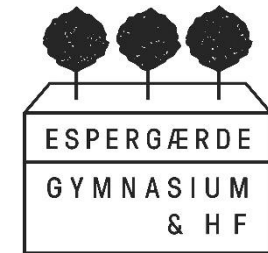


Espergærde Gymnasium og HF
Gymnasievej 2
3060 Espergærde



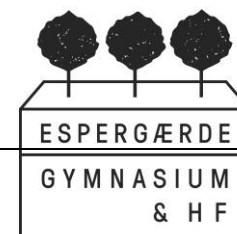
EG Bestyrelsesmøde

Mødet afholdes d. 5/12 2017 kl. 18.00 til ca. 21.00 på lærerværelset.

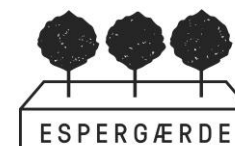
Der vil være en let anretning i forbindelse med mødet.



Dagsordenspunkt	Sagsfremstilling	Beslutning (referat).
1. Velkomst.	Afbud: Thomas Bak, Jens Dolin, Mads Hasselgaard, Arne Ullum er forsinket.	Bestyrelsen sagde tak til Henrik Arbo-Bähr for et godt arbejde i bestyrelsen, og vil være repræsenteret ved AB's reception på lærerværelset kl. 14.00 d. 12/1 2018.
2. Godkendelse af dagsorden og referat .	Der ønskes et punkt 9 omkring elevrepræsentationen	Godkendt
3. Meddelelser a. Afholdte aktiviteter b. Landsrektormødet c. Ny ledelsesorganisering d. Registrering af EG's reelle ejere e. Bilag 1	Ad a. EG har igen i år afholdt fødselsdag med Galla. 36 kvadriller deltog i den store Lancierskonkurrence, og lærerkvadrillerne tabte igen i år! En superflot fest, med mange glade og flot festklædte unge. Danmarks største MUN, EGMUN, blev igen i år åbnet i FN byen, hvor ca. 300 unge deltog i åbningsceremonien. EGMUN blev igen i år afviklet snorlige af et effektivt arrangementsudvalg, der i år nød godt af 'opvarmningsarrangementet' MUNior, der skabte en stor interesse for EGMUN blandt førsteårseleverne. Ad b. På årets landsrektor fik Danske Gymnasier en ny formand, da Birgitte Vedersø fra Gefion blev valgt som ny formand. Ad c. AB går på pension pr. 31/12-17 og LH slutter i ledelsen pr. 30/6-18. I den forbindelse har ledelsen set på, hvilke kompetencer vi skal have dækket via nyansættelser. Mht. økonomi har mange gymnasiet konkluderet, at opgaven efterhånden er blevet så kompleks, at den kræver en økonomiuddannet person. Da dette arbejde ikke udfylder et helt årsværk, deler skoler disse økonomiansvarlige mellem sig (en økonomiansvarlig kan have 2-4 skoler). Det administrative fællesskab EG er medlem af (Gymnasiefællesskabet eller GF), er i gang med at oprette denne funktion. Dvs., at GF vil ansætte et antal økonomipersoner, der kan varetage dette arbejde for skolerne. Ledelsen har besluttet, at EG fremover	Taget ad notam.



	skal have løst skolens økonomi ved hjælp af et samarbejde mellem rektor, økonomisekretær, og en økonomiuddannet person fra GF. Rektor har drøftet dette med bestyrelsesformanden, som bifalder løsningen. Som afløsning for AB og LH, ansættes Ulla Overgaard (nuværende lærer på EG) og Lars Jensen (nuværende pædagogisk leder på Efterslægten). Ad d. På baggrund af et nyt EU-direktiv har folketetinget vedtaget, at også selvejende institutioner under staten skal registrere deres 'reelle ejere' hos erhvervsstyrelsen (Lov 262 af 16. marts 2016 § 12). Det betyder, at alle bestyrelsens stemmeberettigede medlemmer skal lade sig registrere hos erhvervsstyrelsen med navn og personnummer. EG forestår registreringen, ligesom vi også fjerner registreringen igen ved udtrædelse af bestyrelsen (bilag 1). Kopier af bilag 1 vil blive uddelt til underskrift på mødet.	
4. Budgetopfølgning 2017 bilag 2-3	AB gennemgår budgetopfølgning (bilag 2) med kommentarer (bilag 3).	Godkendt.
5. Budgetprognose 2018-2021 Bilag 4-6	AB gennemgår budget 2018 inkl. budgetprognose frem til 2021 (bilag 4) med tilhørende likviditetsbudget (bilag 5) samt kommentarer til begge (bilag 6).	Godkendt. Prognosen har en række usikkerheder, men det vakte glæde, at den ser fornuftig ud under de valgte forudsætninger. Bestyrelsen opfordrer ledelsen til at reducere likviditeten, da denne er for høj for et gymnasium.
6. MTU 2017 Bilag 7	Vi har gennemført vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse her i efteråret 2017 (bliver gennemført hvert andet år). Vi bruger 'professionel kapital' som aftalt i samarbejdsudvalget. Undersøgelsen er faldet dårligere ud i år end den plejer (bilag 7). Således er vi gået tilbage på stort set alle parametre. Undersøgelsen har været oppe i pædagogisk råd (møde med alle lærere), der bl.a. peger på reformimplementering i kombination med effektiviseringer	Rektor gennemgik MTU'en. Det er vigtigt at bemærke, at trods tilbagegangen, ligger EG fornuftigt i den øvre ende i benchmarkingen. Dette betyder naturligvis ikke, at vi ikke skal tage den alvorligt, og derfor har SU også vedtaget en anderledes proces for bearbejdningen af MTU'en. Således skal de tre



	(som en konsekvens af finansloven) som årsager til det dårlige resultat. Undersøgelsen har også været oppe til et benchmarkmøde med de 19 deltagende skoler. I benchmarken ligger EG mellem de 4-6 bedste skoler alt efter hvilket spørgsmål der sammenlignes. Undersøgelsen skal nu igennem samarbejdsudvalget, der skal vedtage tiltag på baggrund af resultatet.	personalegrupper (TAP, lærere og ledelse) udpege de områder i deres besvarelser, som de finder mest relevante at få fokus på. Herefter skal grupperne formulere handlingsorienterede forslag til, hvad der kan gøres for at bedre tilfredsheden på de udvalgte områder. Herefter vedtager SU de endelige handlinger.
7. Optimering af udbytte ved de to byggerier (idrætsby og N-hus) Bilag 8	Der er fremsat ønske om, at rektor over de kommende to møder orienterer om implementeringsplanerne for byggerierne, for så vidt angår de ikke økonomiske gevinster som EG forventes at få ved de bygningsmæssige udvidelser. På dette møde fremlægges baggrunden for byggerierne, samt de umiddelbare fordele ledelsen ser at byggeriet kan give. Tegninger af N-husbyggeriet er fremlagt i bilag 8.	Rektor redegjorde for baggrunden for byggerierne, nemlig mangel på faciliteter i naturvidenskab og idræt. Selvom dette er baggrunden, vil ledelsen udarbejde et notat, der forholder sig til hvilke andre potentialer for EG's strategi, de to byggerier indeholder, og hvordan disse potentialer kan målsættes, forløses og evalueres. Notatet følges på de kommende bestyrelsesmøder.
8. Datoer for kommende møder og underskrift af referat.	Kommende mødedatoer: Mødedatoer i foråret 2018 er d. 21/3 og 12/6 – begge dage kl. 18-21. Diverse dokumenter underskrives.	Da der er folkemøde i uge 24, flyttes junimødet til torsdag d. 7/6 kl. 18-21.
9. Elevrepræsentation	Eleverne ønsker, at deres to næstformænd kan komme på skift til bestyrelsesmøderne.	Ønsket blev imødekommet, men formelt er der kun to repræsentanter for eleverne i bestyrelsen: Elevrådsformanden og den ene næstformand.
10. Evt.	Bestyrelsesseminar	Rektor og Jens finder datoer for seminaret, så bestyrelsen kan få dem i kalenderen hurtigst muligt. Det er også rektor og Jens, der fremlægger program og rejsemål senest til næste bestyrelsesmøde.



Referat godkendt:

Olive Wagner

Andreas Løvengreen

Kirsten Birkving

Mads Hasselgaard

Jens Dolin

Thomas Bak

Arne Ullum

Thomas Lykke Pedersen

Hannah Bilbo

Jacob Holmkær Vrist

Henrik Arbo-Bähr

Henrik B. Bæch



Registrering af reelle ejere på Espergærde Gymnasium og HF

Vi er af Erhvervsstyrelsen blevet pålagt at registrere Espergærde Gymnasium og HF's reelle ejere.

Det betyder, at Espergærde Gymnasium og HF's bestyrelse skal indberettes hos virk.dk med navn og cpr nr. Dette gælder dog kun for medlemmer med stemmeret.

I den forbindelse skal vi bede dig skrive dit fulde navn og cpr nedenfor, så skolen snarest kan indberette dette. Når du udtræder af bestyrelsen, fjerner vi registreringen af dig igen.

Du vil i din private e-boks modtage besked, når vi har registreret dig, såvel som når vi har fjernet registreringen igen.

Navn: _____

Cpr: _____

Budgetopfølgning 2017

	Budget 2017	Regnskab 2017 Prognose	Regnskab 2016	Regnskabsprognose ÷ Budget 2017	Regnskabsprognose ÷ regnskab 16
Indtægter					
Tilskud	85.212	85.864	88.214	652	-2.350
Øvrige indtægter	991	1.336	1.342	344	-7
Indtægter i alt	86.203	87.199	89.556	996	-2.357
Undervisningens gennemførelse					
Løn	50.924	51.379	51.221	455	158
Pension	8.193	8.236	8.280	42	-44
Regulering feriepenge+skyldig løn	-200	-400	-176	-200	-224
Refusion	-400	-650	-436	-250	-214
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	58.517	58.565	58.889	47	-324
Afskrivninger	228	128	151	-100	-23
Undervisningsmidler	2.500	2.500	2.305	0	195
Elevaktivitet -ekskursioner, studierejser, fester m.m.	1.664	1.742	1.589	78	154
Personale møder, kurser og eksamen og projekter	2.732	2.646	1.621	-86	1.025
<i>Heraf Efteruddannelse</i>	596	550		-46	550
<i>Heraf personalecomputere</i>	1.300	1.314		14	1.314
Indbetaling til AUB, flexjobordning og barselsfonden	750	893	641	143	252
Øvrige udgifter i alt	7.646	7.781	6.155	135	1.626
Undervisningens gennemførelse i alt	66.391	66.474	65.195	83	1.279
Ledelse og administration inkl. markedsføring m.m.					
Løn inkl. bestyrelses honorar	6.026	6.025	6.207	-1	-182
Pension	837	887	825	50	62
Regulering feriepenge	0	0	17	0	-17
Refusion	0	-185	-28	-185	-157
Refusion	-108		-13	-108	13
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	6.755	6.728	7.008	-243	-294
Øvrige udgifter i alt	1.524	1.387	1.504	137	-117
Indbetaling til AUB m.m.	31	31	37	0	-6
Øvrige udgifter i alt	1.492	1.387	1.505	-105	-117
Ledelse og administration i alt	8.247	8.115	8.513	-348	-411
Bygning+aktiviteter m. særlig tilskud					

Budgetopfølgning 2017	Budget 2017	Regnskab 2017 Prognose	Regnskab 2016	Regnskabsprognose ÷ Budget 2017	Regnskabsprognose ÷ regnskab 16
Løn	2.537	2.487	2.342	-50	145
Pension	394	352	348	-42	4
Regulering feriepenge	0	0	7	0	-7
Refusion	-27	-43	-14	-16	-29
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	2.904	2.796	2.683	-108	113
Afskrivninger	1.920	2.004	2.024	84	-20
Indbetaling til AUB og flexjobordning m.m.	27	21	19	-6	2
Inventar m.v.	1.320	1.385	1.191	65	194
<i>heraf renovering af N-hus</i>	1.120	947		-173	947
Forsyning og renovation	830	931	859	101	72
Indvendig og udvendig vedligeholdelse	2.826	2.513	2.491	-313	22
<i>heraf renovering af N-hus</i>	1.214	1.533		319	1.533
Ejendomsdrift i øvrigt	200	384	244	184	140
Ejendomsskat	651	598	609	-53	-11
Rengøring	160	148	155	-12	-7
Selvforsikring	220	55	16	-165	39
Øvrige udgifter i alt inkl. aktiviteter med særlige tilskud	6.234	6.036	5.584	-198	452
Bygning i alt	11.059	10.837	10.291	-222	546
Driftresultat	506	1.773	5.557	1.483	-3.784
Finansielle poster opgjort som nettoindtægter					
Renteindtægter m.v.	116	82	199	-34	-116
Kursregulering			234	0	-234
Realkredit renter og bidrag	-822	-833	-980	-11	147
Øvrige finansielle omkostninger	-13	0	-7	13	7
Kursregulering	-40	-60	-30	-20	-29
Finansielleposter i alt	-759	-810	-585	-51	-226
Resultat					
Resultat før ekstraordinære poster	-252	963	4.972	1.432	-4.009
Ekstraordinære indtægter	105	105	69	0	36
Ekstraordinære udgifter	-16	-16	-13	0	-4
Overskud efter ekstraordinære poster	-163	1.052	5.029	1.432	-3.976

Kommentar til budgetopfølgning

Det forventede resultat på ca. 1 million ligger en del over det budgetterede budgettet.

Forklaringen ligger i at vores tilskud kommer til at ligge godt 652.000 over budgettet

Øvrige indkomster ligger også en del over det budgetterede. Det skyldes tilskud fra Fonde er steget markant – bl.a. som følge af et Erasmus projekt etableret i løbet af året.

Derudover kan nævnes, at det afsatte beløb til at dække vores andel af selvforsikringen 220.000 heldigvis ikke er brugt.

Detaljer:

1. Tilskud

Budgettet er beregnet med basis i de udmeldte tekster og den elevprognose, jeg har udarbejdet.

Usikkerheden i elevprognosen skyldes, at det ikke præcist kan forudses, hvor stort frafaldet er og i sammenhæng hermed, hvor meget vi kan fylde klasserne op.

Det faktiske elevtal overstiger elvbudgettet med 3 elever i forårsopgørelsen og 11 i efterårsopgørelsen.

Det vigtigste taxameter undervisningstaxametret stiger med 30.443 pr. stx-elev og 35.931 på HF-elev i forårssemesteret og tilsvarende 21.597 og 25.489 i efterårssemesteret.

Samlet ligger undervisningstaxameteret 326.000 over det budgetterede.

En anden vigtig faktor er det, der kaldes dispositionsbegrænsning, som er et beløb ministeriet trækker i løbet af året. Her havde jeg på grundlag af tidligere erfaringer sat beløbet til 300.000. Det blev så kun til godt 78.000.

2. Løn

Lønudgiften på undervisningsområdet ligger 455.000 over det budgetterede.

Det skyldes flere ting:

- Udbetaling af skyldig ferie (primært til lærere på barsel) 76.000
- Flere skriftlige censorer ca. 40.000
- Mere udbetalt merarbejde ca. 36.000
- Fordelingen af decentral løn lidt større end budgetteret. Desuden en anden fordeling på engangs-kontra varige tillæg end forventet ca. 79.000
- Eksamensvagter delvis som følge af ompostering 136.000
- Desuden ekstra vikarer som følge af flere på barsel end forudset.

De lønbaserede omkostninger ligger på niveau med budgettet, hvilket skyldes, at lønstigningen modsvares af et fald i skyldig løn og øgede refusioner grundet de barslende.

3. Efteruddannelse

Er en lidt speciel post fordi man politisk har givet et betydeligt tilskud på kr.167.089 til dækning af ekstra uddannelse i tilknytning til reformen.

For at få det fulde tilskud, skal vi bruge de ca. 167.089 mere end, vi har brugt til efteruddannelse pr. elev i

årene 2014-2016. Det betyder, vi skal op på det budgetterekriterier de tal.

Det kan vi komme ved at overføre udgifter til faggrupperejser, som har et klart efteruddannelsesperspektiv til posten efteruddannelse. Faggrupperejser udgør ca. 35.000 kr.

Når jeg gør så meget ud af det er det fordi, ministeriet kræver, at bestyrelsen ved årets slutning skriver under på, at efteruddannelsesmidlerne er anvendt i overensstemmelse med de fastsat kriterier:

Puljen fordeles til skolerne, for at skolen kan opfylde følgende mål i reformen:

- ☐ Elevernes styrkede faglige kundskaber og dannelse.
- ☐ Mere målrettede og afklarede videreuddannelsesvalg.
- ☐ Styrket matematik-, naturvidenskabs- og sprogindsats.
- ☐ Styrkelse af fremadrettet og systematisk evalueringspraksis på skolen.
- ☐ Udvikling af elevernes brede faglige kompetencer, særligt styrket demokratisk forståelse, elevens digitale, innovative, globale kompetencer samt karrierekompetencer.
- ☐ Styrkelse af studieretningsprojektet og udvikling af samspil mellem fag.
- ☐ Styrkelse af elevernes skriftlige kompetencer.
- ☐ Udviklingen af hf's særlige profil, særligt professionsrettede initiativer som projekt- og praktikforløb i fagpakkerne.
- ☐ Udvikling af undervisningen i nye og særligt fornyede fag.
- ☐ Et særligt kompetenceløft i faget informatik.
- ☐ Ledelse af forandringsprocesser og pædagogisk ledelse.

