



Himmerlands Erhvervs-  
og Gymnasieuddannelser



# ESG RAPPORT

2023

# INDHOLD



---

1

INTRODUKTION

---

2

HOVEDPUNKTER

---

3

E: MILJØ FORHOLD

---

6

S: SOCIALE FORHOLD

---

10

G: LEDELSE

---

13

OPFØLGNINGSPUNKTER

---



# INTRODUKTION

Kære kolleger, studerende og samarbejdspartnere.

Det er med stor tilfredshed, at jeg præsenterer jer for vores første ESG-rapport, som markerer vores skridt mod en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid som uddannelsesinstitution.

Vores institution spænder bredt, og vores ansvar som formidlere af kompetencer og viden samt facilitatorer af læring strækker sig til alle vores uddannelsesområder.

I vores 2028 strategi forpligter vi os til en række områder, der alle direkte eller indirekte berøres i denne rapport. Derfor er det vigtigt, at vores ESG-rapportering forstås som mere end bare tal og statistikker. Det er dokumentation for en proces, hvor vi identificerer områder, der kan forbedres.

På baggrund af de data og informationer der præsenteres, udarbejdes en omfattende opfølgingsplan, integreret i vores strategiske arbejde. Denne plan vil resultere i konkrete handlingsplaner i hver afdeling, så vi kan foretage de nødvendige ændringer.

Jeg vil derfor opfordre jer til at engagere jer i denne proces, så vi sammen arbejder mod at skabe en institution, der ikke blot uddanner og støtter en bred vifte af elever og kursister, men også viser vejen til bæredygtighed og ansvarlighed.

**ULF GIVSKOV BENDER**  
DIREKTØR





## OPGØRELSESPRAKSIS

Vi indsamler data til opgørelse af vores ESG-nøgletal fra vores udbydere, herunder for EL, varme og vandforbrug. Dataindsamlingen varierer afhængigt af udbyder og forbrugstype, og opgørelserne kan forekomme på daglig, månedlig eller årlig basis.

Det er vigtigt at bemærke, at én af vores adresser, Nordvestvej 4, ikke er inkluderet i vores opgørelse, da vi lejer denne adresse og ikke har adgang til forbrugsopgørelserne. Desuden er det ikke altid muligt at opnå præcise estimater for CO<sub>2</sub>-udledning, da vi ikke modtager disse oplysninger direkte fra vores udbydere. Derfor præsenterer vi ingen opgørelser af CO<sub>2</sub>-udledningsestimater

Vi indsamler også data om vores affaldshåndtering, herunder jern, træ, og madaffald. Dog kan vi kun opgøre den del af affaldet, der leveres til andre virksomheder og udnyttes der. Desværre opgør de kommunale affaldshåndteringer ikke vores samlede affaldsproduktion.

Vi sammenligner vores data med officielle opgørelser fra Energistyrelsen og andre relevante kilder for at sikre et pålideligt sammenligningsgrundlag. Det er også vigtigt at bemærke, at vores organisation har oplevet vækst de seneste år, hvilket kan påvirke vores forbrugsdata. Derfor fokuserer vi ofte på at sammenligne forbrug per kvadratmeter eller lignende benchmarks for at opnå mere retfærdige sammenligninger.

Denne åbenhed om vores opgørelsespraksis er afgørende for at sikre troværdighed og gennemsigtighed i vores ESG-rapportering og for at understøtte vores indsats for at forbedre vores bæredygtighedsindsats på en konstruktiv og effektiv måde.

## OVERORDNEDE PUNKTER

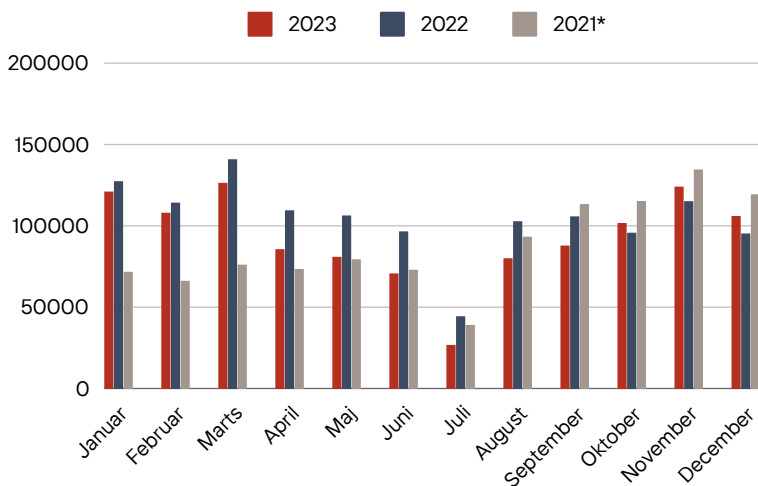
- **Varme- og EL forbruget er samlet set faldet pr. kvadratmeter sammenlignet med 2022**
- **Vandforbruget er steget sammenlignet med 2022**
- **Det samlede årsværk er faldet fra 229,4 til 226,4 fra 2022 til 2023**
- **Såvel tilgangen som frafaldet af ansatte har været lavere i 2023 end i 2021 og 2022**
- **Det samlede antal sygedage er faldet fra 3.374 i 2022 til 2.476 i 2023**
- **I 2023 besvarede 81% af HEG's ansatte på medarbejdertrivselsundersøgelsen**
- **Medarbejdernes vurderede tilfredshed er samlet set marginalt forbedret i 2023 sammenlignet med 2022**
- **Hypigheden af mobning på arbejdspladsen er uændret sammenlignet med de seneste to undersøgelser i 2018 og 2023**



