



Himmerlands Erhvervs-
og Gymnasieuddannelser



ESG RAPPORT

2025

INDHOLD



1

INTRODUKTION OG PRAKSIS

2

STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER

3

NØGLETAL

4

MILJØ

6

SOCIALE FORHOLD

12

LEDELSE

15

OPFØLGNING

INTRODUKTION OG PRAKSIS

Forord

Som uddannelsesinstitution har vi et ansvar – ikke alene for at undervise i bæredygtighed, men også for selv at drive og udvikle organisationen ansvarligt. Bæredygtighed er derfor både et undervisnings- og et ledelsesanliggende.

I Strategi 2028 har vi forpligtet os til en række mål, der understøtter en bæredygtig udvikling. Denne ESG-rapport giver et transparent og datadrevet billede af vores indsats og resultater inden for miljø (E), sociale forhold (S) og ledelse (G).

Formålet med rapporten er at synliggøre vores nuværende niveau, udvikling og væsentlige indsatsområder. Vi tilstræber en balanceret rapportering, hvor både fremskridt og udfordringer fremgår. ESG-arbejdet betragtes som en løbende proces, hvor måling, opfølgning og forbedring er centrale elementer. Rapportens resultater danner grundlag for en opfølgningsplan, der forankres i den strategiske styring og omsættes til konkrete handlinger på både organisations- og afdelingsniveau.

Opgørelsespraksis og datagrundlag

Rapporten omfatter regnskabsåret 1. januar – 31. december 2025 og er struktureret med afsæt i principperne i de europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering (ESRS), tilpasset vores organisatoriske kontekst.

Miljødata omfatter forbrug af el, varme og vand. Data modtages fra eksterne leverandører og opgøres på baggrund af tilgængelige målinger. CO₂-udledning estimeres ved anvendelse af gældende emissionsfaktorer fra Energistyrelsen via Klimakompasset og omfatter energirelaterede udledninger (Scope 1, 2 og 3). **Miljømæssige (E) nøgletal for CO₂ udledning er for nu kun estimeret baseret på el, varme, affald.**

Affald registreres i udvalgte fraktioner, herunder jern, træ og madaffald, og opdeles i dagrenovationslignende affald samt affald til genanvendelse eller videre udnyttelse hos eksterne modtagere.

Lokationen Nordvestvej 4 indgår ikke i miljøopgørelserne, da ejendommen er lejet, og forbrugsdata ikke er tilgængelige.

Organisationens vækst påvirker de absolutte forbrugstal. For at sikre sammenlignelighed anvendes derfor relative nøgletal, herunder forbrug per kvadratmeter, årselev eller årsværk.

Data vedrørende sociale og ledelsesmæssige forhold stammer primært fra interne HR- og ledelsessystemer. Der tages forbehold for mindre usikkerheder i datagrundlaget, særligt hvor opgørelser baseres på leverandørdata eller estimerede emissionsfaktorer.

STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER



Bæredygtighed indgår som en del af HEG's Strategi 2028 og understøtter vores overordnede målsætning om at drive og udvikle institutionen ansvarligt – både miljømæssigt, socialt og ledelsesmæssigt.

ESG-rapporteringen fungerer som et praktisk styringsværktøj, der giver overblik over vores væsentligste indsats og resultater. Rapporten har til formål at skabe gennemsigtighed og understøtte en løbende udvikling – ikke at opfylde formelle rapporteringskrav.

Vores fokusområder er udvalgt med afsæt i:

- De områder, hvor vi har et mærkbart miljø- eller samfundsmæssigt aftryk
- De områder, der har betydning for organisationens drift og udvikling
- De målsætninger, der allerede er fastlagt i Strategi 2028

Prioriteringen er således baseret på ledelsesmæssige vurderinger og eksisterende strategiske mål.

Strategiske indsatsområder frem mod 2028

Bæredygtighedsregnskab og måling

Arbejdet med ESG-regnskab blev påbegyndt i 2023 og fuldt implementeret i 2024. Regnskabet danner grundlag for løbende opfølgning og forbedring.

Energi og CO₂-udledning

Vi arbejder mod en reduktion af energiforbrug og CO₂-udledning på 50 % i forhold til 2018-niveau målt pr. elev, pr. kvadratmeter og i absolutte tal.