Og overstiger det gennemsnitlige efteruddannelsesindsats pr. elev 2014-16 med det tildelte beløb.

Det bliver noget med en tro og love erklæring, der udsendes i slutningen af året.

Det kan tilføjes, at operationen med tildeling af midler og krav til at der bruges de mange penge fortsætter de kommende år.

4. Forsyning og renovation

Stigningen i udgifter i forhold til 2016 er ikke udtryk for, at energiforbruget er steget. Forbruget af både el og vand er faldet. Årsagen hænger i stedet sammen med periodiseringen af varmeudgiften i 2016.

5. Ejendomsdrift i øvrigt

Overskridelsen her hænger sammen med, at vores samarbejdspartner i Roskilde har konteret anderledes end vi plejer. Vi vil efterfølgende omkontere største delen af udgifterne.

Af større poster kan nævnes Energimærkning og udgifter til Energidata på i alt 54.000, leje af containere 7.000, skraldespande til rygere 4.000 og en speciel udgift af personalekarakter på 85.000.

Budgetprognose 2018-2021

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	2018 -2017	I forhold til 2018		
						2019	2020	2021
Indtægter								
Tilskud	86.988	86.979	87.286	87.264	1.124	-9	298	276
Øvrige indtægter	1.000	1.009	1.018	1.028	-336	9	19	28
Indtægter i alt	87.987	87.987	88.304	88.292	788	0	317	304
Undervisningens gennemførelse								
Løn	51.657	52.672	53.706	54.762	278	1.015	2.049	3.105
Årsværk	97,0	97,0	97,0	97,0		0,0	0,0	0,0
Løn/årsværk	533	543	554	565		10,5	21,1	32,0
Pension	8.248	8.412	8.579	8.749	13	164	331	501
Regulering feriepenge+skyldig løn	100	102	104	106	500	2	4	6
Refusion	-506	-517	-527	-537	144	-10	-20	-31
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	59.499	60.669	61.863	63.080	934	1.170	2.364	3.581
Afskrivninger	100	142	213	438	-28	42	112	337
Undervisningsmidler	2.500	2.560	2.578	2.560	0	60	78	60
Elevaktivitet -ekskursioner, studierejser, fester m.m.	1.676	1.700	1.734	1.768	-66	23	57	92
Personale møder, kurser og eksamen og projekter	1.363	1.341	1.329	1.369	-1.283	-22	-34	5
Indbetaling til AUB og flexjobordning og barselsfond	872	890	908	926	-21	17	35	53
Øvrige udgifter i alt	6.412	6.491	6.549	6.623	-1.369	79	137	211
Undervisningens gennemførelse i alt	66.011	67.302	68.624	70.140	-463	1.291	2.613	4.129
Ledelse og administration inkl. markedsføring								
Løn	6.701	6.528	6.647	6.768	676	-172	-53	68
Årsværk	11,7	11,2	11,2	11,2		-0,5	-0,5	-0,5
Løn/årsværk	575	586	596	607		10,4	21,1	31,9
Pension	971	990	1.010	1.030	84	19	39	59
Regulering feriepenge	50	50	50	50	50	0	0	0
Refusion	-252	-16	-16	-17	-67	236	236	235
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	7.469	7.553	7.691	7.831	742	83	221	362
Indbetaling til AUB og Fleksjob	28	28	29	30	-3	1	1	2
Øvrige udgifter i øvrigt	1.544	1.559	1.590	1.622		16	47	79
Øvrige udgifter i alt	1.571	1.588	1.619	1.652	184	16	48	80
Ledelse og administration i alt	9.041	9.140	9.310	9.483	926	99	269	442

Budgetprognose 2018-2021

	Budget	Budget	Budget	Budget	2018	I forhold til 2018		
	2018	2019	2020	2021	-2017	2019	2020	2021
Bygning								
Løn	2.546	2.596	2.647	2.699	59	50	101	153
Årsværk	7,5	7,5	7,5	7,5				
Løn/årsværk	341	347	354	361				
Pension	365	372	379	387	12	7	15	22
Regulering feriepenge	30	30	30	30	30	0	0	0
Refusion	-34	-35	-36	-36	9	-1	-1	-2
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	2.907	2.963	3.021	3.080	111	57	114	173
Afskrivninger	1.946	1.905	1.834	1.609	-58	-42	-112	-337
Indbetaling til AUB og flexjobordning m.m.	19	19	20	20	-2	0	1	1
Inventar m.v.	200	450	208	212	215	250	8	12
Udstyr Idrætsbyen	1.300							
Inventar idrætsbyen	100							
Forsyning og renovation	951	973	977	980	19	23	26	29
Indvendig og udvendig vedligeholdelse	1.960	1.996	1.906	2.000	-554	36	-54	40
Ejendomsdrift i øvrigt	267	272	278	283	-117	5	11	16
Ejendomsskat	637	678	722	769	39	41	85	132
Rengøring	147	150	153	156	-1	3	6	9
Selvforsikring	220	220	220	220	165	0	0	0
Øvrige udgifter i alt	5.800	4.739	4.463	4.621	-236	-1.061	-1.337	-1.179
Bygning i alt	10.653	9.607	9.318	9.310	-184	-1.046	-1.335	-1.343
Driftresultat	2.283	1.938	1.052	-641	509	-344	-1.231	-2.924
Finansielle poster								
Renteindtægter m.v.	36	15	0	0	46	-21	-36	-36
Kursregulering						0	0	0
Kreditforening rente+bidrag m.m udgift	-816	-791	-766	-696	-17	25	50	120
Øvrige finansielle omkostninger	-5	-5	-5	-5	5	0	0	0
Kursregulering	-27	-27	-27	-27	-32	0	0	0
Finansielleposter i alt	-813	-809	-799	-729	2	4	14	84
Resultat før ekstraordinære poster	1.470	1.130	253	-1.370	511	-341	-1.217	-2.840
Ekstraordinær poster	0	0	0	0		0	0	0

Budgetprognose 2018-2021

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	2018 -2017	I forhold til 2018		
						2019	2020	2021
Ikke specificerede besparelser	0	0	0	-1.150				
Overskud efter ekstraordinære poster	1.470	1.130	253	-220		-341	-1.217	-1.690

Likviditetsprognose version 2

Udgangspunktet er primo 2017, hvor vores likviditet er opgjort til knap 28 millioner. Overskud + afskrivninger øger likviditeten. (Afskrivninger er en udgift i driften, men de kroner, der ligger bag er udbetalt i en tidligere periode som investeringer).

De vigtige poster der reducerer likviditeten er investeringer og afdrag på gæld.

Likviditetsprognosen er angivet uden og med indfrielse af vores F3 lån.

Fordelen ved indfrielse er begrænset på kort sigt, men på længere sigt formentlig en god ide.

Spørgsmålet er så om en likviditet på ca. 13 millioner er en tilstrækkelig polstring af vores økonomi. I den sammenhæng skal nævnes, at friværdien nu er rigelig stor til at vi kan optage et nyt lån, hvis der skulle ske noget uforudset. Det kan i givet fald risikere at være til en højere rente.

Beslutningen om evt. at indfri F3 lånet skal ikke afgøres nu.

Likviditetsprognose uden indfrielse

Primo 2017		2018	2019	2020	2021
Likvide beholdninger	13.252.842				
Værdipapirer	14.681.275				
I alt primo	27.934.117	29.539.838	31.954.140	21.681.426	21.264.094
Bevægelser i 2017					
Årets forventede resultat	753.244	1.470.149	1.129.633	253.300	-220.000
Afskrivninger	2.132.528	2.046.716	2.175.316	2.132.131	2.159.703
Ændring i driftsaktiviteter	2.885.772	3.516.866	3.304.949	2.385.431	1.939.703
Køb af materielle anlægsaktiver	-272.588	-80.000	-12.540.000	-1.750.000	-1.400.000
Investeringsaktivitet	-272.588	-80.000	-12.540.000	-1.750.000	-1.400.000
Tilbagebetaling af gæld	-1.007.463	-1.022.563	-1.037.663	-1.052.763	-1.067.863
Ændring i likvider	1.605.721	2.414.303	-10.272.714	-417.332	-528.160
Likviditet ultimo 17	29.539.838	31.954.140	21.681.426	21.264.094	20.735.935

Likviditetsprognose med indfrielse

Primo 2017		2018	2019	2020	2021
Likvide beholdninger	13.252.842				
Værdipapirer	14.681.275				
I alt primo	27.934.117	29.539.838	24.560.982	14.202.006	13.702.236
Bevægelser i 2017					
Årets forventede resultat	753.244	1.470.149	1.043.371	170.862	-220.000

Bilag 5 Likviditetsprognose v.2

Afskrivninger	2.132.528	2.046.716	2.175.316	2.132.131	2.159.703
Ændring i driftsaktiviteter	2.885.772	3.516.866	3.218.687	2.302.993	1.939.703
Køb af materiale anlægsaktiver	-272.588	-80.000	-12.540.000	-1.750.000	-1.400.000
Investeringsaktivitet	-272.588	-80.000	-12.540.000	-1.750.000	-1.400.000
Tilbagebetaling af gæld	-1.007.463	-8.415.721	-1.037.663	-1.052.763	-1.067.863
Ændring i likvider	1.605.721	-4.978.855	-10.358.976	-499.770	-528.160
Likviditet ultimo 17	29.539.838	24.560.982	14.202.006	13.702.236	13.174.077

Investeringer N-hus

N-hus	Beløb i	
Investering	tusinder	afskrivnings-
		periode
Klasselokaler	4.770	
Fællesareal	2.639	
Amfiområde	1.056	
Ark. Og ing. Honorar	1.052	
Uforudsete udg.	988	
Jordprøve	25	
I alt	10.530	50 år
Toiletter	300	10 år
Inventar	600	10 år
Udstyr	900	5 år
It-udstyr	300	4 år
I alt	2.100	
Total	12.630	

Kommentar til Budgetprognose 2018-21 og til det tilhørende likviditetsbudget.

Tilskud

Tilskud for 2018 er baseret på finanslovsforslagets taxameter. Specielt i forhold til tidligere er en P/L på 2,7%. I 2016 var P/L på 1,1 %.

Det er forklaringen på, at tilskuddet i 2018 overstiger det i 2017 til trods for nedskæringen på 2%.

Tilskudsprognosen 2019-21 er baseret på Danske gymnasiers beregning af nettotallene. Jeg har så tilføjet en P/L på 2% (hvilket jo er mindre end 2018 men mere end 2017).

Den korrekte P/L bliver først meldt ud i september 2018.

Det giver naturligvis en usikkerhed. Det kan nævnes, at hvis P/L reduceres til 2017 niveau (opfatter jeg som usandsynligt) vil tilskuddet i 2019 med de øvrige forudsætninger blive reduceret til 86.211 og i 2021 til 85.040.

Øvrige indtægter

Der har været særlige indtægter både i 2016 og i 2017. I 2017 tilskud fra Erasmus på knap 158.000. Det reduceres til ca. 38.000 i 2018.

Lønudgifter

Undervisning: Udgangspunktet er uændret besætning i forhold til 2018.

Lønudviklingen er afhængig af, hvad der aftales ved overenskomsten til foråret. Jeg har antaget en lønstigning på 7% over tre år svarende til aftalen mellem LO og DA i foråret 2017.

Jeg har desuden indregnet en besparelse som følge af, at lærere med højere anciennitet udskiftes med lærere med lavere anciennitet svarende til ca. 240.000 pr. år.

Ledelse og administration

Der er ekstraudgifter i 2018 i sammenhæng med ændringer i bemanningen. To nye erstatter undertegnede og Lars – sidstnævnte dog først fra august.

Øvrige omkostninger: Er steget noget idet jeg har indregnet udgift til økonomimedarbejder i Gymnasiefællesskabet svarende til 1/3 stilling.

Bygning

Der er i 2018 en besparelse, da de udgifter til N-huset, der belav afholdt i 2017 bortfalder. Til gengæld er der planlagt en opgradering af vore Kreative afdeling (K-sal) til en lille kvart million. Desuden har vi forpligtet os til udgifter i forbindelse med indretningen af Idrætsbyen i form af udstyr og inventar.

Afskrivninger:

Investeringen i nye N-lokaler jf. efterfølgende dagsordenspunkt og likviditetsbudgettet medfører øgede afskrivninger. De slår for alvor igennem i 2020 og 21 med beløb på 211.800 for bygning og 375.000 for inventar og udstyr. Det modsvarer af, at en række tidligere investeringer er færdigafskrevet. Der er tale om

et noget større beløb end de nye afskrivninger. Det hænger så sammen med, at vi har klaret så meget over driften i de gode år.

Finansielle poster

Renter og bidrag på vores kreditforeningsgæld vil fortsætte med at falde som følge af afdrag på gælden. Til gengæld forventer vi ikke renteindtægter. Vi har fået flere henvendelser fra vores investeringsrådgiver. Strategien er at undgå et negativt afkast. Jeg har drøftet det med ham og han kunne ikke med en investeringshorisont på 3 år tilbyde noget bedre end at lade pengene stå på vores konto. Vi har også drøftet mulighederne for at nedbringe vores gæld. Hans anbefaling var at få indfriet vores F3 lån helt eller delvis i forbindelse med ny finansiering december 2018. Årsagen til at satse på variable lån var en forventning om rentestigning i den efterfølgende periode. Mere herom nedenfor. Hvis bestyrelsen i 2018 beslutter sig for en indfrielse af F3 lånet betyder det med uændret rentesats ved evt. fornyelse en reduktion af det forventede underskud i 2020 og 21 på ca. 80.000.,-

Ekstraordinære poster

De ekstraordinære poster forventes at falde bort som følge af ændrede regler i skat.

Med de forudsætninger, der er angivet forventer jeg, at vi kommer igen 2018 og 19 med mindre overskud. 2020 med tæt på 0 og først i 2021 er der behov for at sætte ind med besparelser. Jeg har angivet sparebehovet til godt 1,5 millioner.

Der er således god tid til at overvejelser med udgangspunkt i mere præcise oplysninger om overenskomst og P/L.

Likviditetsprognosen

Udgangspunktet er primo 2017, hvor vores likviditet er opgjort til knap 28 millioner. Overskud + afskrivninger øger likviditeten (afskrivninger er en udgift i driften, men de kroner, der ligger bag er udbetalt i en tidligere periode som investeringer).

De vigtige poster der reducerer likviditeten er investeringer og afdrag på gæld. Likviditetsprognosen er angivet uden og med indfrielse af vores F3 lån.

Fordelen ved indfrielse er begrænset på kort sigt, men på længere sigt formentlig en god ide. Spørgsmålet er så om en likviditet på ca. 12 millioner er en tilstrækkelig polstring af vores økonomi. I den sammenhæng skal nævnes, at friværdien nu er rigelig stor til at vi kan optage et nyt lån, hvis der skulle ske noget uforudset. Det kan i givet fald risikere at være til en højere rente.

Beslutningen om evt. at indfri F3 lånet skal ikke afgøres nu.

1. november 2017

Espergærde Gymnasium og HF

Afdækning af Professionel Kapital (efteråret 2017)

Bestående af:

- Ledelse
- Lærere
- TAP

Læservejledning

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål om den samme egenskab ved arbejdsmiljøet, for eksempel "indflydelse i arbejdet". I de fleste tilfælde er der stillet 2 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der anvendt 1, 3 eller 4 spørgsmål.

Benchmark og mulige sammenligninger

Besvarelsene på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. Landsgennemsnittet er baseret på nogle landsdækkende undersøgelser af danske lønmodtageres arbejdsmiljø gennemført i 2005, 2010 eller 2012. Der foreligger et benchmark for alle på nær seks dimensioner. For hver dimension er svarmønstret illustreret ved hjælp af en eller flere søjler. Ud over en søjle for den gruppe, rapporten handler om, angiver en søjle resultatet for den samlede arbejdsplads og/eller den samlede undersøgelse af Professionel Kapital. Benchmarket er illustreret ved hjælp af en stiplede linje.

Først en oversigt

Allerførst i rapporten er der en samlet oversigt, hvor man kan se resultaterne for den gruppe, som rapporten handler om. Her er der også sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mere end 7,5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mere end 7,5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I de øvrige tilfælde er der brugt en gul farve. På denne måde skulle man ved hjælp af et enkelt blik kunne danne sig et første indtryk af resultaterne.

