



Himmerlands Erhvervs-
og Gymnasieuddannelser

KVALITETSRAPPORT

Organisationsudvikling

– Den gode udviklende arbejdsplads



Indhold

Indledning	1
Medarbejdertrivselsundersøgelse	2
Lærernes arbejdstidsanvendelse	4
Personaleomsætning.....	5
Ansatte på sociale klausuler.....	6
Resultat af uddannelsessegmenter	6
Bilag 1: Medarbejdertrivselsundersøgelse	7
Bilag 2: Fysisk arbejdsmiljø	9
Bilag 3a: Lærernes arbejdstidsanvendelse – benchmark ifht. Landsgennemsnit.....	10
Bilag 3b: Lærernes arbejdstidsanvendelse - detail	12
Bilag 4: Personaleomsætning, fraværsprocent m.v.	14
Bilag 5: Ansatte på sociale klausuler.....	15
Bilag 6: Resultat af uddannelsessegmenter	16

Indledning

Denne rapport danner grundlag for institutionens samlede indsats for opfølgning på Børne- og Undervisningsministeriets ”klare mål” for erhvervsuddannelserne og de ”retningsgivende mål” for de gymnasiale uddannelser. Begge nævnt herunder:

Klare mål for erhvervsuddannelser

- *Mål 1: Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse.*
- *Mål 2: Flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse.*
- *Mål 3: Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige som muligt.*
- *Mål 4: Tilliden til og trivslen på erhvervsuddannelserne skal styrkes.*

Retningsgivende mål for gymnasiale uddannelser

- *Gymnasieskolerne skal udfordre alle elever uanset social baggrund, så de bliver så dygtige, som de kan.*
- *En større andel af studenterne skal påbegynde en videregående uddannelse.*
- *Trivslen i de gymnasiale uddannelser skal styrkes.*

Emnerne i nærværende rapport vedrører primært institutions medarbejderstab og understøtter indirekte de ovennævnte mål.

Institutionens strategi omfatter 3 fokusområder:

- *Rekruttering*
- *Organisationsudvikling*
- *Faciliteter*

Fokusområdet ”*Organisationsudvikling*” understøttes af denne rapport.

Konklusionsarbejdet i rapporten beror på institutionens selvevaluering i indeværende år og er en del af det kvalitetsarbejde, der pågår løbende. Forretningsordenen for kvalitetsarbejdet findes på institutionens hjemmeside.

Der er i denne rapport ikke dannet konklusioner på det samlede statistiske materiale, idet der alene er udvalgt særlige fokuspunkter, hvor resultaterne afviger markant fra tidligere år, eller hvor resultaterne ikke er tilfredsstillende og kræver særlig opmærksomhed. Afvigelserne kan både bero på udviklingen i sammenligningsår og på benchmark i forhold til sammenlignelige institutioner eller på landsplan.

Det statistiske materiale bygger på data fra Børne- og Undervisningsministeriets Uddannelsesstatistik (www.uddannelsesstatistik.dk), trivselsmålinger foretaget i institutionens regi og statistikker opgjort af institutionen. Det samlede statistiske materiale forefindes bagerst i denne rapport.

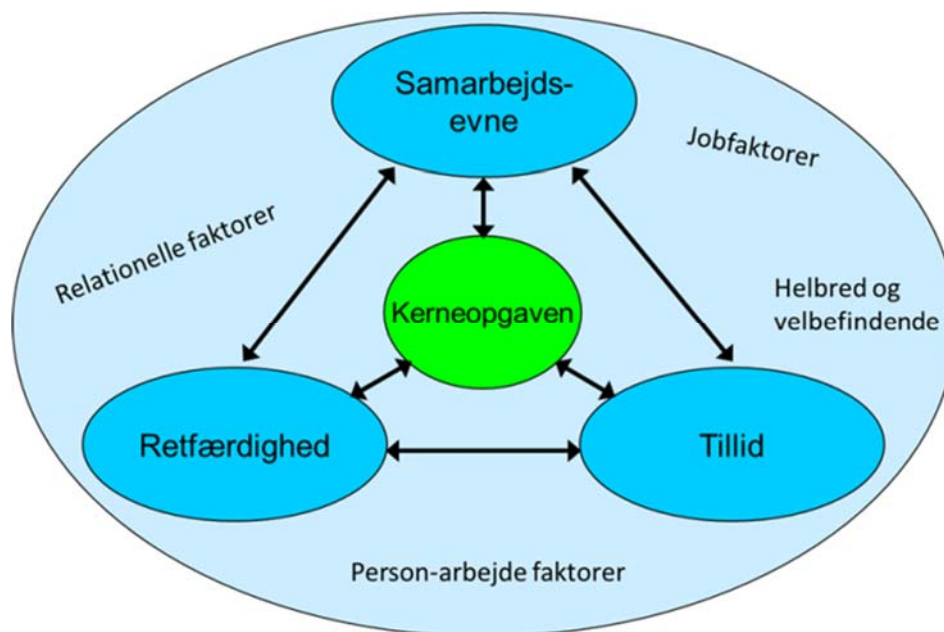
Medarbejdertrivselsundersøgelse

Medarbejdertrivselsundersøgelser gennemføres hvert tredje år. På institutionen blev den seneste undersøgelse gennemført i efteråret 2021. Ud over spørgsmål omkring medarbejdertrivsel indeholdte undersøgelsen også en delvis arbejdspladsvurdering (APV) med fokus på det fysiske arbejdsmiljø.

På institutionen behandles medarbejdertrivselsundersøgelsen afdelingsvist og der udarbejdes konklusioner og handlingsplaner på de områder, hvor der ikke er opnået tilfredsstillende resultater. De enkelte afdelingers drøftelser og igangsatte initiativer indgår efterfølgende som en del af institutionens organisationsudvikling. Det samlede resultat fra undersøgelsen behandles af arbejdsmiljøudvalget og indstilles til godkendelse i chefgruppen.

Undersøgelsen i 2021 fulgte professor Tage Søndergård Kristensens evalueringsprincipper omhandlende "social kapital". Ifølge principperne udspringer trivsel bl.a. af godt samarbejde og ved at lykkes med arbejdspladsens kerneopgaver. Undersøgelsen blev gennemført efter de samme principper i 2016 og 2018. Fremadrettet vil indholdet i medarbejdertrivselsundersøgelsen skulle evalueres for at sikre sammenhæng ift. institutionens arbejde med værdi- og ledelsesgrundlag.

Professor Tage Søndergård Kristensens evalueringsprincipper er skitseret i figuren nedenfor. Der henvises i øvrigt til bilagsmaterialet, hvor spørgsmålene til de enkelte hovedkategorier og områder fremgår.



De samlede konklusioner på medarbejdertrivselsundersøgelsen for 2021, på tværs af afdelinger, kan læses nedenfor, hvor de enkelte hovedkategorier i undersøgelsen behandles med tilhørende underområder. Det bemærkes, at der fortrinsvist er kommenteret på negative afvigelser.