Affald

Målet er en reduktion af den ikke-genanvendelige affaldsmængde på 50 % inden 2028, understøttet af sortering og reduktionstiltag.

Bæredygtigt byggeri

Planlægningen af Campus Hobro sker med ambition om at leve op til anerkendte standarder for bæredygtighed.

Bæredygtig uddannelse

Mindst 50 % af undervisningen skal integrerer bæredygtighed som et centralt tema.

Mangfoldighed og inklusion

Vi arbejder for at fremme en mangfoldig og inkluderende organisation for både medarbejdere og elever.

Forankring

ESG-arbejdet forankres i ledelsen og indgår som en del af den løbende strategiske opfølgning. Opgørelsespraksis og datagrundlag udvikles gradvist i takt med øget erfaring og organisatorisk modenhed.



NØGLETAL



ENVIRONMENT - MILJØ

Environment - miljødata	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021
Opvarmet bygningsareal	m2	49.877	49.877	49.877	49.877	48.353
Scope 1	Tons CO2e	18,8	58,1	106,9	163,8	-
Scope 2	Tons CO2e	178,7	174,9	196,3	253	-
Scope 3	Tons CO2e	87,7	91,3	96,8	113,8	-
Total udledning	Tons CO2	285,2	324,3	399,9	530,6	-

SOCIAL - SOCIALE FORHOLD

Sociale data	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021
Årsværk	FTE	243,3	241,7	226,4	229,4	217,3
Kvinder / mænd i alt	%	64,2	61,8	-	-	-
Årsværk pr. 100 årselever	Antal	15,8	16,8	17	17,8	16,8
Gennemsnitsalder	Alder	45,9	46,3	-	-	-
Sygefraværs dage	Gns. pr. FTE	10,1	10,9	7,8	10,4	10,4
Sygefraværs dage ekskl. længerevarende sygdom	Gns. pr. FTE	4,4	5,7	3,1	-	-
Medarbejdertrivsel	MTU score	76,3	73			

GOVERNANCE - LEDELSE

Ledelsesdata	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021
Kvinder i bestyrelsen	%	38%	25%	31%	-	-
Kvinder i ledelsen	%	43%	43%	29%	29%	29%
Tilsynssager	Antal	0	1	3	4	-

Elforbrug 2021-2025

Vores samlede elforbrug er steget med 2,7% samlet set og opgjort pr. årselev faldet med 2%

	2025	2024	2023	2022	2021*
Samlet Forbrug (kWh)	1.204.081	1.172.533	1.224.234	1.326.257	1.145.639
CO2e total (ton)	82,9	81,29	104,83	170,97	153,91
Solcelleproduktion (kWh)	196.067	192.027	129.999	84.084	77.520
Produktion til eget forbrug (kWh)	132.228	120.982	104.820	84.084	77.520
Forbrug pr. Årselev (kWh)**	796	812	916	1.029	885
CO2 pr. årselev (kg)	54,8	56,3	87,9	156,0	141,9

2025	Østre Bvd.	Vølundsvej 18	Vølundsvej 20-23	Nordvestvej	Kirketoften	Bornholmsvej
Forbrug (kWh)	812.607	42.461	49.452	75.809	179.043	44.804
Bygningsareal (m ²)	31.683	1.676	3.802	5.114	6.604	1.497
Forbrug pr. m ² (kWh)	25,65	22,7	11,4	18,6	22,3	38,3
udvikling fra 2024 (%)	0,3	11,6	14,1	-20,4	21,4	32,4

Varmeforbrug 2021-2025

Vores samlede varmeforbrug er faldet med 3,4% samlet set og opgjort pr. m² faldet med 3,3%

	2025	2024	2023	2022	2021*
Forbrug (MWh)	3.193	3.303	3.100	3.146	3.223
CO2e total (ton)	202,1	243	295	358,9	-
Forbrug i kWh pr. m ²	64	66,2	62,2	63,1	66,7
Forbrug i MWh pr. årselev**	2,11	2,29	2,32	2,44	2,49
CO2e pr. årselev (kg)	133,6	168,4	220,8	278,5	

2025	Østre Bvd.	Vølundsvej 18	Vølundsvej 20-23	Nordvestvej	Kirketoften	Bornholmsvej
Forbrug (MWh)	1953	179	225	307	505	25
Forbrug pr. m ² (kWh)	62	107	59	60	76	17
udvikling fra 2024 (%)	-2,2	-6,2	3,8	-9,9	-4,8	-9,4

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

**Forbrug pr. årselev er opgjort ekskl. elever fra Støvring, da de anvender Støvring Gymnasiums faciliteter og ressourcer.