## EL FORBRUG

I medio 2022 blev der implementeret tiltag for at minimere det generelle ressourceforbrug på vores forskellige adresser. I 2023 kan vi således se effekten af disse tiltag på et helt kalenderår. Her fremgår det, at **det overordnede elforbrug for organisationen er faldet med 13% siden 2022.**

### SAMLET EL FORBRUG 2021-2023



### FORBRUGS- OG PRODUKTIONSUDVIKLING 2019-2023

Parameter	2023	2022	2021*	2020*	2019
Forbrug i kWh	1.119.662	1.286.877	1.055.215	936.862	926.897
Bygningsareal i m <sup>2</sup>	49.877	49.877	48.252	41.717	36.442
Forbrug pr. m <sup>2</sup>	22,45	25,80	21,87	22,46	25,43
Indeks	88	101	86	88	100
Produktion i kWh	154.688	84.169	-	-	-

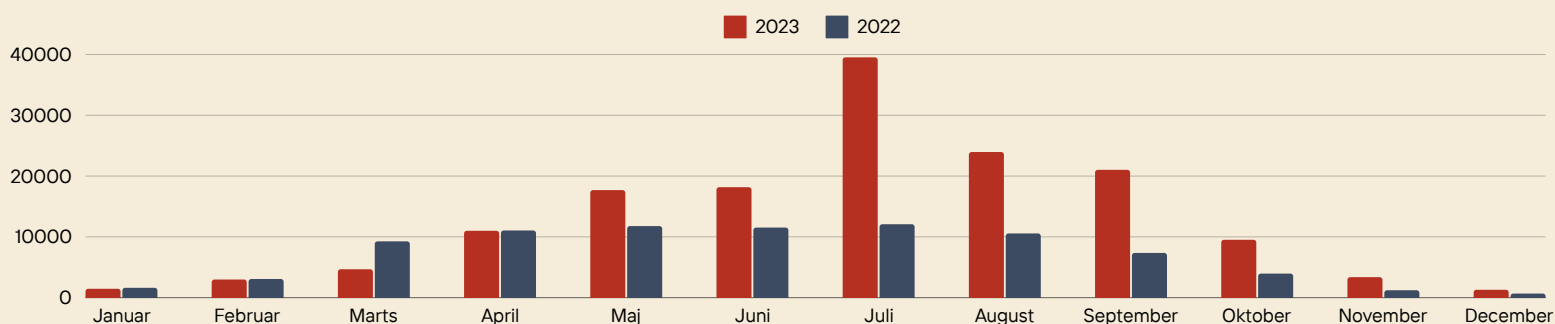
\*EL forbruget i 2020 og 2021 er påvirket af de periodevise nedlukninger grundet Covid-19

	Østre Blvd. 10C	Vølundsvej 18	Vølundsvej 20-23	Nordvestvej 3	Kirketoften 5-7	Bornholmsvej 3A	Bornholmsvej 3B
Bygningsareal i m <sup>2</sup>	31.683	1.676	3.802	5.114	6.604	499	499
Forbrug i kWh	732.854	36.740	35.803	104.181	176.635	18.583	14.861
Forbrug pr. m <sup>2</sup>	23,13	21,92	9,4	20,37	26,75	37,24	29,78
%-udvikling fra 2022	-12,3%	-22,8%	-57,4%	12,0%	-9,0%	2,0%	4,9%

## EL PRODUKTION

I maj - september 2023 har vi udvidet vores solcellenetværk med 150 kW på Østre Blvd. 10C og 50 kW på Kirketoften 7. Vi har hermed hævet vores samlede solcellenetværk fra 80 kW til 280 kW. Udvidelsen har gjort, at **vi har hævet vores elproduktion med 84% fra 2022-2023**

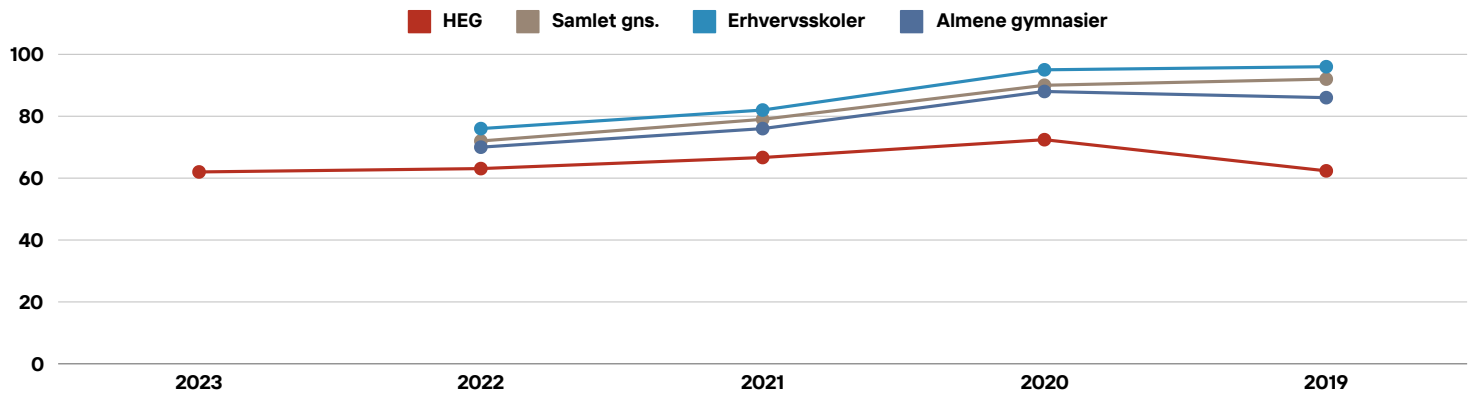
### SAMLET EL PRODUKTION FRA SOLCELLE ANLÆG I 2022-2023



