt "Min viden og evner bruges godt i mit arbejde" (79).

Desværre er der også områder med lavere tilfredshed, som kræver opmærksomhed. Dette gælder især Balance (64) og Målorienteret ledelse (70), som begge ligger under benchmarkniveau, samt Forudsætninger for opgaveløsning (63), der scorer lavt. Disse tre områder betragtes som primære indsatsområder. I disse områder er det især relevant at fremhæve de mindre positive resultater på udsagn som: "Jeg har normalt tid til at udføre mine arbejdsopgaver i en tilfredsstillende kvalitet" (59), "Jeg føler mig tilstrækkeligt orienteret om generelle ændringer og nyheder angående institutionen" (60), og "Mit arbejde påvirkes ikke af elever/kursister med sociale eller psykiske udfordringer" (50).

Som i det fysiske arbejdsmiljø er der også indenfor trivselsområderne variation fra afdeling til afdeling. De gennemsnitlige resultater på skoleniveau afspejler derfor resultaterne fra de enkelte afdelinger, hvor der ofte er stor spredning. Et eksempel på dette er området Indflydelse, hvor der er en markant forskel på 45 point mellem det bedst og det mindst tilfredsstillende resultat. Dette understreger vigtigheden af, at der følges tæt op på de udfordringer, der måtte være i de enkelte afdelinger.

Krænkelser, vold og sygefravær

Procentandel af medarbejderstaben, der har været udsat for krænkelser eller har haft arbejdsrelateret sygefravær indenfor de seneste 12 måneder.



I undersøgelsen spørges der ind til flere specifikke områder som arbejdsrelateret sygefravær samt eventuelle oplevelser af mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, diskrimination, trusler om vold og vold. Det er en grundigere undersøgelse end tidligere år, og resultaterne er positive i den forstand, at tallene generelt er lave. Dog er det vigtigt at understrege, at selv én medarbejder, der har været udsat for krænkelse, er én for meget.

Resultaterne opdeles i tre grupper:

- 9 % af medarbejderne har haft arbejdsrelateret sygefravær. Af disse angiver 65 %, at fraværet skyldes opgavebelastning eller andre krav i arbejdet. Desuden oplyser 29 % af de 9 %, at årsagen er forhold i samarbejdet med kollegaer eller ledere.
- 5 % har været udsat for mobning, 5 % for chikane og 6 % for diskrimination. I gennemsnit har 80 % af de udsatte talt med nogen om deres oplevelser på arbejdspladsen, og 39 % oplever, at der er blevet taget hånd om sagen. Det er positivt, at mange af de udsatte oplever, at problemerne er blevet behandlet. Dog skal det desværre nævnes, at én medarbejder, der har været udsat for diskrimination, angiver, at dette har fundet sted på daglig basis.
- Derudover har 1 % været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, 1 % for vold, og 2 % har været udsat for trusler om vold. Heldigvis er det kun én gang, de medarbejdere, der har været udsat for vold eller trusler, har oplevet dette. Men desværre oplyser én medarbejder, at truslerne om vold finder sted af og til. De to medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, angiver også, at det sker af og til.

Hvis du oplever krænkelse på HEG

Det er vigtigt at understrege, at medarbejdere, som oplever krænkelser eller ser andre blive krænket, har pligt til at kontakte TR, AMR eller deres leder. Alternativt kan man benytte skolens whistleblower-ordning, som giver mulighed for anonym henvendelse. Selvom tallene for krænkelsessager generelt er lave, må de nye anonymitetsmuligheder i forhold til krænkelsessager betragtes som et indsatsområde for fremtidig forebyggelse.

Afdelingsvise handlingsplaner

Handlingsplanerne for de enkelte afdelinger afspejler de specifikke udfordringer, der findes i hver afdeling og enhed. Gennemgående temaer i planerne inkluderer dialog og kommunikation, gennemsigtighed, samarbejde, travlhed samt udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø. Derudover inddrages de kvalitative kommentarer, som medarbejderne har bidraget med i undersøgelsen, og som afdelingsleder og AMR har omsat til konkrete handlinger.

Opfølgning på disse handlingsplaner sker gennem skolens sikkerhedsleder, som løbende vurderer implementeringen ved afdelingsvise runderinger.

BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

Bestyrelsen bestod i 2024 af følgende medlemmer:

Formand:

- Jesper Nielsen - Handelstandsforeningerne - Vesthimmerlands kommune

Næstformand:

- Poul Bang Jensen - Metal Himmerland

Bestyrelsesmedlemmer:

- Inger M. Nielsen - Kommunalbestyrelsen - Vesthimmerlands Kommune
- Erik K. Mikkelsen - Kommunalbestyrelsen - Mariagerfjord kommune
- Casper Tang Wigh - Erhverv Væksthimmerland - Dansk Industri
- Vakant - Arbejdsgiverne - lokalafdeling Himmerland
- Ole Grøn - Dansk Maskinhandlerforening - Region Nordjylland
- Marian Aagaard - Kost- og Ernæringsforbundet - Himmerland
- Nina Heidelbach - HK Nordjylland
- Morten Andersen - 3F - Vesthimmerland

Medarbejderrepræsentanter:

- Morten G. Svendsen - medarbejderrepræsentant
- Michael Frederiksen - medarbejderrepræsentant
- Morten Gravgaard - tilforordnet

Elevrepræsentanter:

- Bertram Strubjerg - elevrepræsentant
- Patrick Riis Bøllund - elevrepræsentant

Antal bestyrelsesmedlemmer: 13
%-del underrepræsenterede køn: 25%

Antal ledelsesmedlemmer: 7
%-del underrepræsenterede køn: 43%

Whistleblowerordning

Siden etableringen i 2022 har der ikke været nogen sager, der er blevet rapporteret gennem ordningen.

Har man en ubehagelig oplevelse bedes man tilgå sin leder, TR, AMR eller whistleblowerordningen, der fremgår af vores hjemmeside under fanen (For medarbejdere

GDPR- sager

Vi fører en detaljeret log over alle GDPR-sager, hvor vi som institution fungerer som dataansvarlige, herunder også tilfælde, hvor andre samarbejdspartnere har det overordnede ansvar for eventuelle fejl. I nødvendige tilfælde bliver disse sager rapporteret til Datatilsynet.

I løbet af 2024 blev der rapporteret to sager til Datatilsynet.

LEDELSE OG BESTYRELSESARBEJDE

Vi følger en omhyggelig og velstruktureret tilgang til bestyrelsesarbejdet for at sikre en velfungerende og effektiv ledelse. I denne sektion vil vi præsentere vores overholdelse af "Kodeks for godt bestyrelsesarbejde" samt vores tilgang til de anbefalinger, vi ikke fuldt ud implementerer.

Samspil med ministeriet og andre interessenter
Vi har en aktiv tilgang til dialog med ministeriet og andre relevante interessenter. Dette inkluderer vores deltagelse i Danske Erhvervsskoler og Danske SOSU-skoler samt etableringen af tætte kontakter til uddannelsespartnere, kommuner og regioner. Identifikationen af vores vigtigste interessenter er en integreret del af vores strategi og handlingsplaner.

Bestyrelsens opgaver og ansvar
Vi har udarbejdet en omfattende forretningsorden, der regulerer bestyrelsens funktioner og arbejdsdeling med direktionen. Denne forretningsorden gennemgås årligt for at sikre relevans og effektivitet. Derudover foretager vi løbende evalueringer af bestyrelsens og direktionens indsats i forhold til skolens vision og strategi.

Bestyrelsens sammensætning og organisering
Vi har udviklet en kompetenceprofil for bestyrelsen og arbejder aktivt på at sikre de nødvendige kompetencer i vores bestyrelse. Desuden overvejer vi principper for mangfoldighed og forholder os til vedtægterne mindst én gang i valgperioden. En årsplan sikrer et struktureret og effektivt arbejde, og nye medlemmer tilbydes introduktionsforløb og bestyrelseskurser.

Formandens rolle
Formanden opretholder løbende kontakt med direktionen og holder sig ajour med skolens udvikling. Derudover sikrer formanden, at bestyrelsen forholder sig til "Kodeks for godt bestyrelsesarbejde" og forvalter sin lederrolle på en hensigtsmæssig måde. Endvidere gennemføres en årlig ledelsesudviklingssamtale mellem formanden og direktøren.

Direktør og direktion
Bestyrelsen sikrer løbende, at direktøren varetager den daglige ledelse på en behørig måde og evaluerer dennes arbejde. Vi overvejer løbende muligheden for en resultatlønsaftale og foretager en årlig evaluering af direktørens resultater. Derudover påser bestyrelsen tilstrækkelig likviditet og identificerer og håndterer væsentlige risici forbundet med skolens aktiviteter.

Ved at overholde disse retningslinjer og procedurer for godt bestyrelsesarbejde bestræber vi os på at opretholde en høj standard for effektiv ledelse på HEG.

Politik for ligestilling og kønssammensætning

Vi arbejder aktivt for at fremme ligestilling og en mere balanceret kønssammensætning i ledelsen og bestyrelsen. Vi tror på, at en mangfoldig organisation giver bedre beslutningstagning, øget innovation og styrker arbejdspladsen.