Vandforbrug

Vores samlede vandforbrug er steget med 2,3% samlet set og opgjort pr. årselev faldet med 2,3%

	2025	2024	2023	2022	2021*
Forbrug (m ³)	8.437	8.247	8.352	7.399	6.493
Forbrug pr. årselev (m ³)**	5,58	5,71	6,25	5,74	5,02

Indkøb af madvarer 2023-2025

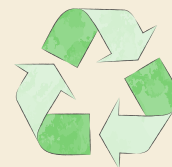
Som noget nyt rapporterer vi i 2025 CO₂-aftryk fra indkøb af madvarer. Det er en prioritet fremadrettet at kunne rapportere mere fyldestgørende på vores samlede indkøb, og da madvarer udgør en væsentlig del – hvor vi samtidig har et solidt datagrundlag via vores cateringpartner – er dette et naturligt sted at starte. Der vil løbende blive arbejdet med at udvide opgørelsen til yderligere indkøbskategorier.

I 2025 er det samlede CO₂-udslip fra indkøb af madvarer reduceret med 25 %, mens det gennemsnitlige CO₂-udslip pr. kg indkøbte madvarer er reduceret med 24,6 %.

	2025		2024		2023	
	CO ₂ e (KG)	Gns. CO ₂ e (KG)	CO ₂ e (KG)	Gns. CO ₂ e (KG)	CO ₂ e (KG)	Gns. CO ₂ e (KG)
Aars	396.267	3,91	551.204	5,01	401.865	3,81
Hobro	68.945	3,12	63.483	3,37	58.897	3,10

Affaldshåndtering 2025

I 2024 implementerede vi en mere systematisk affaldshåndtering som følge af udfordringer med indberetning til Miljøstyrelsen. Det er derfor positivt, at vi i 2025 har opnået vores første fuldt retvisende affaldsopgørelse.



I 2025 er der samlet håndteret 179,3 ton affald, hvoraf 46 % er blevet genanvendt.

Behandling	Genanvendelse	Forbrænding	Deponering	Særlig behandling	Anden behandling	Total	Genanvendelse procent
Mængde (tons)	82,9	88	1	2,4	5	179,3	46%

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

**Forbrug pr. årselev er opgjort ekskl. elever fra Støvring, da de anvender Støvring Gymnasiums faciliteter og ressourcer.



Organisationsudvikling

Det samlede årsværk er i 2025 steget med 1,6 FTE (Full time employment) (0,7%) og det gennemsnitlige årsværk pr. 100 årselever er faldet med 0,50 FTE (5,3%).

	Årsværk					Årsværk pr. 100 årselever				
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Fastansatte undervisere	135,5	134,9	127,6	129,5	121,4	8,85	9,35	9,55	10,05	9,38
Timelærere	5,1	2,8	2	3,9	4,4	0,33	0,19	0,15	0,30	0,34
Værkstedssass.	5,7	6,2	5,9	5,3	7,3	0,37	0,43	0,44	0,41	0,56
Administration	33	32,8	30,7	30	28,8	2,16	2,27	2,30	2,33	2,23
Bygningsdrift	9,4	10,7	12	11,8	8,5	0,61	0,74	0,90	0,92	0,66
Køkken	19,3	19,6	19,1	18,2	17,2	1,26	1,36	1,43	1,41	1,33
Rengøring	12,5	12	10,7	12,3	13,1	0,82	0,83	0,80	0,95	1,01
Øvrige TAP	14,3	14	10,1	9,7	7,2	0,93	0,97	0,76	0,75	0,56
Ledelse	8	7,8	7,2	8,2	7,4	0,52	0,54	0,54	0,64	0,57
Andet	0,7	1	0,8	0,5	2	0,05	0,07	0,06	0,04	0,15
I alt	243,3	241,7	226,4	229,4	217,3	15,78	16,75	16,95	17,80	16,80
TAP* (samlet)	94,2	95,2	88,4	87,3	82,1	6,15	6,60	6,62	6,77	6,35