Nærmere detaljer

De nærmere resultater om de enkelte dimensioner fremgår så af de følgende sider. Her kan man også se, hvilke spørgsmål de enkelte dimensioner er baseret på samt besvarelsene på de enkelte spørgsmål sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**.

Sådan udregnes scorer

De allerfleste af spørgsmålene i undersøgelsen har fem svarmuligheder. Disse tildeles en score på 0, 25, 50, 75 og 100 point. På dette grundlag udregnes der en gennemsnitlig score for svarpersonerne. Når der indgår flere spørgsmål i en dimension, udregnes gennemsnittet for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. En høj score svarer til en høj værdi på dimensionen. Fx betyder en høj score for arbejdsmængde, at arbejdsmængden opleves som høj. Bemærk, at dimensionen Mobning er opgjort i procent, så man her får andelen, der har været vidne til mobning.

Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

Det er vigtigt at være klar over, at der ikke er tale om nogen karakterbog eller dom. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om en rød farve faktisk signalerer et problem. Det kan kun afgøres af dem, som rapporten handler om.

Udviklingsoversigt

Espergærde Gymnasium og HF 2017		Espergærde Gymnasium 2015		
Svarprocent:	77.2% (95 besvarelser, 123 respondenter)	86.0% (111 besvarelser, 129 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2015 point (0-100)	2017 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	-	66.7	-
Social kapital	63.7	74.3	68.5	-5.8
Tillid	68.0	79.4	73.5	-5.9
Retfærdighed	59.4	69.2	63.5	-5.7
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	71.2	69.8	-1.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	54.2	48.6	-5.6
Human kapital	66.3	73.4	71.7	-1.7
Beslutningskapital	-	-	59.9	-
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	68.7	57.6	-11.1
Kriterier for kvalitet	-	60.8	54.7	-6.2
Eleverne: Manglende motivation	-	50.8	53.4	2.6
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	41.8	45.0	3.2
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	26.4	32.5	6.1
Jobfaktorer				
Arbejdsomængde	45.5	46.1	51.7	5.6
Indflydelse i arbejdet	74.0	74.2	67.7	-6.5
Mening i arbejdet	74.9	81.9	79.9	-2.1
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	63.7	54.3	-9.4
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	66.8	62.1	-4.7
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	58.5	56.4	-2.1
Anerkendelse fra eleverne	-	60.4	58.3	-2.1
Anerkendelse fra samfundet	51.3	59.0	51.1	-8.0
Mobning	29.1%	12.0%	8.5%	-3.5%-point
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	49.5	56.4	6.8
Loyalitet	63.8	80.7	77.4	-3.3
Tilfredshed med arbejdet	77.8	83.6	80.4	-3.2
Engagement i arbejdet	74.2	80.1	76.3	-3.8
Helbred og velbefindende				
Stress	29.0	29.2	33.9	4.7
Udbrændthed	30.8	31.7	38.4	6.8
Søvnbesvær	19.4	27.2	32.8	5.7
Selvurderet helbred	63.9	63.5	62.5	-1.0

Forklaring

- Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side

Oversigt

Svarprocent: **77.2%** (95 besvarelser, 123 respondenter).

	2017 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	66.7	-	-
Social kapital	68.5	63.7	4.8
Tillid	73.5	68.0	5.5
Retfærdighed	63.5	59.4	4.1
Samarbejdet mellem kolleger	69.8	75.9	6.1
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	48.6	55.4	6.8
Human kapital	71.7	66.3	5.4
Beslutningskapital	59.9	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	57.6	69.6	12.0
Kriterier for kvalitet	54.7	-	-
Eleverne: Manglende motivation	53.4	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	45.0	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	32.5	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsomængde	51.7	45.5	6.2
Indflydelse i arbejdet	67.7	74.0	6.3
Mening i arbejdet	79.9	74.9	5.0
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	54.3	53.7	0.6
Anerkendelse fra ledelsen	62.1	64.3	2.2
Anerkendelse fra kollegerne	56.4	74.5	18.1
Anerkendelse fra eleverne	58.3	-	-
Anerkendelse fra samfundet	51.1	51.3	0.2
Mobning	8.5%	29.1%	20.6%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	56.4	40.9	15.5
Loyalitet	77.4	63.8	13.6
Tilfredshed med arbejdet	80.4	77.8	2.6
Engagement i arbejdet	76.3	74.2	2.1
Helbred og velbefindende			
Stress	33.9	29.0	4.9
Udbrændthed	38.4	30.8	7.6
Søvnbesvær	32.8	19.4	13.4
Selv vurderet helbred	62.5	63.9	1.4

Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

- Rød – indikerer punkter, man bør tillægge ekstra opmærksomhed
- Gul – indikerer, at man ligger omkring benchmarket Landsgennemsnit
- Grøn – indikerer ressourcer
- Farveløse – indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen

Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

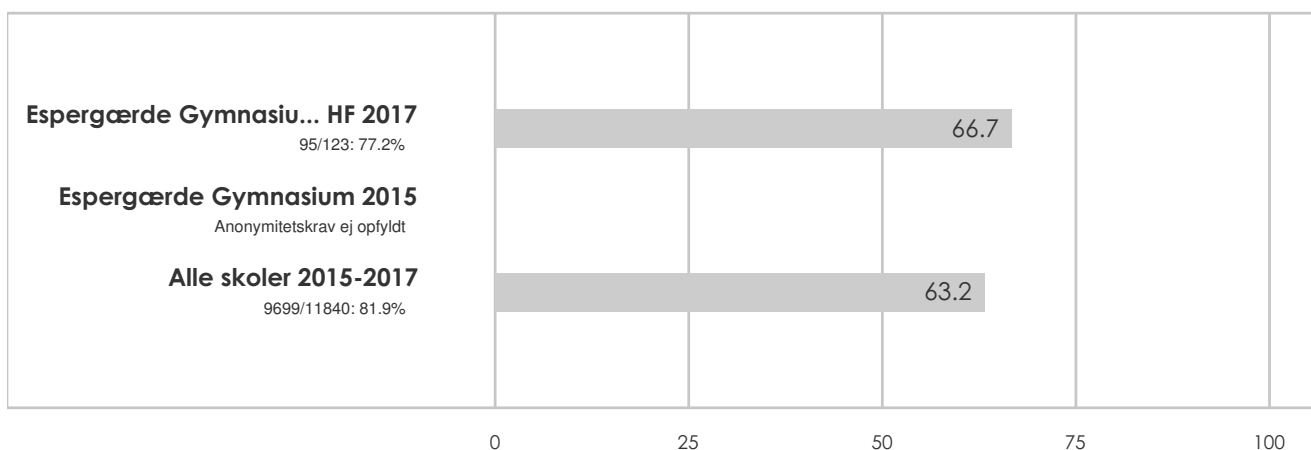
01 Professionel kapital

Begrebet professionel kapital blev for nogle år siden introduceret af forskerne Hargreaves og Fullan, og begrebet har vundet stor udbredelse og anerkendelse. Ifølge de to forskere består professionel kapital af tre elementer: Social kapital, human kapital og beslutningskapital. Beslutningskapital er et begreb, som de to forskere har udviklet, mens de to øvrige begreber er velkendte i den internationale forskning.

Scoren for professionel kapital er et gennemsnit af scorene for de tre dimensioner (se de følgende sider):

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

Intet benchmark

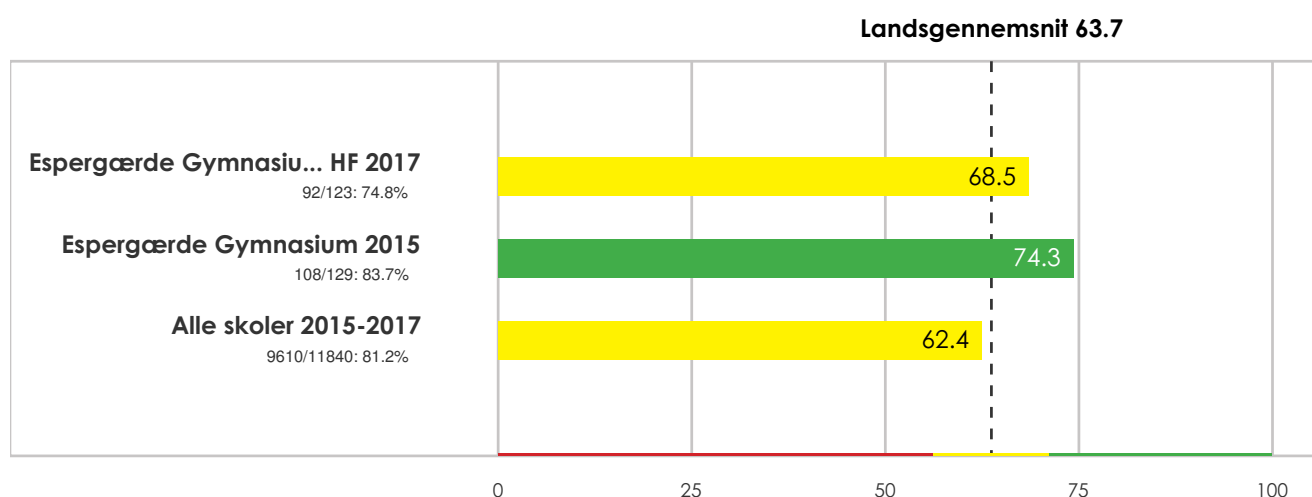


02 Social kapital

Social kapital er en egenskab ved arbejdspladsen (fx en skole), der består af tre grundelementer: Tillid, retfærdighed og samarbejde. Forskningen viser, at arbejdspladser med nogenlunde samme ydre betingelser kan have meget forskellig social kapital. Arbejdspladser med høj social kapital har som hovedregel højere ledelseskvalitet, bedre trivsel og engagement samt højere kvalitet og produktivitet.

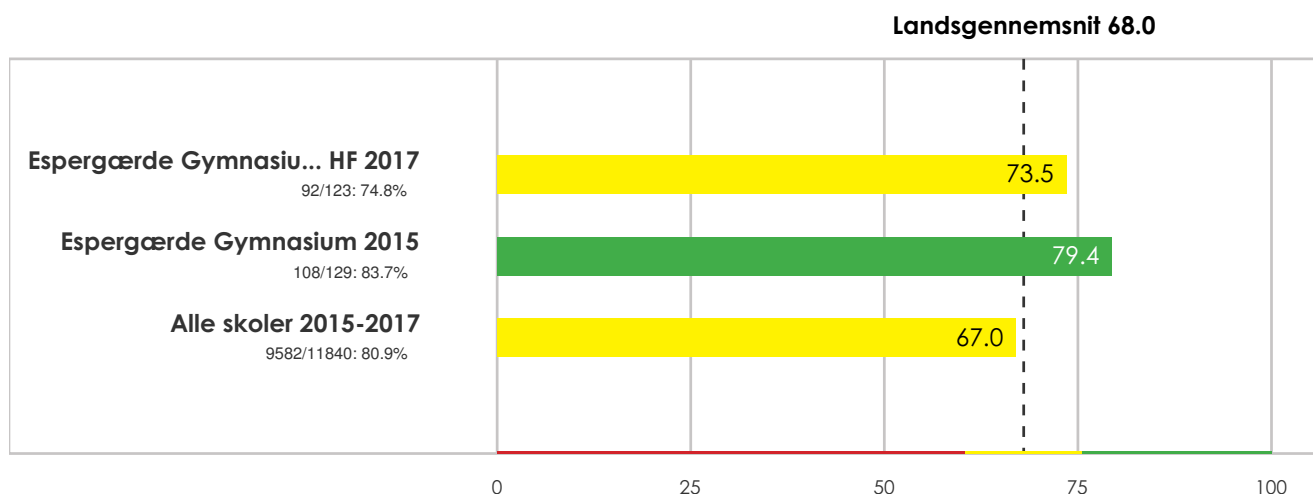
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



03 Tillid

Tillid er et nøgleord til forståelsen af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Det modsatte af tillid er kontrolsystemer og overvågning.



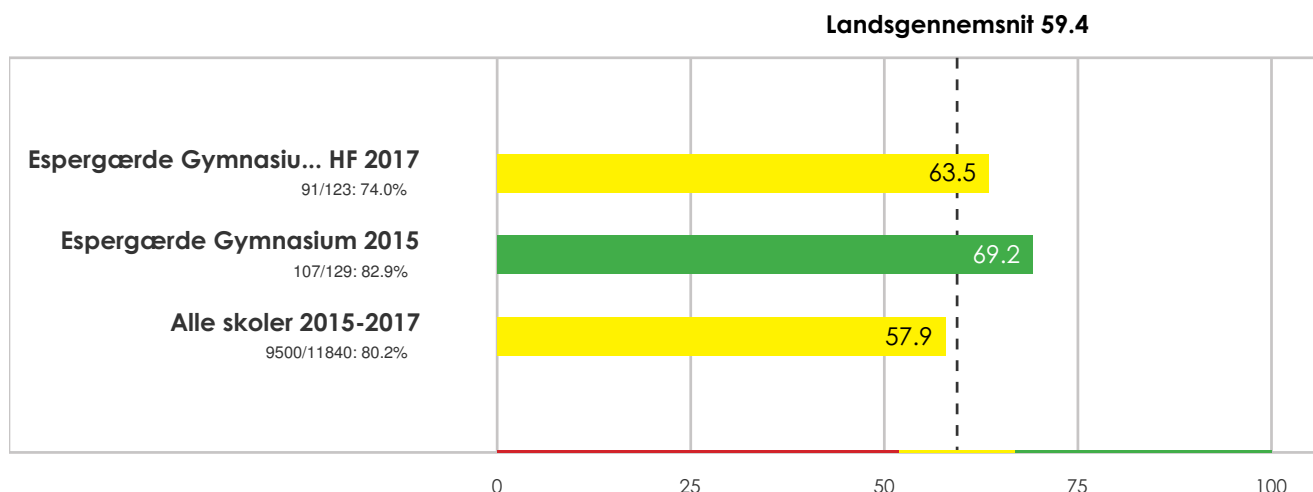
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (92 svar)	25.0% (34.3%)	59.8% (61.1%)	14.1% (3.7%)	1.1% (0.9%)	0.0% (0.0%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (91 svar)	12.1% (27.4%)	57.1% (53.8%)	28.6% (17.0%)	1.1% (1.9%)	1.1% (0.0%)

04 Retfærdighed

Retfærdighed er en central værdi på arbejdspladsen såvel som i resten af samfundet. Retfærdighed handler både om proces og resultat. Altså både om den måde, tingene bliver afgjort og besluttet på, og det resultat, der kommer ud af det. Hvis medarbejderne ikke føler sig behandlet retfærdigt og med respekt, vil det have en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte.



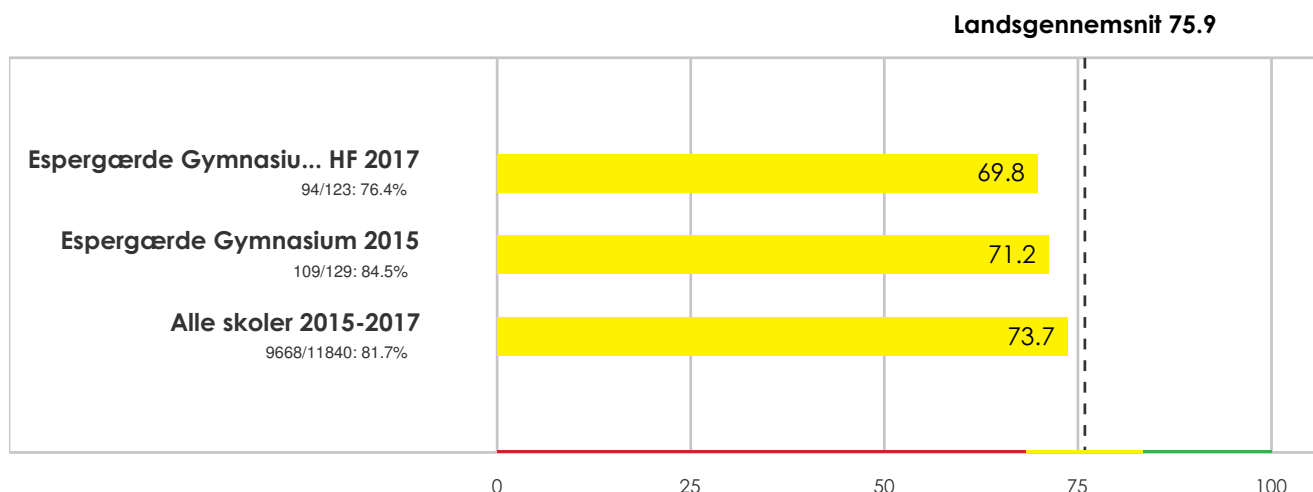
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (91 svar)	3.3% (12.3%)	52.7% (47.2%)	38.5% (36.8%)	5.5% (2.8%)	0.0% (0.9%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (87 svar)	9.2% (17.3%)	49.4% (55.8%)	29.9% (24.0%)	10.3% (2.9%)	1.1% (0.0%)

05 Samarbejdet mellem kolleger

Samarbejdet mellem kollegerne indbyrdes kaldes somme tider "samlende social kapital" eller **bonding**. Sammen med tillid og retfærdighed udgør samarbejdet virksomhedens sociale kapital. Et godt samarbejde har en dobbelt effekt: Dels løser man kerneopgaven bedre, når man samarbejder og videndeler, og dels giver et godt samarbejde bedre trivsel og engagement.