## VARME FORBRUG

Det er positivt at se, at vores fokus og tiltag for at minimere organisationens varmeforbrug viser en tydelig effekt. Vores forbrug er faldet med 46 MWh i 2023 trods flere graddage. Det fremgår her af energistyrelsens opgørelser, at vi fortsat ligger et stykke under det gennemsnitlige forbrug pr. kvadratmeter for lign. institutioner.

### HEG's forbrug i kWh/m<sup>2</sup> sammenlignet med Energistyrelsens officielle opgørelser for institutioner under børne- og undervisningsministeriet



	2023	2022	2021	2020	2019
Forbrug i MWh	3.100	3.146	3.223	3.021	2.272
Graddage*	2586,2	2.548	2.822	2.895	2.500
Korrigeret forbrug i.h.t antal graddage i MWh	3.730	3.843	3.555	3.247	2.828
Varmeafgivelse til anlæg & rørføring **	499	499	484	417	364
Korrigeret forbrug excl. varmeafgivelse i MWh	3.231	3.345	3.071	2.830	2.464
Opvarmet areal i m <sup>2</sup>	49.877	49.877	48.353	41.717	36.442
Forbrug i kWh/m <sup>2</sup>	62,150	63,084	66,661	72,417	62,346
Forbrug pr. m <sup>2</sup> af korrigeret forbrug	0,0648	0,0671	0,0635	0,0678	0,0676
Indeks (Pr. m <sup>2</sup> af korrigeret forbrug)	<b>95,8</b>	<b>99,2</b>	<b>94,0</b>	<b>100,3</b>	<b>100,0</b>

\*Graddage måler, hvor koldt det har været i forhold til en reference-temperatur over tid. Herigennem vurderes varmeforbruget relativt til det reelle behov for opvarmning.

\*\*Iflg. Energirådgiver sættes varmeafgivelse til rør og anlæg skønsmæssigt til 10% af normalt års forbrug – svarende til 0,01 MWh pr. m<sup>2</sup>.

Foruden tiltag for at minimere vores ressourceforbrug, er det en erklæret målsætning at få omstillet vores varmekilder til udelukkende at bestå af fjernvarme. I 2023 har vi omstillet bebyggelsen på Kirketoften 7 i Hobro fra gas til fjernvarme.

# 87%

Af HEG's samlede opvarmede areal forsynes ved udgangen af 2023 via fjernvarme.

## VAND FORBRUG

I 2023 er institutionens samlede vandforbrug steget med 13% sammenlignet med 2022. Overordnet set ligger vores vandforbrug faktisk meget stabilt, men en øget aktivitet på flere af vores adresser har naturligt også øget ressourceforbruget på disse. Dette gælder for Bornholmsvej 3A og 3B i Hobro, hvor forbruget sammenlagt er steget fra 63 m<sup>3</sup> til 395 m<sup>3</sup>. Derudover er der taget nye skolehjemsbygninger i brug, mens et mindre tillæg også skyldes en ny SOSU-bebyggelse, der ligeledes er forbundet vores vandmålere og derfor bidrager til stigningen.

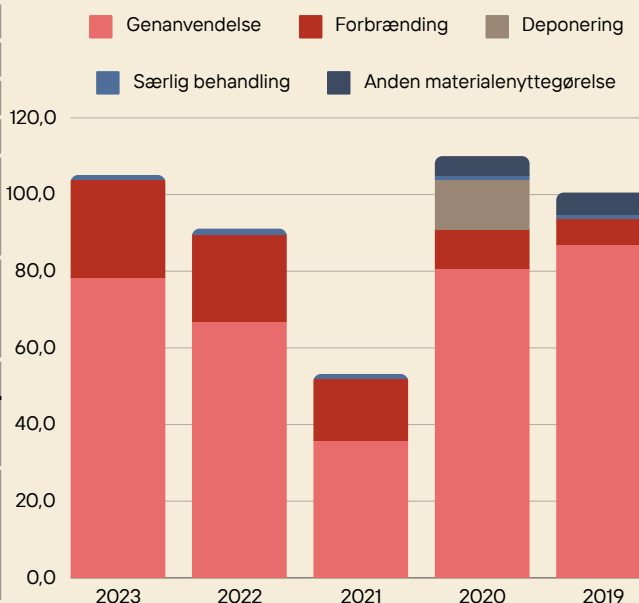
	2023	2022	2021	2020	2019
Forbrug i m <sup>3</sup>	8.352	7.399	6.493	5.727	5.811
Forbrug pr. m <sup>2</sup>	0,167	0,148	0,134	0,137	0,159
Indeks	105	93	84	86	100