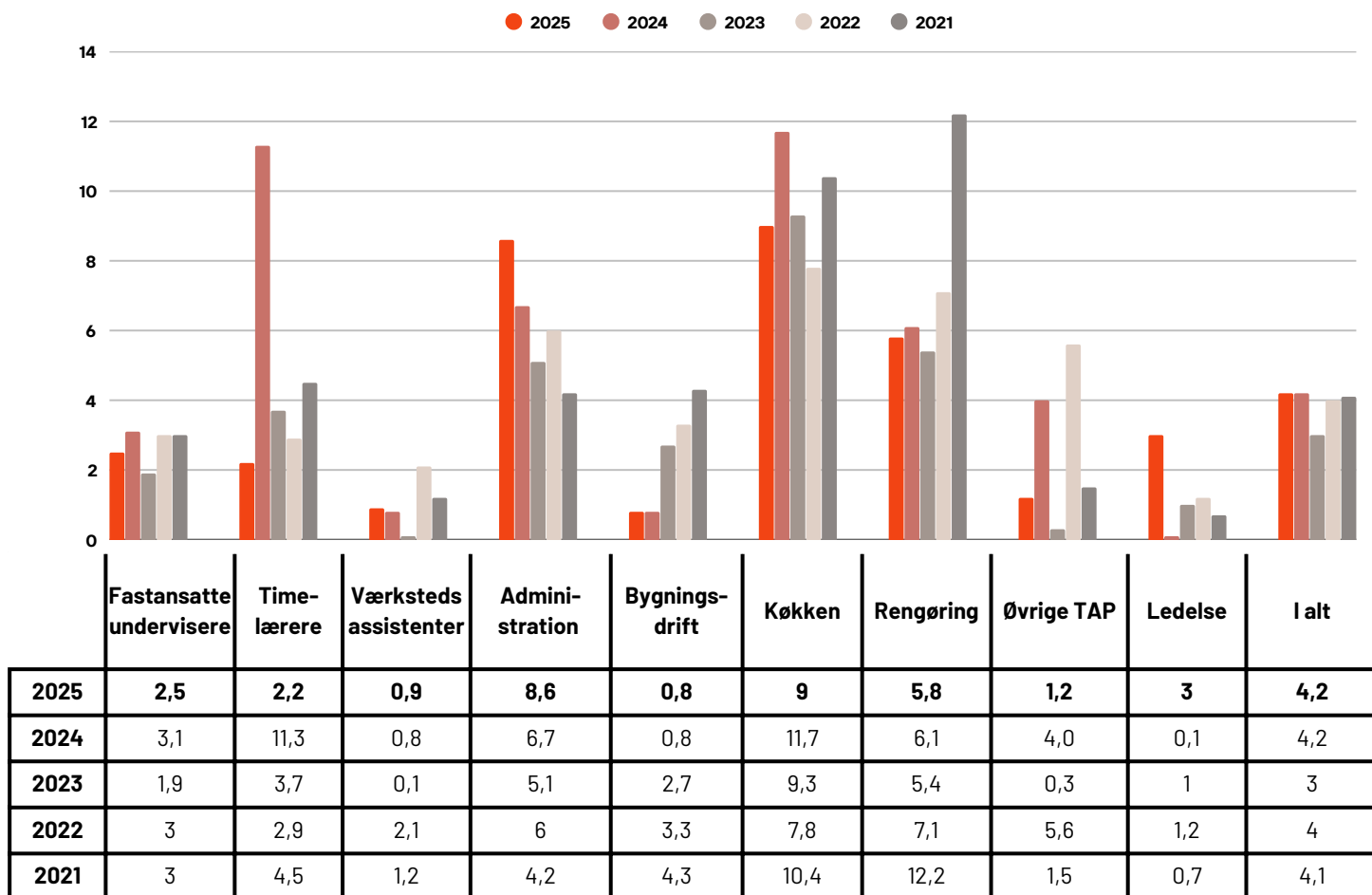
Organisationens tilgang og fratrædelse 2021-2025