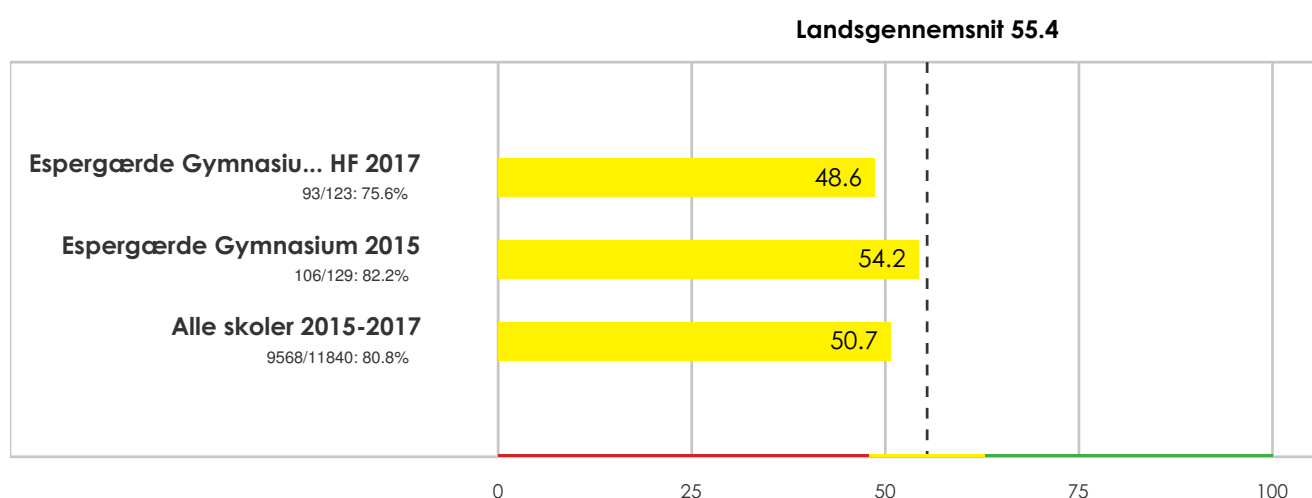
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (94 svar)	2.1% (7.3%)	42.6% (35.8%)	46.8% (45.0%)	8.5% (11.9%)	0.0% (0.0%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (92 svar)	21.7% (29.4%)	59.8% (44.0%)	13.0% (25.7%)	4.3% (0.9%)	1.1% (0.0%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (94 svar)	10.6% (22.9%)	69.1% (56.0%)	18.1% (20.2%)	2.1% (0.9%)	0.0% (0.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (94 svar)	18.1% (25.5%)	58.5% (47.2%)	22.3% (26.4%)	1.1% (0.9%)	0.0% (0.0%)

06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne

Samarbejdet med ledelsen kaldes undertiden "forbindende social kapital" eller **linking**, og er lige som det "vandrette" samarbejde en del af den sociale kapital. Det er vigtigt, at samarbejdet foregår på en måde, så at man kan modtage og have glæde af både støtte og feedback fra ledelsen. Dette kræver, at der er en høj grad af tillid mellem ansatte og ledelse.



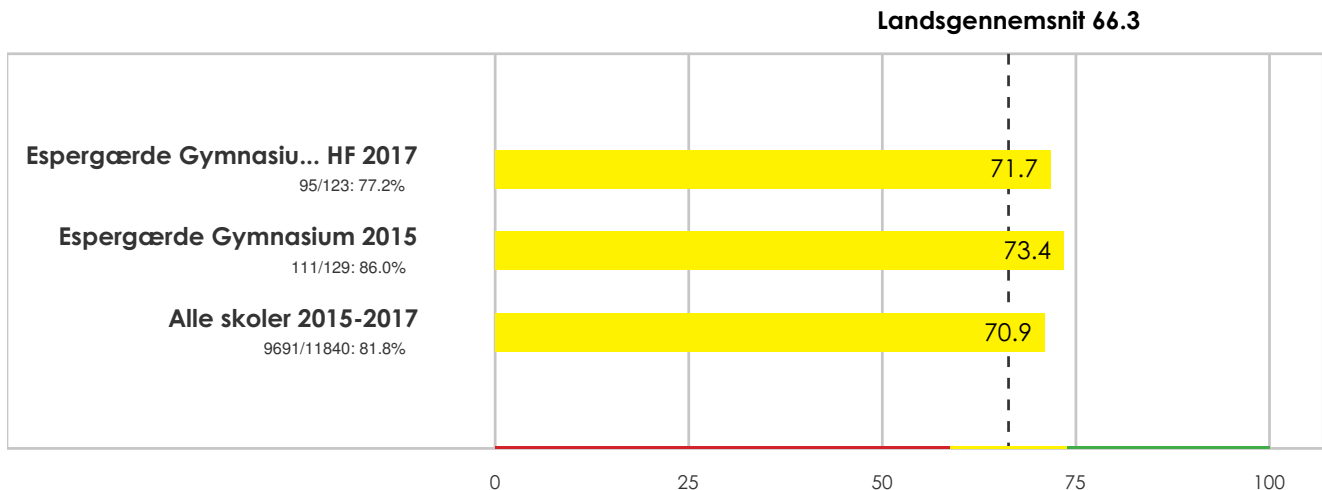
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (93 svar)	2.2% (7.6%)	24.7% (16.2%)	36.6% (38.1%)	21.5% (25.7%)	15.1% (12.4%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (93 svar)	8.6% (11.4%)	39.8% (49.5%)	39.8% (32.4%)	8.6% (4.8%)	3.2% (1.9%)
					Aldrig / næsten aldrig
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (90 svar)	2.2% (1.0%)	17.8% (33.7%)	35.6% (37.5%)	30.0% (24.0%)	14.4% (3.8%)

07 Human kapital

Hos forskerne Hargreaves og Fullan er human kapital en af de tre komponenter, som tilsammen udgør undervisningsinstitutionens **professionelle** kapital (de to øvrige er social kapital og beslutningskapital). Human kapital er betegnelsen for den enkeltes samlede kvalifikationer, evner og kompetencer. Begrebet omfatter ikke blot de faglige kompetencer, men også empati og følelsesmæssig intelligens.



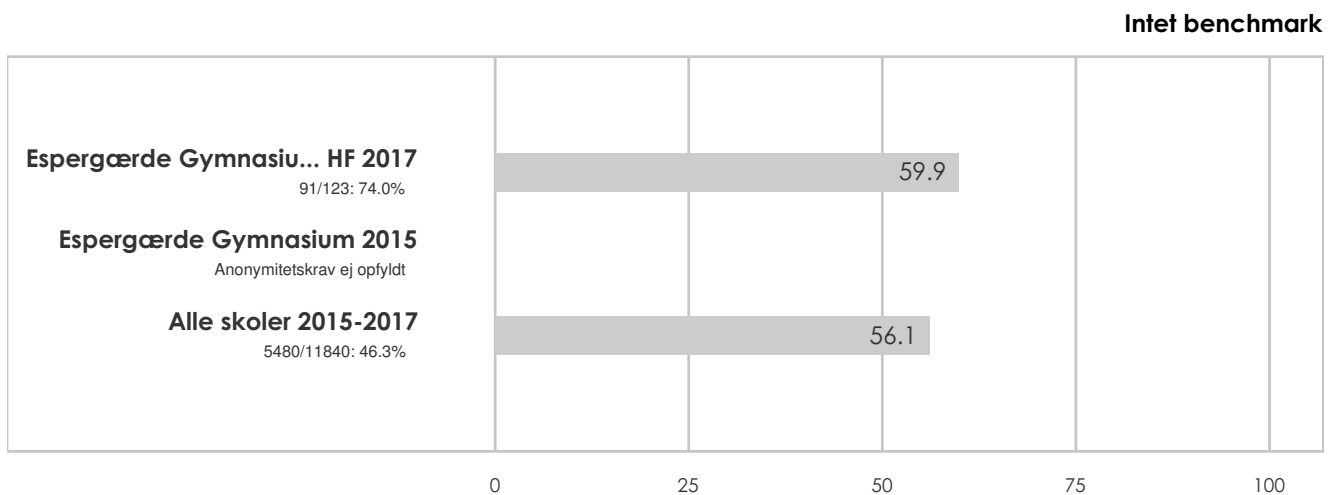
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (93 svar)	26.9% (22.6%)	44.1% (49.1%)	20.4% (15.1%)	6.5% (8.5%)	2.2% (4.7%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (95 svar)	21.1% (33.6%)	51.6% (46.7%)	22.1% (16.8%)	5.3% (1.9%)	0.0% (0.9%)

08 Beslutningskapital

Medarbejdere ved undervisningsinstitutioner skal ofte træffe beslutninger i situationer, der er komplekse, hyppige og meget forskellige. I sådanne situationer kan man ikke slå beslutningerne op i en manual eller håndbog. Forskerne Hargreaves og Fullan bruger betegnelsen **beslutningskapital** til at beskrive evnen til at træffe fagligt velfunderede beslutninger i sådanne situationer. På institutioner med høj social kapital vil der være høj beslutningskapital og høj grad af enighed omkring vigtige beslutninger.



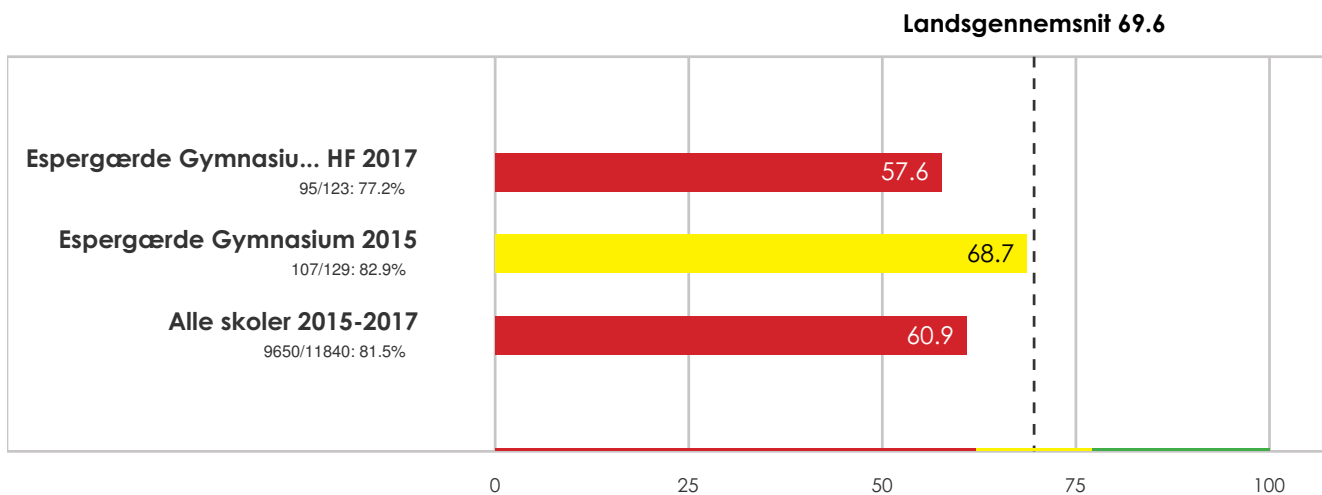
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (90 svar)	0.0%	18.9%	68.9%	10.0%	2.2%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (91 svar)	12.1%	70.3%	13.2%	2.2%	2.2%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (90 svar)	7.8%	51.1%	32.2%	7.8%	1.1%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (89 svar)	7.9%	56.2%	24.7%	10.1%	1.1%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (91 svar)	1.1%	18.7%	56.0%	17.6%	6.6%

09 Oplevet kvalitet

Kvalitet i løsningen af kerneopgaven har tre facetter: Faglig kvalitet, organisatorisk kvalitet og oplevet kvalitet. Den oplevede kvalitet kan handle om elevernes/forældrenes oplevelse, men også om den ansattes oplevelse af kvaliteten i arbejdet. I dette spørgsmål fokuseres der på, om den ansatte selv er tilfreds med kvaliteten. Hvis de ansatte ikke selv kan "stå på mål for" kvaliteten i undervisningen, er der grund til at se nærmere på sagen. Det er afgørende for engagement og stolthed, at der er høj kvalitet i arbejdet.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

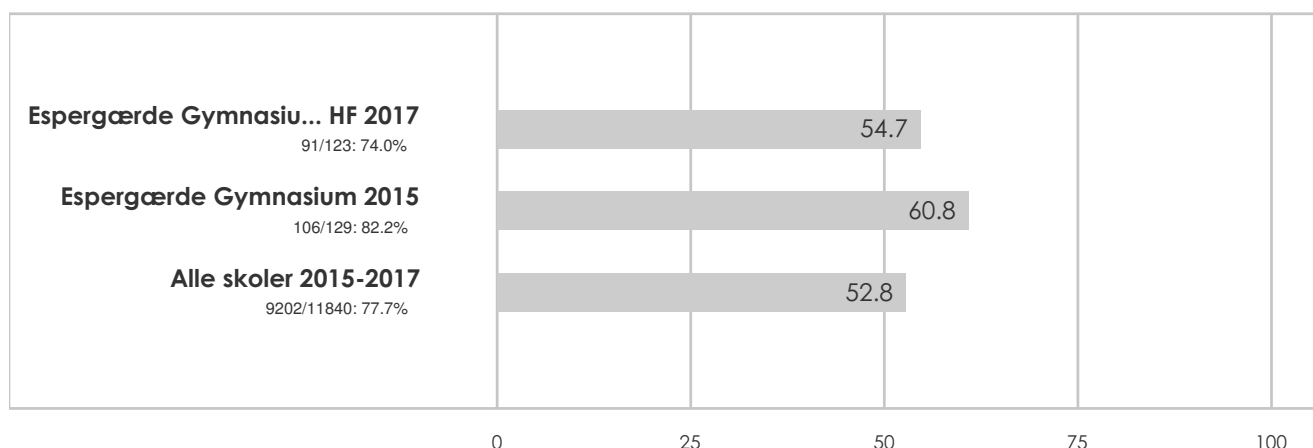
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.7) Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (95 svar)	5.3% (15.0%)	32.6% (47.7%)	51.6% (35.5%)	8.4% (0.9%)	2.1% (0.9%)

10 Kriterier for kvalitet

Det kan ofte være et problem, at kerneopgaven er uklar, og at der er uklare kriterier for kvalitet. Hvis dette er tilfældet, kan der være usikkerhed og uenighed omkring, hvordan man løbende kan arbejde for at forbedre kvaliteten i undervisningen. På undervisningsinstitutioner med høj social kapital vil der være en høj grad af enighed omkring kriterier for kvalitet.