## AFFALDSHÅNDTERING TIL VIRKSOMHEDER

Vi affaldssorterer i en række fraktioner, der løbende bliver udvidet i takt med at forskellige leverandører får nye muligheder for sortering. Vesthimmerlands forsyning afhenter og behandler langt størstedelen af vores daglige affald. Der opgøres dog ikke mængde på de forskellige fraktioner, som de afhenter. Vi har derudover aftaler med en lang række virksomheder, der modtager og får nytte af det affald vi producerer i forbindelse med vores forskellige uddannelser. Vores affaldsfraktion til disse virksomheder er steget siden 2021 og ligger i 2023 på 105,1 ton. Heraf genanvendes 75% mens 24% leveres til forbrænding og benyttes som brændsel til energifremstilling ved bl.a. Aars fjernvarme.

### Miljøstyrelsens opgørelse af HEG's affaldsleverance til virksomheder i tons

	2023	2022	2021	2020	2019
Genanvendelse	78,318	66,789	35,842	80,652	86,856
Forbrænding	25,480	22,690	16,290	10,185	6,940
Deponering	0	0,01	0	13,190	0
Særlig behandling (farligt affald)	0,92	1	1,06	1,62	1,3
Anden materialenyttegørelse	0	0	0	5	5,8
<b>Total</b>	<b>105,098</b>	<b>91,109</b>	<b>53,192</b>	<b>110,027</b>	<b>100,516</b>
Genanvendelsesprocent	75%	73%	67%	73%	86%
Genanvendelses- og forbrændingsprocent	99%	98%	98%	83%	93%



\*Vores største modtager (Vesthimmerlands forsyning) opgør IKKE den mængde affald, de modtager fra os, og indgår derfor ikke i nogle af ovenstående tal.



## ORGANISATIONSUDVIKLING

I 2023 er organisationens samlede årsværk faldet med 3,0 siden 2022. Det er første gang siden fusionen i 2020, at årsværket faldet. Det er de fastansatte undervisere, timelærernes, rengøringspersonalets og ledelsens årsværk, der er faldet i 2023. Imens har de resterende personalegruppers årsværk enten bibeholdt niveau eller steget. Af det samlede årsværk udgøres 5,1% 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.

### ÅRSVÆRK FORDELT PÅ ORGANISATIONEN 2019-2023

	Fastansatte undervisere	Timelærere	TAP* (samlet)	Værkstedsassistent	Administration og IT	Bygningsdrift og pedeller	Køkken	Rengøring	Øvrige TAP	Ledelse	Andet	I alt
2023	127,6	2	88,4	5,9	30,7	12	19,1	10,7	10,1	7,2	0,8	226,4
2022	129,5	3,9	87,3	5,3	30	11,8	18,2	12,3	9,7	8,2	0,5	229,4
2021	121,4	4,4	82,1	7,3	28,8	8,5	17,2	13,1	7,2	7,4	2	217,3
2020	110,8	2,9	80	6,2	29,4	7,6	17,8	10,9	8,1	6,3	0,3	200,3
2019	99,8	4,2	72,8	5,1	29,9	6,6	14,2	9,2	7,8	6,2	0,4	183,4

\*TAP (samlet) udgør det samlede teknisk-administrative personale på HEG. Dette omfatter; værkstedsassistent, administration og IT, bygningsdrift og pedeller, køkken, rengøring og øvrige TAP.

## ORGANISATIONENS TIL- OG FRATRÆDELSE

Sammenlignet med tidligere år viser 2023 en betydelig nedgang i det samlede antal af tilgange (64 sammenlignet med 86 i 2022 og 84 i 2021). Dette er det laveste antal tilgange siden fusionen i 2019, hvilket kan antyde en stabiliseret arbejdsstyrke efter en periode med større organisatoriske ændringer og rekruttering. På samme måde er afgang i 2023 på 55 ansatte lavere end i de foregående år, hvilket indikerer en forbedret evne til at fastholde eksisterende arbejdskraft.

### ORGANISATIONENS TIL- OG AFGANG 2019-2023

	Tilgang antal ansatte					Afgang antal ansatte				
	2023	2022	2021	2020	2019	2023	2022	2021	2020	2019
Fastansatte undervisere	22	28	28	29	6	20	25	23	10	12
Timelærere	7	14	15	12	11	10	11	8	17	12
TAP-personale (samlet):	35	39	34	17	8	25	38	30	21	7
Værkstedsass.	4	2	3	6	1	2	2	2	3	1
Administration/It	7	13	6	7	1	4	11	5	6	1
Bygningsdrift/Pedel	2	4	4	0	1	2	4	2	1	0
Køkken	17	11	12	9	3	13	11	13	5	2
Rengøring	4	6	6	11	1	3	8	6	6	1
Øvrige	1	3	3	0	1	1	2	2	0	2
Ledelse	0	1	1	1	2	1	2	3	0	2
Øvrige	0	4	6	-	-	0	3	6	-	-
I alt	64	86	84	75	27	55	79	70	48	33
Heraf fastansatte undervisere med akademisk uddannelse	6		10	12	2	5		11	2	7