	Tilgang antal ansatte					Fratrædelse antal ansatte				
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Fastansatte undervisere	28	25	21	26	28	18	20	20	24	20
Værkstedssass.	0	1	4	2	2	0	1	2	2	3
Administration	12	6	10	16	9	8	6	5	15	8
Bygningsdrift	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2
Køkken	11	11	23	16	13	10	8	19	13	16
Rengøring	6	3	4	6	8	5	5	3	8	7
Øvrige TAP	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3
Ledelse	0	2	0	1	1	1	2	1	0	3
Øvrige	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-
I alt ekskl. timelærere	61	54	66	73	67	46	47	54	67	63
Timelærere	13	18	16	5	14	15	18	11	15	13
I alt	74	72	82	78	81	61	65	65	82	75



Sygefravær

Sygefraværsprocent fordelt på organisationen 2021-2025



Sygefraværsstatistik 2025

Medarbejder kategori	Samlet sygefravær		Langtidssyge 30+ dage		Korttidssyge: 1-30 dage	
	Antal sygedage	% af årsværk	Antal sygedage	% af årsværk	Antal sygedage	% af årsværk
Fastansatte undervisere	879	2,5%	432,5	1,2%	447	1,3%
Timelærere	30	2,2%			30	2,2%
Værkstedsassistent	13	0,9%			13	0,9%
Administration	738	8,6%	520,3	6,1%	218	2,5%
Pedel/bygningsdrift	18	0,8%			18	0,8%
Køkken	452	9,0%	284,7	5,7%	167	3,3%
Rengøring	188	5,8%	135	4,2%	53	1,6%
Ledelse	63	3,0%			63	3,0%
Øvrige TAP	46	1,2%			46	1,2%
Andet	9	6,6%			9	6,6%
Total	2436	3,9%	1373	2,2%	1064	1,7%

Ansatte med 5+ perioders sygdom	
Antal sygedage	% af årsværk
301	0,3%
	0,0%
	0,0%
211	0,9%
	0,0%
67	2,2%
	1,9%
	0,0%
	0,6%
	0,5%
579	0,9%

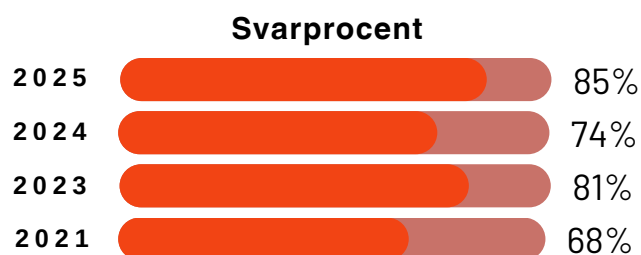


Medarbejdertrivselsundersøgelse

I september 2025 blev der gennemført en medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) for hele organisationen. Undersøgelsen omfattede ligeledes en arbejdspladsvurdering (APV). I alt deltog 231 medarbejdere, svarende til en svarprocent på 85 %. Dette er en fremgang i forhold til både 2024 og 2023, hvor svarprocenterne var henholdsvis 74 % og 81 %.

MTU 2025 er anden gang, undersøgelsen gennemføres årligt og på PeopleXact-platformen. Det giver nu og fremadrettet et solidt grundlag for systematiske sammenligninger af resultater på tværs af år og parametre med henblik på at styrke organisationens arbejde med medarbejdertrivsel.

Ligesom i 2024 anvender PeopleXact-platformen en høj anonymitetsgrænse i relation til spørgsmål om krænkelse, mobning og lignende forhold. Dette er med til at sikre den nødvendige anonymitet og understøtter samtidig et øget fokus på forebyggende indsatser på området. Som noget nyt giver MTU 2025 desuden mulighed for at belyse eventuelle forskelle i trivsel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere.



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.