Intet benchmark



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

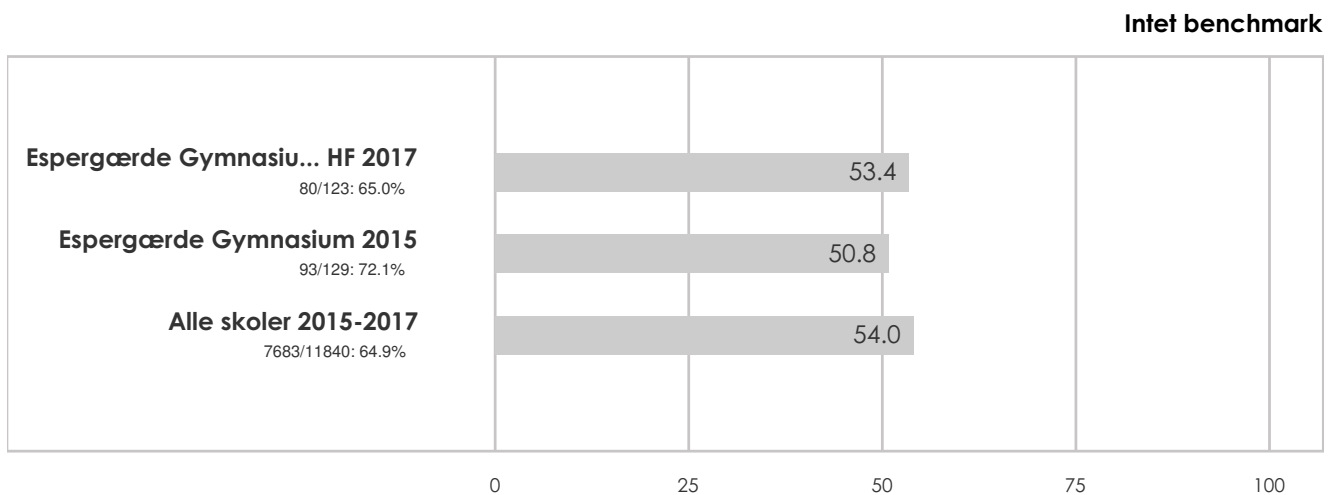
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.8) Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (91 svar)	5.5% (14.2%)	26.4% (32.1%)	54.9% (38.7%)	7.7% (13.2%)	5.5% (1.9%)

11 Eleverne: Manglende motivation

Elevernes motivation – eller mangel på samme – har stor betydning for deres læring, for klimaet blandt eleverne og for lærernes trivsel og engagement. Elevernes motivation afhænger både af ydre forhold og af undervisningens kvalitet. Emnet diskuteres meget i medierne og blandt undervisere, men der er ikke meget viden om problemets omfang. Det er derfor vigtigt at få belyst, hvordan lærerne oplever situationen.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elevernes manglende motivation.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

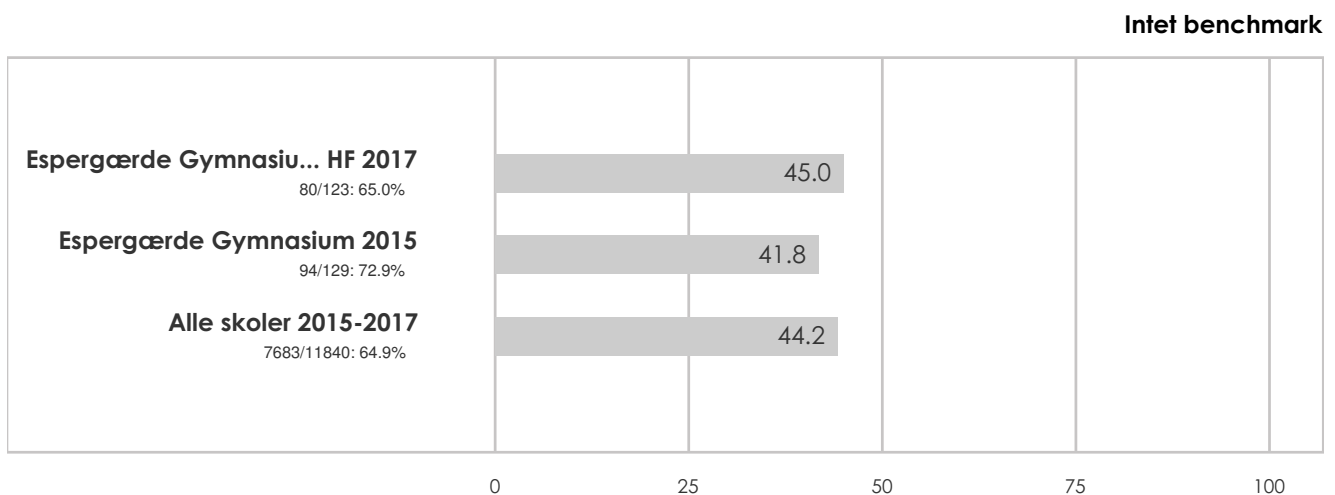
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (80 svar)	0.0% (1.1%)	35.0% (24.7%)	45.0% (53.8%)	18.8% (17.2%)	1.3% (3.2%)

12 Eleverne: Støj og uro i timerne

En række undersøgelser synes at vise, at støj og uro er en gene for både elever og lærere i danske skoler. Støj og uro er en stressbelastning for lærere og elever, og det er rimeligt at antage, at undervisningens kvalitet også lider skade. Det er derfor vigtigt at få kortlagt problemets omfang med henblik på at tackle det på de bedst mulige måder.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af støj og uro i timerne.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

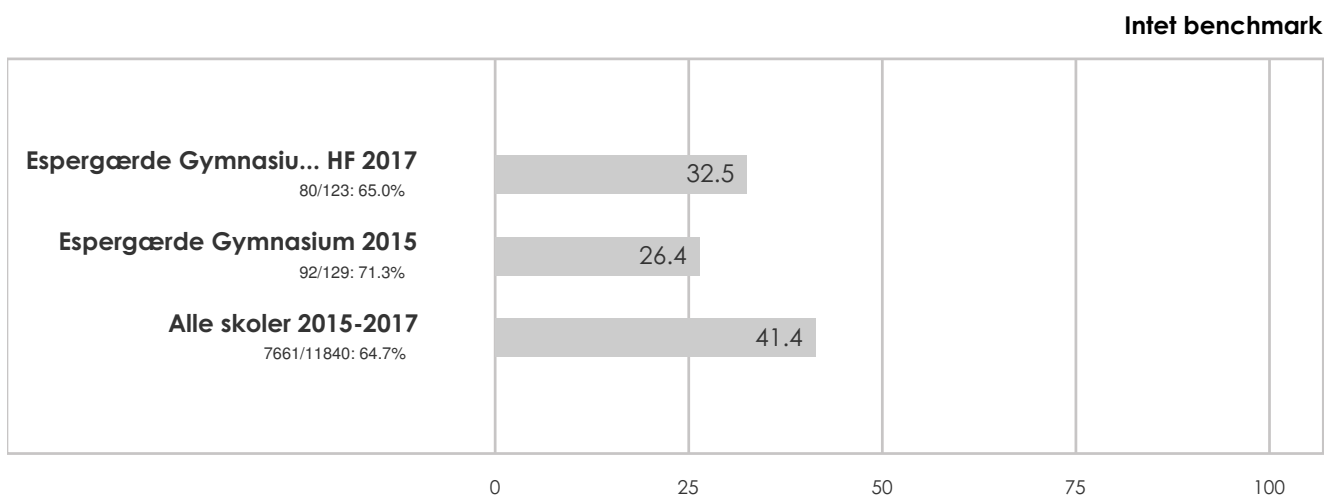
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (80 svar)	2.5% (1.1%)	15.0% (14.9%)	51.2% (40.4%)	22.5% (37.2%)	8.8% (6.4%)

13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

Både i medierne og i diskussioner blandt lærere bliver det ofte gjort gældende, at en stigende andel af eleverne har ganske store sociale og psykiske problemer. I det omfang dette faktisk er tilfældet, stiller det store krav til både undervisningen og til koordinering med psykologer, sociale myndigheder og andre. Der savnes valide undersøgelser af problemets omfang og konsekvenser i de gymnasiale uddannelser.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elever med sociale eller psykiske problemer.



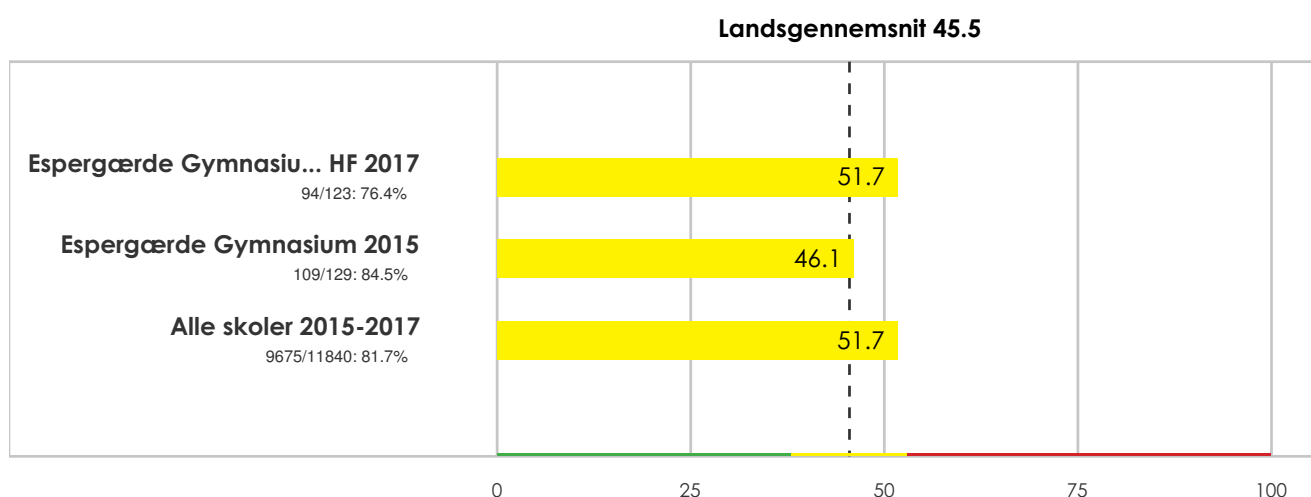
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (80 svar)	0.0% (0.0%)	5.0% (1.1%)	37.5% (23.9%)	40.0% (54.3%)	17.5% (20.7%)

14 Arbejdsmængde

Arbejdsmængde handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de to spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.



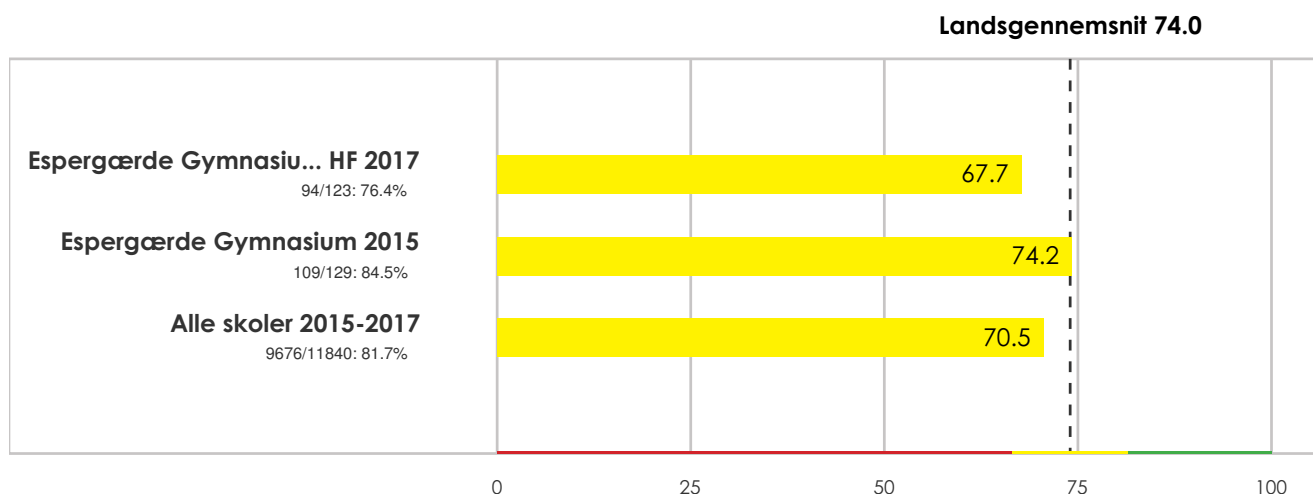
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (94 svar)	10.6% (5.5%)	51.1% (46.8%)	38.3% (39.4%)	0.0% (7.3%)	0.0% (0.9%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (94 svar)	1.1% (0.0%)	12.8% (9.2%)	26.6% (22.9%)	45.7% (46.8%)	13.8% (21.1%)

15 Indflydelse i arbejdet

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



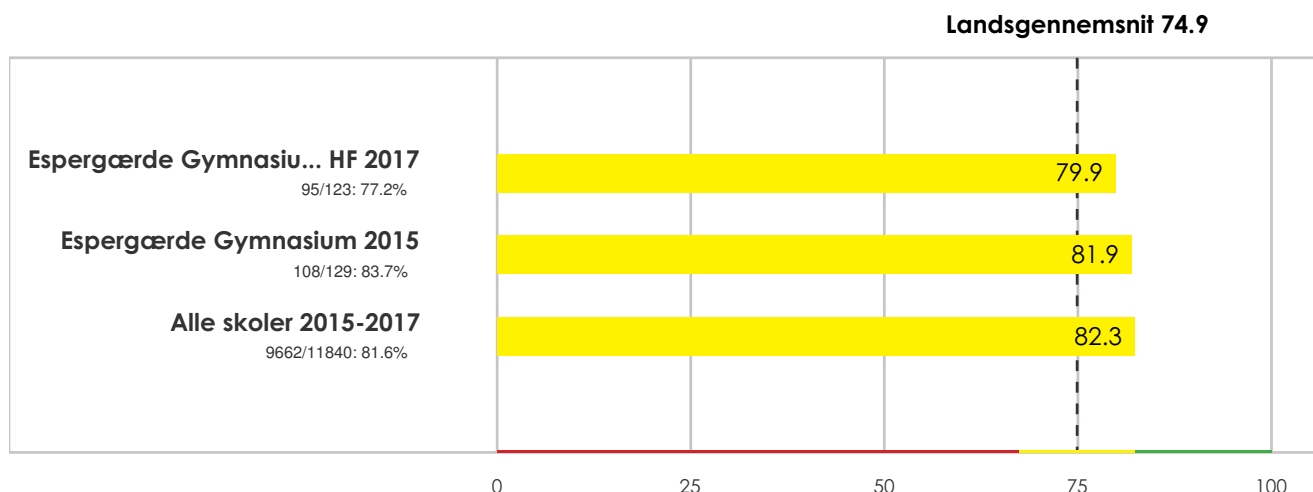
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (93 svar)	12.9% (28.4%)	73.1% (67.0%)	12.9% (3.7%)	1.1% (0.9%)	0.0% (0.0%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (93 svar)	8.6% (10.1%)	38.7% (55.0%)	40.9% (30.3%)	11.8% (4.6%)	0.0% (0.0%)

16 Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er "lodret", dvs. at arbejdet eller produktet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er "vandret", dvs. at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde.



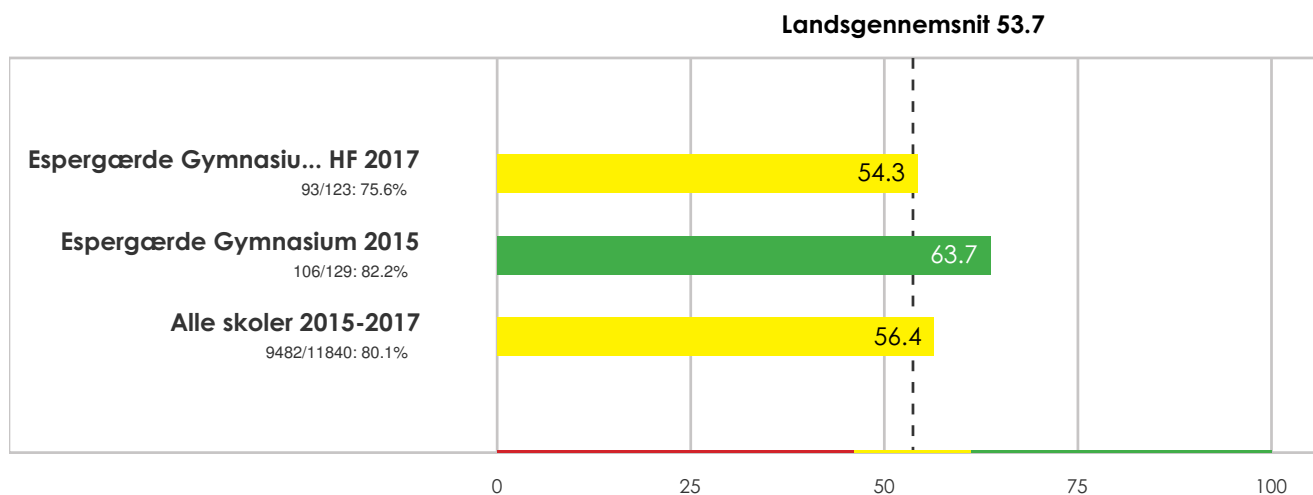
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (94 svar)	25.5% (32.7%)	57.4% (55.1%)	14.9% (10.3%)	2.1% (1.9%)	0.0% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (94 svar)	38.3% (40.2%)	57.4% (58.9%)	2.1% (0.0%)	2.1% (0.9%)	0.0% (0.0%)

17 Ledelseskvalitet

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte. Ledelseskvalitet anses for at være en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.