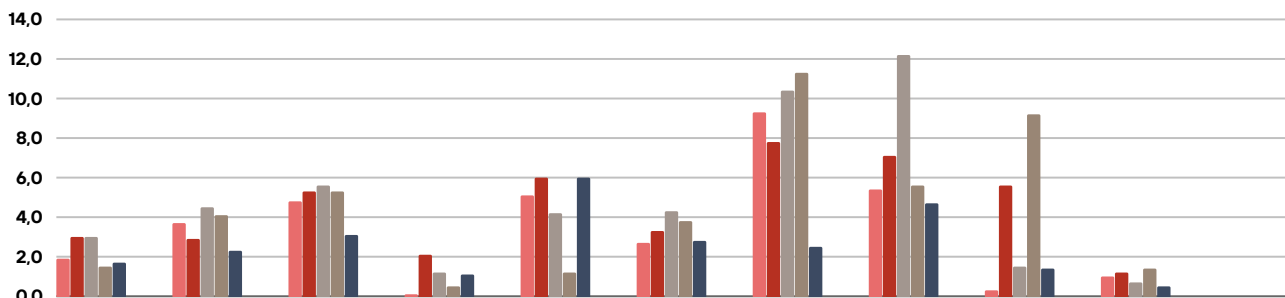


## SYGEFRAVÆR

I vores forskellige afdelinger lægger vi særlig vægt på at monitorere sygefraværet, idet det afspejler trivslen på arbejdspladsen. Vi erkender naturligvis, at visse afdelinger kan være mere udsatte for sygdomsudbrud i visse perioder, hvilket kan påvirke fraværstatistikkerne. Ikke desto mindre har vi et specifikt fokus på medarbejdere, der oplever gentagne korte sygeperioder, da disse kan være tegn på en underliggende mistrivsel på arbejdspladsen. **I 2023 er det samlede sygefravær faldet fra 4,0% af det samlede årsværk i 2022 til 3,0% i 2023.**

### SYGEFRAVÆRSPROCENT FORDELT PÅ ORGANISATIONEN 2019-2023

2023 2022 2021 2020 2019



	Fastansatte undervisere	Timelærere	TAP* (samlet)	Værksted assistenter	Administration og IT	Bygnings drift og pedeller	Køkken	Rengøring	Øvrige TAP	Ledelse	Andet	I alt
2023	1,9%	3,7%	4,8%	0,1%	5,1%	2,7%	9,3%	5,4%	0,3%	1%	0%	3%
2022	3%	2,9%	5,3%	2,1%	6%	3,3%	7,8%	7,1%	5,6%	1,2%	0%	4%
2021	3%	4,5%	5,6%	1,2%	4,2%	4,3%	10,4%	12,2%	1,5%	0,7%	0%	4,1%
2020	1,5%	4,1%	5,3%	0,5%	1,2%	3,8%	11,3%	5,6%	9,2%	1,4%	0%	3%
2019	1,7%	2,3%	3,1%	1,1%	6%	2,8%	2,5%	4,7%	1,4%	0,5%	0%	2,6%

## SYGEFRAVÆRSSTATISTIK 2023

I 2022 rettede vi særlig opmærksomhed mod sygefraværet blandt vores rengørings- og køkkenpersonale som en del af vores organisationsudviklingsrapport, da hhv. 4,7% og 3,3% af deres årsværk var udgjort af sygefravær fra ansatte med min. 5 perioders sygefravær på året. I 2023 er det en positiv udvikling, at denne andel er faldet til 2,6% for rengøringspersonalet. Dog er den modsat steget til 3,7% for køkkenpersonalet.