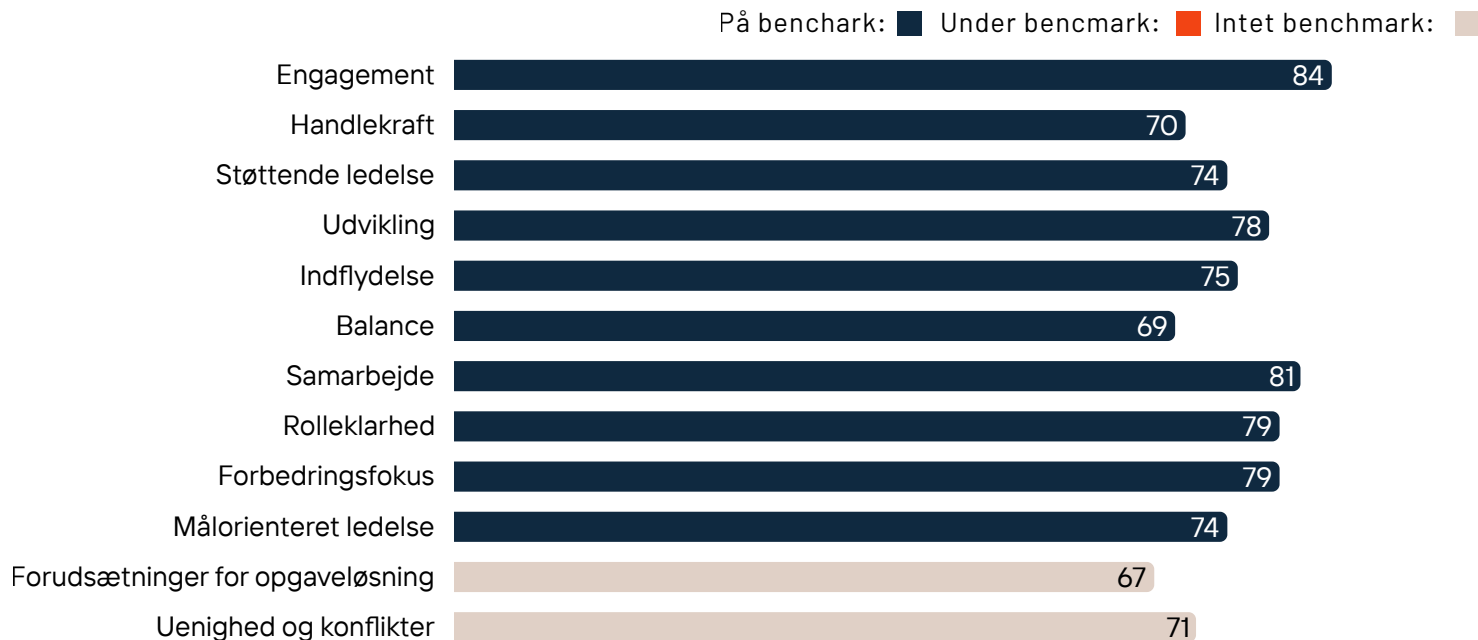
4.

Sammenfattende konklusioner på skoleniveau behandles i arbejdsmiljøudvalget og indstilles til godkendelse i chefgruppen og fremlægges for bestyrelsen. Skolens samlede resultater offentliggøres.



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 ligeledes opnået en relativt høj tilfredshed på skoleniveau. Der måles på 12 områder, og sammenlignet med 2024 ses en fremgang på samtlige områder med undtagelse af ét, hvor niveauet er uændret. Det samlede gennemsnit er i 2025 76 ud af 100 point mod 73 i 2024. Samtlige 12 områder ligger på benchmarkniveau.

Særligt områderne Engagement 84 (83), Samarbejde 81 (80) og Forbedringsfokus 79 (77) scorer højt, hvor tallene i parentes angiver resultatet for 2024. Inden for disse områder fremhæves især de positive resultater på udsagn som:

- "Jeg yder gerne en ekstra indsats" 91 (88)
- "I min enhed hjælper og støtter vi hinanden" 86 (84)
- "Jeg føler, at jeg yder en vigtig arbejdsindsats" 87 (85)

Der er dog fortsat områder med relativt lavere scores. Det gælder Balance 69 (64), Handlekraft 70 (68) samt Forudsætninger for opgaveløsning 67 (63). Alle tre områder ligger på benchmarkniveau og viser fremgang i forhold til 2024, men vurderes fortsat som indsatsområder på skoleniveau.