Indledningsvis kan det konkluderes, at undersøgelsen fra 2021 viser en mindre tilbagegang i trivslen hos medarbejderne set i forhold til undersøgelsen fra 2018. Resultaterne fra 2021 og 2016 er stort set identiske.

Området "Tilliden til ledelsen", under hovedkategorien "Social kapital", er faldet til en score på 59,2. Der er i konklusionsmaterialet fra afdelingerne indikationer af, at kommunikationen fra ledelsen generelt kan gøres bedre ved at sikre, at større mængder information tilgår medarbejderstaben, herunder information om bevæggrunde for beslutninger. Især i forbindelse med

organisationsændringer og udskiftninger blandt de ansatte går rutiner tabt i omstillingsfasen, hvorfor informationsniveauet i dette henseende bør øges. I samme hovedkategori ses området "*Retfærdighed*" og "*Samarbejde med ledelsen*", som fremadrettet skal have fokus grundet en lav score på 54,0. Et nedslagspunkt, der ses i konklusionerne fra de enkelte afdelinger, er i denne forbindelse, at arbejdsopgaverne ikke altid opfattes som retfærdigt fordelt. Der er således udtrykt ønske om større gennemsigthed/transparens og øget kommunikation i og omkring denne proces.

I hovedkategorien "*Professionel kapital*" ligger området "*Beslutningskapital*", som scorer 54,4. Resultaterne viser, at kommunikationen skal styrkes, således at medarbejderen får en større forståelse for de beslutninger, der træffes, og om muligt i højere grad bliver involveret i beslutningsprocesserne på institutionen.

Under hovedkategorien "*Kerneopgaven*" har området "*Kriterier for kvalitet*" scoret 51,2, som er en tilbagegang i forhold til 2016 og 2018. I afdelingernes behandling af resultaterne ses det, at der skal arbejdes med forventningsafstemning ift. kvalitetskrav. Under denne hovedkategori indgår endvidere områderne "*Oplevet kvalitet*" og "*Elevernes adfærd og motivation*", som begge har en score under 60. Grundet en øget arbejdsmængde oplever flere medarbejdere, at de ikke kan levere den kvalitet, som de ønsker, og samtidig er "*Elevernes adfærd og motivation*" især præget af en elevmængde, der i større grad er udfordret af personlige årsager, hvilket derfor kræver øget opmærksomhed. Scoren på sidstnævnte område er dog i fremgang ift. tidligere års undersøgelser.

Området "*Arbejdsmængde (kvantitative krav)*" er faldet markant til en score på 39,6. Som følge af fusionen, en høj vækstrate og en større personaleomsætning, har arbejdsmængden for den enkelte medarbejder været for stor. For at undgå spidsbelastningsperioder skal der fremadrettet ansættes de nødvendige ressourcer og fokus skal øges på planlægning og tilrettelæggelse.

"*Anerkendelsen fra ledelsen*" under hovedkategorien "*Relationelle faktorer*" er faldet i forhold til 2018 og scorer 52,9. I forhold til 2016 er scoren uændret. Som en del af den nye teamstruktur i mange afdelinger skal der fortsat være fokus på synlighed og nærhed fra ledelsens side. Dette for at sikre, at der kan skabes rum for anerkendelse og sparring. Under samme hovedkategori er områderne "*Ledelseskvalitet*", "*Anerkendelse fra elever*" og "*Anerkendelse fra samfundet*", der alle har en score under 60. Vedrørende "*Ledelseskvalitet*" skal fokus øges på planlægning og bedre tilrettelæggelse af arbejde med henblik på at minimere spidsbelastningsperioder. Hvad angår områderne "*Anerkendelse fra elever*" og "*Anerkendelse fra samfundet*" ses generelt en beskedent fremgang i forhold til 2018. Et særligt positivt opmærksomhedspunkt ses i det relationelle forhold kollegerne i mellem. Således er området "*Anerkendelse fra kolleger*" i fremgang. Tilsvarende positive tendens ses på området "*Samarbejde med kolleger*" under hovedkategorien "*Social kapital*", hvor scoren er forbedret i 2021-målingen set ift. både 2016 og 2018.

"*Tilfredshed med arbejdet*" (*jobtilfredshed*) under hovedkategorien "*Person-arbejde faktorer*" er faldet markant i forhold til tidligere år og scorer nu 52,9. Dette område påvirkes af de øvrige områder i undersøgelsen, da der er tale om en samlet score for tilfredsheden med jobbet som helhed. Resultatet er forskelligt afdelingerne i mellem, hvorfor der, ud fra den afdelingsvise gennemgang af undersøgelsens resultater, iværksættes handlinger lokalt, der skal medvirke til at øge tilfredsheden. I tilknytning til jobtilfredshed ses "*Arbejde-privatlivs konflikt*" med en score lige under 50. Der sættes også her fokus på arbejdspress og ansættelse af de nødvendige ressourcer. Inden for samme hovedkategori ses området "*Loyalitet*" med en score lige under 60. Scoren vurderes at have en sammenhæng med den faldende jobtilfredshed.

Området "*Træthed/udbrændthed*", under hovedkategorien "*Helbred og velbefindende*", er faldet i forhold til 2016 og 2018 og ligger nu med en score lige under 60. Her er der tillige behov for, at der sættes fokus på arbejdsmængde, spidsbelastninger og høje forventninger. Generelt er

hovedkategorien præget af tilbagegang bortset fra området "*Selvurderet helbred*", der er i marginal fremgang.

Andelen af ansatte, der har været vidne til mobning på arbejdspladsen, er faldet fra 2016 og frem til 2018 og yderligere frem til 2021. Udviklingen er positiv, men da mobning i intet henseende accepteres, er der behov for yderligere bevågenhed på området. Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne på berørte afdelinger vil indgå i dialog med medarbejderne herom og medarbejderne opfordres til, at de, også fremadrettet, straks orienterer ledelsen om situationer, hvor mobning forekommer eller på anden måde konstateres.

Målingerne på hovedkategorien "*Fysisk arbejdsmiljø*" har på alle 5 områder været på eller under niveau ift. tidligere års resultater. Det største fald ses på området for "*Undervisningslokaler og -udstyr*", hvor der i 2021 er opnået en score på 3,1. I sammenligningsårene 2018 og 2016 var denne score hhv. 3,5 og 3,6. I handlingsplanerne, der er udarbejdet på de enkelte afdelinger i forlængelse af undersøgelserne, ses det, at der blandt andet har været udfordringer med planlægning og lokale anvendelse i forbindelse med igangsættelse af bygningsforandringer. Yderligere har der været konkrete ønsker om forbedringer lokalt på afdelingerne, herunder ønske om f.eks. opdatering af eksisterende airconditionlæg.