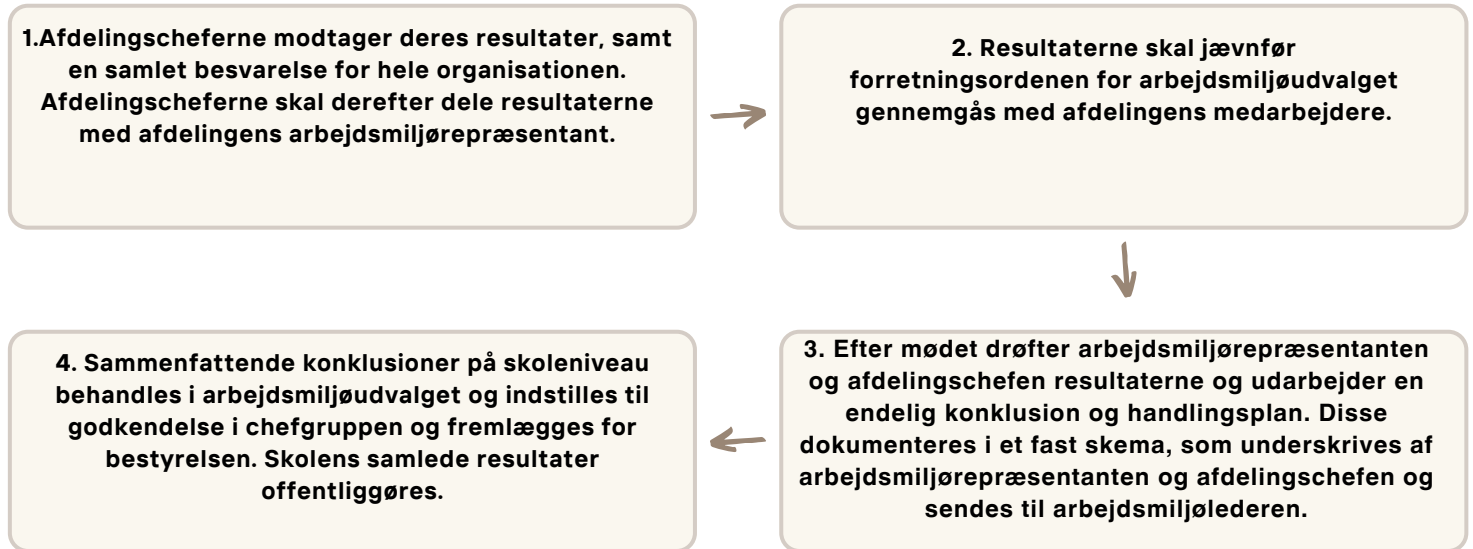
Medarbejder kategori	Korttidssyge: 1-30 dage			Langtidssyge: 30+ dage			Samlet sygefravær			Ansatte med 5+ perioders sygdom		
	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk	Antal personer	Antal sygedage	% af årsværk
Fastansatte undervisere	83	503	1,1%	6	374	0,8%	89	877	1,9%	13	201	0,4%
Timelærere	5	27	3,7%	0	0	0,0%	5	27	3,7%	0	0	0,0%
Værkstedsassistent	1	2	0,1%	0	0	0,0%	1	2	0,1%	0	0	0,0%
Administration	23	196	1,7%	4	379	3,4%	27	575	5,1%	8	220	2,0%
Pedel/bygningsdrift	8	62	1,3%	1	67	1,4%	9	129	2,7%	1	22	0,5%
Køkken	21	137	2,1%	4	480	7,3%	25	617	9,3%	7	246	3,7%
Rengøring	9	46	1,2%	2	164	4,2%	11	210	5,4%	2	100	2,6%
Ledelse	6	27	0,3%	0	0	0,0%	6	27	1,0%	0	0	0,0%
TAP øvrige	1	12	1,0%	2	0	0,0%	3	12	0,0%	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>1.012</b>	<b>1,2%</b>	<b>19</b>	<b>1464</b>	<b>1,8%</b>	<b>176</b>	<b>2.476</b>	<b>3,0%</b>	<b>31</b>	<b>789</b>	<b>1,0%</b>
<b>Heraf sociale klausuler</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>0,8%</b>	<b>4</b>	<b>347</b>	<b>8,3%</b>	<b>7</b>	<b>379</b>	<b>9,1%</b>	<b>2</b>	<b>190</b>	<b>4,6%</b>



## MEDARBEJDERTRIVSELSUNDERSØGELSE

I Oktober 2023 blev der for hele organisationen udført medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU). Heri indgår også en arbejdspladsvurdering (APV). Undersøgelsen har indtil nu været udført hvert tredje år, men for at øge fokus på trivslen, er det vedtaget at foretage undersøgelsen årligt. I 2023 besvarede 197 medarbejdere undersøgelsen, svarende til en svarprocent på 81%

### Organisatorisk evalueringsproces



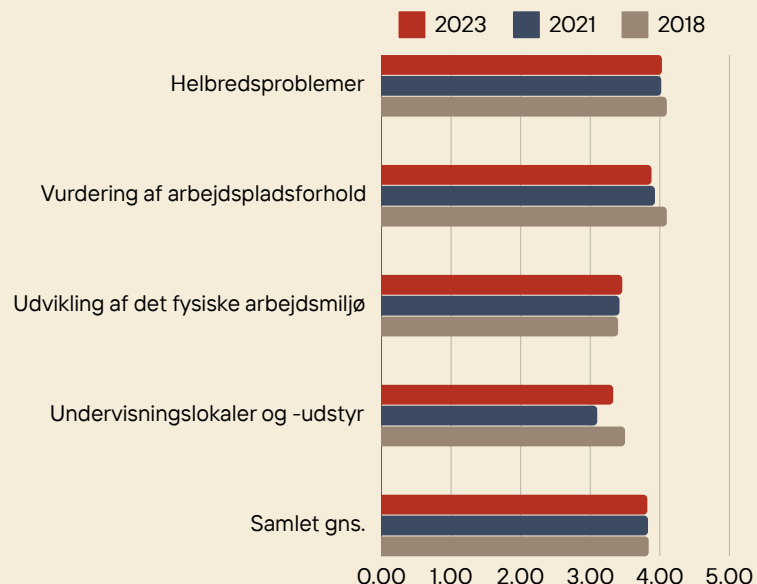
### Det fysiske arbejdsmiljø (APV)

Tilfredsheden med det fysiske arbejdsmiljø er relativ høj og på niveau med resultatet fra MTU 2021. Områderne "Fysisk arbejdsmiljø" og "vurdering af arbejdspladsforhold" scorer begge over 3,8 i gennemsnit ud af 5 point. Men når det er sagt, oplever flere af medarbejderne problemer af forskellig slags. På spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne er utilfredse med det fysiske arbejdsmiljø, svarer 27% i høj eller meget høj grad. Det kendetegner det fysiske arbejdsmiljø, at problemerne er meget forskellige fra afdeling til afdeling og afhængige af arbejdskrav og -miljø. Fx peger afdelingernes gennemgang af MTU 2023 på tunge løft som et problem i bygningsdrift, dårlig ventilation og støj i elev/kursist-afdeling og ledelses/støtte-team, manglende inventar/udstyr i TBT og temperatur på GYM Aars.