Inden for disse områder ses de laveste resultater blandt andet på udsagn som:

- "Jeg har normalt tid til at udføre mine arbejdsopgaver i en tilfredsstillende kvalitet" 64 (59)
- "I min enhed har vi klare mål og følger op på dem" 68 (65)
- "Mit arbejde påvirkes ikke af elever/kursister med sociale eller psykiske udfordringer" 54 (50)

Som ved det fysiske arbejdsmiljø er der også på trivselsområderne betydelige forskelle mellem afdelingerne. Eksempelvis er der på området Støttende ledelse en spredning på hele 47 point mellem det højeste og det laveste resultat. Dette understreger behovet for differentierede og lokalt forankrede indsatser.



Krænkelser, vold og sygefravær

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



Undersøgelsen omfatter også spørgsmål om arbejdsrelateret sygefravær samt oplevelser af mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, diskrimination, trusler om vold og vold. Resultaterne er generelt positive, idet forekomsterne er lave. Det understreges dog, at selv én medarbejder, der udsættes for krænkelser, er én for meget.

I 2025 angiver 8 % af medarbejderne mod 9 % i 2024 at have haft arbejdsrelateret sygefravær. Af disse angiver 67 %, at fraværet skyldes opgavebelastning eller andre krav i arbejdet, mens 17 % peger på smerter eller gener i muskler og skelet som følge af arbejdsforhold.

4 % af medarbejderne har været udsat for mobning mod 5 % i 2024, 5 % for chikane (uændret) og 4 % for diskrimination mod 6 % i 2024. For disse tre områder har ca. 60 % af de berørte talt med nogen om det på arbejdspladsen mod 80 % i 2024, og 47 % oplever, at der er blevet taget hånd om situationen mod 39 % i 2024. Ingen medarbejdere angiver at være udsat for mobning, chikane eller diskrimination på daglig basis. Over 30 % af de berørte peger på eksterne interessenter som årsag til mobning og/eller chikane.

Derudover angiver 1 % – som i 2024 – at have været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, 0 % for vold mod 1 % i 2024, og under 1 % for trusler om vold mod 2 % i 2024. Medarbejderen, der har været udsat for trusler om vold, har oplevet dette én enkelt gang, mens tre medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, angiver, at dette sker af og til.

Medarbejdere, der oplever krænkelser – eller bliver vidne til, at andre udsættes for krænkelser – skal kontakte TR, AMR eller nærmeste leder. Alternativt kan skolens whistleblowerordning benyttes, hvor henvendelser kan ske anonymt.

Samlet set er niveauet for krænkelssager lavt, men forebyggende indsatser betragtes fortsat som et prioriteret indsatsområde. Der arbejdes aktuelt på tværs af organisationen med udvikling og implementering af en mangfoldighedspolitik med fokus på rummelighed og respekt.

Afdelingsvise handlingsplaner

De afdelingsvise handlingsplaner afspejler naturligvis de forskelligartede udfordringer, som forefindes i de enkelte afdelinger og enheder. Dialog/kommunikation, gennemsigtighed, samarbejde, travlhed og fysiske arbejdsmiljøproblemer er de gennemgående problemstillinger, som tages op sammen med de kvalitative kommentarer, som afdelingernes medarbejdere har givet i undersøgelsen, og som afdelingsleder og AMR har udarbejdet handlinger på. Disse afdelingsvise handlinger følger skolens sikkerhedsleder op på ved sine afdelingsvise rundringer.



Det fysiske arbejdsmiljø (APV)

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



Tilfredsheden med det fysiske arbejdsmiljø er også i 2025 relativt høj på skoleniveau. Der måles på 14 områder, og på 12 af disse angiver i gennemsnit 95 % af medarbejderne, at de ikke oplever udfordringer. Dette er en mindre fremgang i forhold til 2024, hvor andelen var 94 %, og vurderes samlet set som et meget tilfredsstillende resultat.