Kilde: Bilag 1 og 2.

Lærernes arbejdstidsanvendelse

Styrelsen for IT og Læring har tidligere udsendt vejledning til opgørelse og indberetning af lærernes arbejdstidsanvendelse. Denne vejledning danner fortsat grundlag for opgørelsesmetoden for institutionen, hvor data dog for nuværende ikke skal indberettes. Formålet med at institutioner skulle indberette disse data var dels at følge udviklingen i forhold til den klare politiske målsætning om mere tid mellem lærer og elever, dels at kunne dokumentere denne udvikling over for Rigsrevisionen og Statsrevisorerne. Resultaterne er for institutionen fortsat relevante i den løbende udviklings- og forandringsproces i forhold til lærernes arbejdstidsanvendelse.

I lighed med tidligere år er der udarbejdet en opgørelse af data for kalenderåret 2021, så institutionen internt har et billede af udviklingen. Opgørelsen er gengivet i bilag 3a og 3b, hvor der er af første nævnte er benchmark til landsplan for de år, hvor data er tilgængelig.

De to indikatorer, som er opgjort i undersøgelsen, er:

1. Lærernes elevsamvær i form af lærerstyret undervisning eller i henhold til reglerne om uddannelsestid.
2. Lærernes andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål.

Disse to indikatorer holdes op imod den nettotid, der er til rådighed - i hovedtræk forstået som samlet arbejdstid minus ferie, sygdom og barsel.

Selv om der i vejledningen er forsøgt at skabe præcise og sammenlignelige data, er det ikke lykkedes. Alene beskrivelsen af, hvad der indgår i de to indikatorer, giver anledning til mange vurderinger. Det er vigtigt, når man læser tallene at forstå, at indikator 1 og 2 udgør en central del af lærernes tid sammen med elever – men ikke al den tid, som lærerne tilbringer sammen med elever. Institutionens aktiviteter uden for skoletid, herunder eksempelvis aktiviteter med frivillig deltagelse (åbent værksted/køkken/fritidsaktiviteter etc.) som ikke skemalægges, indgår eksempelvis ikke i indikator 2.

De største problematikker i opgørelsesmetoden er dog i forhold til den disponible tid "*Netto tid*". Der tages reelt ikke højde for afvikling af afspadsering optjent i tidligere år. Det har vi dog valgt at

trække ud, for den tid er reelt ikke til rådighed. Men den tid, hvor lærerne er censorer på andre skoler, og som derfor ikke er til rådighed for vores elever, må ikke trækkes ud. Tilsvarende gælder de betalte pauser, hvor lærerne jo heller ikke er til rådighed. På skoler, hvor der ikke er betalte pauser, vil billedet derfor være markant anderledes. Der er til eget brug lavet en supplerende opgørelse excl. pauser.

Opgørelsen omfatter kun lærere, så alene organiseringen kan give store forskelle institutionerne imellem. Hvis eksempelvis opsøgende arbejde er samlet på konsulenter, hvilket ofte er tilfældet på mange større institutioner, så indgår de medarbejdere ikke, hvor opgaven hos os vil indgå som ikke-elevrelateret tid og således trække procenten ned.

Med medarbejdergrupper, som løser både eud- og eux-undervisning og øvrige opgaver, som går på tværs i afdelingen, vil der forekomme forholdsvis store udsving fra år til år i procenten mellem eud og eux - alt afhængig af på hvilken medarbejder, en konkret øvrig opgave er blevet placeret i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen.

Det er endvidere vigtigt at være opmærksom på, at øvrig tid – det vil sige den tid, der ligger ud over indikator 1 og 2 – ikke er lig med "forberedelse". I den tid ligger mange andre opgaver som eksempelvis projekter, møder, opsøgende arbejde etc.

Opgørelserne er opdelt på teknisk eud og eux, merkantil eud og eux, AMU, hhx og htx. Herudover er dataene internt opgjort efter afdeling. Procentandelen for indikator 1 og 2 samlet er endvidere opgjort excl. og inkl. betalte pauser.

I forhold til 2020 ses der, udover hhx, en stigning i alle uddannelsesgrupperne på de to indikatorer i 2021. Dermed ligger de forskellige grupper tilnærmelsesvist på niveau med foregående år, hvor det bemærkes, at tallene fra 2020 var præget af udfordringer med den direkte skemalægning grundet COVID-19 og årsager nævnt tidligere. Hhx er i 2021 faldet i forhold til 2020, men ligger på normalen i forhold til sammenligningsårene.

Med sammenligning til landsgennemsnit bemærkes det, at institutionen de 4 foregående år scorer lavere eller ligger lige omkring gennemsnittet blandt alle skoler i samme uddannelsesgrupper. Årsagerne herfor er beskrevet tidligere, hvilket i særdeleshed vedrører institutionens organisering.

Kilde: Bilag 3.

Personaleomsætning

Medarbejdersammensætning, medarbejderomsætning og sygefravær er områder med et vedvarende fokus for institutionen. Områderne behandles i det følgende.

Medarbejdersammensætningen har i sammenligningsårene været nogenlunde stabil, dog med mindre afgivelser i positiv og negativ retning inden for enkelte personaleområder. Fra 2020 og frem til 2021 ses den største stigning i antal årsværk inden for kategorien "*fastansatte undervisere*", hvor tallet var 110,8 i 2020 og 121,4 i 2021. Udsvingene inden for årsværk på de øvrige personaleområder er begrænsede og vil af denne grund ikke blive kommenteret yderligere. Der henvises til bilagsmaterialet.

For så vidt angår medarbejderomsætningen, viser tallene for 2021, at der har været markant fremgang på antallet af årsværk i forhold til 2020. Således var tallet 200,3 i 2020 og 217,3 i 2021, hvor det faktiske antal tilgange (antal personer) var 58 i 2020 og 84 i 2021. Dette svarer til en stigning på 8,5%. Modsat ses tilsvarende en stor afgang af institutionens ansatte, hvor tallet i 2020 var 48 og i 2021 var tallet 70. Udviklingen viser, at der er tale om en organisation i forandring, hvor vækst og fusion har haft stor betydning for den øgede medarbejderomsætning. Tallene anses for

at være kritisk høje og af denne grund vil ledelsen, i samarbejde med samarbejdsudvalget, fremkomme med en række tiltag, der skal sikre, at medarbejderomsætningen fremadrettet kommer ned på et lavere niveau. Udviklingen blev adresseret under strategiarbejdet i 2021, hvor organisationsudvikling blev ét højt prioriteret fokusområde. Resultaterne af iværksatte handlinger forventes at få effekt i næstkommende målinger.