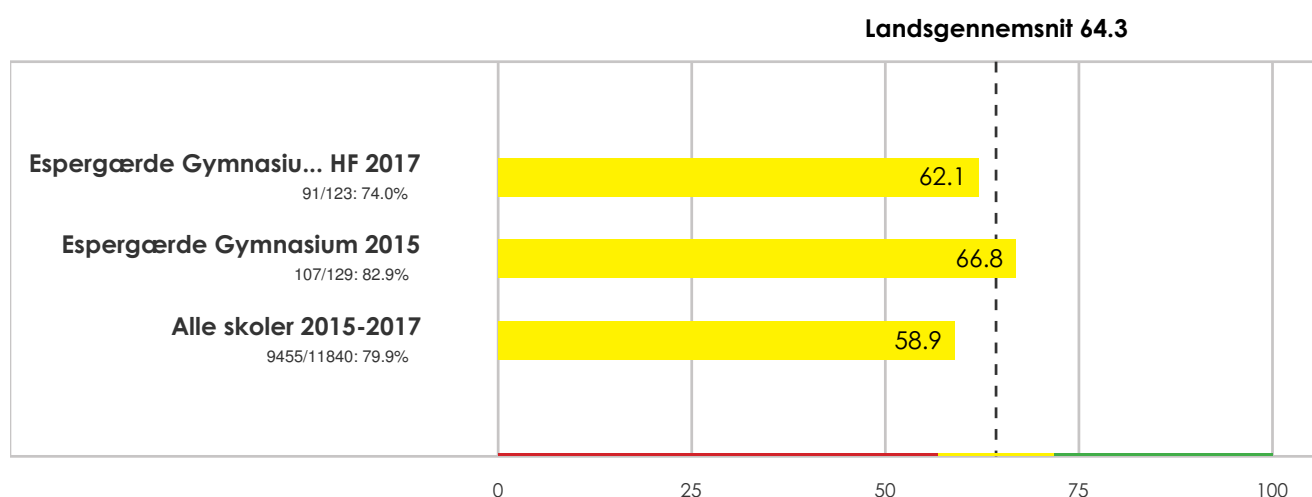
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (90 svar)	3.3% (8.8%)	27.8% (45.1%)	51.1% (38.2%)	13.3% (5.9%)	4.4% (2.0%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (92 svar)	2.2% (10.5%)	41.3% (41.0%)	37.0% (42.9%)	14.1% (4.8%)	5.4% (1.0%)

18 Anerkendelse fra ledelsen

Anerkendelse er en meget central faktor i det psykiske arbejdsmiljø. Anerkendelse er ikke det samme som ros. Faktisk kan for meget ros uden grund (skamros) være tegn på manglende anerkendelse. Anerkendelse handler om at blive set og accepteret som den, man er, om at få uddelegeret relevante og vigtige opgaver og om at blive lyttet til, når man fremsætter forslag. Hvis et forslag ikke bliver taget til følge, kan det også være et vigtigt tegn på anerkendelse at få en fyldestgørende forklaring på, hvorfor forslaget ikke bliver fulgt.



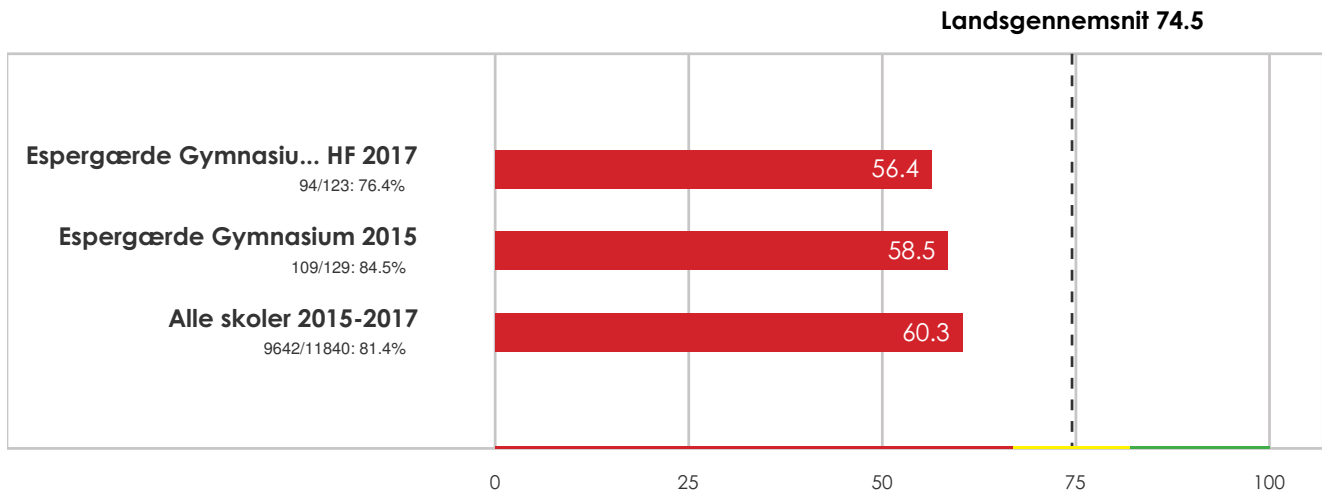
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.6) Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	11.0%	42.9%	33.0%	9.9%	3.3%
(91 svar)	(11.2%)	(51.4%)	(31.8%)	(4.7%)	(0.9%)

19 Anerkendelse fra kollegerne

Indbyrdes kollegial anerkendelse er lige så vigtig som anerkendelse fra ledelsen. Kollegial anerkendelse er ikke det samme som, at man godt kan lide hinanden. Kollegial anerkendelse bør hvile på et fagligt grundlag, idet man når længst med fælles mål og gensidig respekt. Sat lidt på spidsen kan man sige, at anerkendelse er ekstra vigtig, når man skal samarbejde med kolleger, som man måske ikke er "bedste venner" med.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

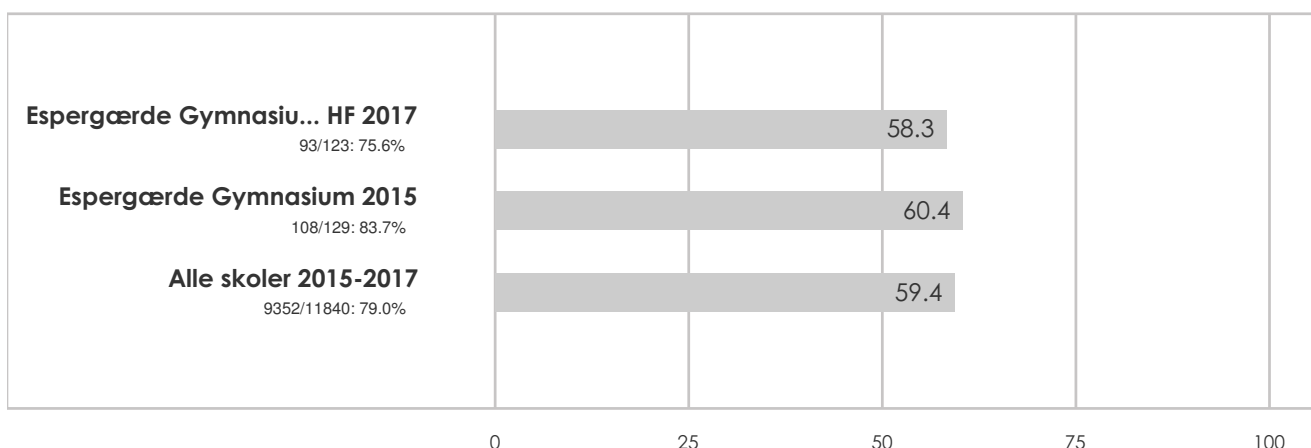
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (94 svar)	3.2% (6.4%)	29.8% (33.9%)	57.4% (46.8%)	8.5% (12.8%)	1.1% (0.0%)

20 Anerkendelse fra eleverne

Anerkendelse fra eleverne udgør det "tredje ben" i forbindelse med anerkendelse af en undervisers arbejde. Her gælder det samme som i forbindelse med kollegerne: Det handler ikke om at "gøre sig populær" hos eleverne eller om at være ven med dem. Anerkendelsen bør hvile på respekten for det faglige indhold i undervisningen og for lærerens faglige og pædagogiske kompetencer.

Intet benchmark



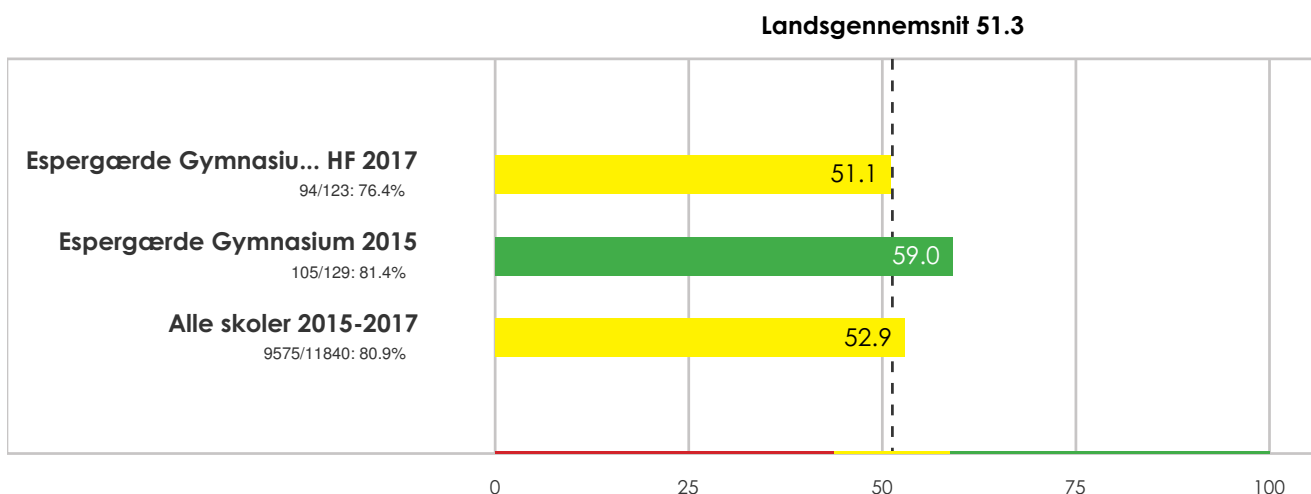
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.0) Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (93 svar)	3.2% (5.6%)	40.9% (41.7%)	45.2% (42.6%)	7.5% (9.3%)	3.2% (0.9%)

21 Anerkendelse fra samfundet

Dette aspekt af anerkendelse er lidt mere diffust end de øvrige tre, men ikke desto mindre af ret stor betydning for alle, der arbejder med undervisning. Dette hænger naturligvis sammen med det meget store fokus, der er på undervisning både i medierne og i den politiske diskussion.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{1.4)} I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (94 svar)	1.1% (5.7%)	26.6% (42.9%)	48.9% (36.2%)	22.3% (12.4%)	1.1% (2.9%)

22 Mobning

Ved mobning forstår man, at man gennem længere tid er blevet udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

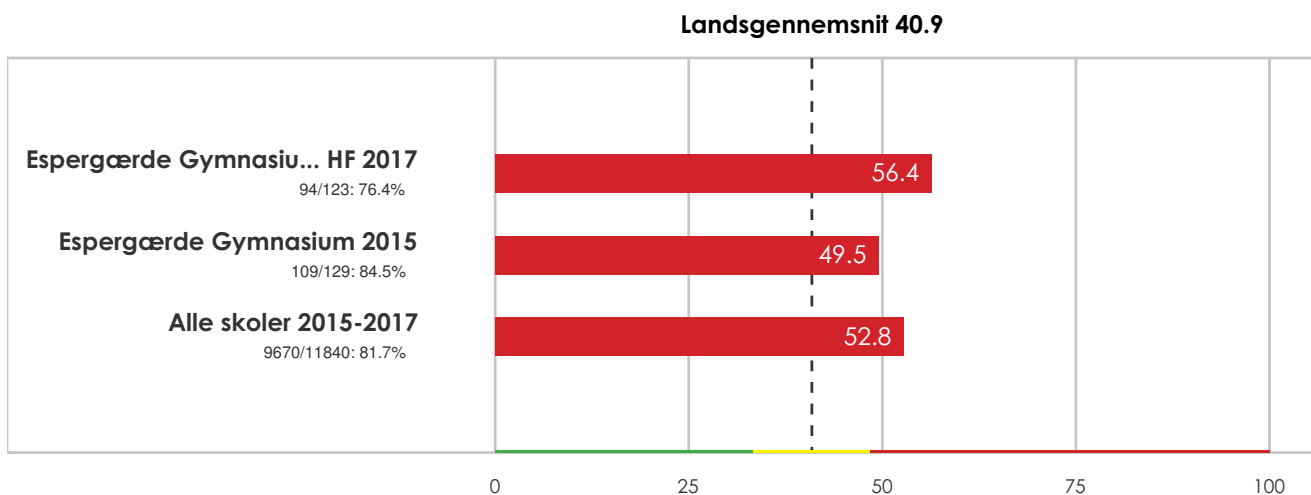
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (94 svar)	0.0%	Ja, dagligt
	(0.0%)	
	0.0%	Ja, ugentligt
	(0.9%)	
	0.0%	Ja, månedligt
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (8 svar)	(0.0%)	
	8.5%	Ja, af og til
	(11.1%)	
	91.5%	Nej
	(88.0%)	
	62.5%	Kolleger
	(75.0%)	
	25.0%	Ledere
	(8.3%)	
	12.5%	Underordnede
	(16.7%)	
	37.5%	Forældre, kursister eller elever
	(0.0%)	

23 Arbejde-privatlivskonflikt

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid.



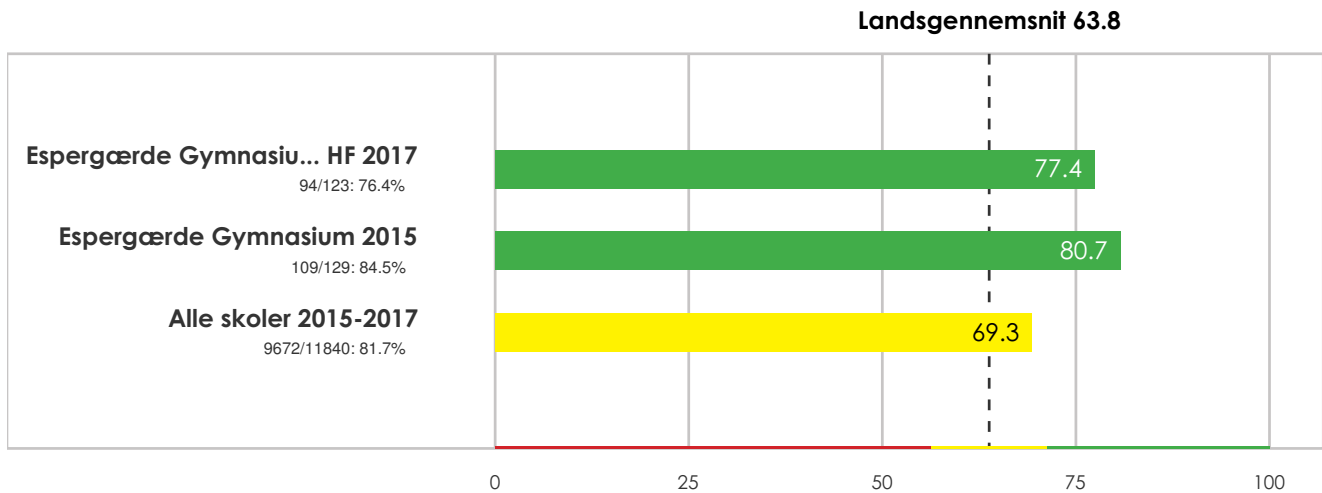
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi , at det går ud over privatlivet? (93 svar)	6.5% (1.9%)	34.4% (28.7%)	39.8% (38.9%)	15.1% (25.0%)	4.3% (5.6%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid , at det går ud over privatlivet? (94 svar)	9.6% (0.9%)	29.8% (28.7%)	39.4% (45.4%)	20.2% (19.4%)	1.1% (5.6%)

24 Loyalitet

Loyalitet handler om den enkeltes forhold til **arbejdspladsen**. Loyale medarbejdere anbefaler arbejdspladsen til andre og har ikke selv planer om at forlade stedet. Hvis der er mange, der tænker på at forlade en arbejdsplads, har det ofte to konsekvenser: Dels er engagementet og motivationen lavere, og dels betyder det på længere sigt, at mange rent faktisk forlader arbejdspladsen. Lav loyalitet betyder med andre ord stor personaleomsætning på lidt længere sigt.