### Svarprocent



### Evaluering af det fysiske arbejdsmiljø





## MEDARBEJDERTRIVSELSUNDERSØGELSE

### Trivsel

Overordnet set er der en positiv udvikling i MTU 2023 i forhold til 2021. På 18 områder ud af 31 viser MTU 2023 fremgang i forhold til MTU 2021. Fremgangen her spænder fra 1 % til 17 % med et gennemsnit på 6 %.

For 5 områder ud af de 31 er der status quo. Det vil sige med samme score som i MTU 2021.

For de resterende 8 områder ud af 31 er der tale om en negativ udvikling fra MTU 2023 til MTU 2021. Tilbagegangen her spænder fra -1 % til -23 % med et gennemsnit på 7 %.

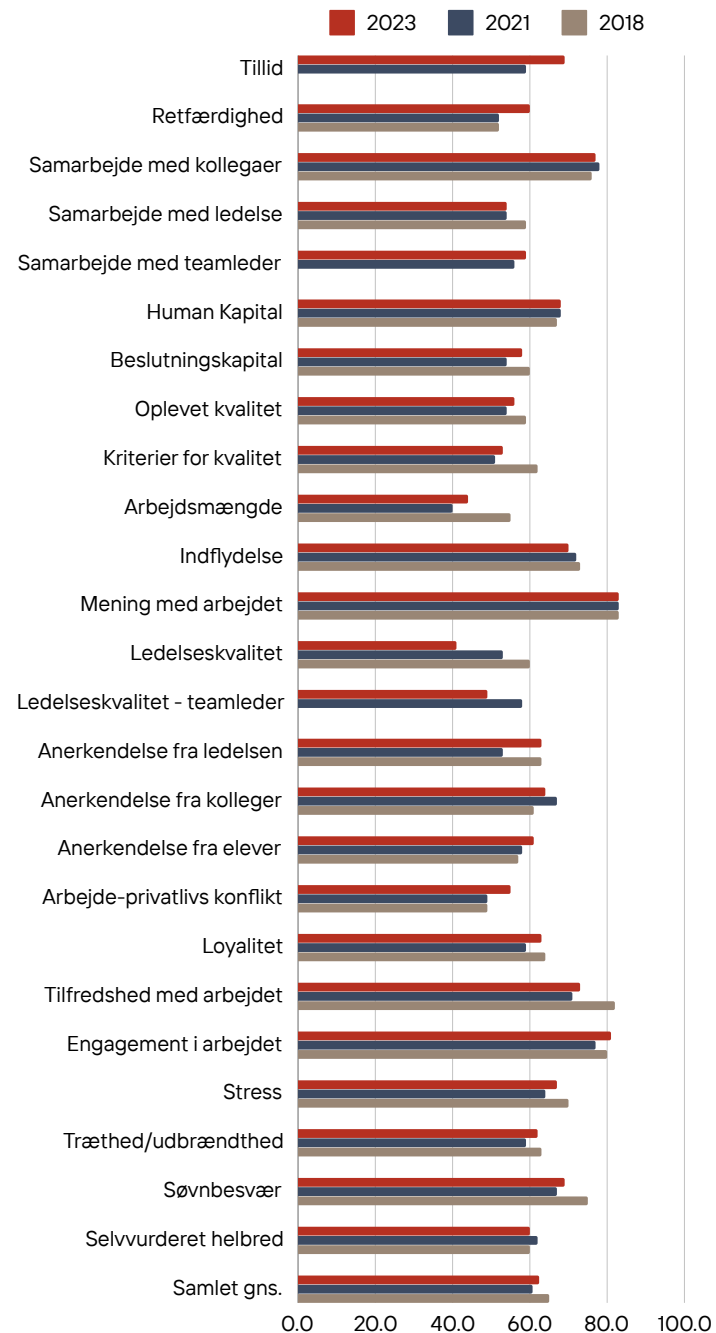
Det er yderst positivt, at områderne "Mening med arbejdet", "Engagement i arbejdet", "Indflydelse" samt "Samarbejde med kollegaer" alle kommer ud med en score på over 70. Udviklingen fra MTU 2021 til MTU 2023 er også meget positiv for områderne "Tillid", "Anerkendelse fra ledelsen", "Retfærdighed" og "Arbejde-privatlivs konflikt", der alle har fået en fremgang i scoren på mellem 5 og 10.

Omvendt er det ikke tilfredsstillende, at områderne "Ledelseskvalitet", "Arbejdsomængde", "Ledelseskvalitet-teamleder", "Kriterier for kvalitet" samt "Samarbejde med ledelse" alle får en score under 55.

Dertil kommer, at områderne "Ledelseskvalitet" og "Ledelseskvalitet-teamleder" har haft en markant negativ udvikling i scoren på henholdsvis 12 og 9.

I afdelingernes gennemgang af MTU 2023 peger medarbejderne på en række problemstillinger, som kan forklare de negative tendenser. Overordnet set oplever medarbejderne på tværs af afdelingerne et stort arbejdspress forårsaget af arbejdsomængde, store holdstørrelser, skæv arbejdsfordeling og uhensigtsmæssig fordeling af arbejdsopgaver i enkelte Teams. Der peges også på, at det nævnte arbejdspress medfører mindre tid til f.eks. kompetenceudvikling, manglende anerkendelse og en arbejds-privatlivskonflikt.