Det totale antal sygedage er steget til 3.289, hvilket er det højeste tal i sammenligningsårene. Den procentvise sygdom er opgjort til 4,1%, når fraværet beregnes på baggrund af et fuldt kalenderår. Dette tal er en procentvis stigning på 37% i forhold til 2020. Hertil bemærkes, at langtidssygdom udgør 2.185 sygedage svarende til 66,4% af sygefraværet i 2021. I 2020 udgjorde langtidssygdom 60,0% af sygefraværet. I personalekategorierne "*Fastansatte undervisere*" og "*Rengøring*" er der sket en fordobling i sygeprocenten og i gruppen "*Administration/IT*" er der sket en tredobling. En væsentlig del af sygefraværet for både 2020 og 2021 vurderes at kunne tilskrives COVID-19.

Kilde: Bilag 4.

Ansatte på sociale klausuler

Det er en betingelse for modtagelse af statstilskud, at vi som institution har en handlingsplan, der beskriver, hvorledes institutionen vil fremme formålet i lov om aktiv socialpolitik og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Skolens politik for et rummeligt arbejdsmarked ses som en integreret del af skolens personalepolitik, således, at der i:

- Ansættelses- og loyalitetspolitikken tages hensyn til, om medarbejdere med f.eks. nedsat arbejdsevne kan udfylde funktionen.
- Arbejdsmiljø-, sundheds- og trivselspolitikken i.f.m. rundbordssamtaler tages hensyn til, om medarbejdere kan fastholdes trods f.eks. nedsat arbejdsevne, og om udstødelse fra arbejdsmarkedet kan undgås.

Implementeringen i praksis søges fremmet via brug af sociale kapitler i overenskomsterne og anvendelse af muligheder for flexjob, skånejob m.v. samt ikke mindst via løbende kontakt til jobcentre.

I 2021 har der samlet, omregnet til 12 måneders ansættelse, været 217,3 ansatte inkl. ansatte på sociale klausuler. Ansatte på sociale klausuler udgør 4,5%, hvor tallet i 2020 var 4,9%. Af den samlede medarbejderstyrke i 2021 er dette et fald på 0,4 procentpoint i forhold til 2020, men stadig over målsætningen på 3,5% jf. bekendtgørelse om sociale klausuler som betingelse for modtagelse af statstilskud. Som institution er vi således medvirkende til at sikre et rummeligt arbejdsmarked. Som det fremgår af bilag 5, så er det overvejende ansatte i fleksjob, som trækker andelen op.

Kilde: Bilag 5.

Resultat af uddannelsessegmenter

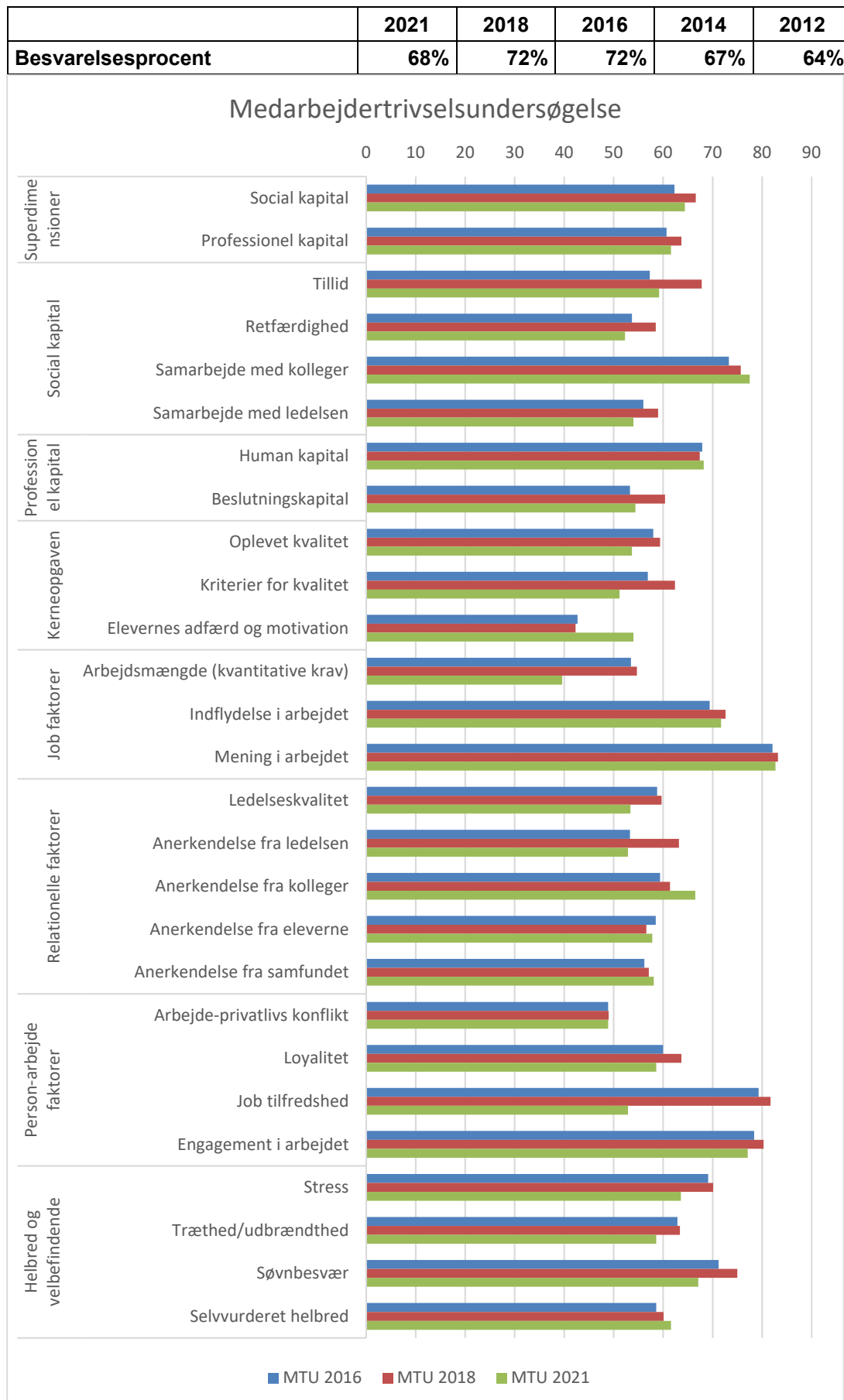
I tillæg til skolens årsrapport, som beskriver skolens samlede økonomi, er der udfærdiget opgørelse over de økonomiske resultater på de forskellige uddannelsessegmenter. Opgørelsen viser det samlede økonomiske overblik, når både direkte og indirekte omkostninger er tillagt den enkelte uddannelse.