To områder skiller sig dog fortsat ud som udfordrende: Støj og Indeklima. I 2025 angiver 29 % af medarbejderne udfordringer med indeklimaet, mens 25 % oplever udfordringer med støj. Til sammenligning lå begge områder på 28 % i 2024. Disse områder blev allerede i forbindelse med sidste års MTU identificeret som indsatsområder, og resultaterne viser, at der fortsat er behov for en målrettet indsats på skoleniveau.

En nærmere analyse af indeklimaet peger næsten entydigt på udfordringer relateret til varme, kulde og ventilation. Støjproblematikken fremstår derimod mere varieret og afhængig af både lokation og jobfunktion.

Overordnet viser resultaterne for det fysiske arbejdsmiljø en betydelig variation på tværs af afdelinger. Dette gælder også de områder, der samlet set har et højt gennemsnit. Eksempelvis opleves tunge løft som en udfordring i køkken/kantine og blandt pedeller, støv, gasser og røg i TBT samt fald- og snubleulykker på GYM Hobro. Dette understreger vigtigheden af, at der arbejdes målrettet og lokalt med arbejdsmiljøindsatser i de enkelte afdelinger.



BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

Bestyrelsen bestod i 2025 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
- Nina Stilling - 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 (med stemmeret)
- Michael Frederiksen (u. stemmeret)
- Morten Gravgaard - tilforordnet

Elevrepræsentanter:

- Bertram Strubjerg - elevrepræsentant
- Freja Bonde - elevrepræsentant
- Patrick Riis Bøllund - elevrepræsentant uden stemmeret

Antal bestyrelsesmedlemmer: 13
%-del underrepræsenterede køn med stemmeret: 38%

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

Whistleblowerordning

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

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 2025 blev der ikke rapporteret nogen sager til datatilsynet.

Tilsynssager

Vi har i 2025 ikke modtaget nogle deciderede tilsyn.

Vi modtog ét Opmærksomhedsbrev ifm. det risikobaserede kvalitetstilsyn på erhvervsuddannelserne på området Trivsel - læringsmiljø. Brevet knyttede sig til et specifikt forløb på en uddannelse

Vi modtog også én Indskærpelse ifm. Manglende overholdelse af regler om minimumstimetal for lærerstyret undervisning på erhvervsuddannelsernes grundforløb under et specifikt uddannelsesområde.



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 ledelsesudviklingsamtale 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.**
- **40 % kvinder (3 ud af 7 ledere) i ledelsen.**



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.



Følgende områder er identificeret som fokusområder, hvor der vil være øget opmærksomhed og opfølgning i den kommende periode:

Udvikling af datagrundlag for CO₂-opgørelse

Der er fortsat ikke etableret et tilstrækkeligt datagrundlag til at opgøre organisationens CO₂-udledning fra indkøb (udover fødevarer) og transport. Det er en prioritet fremadrettet at styrke datagrundlaget og udvide opgørelsen til at omfatte disse væsentlige områder.

Kontrol af solcelleproduktion

I starten af 2026 er der konstateret udfordringer med solcelleanlægget på Kirketoften 7 i Hobro. Der vil fremadrettet være øget fokus på monitorering og drift for at sikre optimal udnyttelse af anlægget.

Udvidet overblik over arbejdsbyrde

Der igangsættes i løbet af det kommende år et initiativ, der skal give bedre indsigt i medarbejdernes – særligt undervisernes – arbejdsbyrde og opgaveportefølje. Formålet er at styrke grundlaget for dialog om spidsbelastninger og understøtte trivsel samt en bæredygtig personaleressource.

Trivsel i administrationen

I forbindelse med en organisatorisk omstrukturering medio 2026 vil der være et øget fokus på trivsel i administrationen, herunder opfølgning på eventuelle udfordringer relateret til ændringerne.

Støj og indeklima

Da 28 % af medarbejderne oplever udfordringer med støj og indeklima, vil der ved kommende bygge- og renoveringsprojekter være øget fokus på at reducere gener og forbedre de fysiske rammer.

Forebyggelse af krænkelser og fremme af mangfoldighed

Forebyggelse af krænkelser er fortsat et centralt indsatsområde. I 2026 udarbejdes en mangfoldighedspolitik med henblik på at konkretisere og understøtte initiativer, der fremmer mangfoldighed og trivsel på arbejdspladsen.





Himmerlands Erhvervs-
og Gymnasieuddannelser