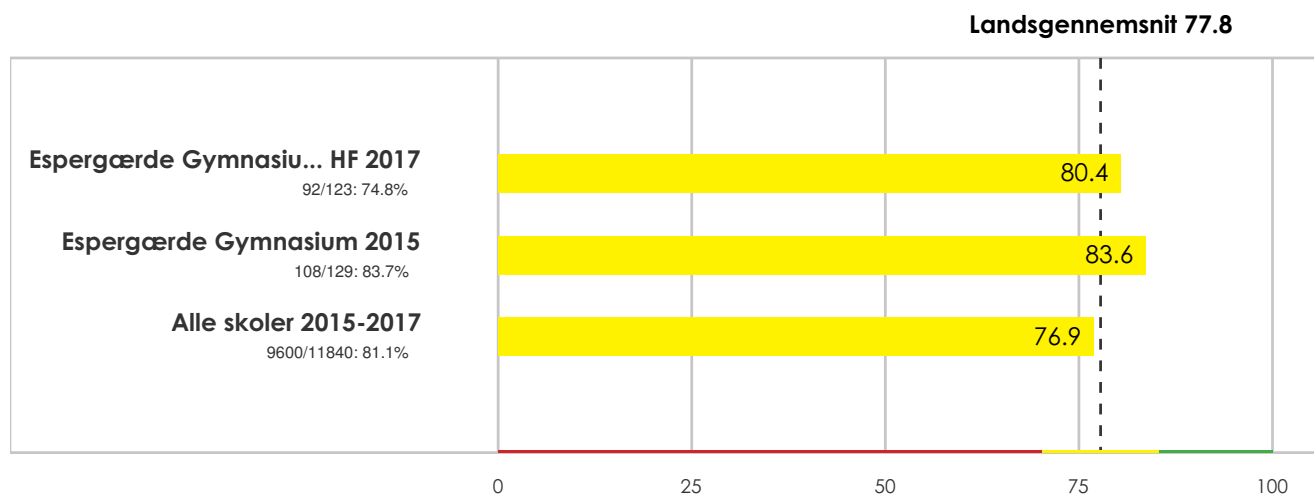
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (94 svar)	0.0% (0.0%)	9.6% (3.7%)	23.4% (25.7%)	23.4% (28.4%)	43.6% (42.2%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (89 svar)	36.0% (48.6%)	48.3% (41.3%)	12.4% (8.3%)	3.4% (1.8%)	0.0% (0.0%)

25 Tilfredshed med arbejdet

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Man skal være opmærksom på, at der godt kan være stor tilfredshed og samtidigt mange problemer.



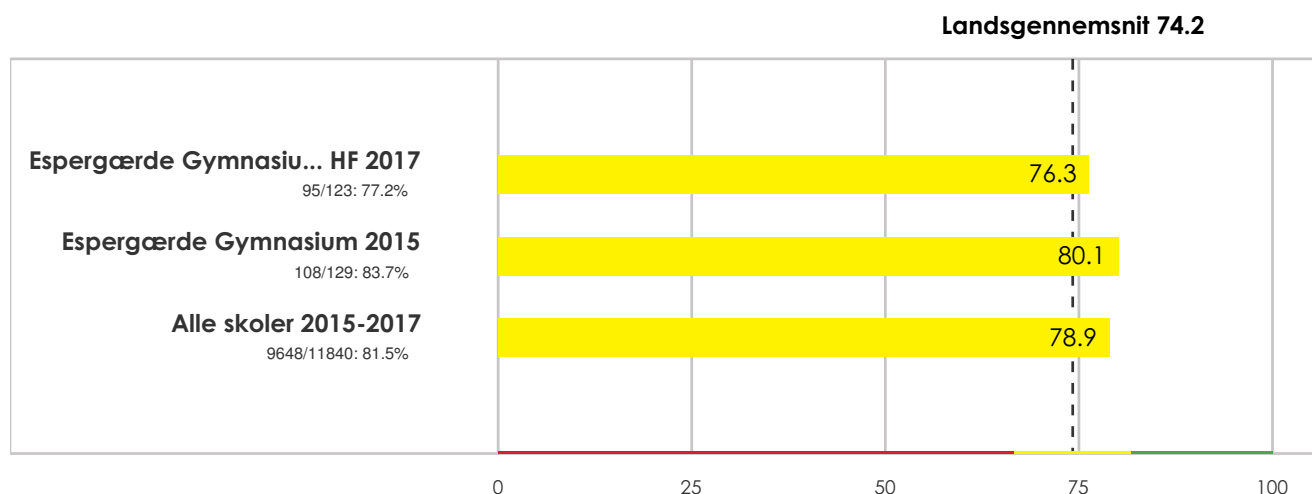
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (92 svar)	44.6%	53.3%	1.1%	1.1%
	(50.9%)	(49.1%)	(0.0%)	(0.0%)

26 Engagement i arbejdet

Engagement er et begreb med flere "vitaminer" end det ofte benyttede begreb trivsel. Engagement omfatter tre ting: a. **Energi** og gå-på-mod i arbejdet. b. **Dedikation** – at ville gøre en forskel. c. **Absorption** – at være opslugt og fordybet i sit arbejde.



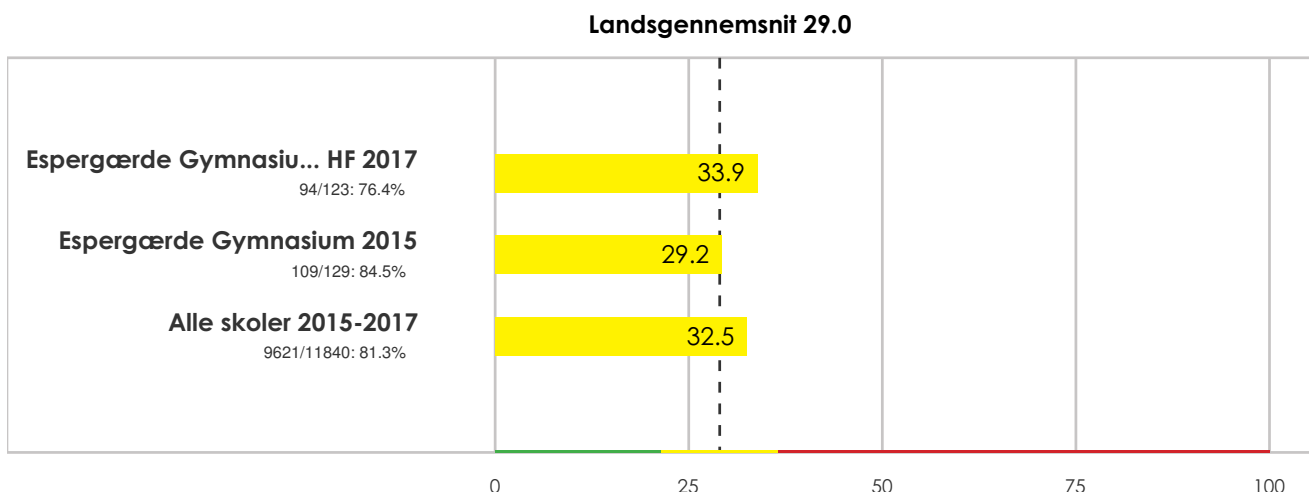
Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.3) I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (95 svar)	26.3% (37.0%)	54.7% (47.2%)	16.8% (14.8%)	2.1% (0.9%)	0.0% (0.0%)

27 Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Korttids-stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mave-tarm-lidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet.



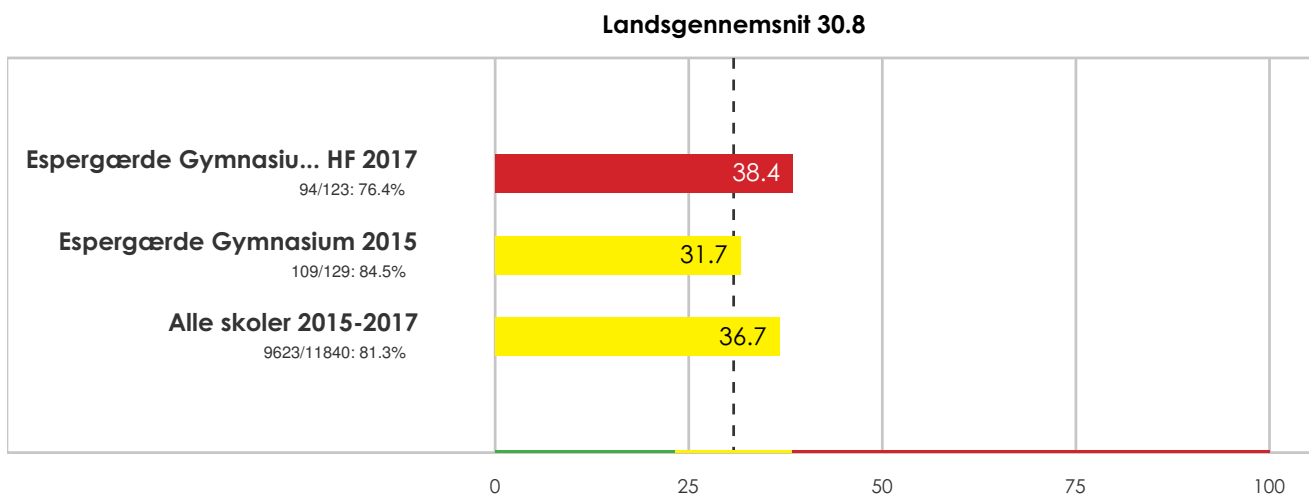
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (94 svar)	3.2% (1.9%)	16.0% (3.7%)	23.4% (33.3%)	35.1% (39.8%)	22.3% (21.3%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (93 svar)	0.0% (0.0%)	10.8% (4.6%)	21.5% (20.2%)	54.8% (54.1%)	12.9% (21.1%)

28 Udbrændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



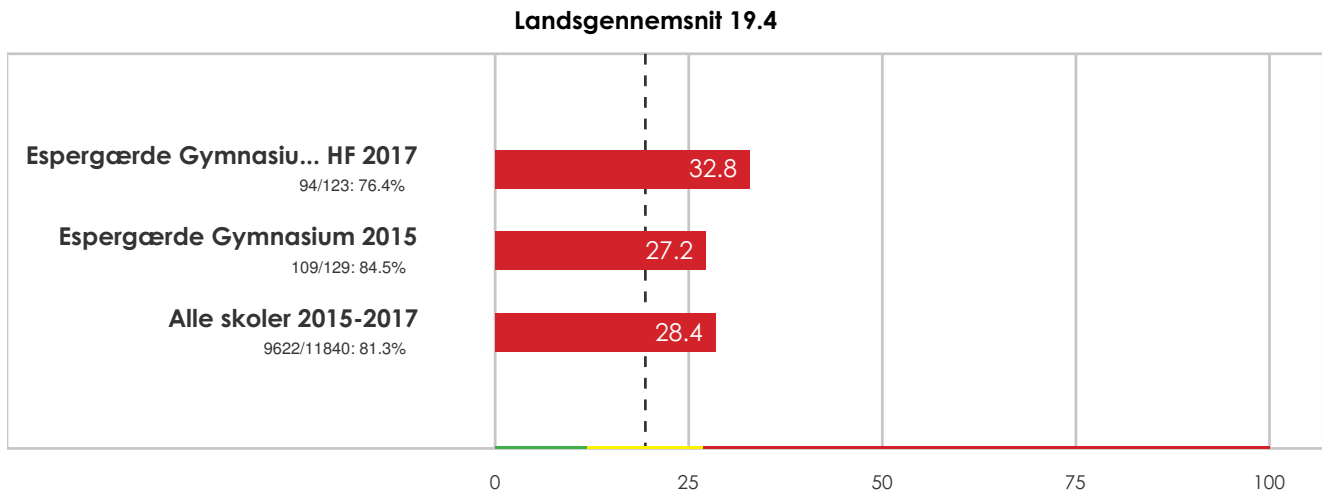
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (94 svar)	3.2% (0.9%)	18.1% (8.3%)	33.0% (28.7%)	29.8% (43.5%)	16.0% (18.5%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (94 svar)	2.1% (1.8%)	16.0% (10.1%)	25.5% (23.9%)	37.2% (36.7%)	19.1% (27.5%)

29 Søvnbesvær

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: Man sover for lidt, og man sover for dårligt. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution, så man ikke "kører ned" over en længere periode. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) giver blandt andet øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen giver søvnbesvær større risiko for arbejdsulykker samt lav kvalitet og produktivitet i arbejdet.



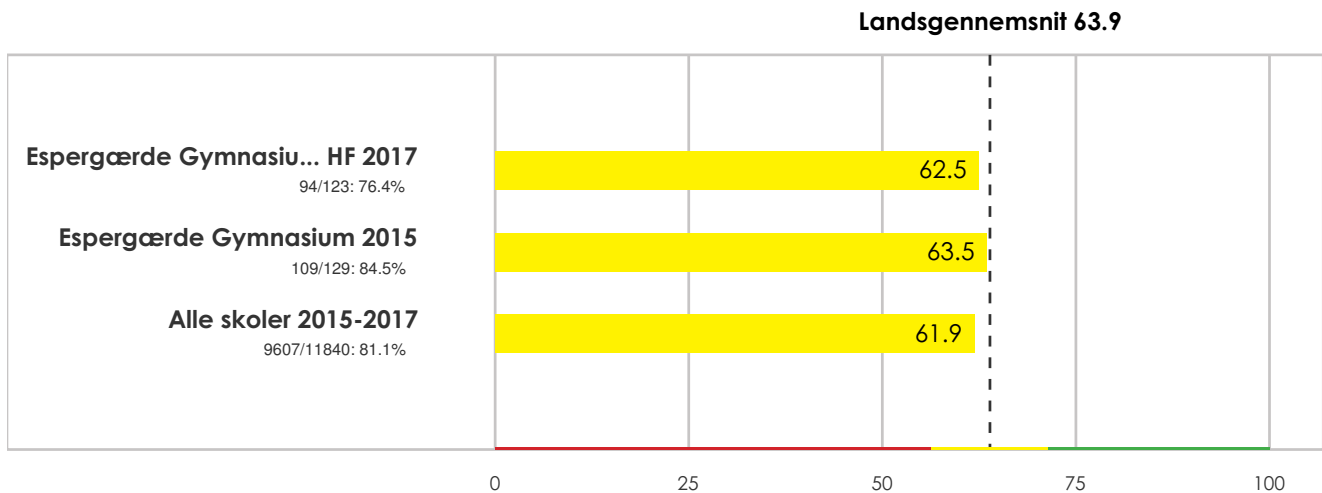
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (94 svar)	1.1% (1.8%)	6.4% (8.3%)	26.6% (13.8%)	39.4% (42.2%)	26.6% (33.9%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (94 svar)	1.1% (0.9%)	23.4% (17.4%)	22.3% (10.1%)	27.7% (39.4%)	25.5% (32.1%)

30 Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at denne vurdering hænger meget kraftigt sammen med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed.



Svarfordelingen på spørgsmålet i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium 2015**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (94 svar)	12.8%	36.2%	39.4%	11.7%	0.0%
	(14.7%)	(37.6%)	(34.9%)	(12.8%)	(0.0%)

Espergærde Gymnasium & HF

Forslag til udbygning med 4stk. normalklasser, toiletter og fællesrum.



Espergærde Gymnasium & HF.

Espergærde Gymnasium påtænker at udbygge skolen med 4 normalklasserum á ca. 65 m² samt et fælles rum med nedgravet Amfi - Auditorium, samt ekstra toiletter, ved det der kaldes N - Hus.

Espergærde Gymnasium er et muret byggeri i 1-2 etager i røde teglsten ud og indvendig suppleret med lette facadepartier. Skolen fremstår robust med tegl og rå beton indvendig.

Der er stor samhørighed med udearealer og det indvendige interiør med gode opholdsarealer i nicher mellem de enkelte bygningsafsnit. Den påtænkte udbygning skal ligge udfor N-Huset (naturfagsafdelingen) som for nylig har gennemgået en total renovering for i fremtiden at kunne dække behovet for nutid undervisning.

Mange Gymnasie Skoler oplever i dag en øget tilgang af elever, ligesom de oplever en intern konkurrence om at tiltrække nye elever. I denne sammenhæng bliver tilgang til attraktive studiemiljøer med top moderne faciliteter i dag en nødvendighed, for at skolen skal opfattes som en skole på forkant med udviklingen i samfundet i øvrigt.

Vi vil i de viste skitser prøve at opridse de muligheder som vi opfatter som væsentligt for "Espergærde Gymnasium".

Vi har kaldt disse skitser:
Forslag 1A.



Espergærde Gymnasium & HF.