### Trivselsindikatorer



### Mobning på arbejdspladsen

Ved MTU 2023 angav 29 medarbejdere at have været vidne til, at ansatte er blevet udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Det er således på samme niveau som MTU 2021. Medarbejdere opfordres til at kontakte deres afdelingschef, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis man oplever, at mobning finder sted. **Desuden er der i 2022 etableret en whistleblower-ordning på skolen, hvor man også har mulighed for at henvende sig anonymt.**

### Andel, der har været vidne til mobning på arbejdspladsen i indeværende år:





## 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 ledelsesudviklings samtale 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.





## BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

Bestyrelsen bestod i 2023 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
- Lise Bak - Arbejdsgiverne - lokalafdeling Himmerland
- Ole Grøn - Dansk Maskinhandlerforening - Region Nordjylland
- Marian Aagaard - Kost- og Ernæringsforbundet - Himmerland
- Vakant - HK Nordjylland
- Morten Andersen - 3F - Vesthimmerland

### Medarbejderrepræsentanter:

- Morten G. Svendsen - medarbejderrepræsentant
- Michael Frederiksen - medarbejderrepræsentant
- Morten Gravgaard - [tilforordnet](#)
- Kim Byrial Korsgaard - [tilforordnet](#)

**Antal bestyrelsesmedlemmer: 13**  
**%-del kvinder: 31%**

**Antal ledelsesmedlemmer: 8**  
**%-del kvinder: 25%**

### Elevrepræsentanter:

- Mark Jerup Dolmer - elevrepræsentant
- Suruthy M. Udayakumar - elevrepræsentant

## Whistleblowerordning

I 2022 etablerede bestyrelsen i samarbejde med ledelsen en whistleblowerordning med det formål at sikre beskyttelse af medarbejdere i tilfælde af krænkelser eller lignende på arbejdspladsen.

Siden etableringen 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 2023 blev der rapporteret tre sager til Datatilsynet.



## TILSYNSOVERSIGT 2023

Det er en generel kvalitetsmæssig strategi, at vi stræber efter at forebygge og udvikle frem for at problemløse. Derfor arbejder vi proaktivt med den årlige tilsynsplan og benytter såvel de rutinemæssige som tematiserede årlige kvalitetstilsyn som en mulighed for at forbedre vores institution.

### Følgende tilsyn har været startet, i gang eller afsluttet i 2023:

#### 1. Tilsyn med 26 timers undervisning ugentligt på grundforløb

- Afsluttet den 1. juni 2023.

#### 2. Tilsyn med administrationen af det fleksible klasseloft for skoleåret 2022 – 2023

- Afsluttet den 20. februar 2023.

#### 3. Tilsyn med kostafdelinger på erhvervsuddannelsesinstitutioner

- Tilsynet startede den 27. september 2023.

#### 4. Undersøgende tilsyn med prøveafleggelse, herunder særlige prøvevilkår i dansk A i sommerterminen 2022 HHX Hobro

- Afsluttet den 21. april 2023.

#### 5. Prædiktivt eftersyn af institutionens gældsfaktor

- Eftersyn afsluttet.

#### 6. Risikobaseret kvalitetstilsyn på det gymnasiale område 2022/23

- Modtaget opmærksomhedsbrev den 1. maj 2023.

#### 7. Undersøgende tilsyn om erhvervsskolernes fælles pædagogiske og didaktiske grundlag

- Tilsynet startede den 22. februar 2024, men indgår i 2023 tilsynsplanen fra STUK.

#### 8. Undersøgende tilsyn med bestyrelsesuddannelseskravet på institutioner for erhvervsrettet uddannelse

- Tilsynet startede den 28. september 2023.



Efter gennemgangen af ESG-rapporten er følgende områder blevet identificeret som fokusområder, der kræver yderligere opfølgning:

**Bygningsvedligeholdelse:** I tråd med den tidligere facilitetsrapport udgivet i 2023, har vi besluttet at implementere årlige bygningsrunderinger på alle institutionens bygninger. Som en yderligere foranstaltning vil arbejdspladsvurderingerne blive inkorporeret som et fast element under disse runderinger for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

**Ledelseskvalitet:** På baggrund af den relativt lave evaluering af organisationens ledelseskvalitet i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen i 2023, vil vi gennemføre en undersøgelse af ledelseskvaliteten i vores organisation. Målet er at identificere specifikke behov og eventuelle mangler, som medarbejderne i forskellige afdelinger og arbejdsområder oplever, for derigennem at kunne implementere målrettede forbedringer.

**Forebyggelse af mobning:** Vi vil intensivere vores indsats for at forebygge mobning på arbejdspladsen ved bl.a. at fremme brugen af vores whistleblowerordning, som indtil nu ikke har haft oprettet nogle sager. Gennem aktiv kommunikation og dialog vil vi skabe større opmærksomhed om muligheden for at benytte denne ordning som et sikkert redskab til at adressere og håndtere eventuelle tilfælde af mobning eller andre former for krænkelser på arbejdspladsen.

**Sygefravær og trivsel:** Ligesom i 2022 ses der fortsat en betydelig procentandel af det samlede årsværk for køkkenpersonalet, der i 2023 udgøres af sygefravær fra ansatte med minimum 5 sygeperioder (3,7%). Der vil derfor fortsat være fokus på dette område, særligt med henblik på at styrke personalets trivsel.