Som det fremgår, så viser opgørelsen, at alle undervisningstaxametre er fuldt ud anvendt til uddannelsessegmenterne, idet der samlet ses et underskud på 11,6 mio. Især lønomkostninger er forholdsmæssigt øget i forhold til indtægten. Opgørelsen viser også, at indtægtsdækket

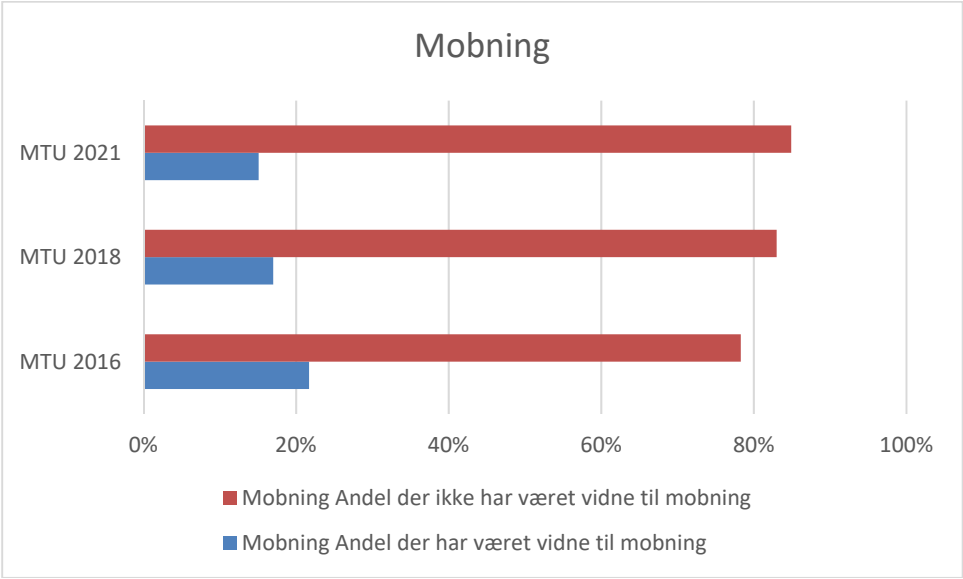
virksomhed, hvor størstedelen af indtægterne fremkommer i uddannelsesafdelingerne, er med til at styrke afdelingernes samlede økonomi. Indtægtsdækket virksomhed dækker over aktiviteter, der er en naturlig udløber af institutionens almindelige undervisningsaktiviteter og er underlagt særlige regler, der sikrer at taxametre ikke bidrager til denne form for aktivitet.

Kilde: Bilag 6.

Bilag 1: Medarbejdertrivselsundersøgelse

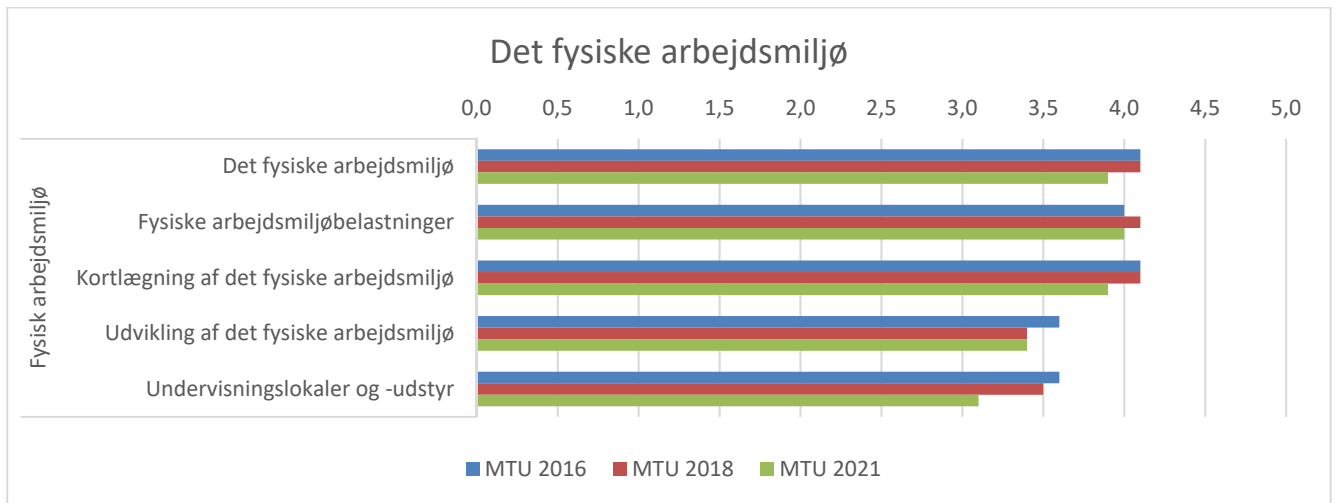


Bilag 1a - fortsat: Medarbejdertrivselsundersøgelse



Bilag 2: Fysisk arbejdsmiljø

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø blev der i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen stillet i følgende spørgsmål i hovedgrupper vedr. det fysiske arbejdsmiljø:



Skala: 1 – meget utilfreds, 5 – meget tilfreds

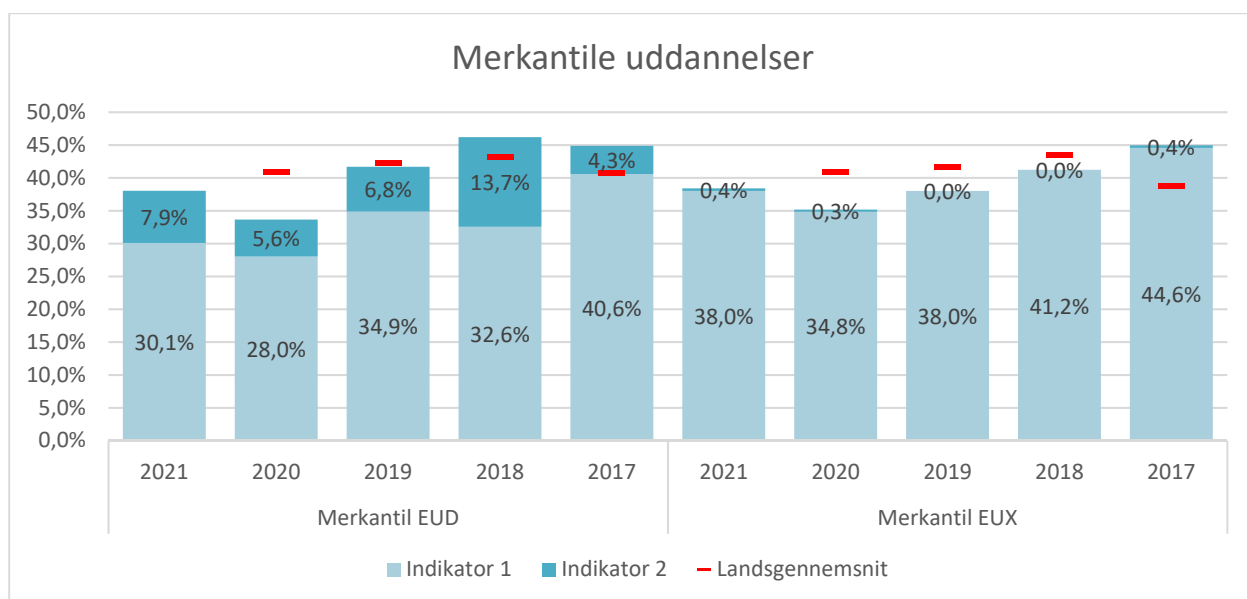
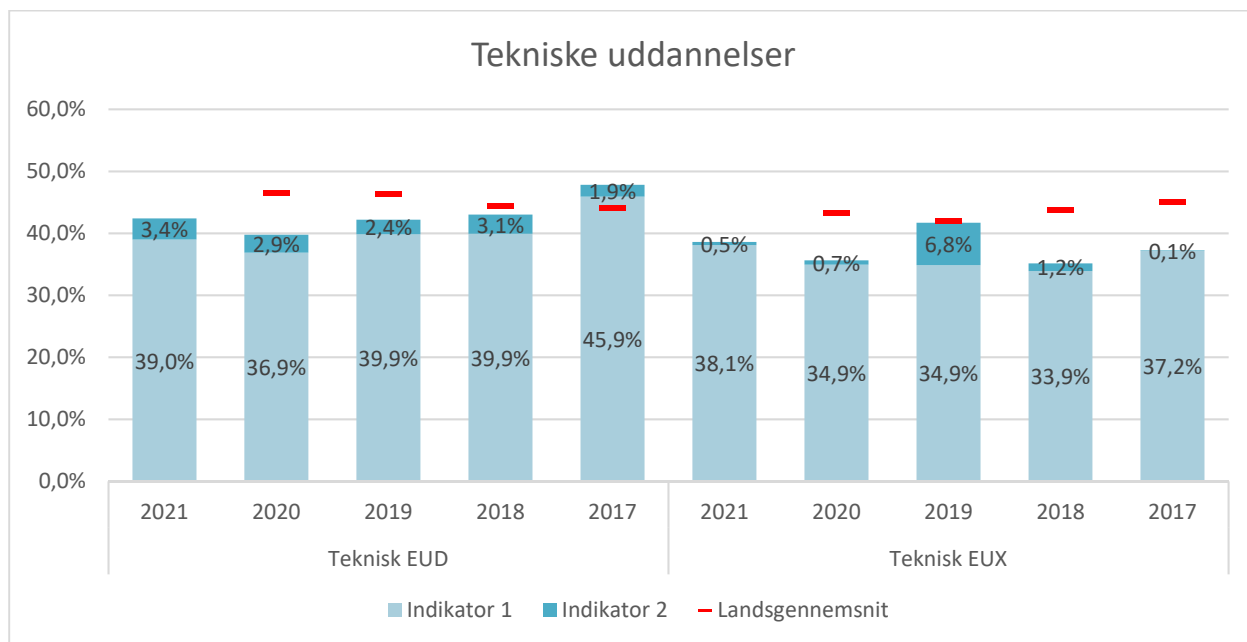
Bilag 3a: Lærernes arbejdstidsanvendelse – benchmark ifht. Landsgennemsnit

Generelt

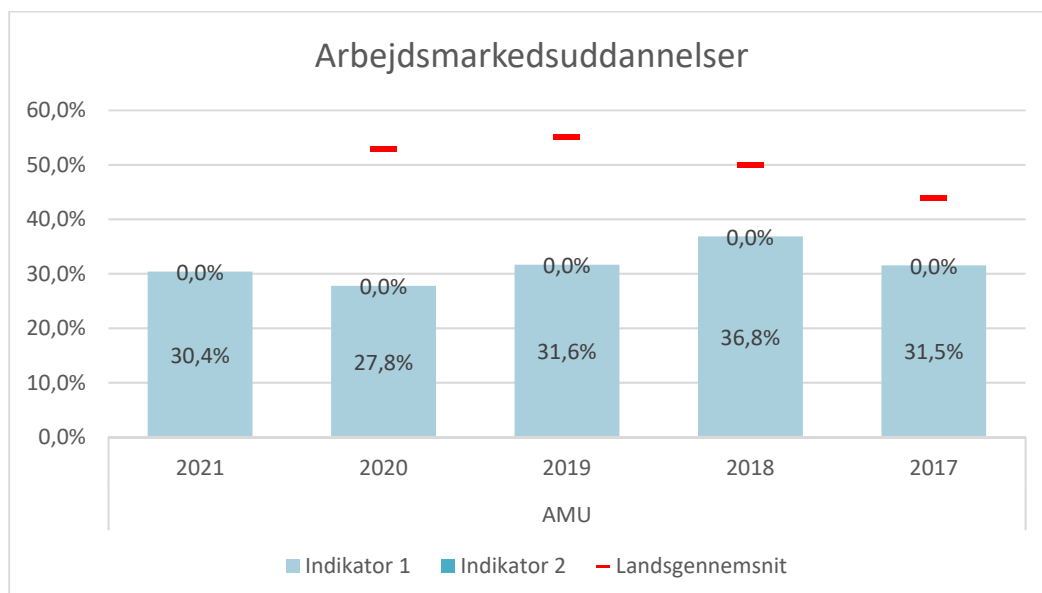
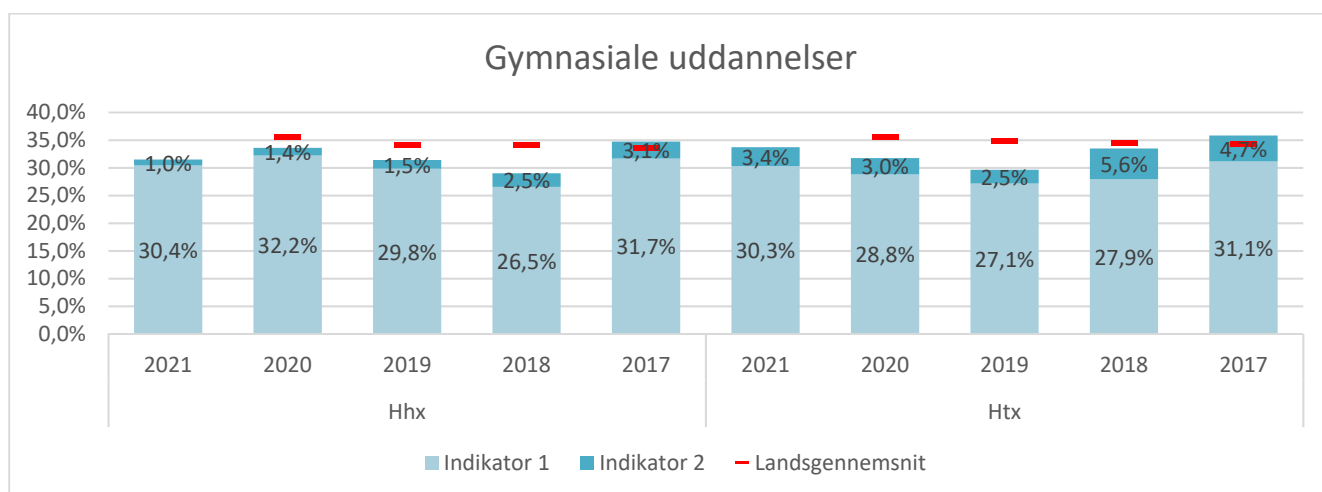
Indikator 1: Andel af lærernes arbejdstid med elev/kursistsamvær i form af lærerstyret undervisning (EUD/EUX) eller i henhold til reglerne om uddannelsestid (EUX, GYM, AMU og AVU).