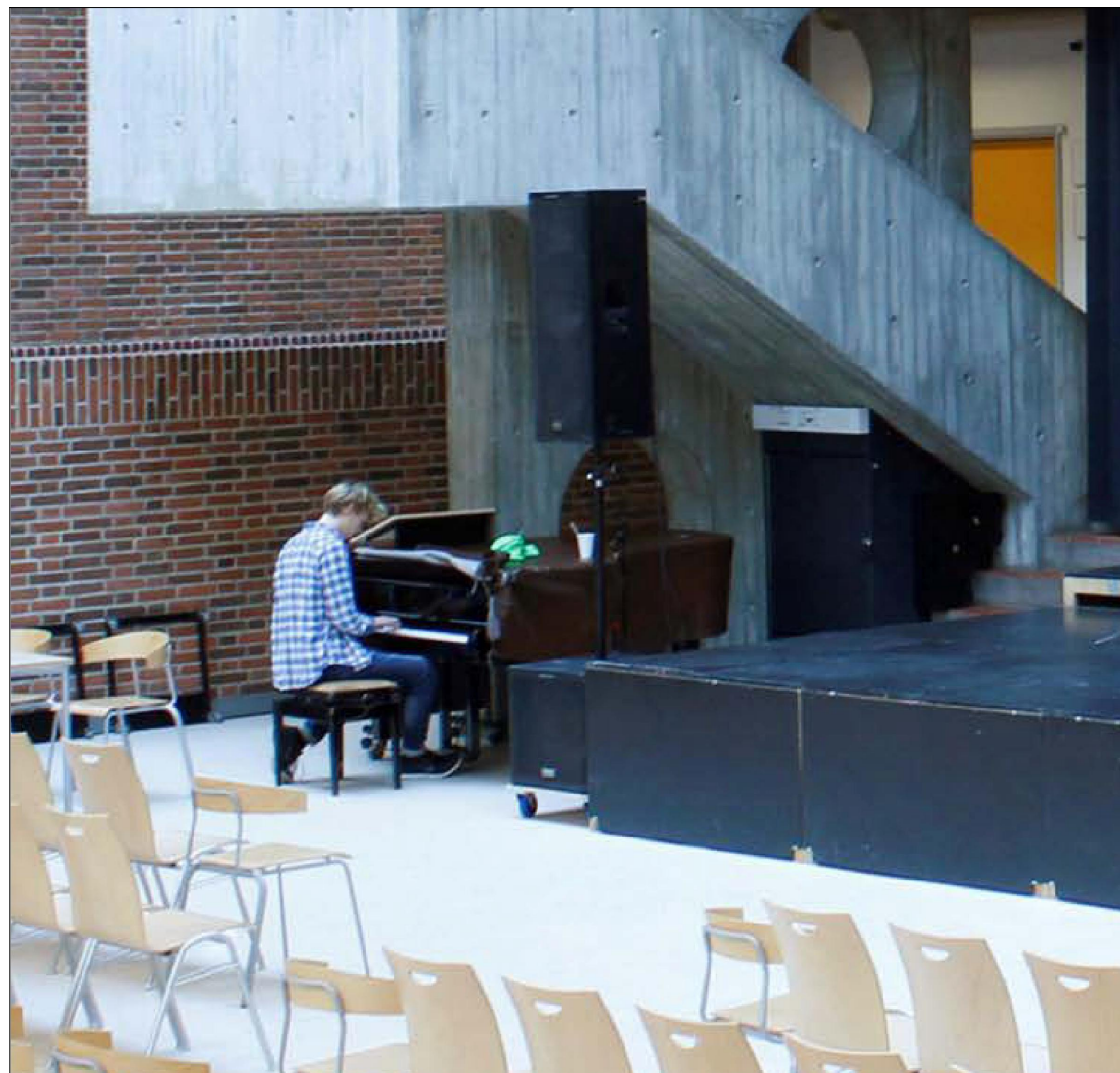
Espergærde Gymnasiums Samlingssal fremstår med robuste materialer som teglsten og rå beton.

Samlingssalen har en multifunktion, den bruges til såvel ophold, som studieområde, musik-og teaterforestillinger, samt alle andre aktiviteter og performans for større forsamlinger.

Det store dilemma er imidlertid, at der til hvert arrangement skal opsættes stole, borde m.m. som skal overholde flugtveje og rednings forhold m.m. i deres opstilling.

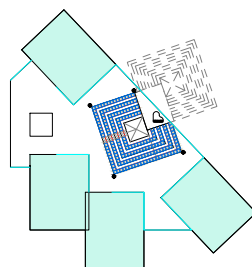
Dette medføre at personale bruger meget tid på at fremtage borde, stole m.m. og at sætte disse remedier tilbage igen. Dette medføre ligeledes en dårlig udnyttelse af lokalet i forhold til hvis der var en permanent opstilling af faciliteter.

Et andet problem er at den nuværende samlingssal vel knapt kan rumme alle skolens elever og lærer på en gang, hvilket selvfølgelig er en bagdel.

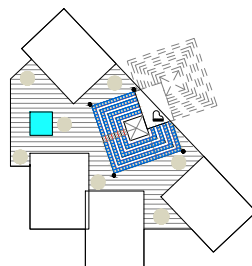


Samlingssal Espergærde Gymnasium (reference billed)

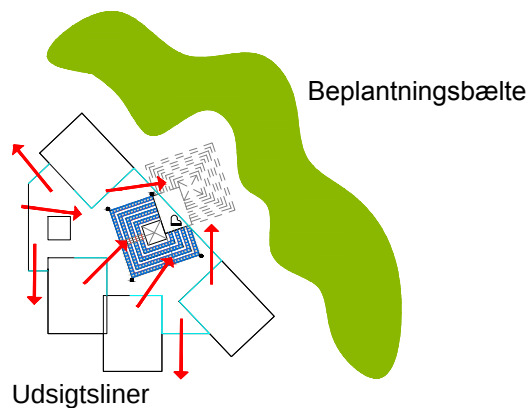
Forslag 1.A



Klasseværelser



Fællesareal med Amfi, nicher og kroge til gruppearbejdspladser samt toiletter.



Udsigtslinier

Espergærde Gymnasium påtænker at udbygge skolen med 4 normalklasserum á ca. 65 m². netto, med dertil knyttede fællesarealer og toiletter.

I vores forslag til denne udbygning, placeres de 4 klasseværelser i en vifteform der stråler ud fra et centralt multianvendeligt fællesareal. Fællesarealet rummer faste faciliteter for, samling og undervisning af flere klasser på en gang, auditorieundervisning gruppearbejde mv..

To af klasseværelserne ligger i byggelinien ud mod skovbrynet de andre to ligger forskudt vinkelret på ganglinje i bygning N.

Fra bygning N, kommer man direkte ind i det centrale fællesareal med samlingsarealet forsænket og direkte kontakt til samtlige klasseværelser.

Samlingsarealet kan afskærmes med skjulte rullepersinner indbygget i skørt ved loft.

Der plads til ca. 174 siddende personer i det nedsænkede Amfiopbyggede samlingsområde, derudover kan der ved store forsamlinger være stående tilskuere i tilknytning til Amfi..

På ydersiden af facaden mod skovbrynet, kan der evt. udføres en spejlvendt udendørs Amfiopbygning med scene.

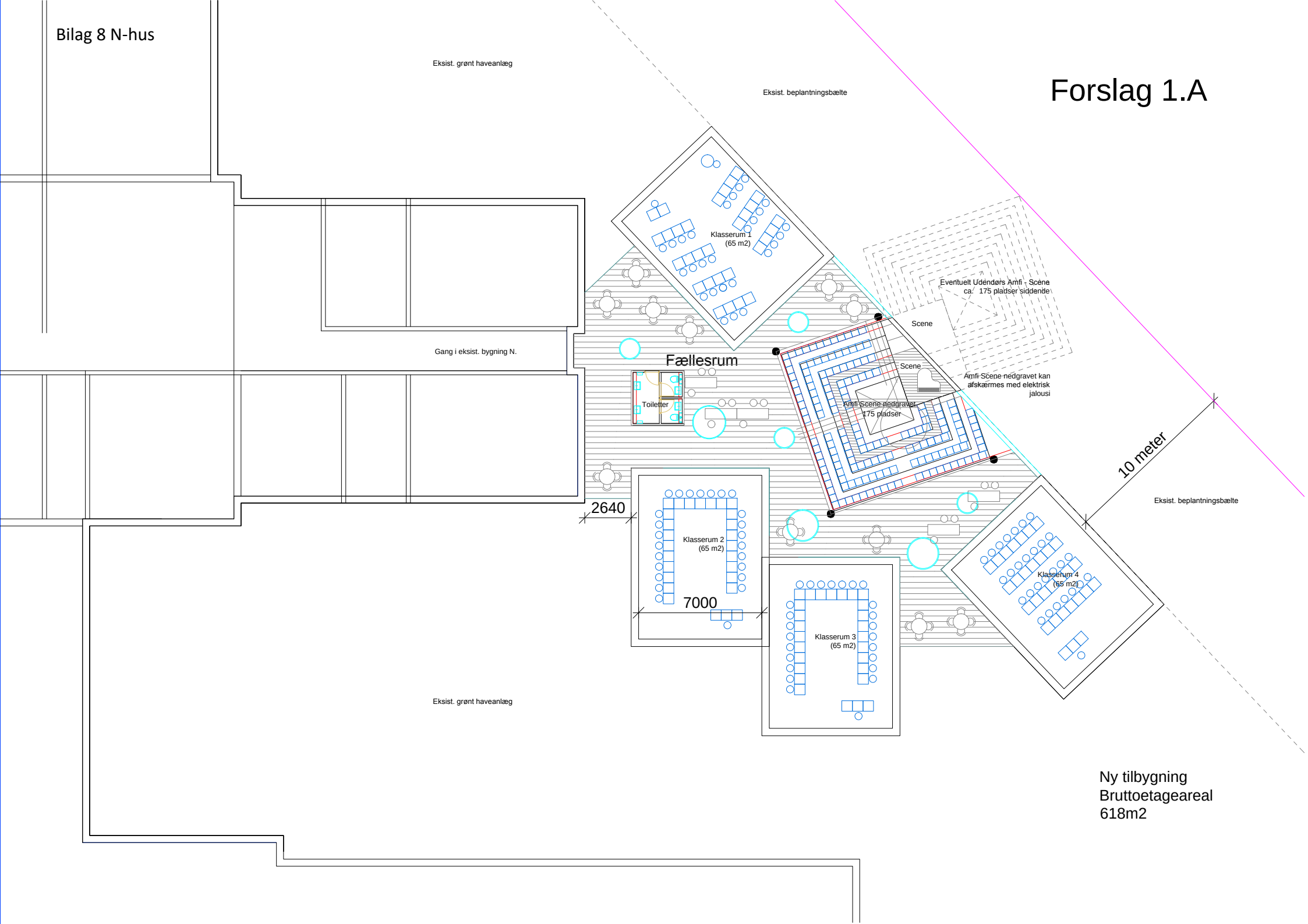
Placeringen af udbygningen overholder den i lokalplanen viste byggelinie på 10 m fra skel.

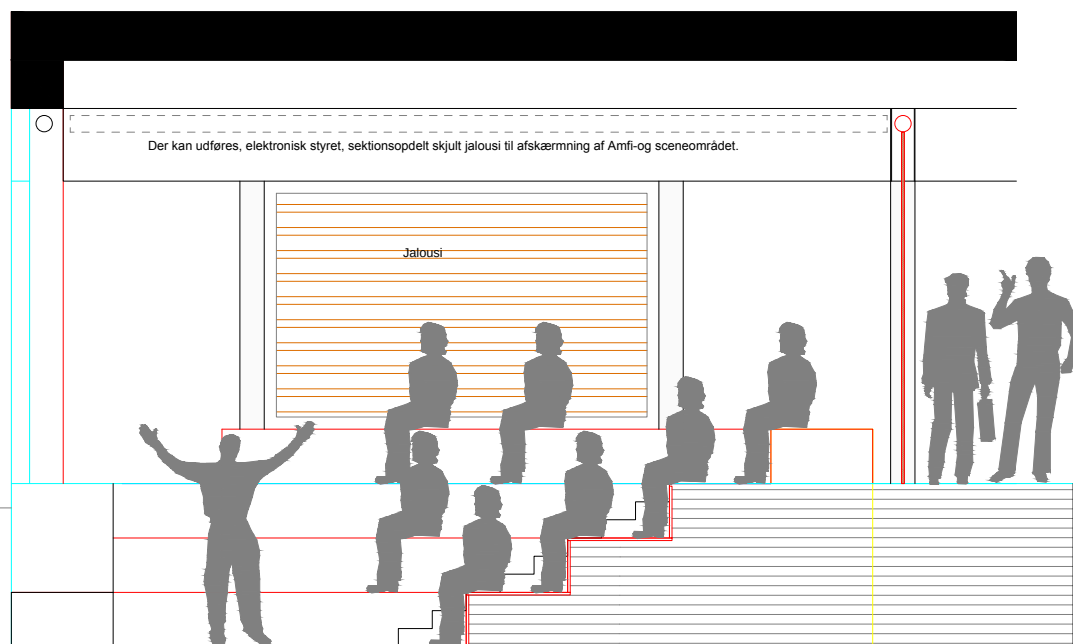
Fra de fire klasseværelser og fællesarealet, er der udsigt til skovbryn og grønne friarealer.

Vi forestiller os at det fælles studieområde indrettes med borde og siddegrupper således at arealet enkelt, kan anvendes i den daglige undervisning, uden de store ommøbleringer.

Amfiscenen kan rumme ca. 6 normal klasser, siddende i amfi og det kan indrettes med scene, multimedieudstyr og lærred for undervisning.

Forslag 1.A





Snit i nedgravet Amfi.



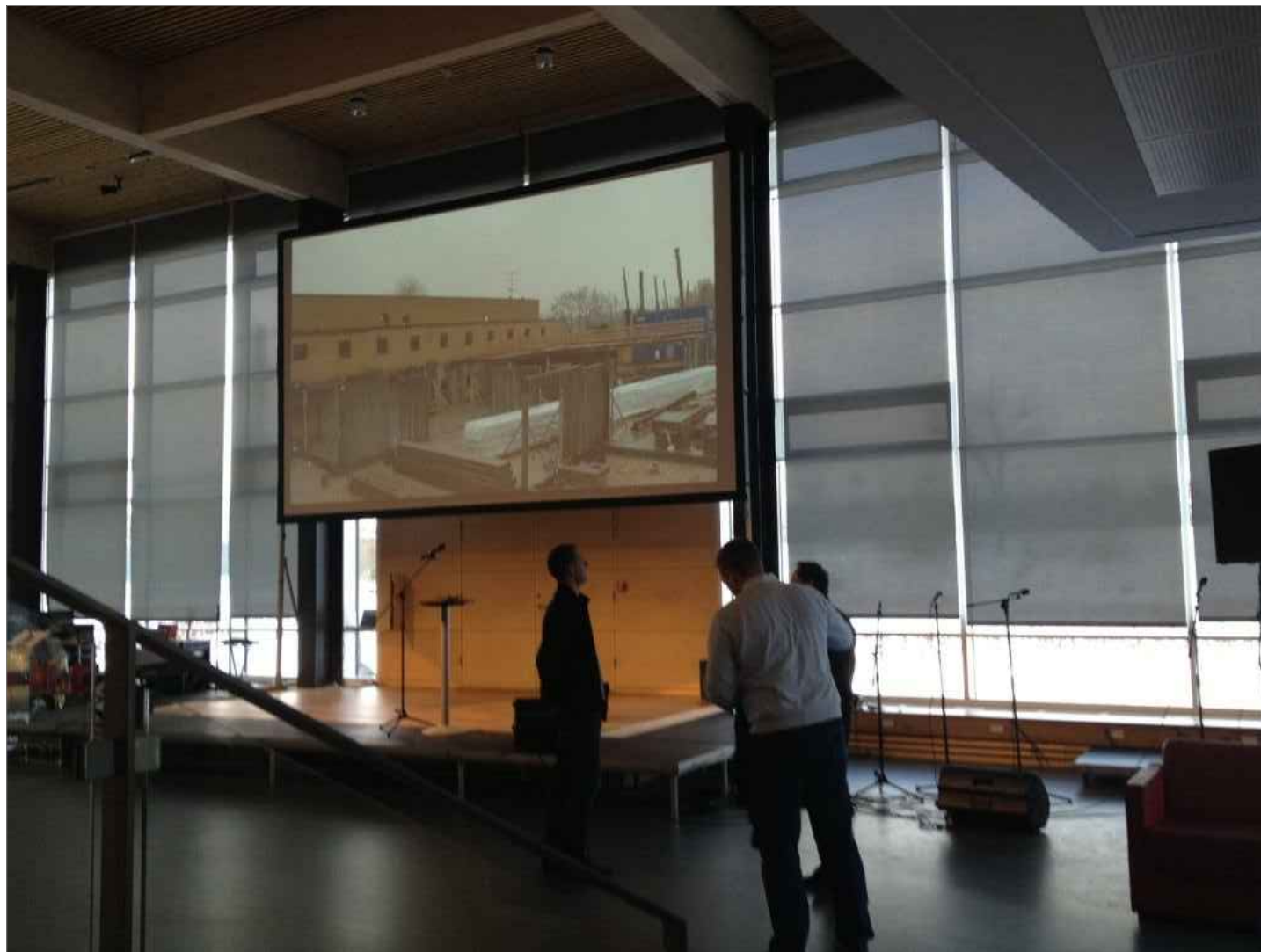
Klasseværelser udføres med glaspartier mod fællesareal.
(Reference billed - Samlingssal Birkerød Gymnasium)



Amfi- opbygning med EDB-stik, ovenlys i tag, samt transperance mellem undervisningslokaler og samlingssal, (Reference billed - Samlingssal Birkerød Gymnasium)



Gode sunde robuste materialer (Reference billed, Samlingssal Birkerød Gymnasium).



Glasarealer i forbindelse med scene, kan lysdæmpes med transperante el-betjente screens
(Reference billed - Samlingssal Birkerød Gymnasium).