Mål for Kønssammensætning i Bestyrelse og Ledelse
I henhold til ligestillingslovens § 111 skal offentlige institutioner tilstræbe en ligelig kønsfordeling i bestyrelser og på øverste ledelsesniveau, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 %.

Målsætninger:

- **40 % kvinder (5 ud af 12 medlemmer) i bestyrelsen inden 2026.**
- **40 % kvinder (3 ud af 7 ledere) i ledelsen inden 2026.**

Tiltag for at Opnå Målsætningerne
For at opnå en bedre kønsbalance gennemfører vi følgende initiativer:

- Vi opfordrer de udpegende organisationer til at vælge kønsdiverse medlemmer med relevante kompetencer.
- Ledere vil blive opfordret til at identificere og støtte ledertalenter fra det underrepræsenterede køn.
- Ledige lederstillinger opslås internt, og alle talentfulde medarbejdere opfordres til at søge.
- Jobopslag formuleres kønsneutralt, og ansættelsesprocesser sigter mod at inkludere repræsentanter fra begge køn.
- Rekrutteringsprocesser vil blive designet for at minimere bias og sikre, at kandidaterne vurderes på relevante kompetencer.

Opfølgning og Rapportering
Fremskridt rapporteres årligt i årsrapporten, i henhold til årsregnskabslovens § 99 b, og vi arbejder mod at opnå en 40 % kønsrepræsentation i både bestyrelse og ledelse inden 2030.

TILSYNSOVERSIGT 2024

Tilsyn kan have forskellige formål, såsom undersøgende eller tematiske. I visse tilfælde kan vi udtages til risikobaserede tilsyn, der vurderer, om vi lever op til uddannelseskravene for en dansk uddannelsesinstitution.

Vores strategi er at forebygge og udvikle frem for at problemløse. Derfor arbejder vi proaktivt med den årlige tilsynsplan og ser både rutinemæssige og tematiske kvalitetstilsyn som en mulighed for forbedring.

Følgende tilsyn har været igangsat eller afsluttet i 2024:

1. Tilsyn med kostafdelinger på erhvervsuddannelsesinstitutioner
Afsluttet den. 7 marts 2024 uden bemærkninger fra styrelsen.

2. Prædiktivt eftersyn af institutionens gældsfaktor
Afsluttet den 4 juni 2024 efter afholdt møde med bestyrelsen.

3. Undersøgende tilsyn om erhvervsskolernes fælles pædagogiske og didaktiske grundlag
Afsluttet den. 28 juni 2024 uden bemærkninger fra styrelsen.

4. Tilsyn med administrationen af det fleksible klasseloft for skoleåret 2023 – 2024
Afsluttet den. 29 september 2024 uden bemærkninger fra styrelsen.

5. Undersøgende tilsyn med bestyrelsesuddannelseskravet på institutioner for erhvervsrettet uddannelse
Afsluttet den. 20 marts 2024 uden bemærkninger fra styrelsen.

OPFØLGNINGSPUNKTER

Følgende områder er identificeret som fokusområder, der kræver yderligere opfølgning:

Varmeforbrug på Kirketoften
Forbruget er steget med 90% i 2025. Der skal derfor laves en årsagsafklaring 2025 samt undersøges muligheder for at styrke kontrollen med varmeforbruget.

Onboarding-processer
Der etableres en mere struktureret onboarding-procedure, som systematisk evalueres for at sikre de bedste forudsætninger for fastholdelse af nye medarbejdere.

Trivsel i køkken- og rengøringsafdelingen
Andelen af korte, hyppige sygefraværsperioder er markant højere i disse medarbejdergrupper end i resten af organisationen. Der vil derfor være et særligt fokus på trivsel og arbejdspres i kommende trivselssamtaler i 2025.

Støj og indeklima i forbindelse med byggeri
Da 28 % af medarbejderne oplever udfordringer med støj og indeklima, vil der ved kommende byggerier være øget fokus på at minimere gener i disse områder.

Balance, målorienteret ledelse og forudsætninger for opgaveløsning
På baggrund af lave vurderinger i MTU 2024 er disse områder udpeget som indsatsområder. De er allerede drøftet i de enkelte teams på baggrund af deres specifikke evalueringer, og der vil være særlig opfølgning på disse områder i MTU 2025 – både på organisations-, afdelings- og team niveau.

Forebyggelse af krænkelser
Forebyggelse af krænkelser er identificeret som et indsatsområde i MTU 2024. Der skal arbejdes målrettet med en styrket forebyggelseskultur i de enkelte afdelinger. Samtidig skal det gøres tydeligere, hvilke anonyme handlemuligheder medarbejdere har, hvis de oplever krænkelser – både for sig selv og for kollegaer.

HEG

Himmerlands Erhvervs-
og Gymnasieuddannelser