Indikator 2: Andel af lærernes arbejdstid med andre former for elev/kursistsamvær med et direkte læringsformål.

Indikator 1+2: Andel af lærernes samlede arbejdstid med elev/kursistsamvær.



Bilag 3a: Lærernes arbejdstidsanvendelse – benchmark ifht. Landsgennemsnit



Bilag 3b: Lærernes arbejdstidsanvendelse - detail

	Teknisk EUD og EUX					Teknisk EUD og EUX pct.				
	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017
Samlet arbejdstid (excl. afviklet afspadsring)	105.901	99.223	101.282	99.054	92.431					
Ferie m.v.	11.865	14.073	15.237	13.201	12.955					
Sygdom, barsel mv.	3.463	2.511	2.240	5.350	4.662					
Netto tid	90.573	82.638	83.804	80.504	74.813					
Indikator 1: Lærernes elevsamvær i for af lærerstyret undervisning	35.197	30.251	32.573	31.712	34.172	38,86%	36,61%	38,87%	39,39%	45,68%
Indikator 2: Lærernes andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål	2.744	2.130	2.710	2.353	1.400	3,03%	2,58%	3,23%	2,92%	1,87%
Indikator 1+2 i alt	37.941	32.381	35.283	34.065	35.572	41,89%	39,18%	42,10%	42,31%	47,55%
Indikator 1+2 excl. betalt middagspause						44,93%	42,02%	44,75%	45,38%	50,99%

	Merkantil EUD og EUX					Merkantil EUD og EUX pct.				
	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017
Samlet arbejdstid (excl. afviklet afspadsring)	30.814	22.179	26.535	26.779	22.946					
Ferie m.v.	3.025	3.088	3.711	3.523	3.032					
Sygdom, barsel mv.	3.155	837	679	343	1.098					
Netto tid	24.634	18.254	22.145	22.913	18.815					
Indikator 1: Lærernes elevsamvær i for af lærerstyret undervisning	8.321	5.477	7.898	7.898	7.908	33,78%	30,01%	35,66%	34,47%	42,03%
Indikator 2: Lærernes andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål	1.092	745	1.129	2.437	540	4,43%	4,08%	5,10%	10,64%	2,87%
Indikator 1+2 i alt	9.413	6.222	9.026	10.335	8.448	38,21%	34,09%	40,76%	45,10%	44,90%
Indikator 1+2 excl. betalt middagspause						41,41%	36,55%	62,49%	64,92%	93,17%

	AMU					AMU pct.				
	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017
Samlet arbejdstid (excl. afviklet afspadsring)	13.845	13.559	15.228	11.781	15.043					
Ferie m.v.	1.543	1.945	2.159	1.580	2.026					
Sygdom, barsel mv.	152	234	151	127	700					
Netto tid	12.151	11.380	12.917	10.074	12.317					
Indikator 1: Lærernes elevsamvær i for af lærerstyret undervisning	3.693	3.161	4.088	3.711	3.885	30,39%	27,78%	31,65%	36,84%	31,54%
Indikator 2: Lærernes andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Indikator 1+2 i alt	3.693	3.161	4.088	3.711	3.885	30,39%	27,78%	31,65%	36,84%	31,54%
Indikator 1+2 excl. betalt middagspause						32,59%	25,96%	46,51%	29,68%	35,73%

Bilag 12c - fortsat: Lærernes arbejdstidsanvendelse

	Hhx					Hhx pct.						Htx					Htx pct.				
	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017		2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017
Samlet arbejdstid (excl. afviklet afspadsøring)	41.335	21.839	24.363	30.027	30.678						23.633	21.232	24.999	26.156	30.879						
Ferie m.v.	4.971	3.177	3.540	3.972	4.467						2.738	3.112	3.570	3.184	4.467						
Sygdom, barsel mv.	1.523	161	628	1.432	1.839						515	502	373	1.492	1.839						
Netto tid	34.841	18.500	20.194	24.623	24.372						20.380	17.617	21.055	21.480	24.574						
Indikator 1: Lærernes elevsamvær i for af lærerstyret undervisning	10.604	5.958	6.027	6.535	7.717	30,43%	32,21%	29,84%	26,54%	31,66%	6.176	5.073	5.715	5.998	7.650	30,31%	28,80%	27,14%	27,93%	31,13%	
Indikator 2: Lærernes andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål	365	257	313	604	749	1,05%	1,39%	1,55%	2,45%	3,07%	692	522	527	1.196	1.151	3,40%	2,96%	2,50%	5,57%	4,68%	
Indikator 1+2 i alt	10.969	6.215	6.340	7.139	8.465	31,48%	33,60%	31,39%	28,99%	34,73%	6.868	5.595	6.242	7.194	8.801	33,70%	31,76%	29,65%	33,49%	35,82%	
Indikator 1+2 excl. betalt middagspause						33,76%	36,03%	33,67%	40,58%	38,38%						36,14%	34,06%	31,76%	35,87%	38,33%	

Bilag 4: Personaleomsætning, fraværsprocent m.v.

Udviklingen i skolens personalesammensætning m.v. kan illustreres således:

	Årsværk					Tilgang antal ansatte					Afgang antal ansatte					Sygdomsfravær i dage					Sygdom i %				
	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020*	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017
Fastansatte undervisere	121,4	110,8	99,8	107,1	102,9	28	18 (29)	6	14	7	23	10	12	18	10	1318	626	610	946	1267	3,0	1,5	1,7	2,4	3,4
Timelærere	4,4	2,9	4,2	4,9	4,1	15	12	11	10	10	8	17	12	13	21	73	43	35	26	7	4,5	4,1	2,3	1,5	0,5
TAP-personale:																									
Værkstedssass.	7,3	6,2	5,1	5,1	5,6	3	6	1	0	1	2	3	1	0	2	31	12	20	27	4	1,2	0,5	1,1	1,5	0,2
Administration/It	28,8	29,4	29,9	29,5	30,0	6	5 (7)	1	3	7	5	6	1	3	7	441	126	659	311	496	4,2	1,2	6,0	2,9	3,8
Bygningsdrift/Pedel	8,5	7,6	6,6	6,7	6,8	4	0	1	0	0	2	1	0	1	0	134	106	67	82	15	4,3	3,8	2,8	3,4	0,6
Køkken	17,2	17,8	14,2	14,1	14,2	12	6 (9)	3	6	5	13	5	2	3	8	650	737	127	416	280	10,4	11,3	2,5	8,1	5,4
Rengøring	13,1	10,9	9,2	9,9	10,0	6	11	1	3	0	6	6	1	3	3	585	221	158	288	148	12,2	5,6	4,7	8,0	4,1
Øvrige	7,2	8,1	7,8	6,9	6,3	3	0	1	1	0	2	0	2	2	1	39	272	40	30	99	1,5	9,2	1,4	1,2	4,3
Ledelse	7,4	6,3	6,2	4,8	7,8	1	(1)	2	0	2	3	0	2	1	-	18	32	11	56	3	0,7	1,4	0,5	3,2	0,1
Øvrige	2,0	0,3	0,4	0,7	0,4	6	-	-	-	-	6	-	-	-	-	0	0	0	1	-	0,0	0,0	0,0	0,4	-
I alt	217,3	200,3	183,4	189,7	188,1	84	58 (75)	27	37	32	70	48	33	44	52	3.289	2.175	1.727	2.183	2.319	4,1	3,0	2,6	3,2	3,4
Heraf fastansatte undervisere med akademisk uddannelse	42,4	39,9	32,2	35,4	32,5	10	2 (12)	2	7	4	11	2	7	7	4	479	229	269	243	225	3,1	1,6	2,3	1,9	1,9
Heraf på sociale klausuler:																									
Værkstedsassistent	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-
Administration	4,5	3,8	4,9	4,4	4,1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	215	55	334	13	33	13,1	4,0	18,7	0,8	2,2
Pedel	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	3	7	56	4	8,5	0,4	1,0	7,7	0,5
Køkken	2,9	2,9	2,0	2,2	2,3	-	(1)	-	-	1	1	-	-	-	1	242	272	14	157	137	22,9	25,7	1,9	19,6	16,3
Rengøring	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-
Undervisere	0,0	1,0	1,0	1,0	1,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	3	23	4	-	-	0,8	6,3	1,1	-
Heraf omfattet af seniorpolitik incl. aldersreduktion	0,2	0,2	0,0	0,2	0,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										

*Tal anført for året 2020 i parentes viser samlet antal medarbejdere efter fusion.

Bilag 5: Ansatte på sociale klausuler

Antal ansatte

Sociale klausuler:	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Job på særlige vilkår	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fleksjob	9,72	9,75	9,88	9,50	10,82	11,55	14,26	13,77	14,20	11,89
Skånejob med løntilskud		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Revalidering		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Delvist uarbejdsdygtige		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jobtræning for dagpengemodtagere	0,10	0,07	0,28	0,90	-	-	-	0,58	-	0,94
Individuel jobtræning for dagpenge-modtagere		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jobtræning for kontanthjælpsmodtagere		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Individuel jobtræning for kontanthjælpsmodtagere/arbejdsprøvning	0,52	0,86	0,24	0,25	1,04	1,05	0,90	1,03	0,72	0,83
I alt	10,34	10,68	10,40	10,65	11,86	12,60	15,16	15,38	13,66	13,66

Bilag 6: Resultat af uddannelsessegmenter

Eud grundforløb

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	25.027.034	21.048.284	7.763.693			-3.784.943
2020	20.319.497	17.200.241	5.223.359			-2.104.103
2019	17.824.856	15.745.386	4.065.895			-1.986.425
2018	17.115.987	14.062.462	4.532.886			-1.479.361
2017	17.085.838	15.333.764	4.501.513			-2.749.439

Eud hovedforløb

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	19.787.622	17.834.182	3.571.552			-1.618.112
2020	19.873.729	17.869.303	3.370.515			-1.366.089
2019	18.872.090	17.201.767	4.208.917			-2.538.594
2018	17.788.954	17.193.659	3.918.720			-3.323.425
2017	17.215.935	16.471.873	4.608.078			-3.864.016

Erhvervsgymnasiale uddannelser

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	22.394.888	21.568.089	3.408.113			-2.581.314
2020	20.594.993	20.755.142	2.470.010			-2.630.159
2019	16.878.392	15.921.222	1.664.779			-707.609
2018	18.835.353	17.704.787	1.907.263			-776.697
2017	18.810.283	17.250.260	1.699.763			-139.740

Andre ungdomsuddannelser

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	3.118.794	3.690.523	2.081.970			-2.653.699
2020	2.810.063	2.438.230	451.283			-79.450
2019	2.282.184	2.402.220	664.393			-784.429
2018	2.493.813	2.079.717	916.100			-502.004
2017	2.355.716	1.413.588	919.781			22.347

Ungdomsuddannelser i alt

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	70.328.337	64.141.077	16.825.329			-10.638.069
2020	63.598.282	58.262.916	11.515.168			-6.179.802
2019	55.857.522	51.270.595	10.603.984			-6.017.057
2018	56.234.107	51.040.625	11.274.969			-6.081.487
2017	55.467.772	50.469.485	11.729.135			-6.730.848

Bilag 6 - fortsat: Resultat af uddannelsessegmenter

Voksen uddannelser

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	4.480.910	3.512.079	1.540.332			-571.501
2020	3.935.702	3.077.794	2.204.889			-1.346.981
2019	5.142.133	3.244.417	1.238.293			659.423
2018	5.379.867	4.155.246	837.467			387.154
2017	4.720.152	3.656.543	872.438			191.171

Indtægtsdækket virksomhed

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	2.222.546	1.481.695	87.321	500.692		152.838
2020	1.719.431	644.717	24.638	308.203		741.873
2019	1.735.280	642.334	180.627	258.180		654.139
2018	1.265.354	447.519	256.968	160.611		400.256
2017	994.300	396.211	101.694	130.255		366.140

Øvrige uddannelser

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	908.369	1.172.767	319.095			-583.493
2020	977.246	1.091.084	319.218			-433.056
2019	838.396	1.023.370	203.922			-388.896
2018	932.096	861.085	203.704			-132.693
2017	811.609	805.967	397.236			-391.594

I alt

	Indtægter kr.	Lønoms-kostninger kr.	Andre omkostninger kr.	Andre indirekte omkostninger kr.	Finansieringsom- kostninger kr.	Resultat kr.
2021	77.940.162	70.307.619	18.772.078	500.692		-11.640.227
2020	70.230.661	63.076.511	14.063.913	308.203		-7.217.966
2019	63.573.331	56.180.716	12.226.826	258.180		-5.092.391
2018	63.811.424	56.504.475	12.573.108	160.611		-5.426.770
2017	61.993.833	55.328.206	13.100.503	130.255		-6.565.131