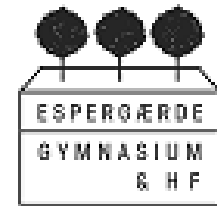


Espergærde Gymnasium og HF
Gymnasievej 2
3060 Espergærde



EG Bestyrelsesmøde

Mødet afholdes tirsdag d. 7/12 2021 kl. 18.00 til ca. 21.00 på lærerværelset.

Der vil være en let anretning i forbindelse med mødet.



7/12 2021 EG Bestyrelsesmøde

Dagsordenspunkt	Sagsfremstilling	Beslutning (referat).
1. Velkomst og afbud.	Afbud fra Jens, Lars og Benjamin	
2. Godkendelse af dagsorden.	Referatet fra sidst er godkendt elektronisk.	
3. Meddelelser a. Corona b. Studieretningsintro c. Forældreaften del 2 d. EGMUN e. Uddannelsesmesse	Ad a. Så blev coronarestriktionerne ændret igen. Nu er coronapas blevet et krav for alle elever, ansatte og besøgende på EG. Ligeledes er stikkontrol blevet et krav. Vi har dog valgt en model, hvor vi starter med systematisk kontrol. Når vi er kommet godt i gang, og alle ved at de skal have coronapas, vil vi overveje at overgå til stikprøvekontrol. Ad b. Til stor glæde for eleverne var studieretningsintroen igen med fuldt Sleepoutprogram, efter Corona nedlagde overnatningsmuligheden sidste år. Nu kommer så en periode med tilvænning til de nye klasser og de vanlige ønsker om studieretningsskift. Det kører foreløbigt forholdsvis roligt. Ad c. Med den stigende smitte i befolkningen, var vi nervøse for, hvorvidt vi kunne afholde vores forældreaften anden del. Det kunne vi heldigvis, og den var velbesøgt. Del 1 fandt sted d. 28/9, hvor vi introducerede 'de nye forældre' til EG og studieretningsvalget. D. 29/11 afviklede vi så del 2, hvor forældrene havde mulighed for at komme ud i de nye klasser og se klassekammerater, klassens lærere og de øvrige forældre samt ikke mindst for at høre om studieretningen, som deres barn skal gå på de næste 2½ år. Ad d. Efter et år med et svært coronaplaget EGMUN, var det dejligt igen at kunne køre en større udgave af EGMUN i år. Vi er endnu ikke oppe på den helt store klinge igen, da mange lande har mere omfattende coronarestriktioner end Danmark. Men EGMUN kommer flot igen, og årets udgave var hele vejen igennem en stor succes. Ad e. Uddannelsesmessen i Helsingør var et større trækplaster, end vi havde turde håbe på Corona taget i betragtning. EG's stand	Meddelelserne blev taget ad notam.



7/12 2021 EG Bestyrelsesmøde

	var meget velbesøgt, og der er stadig stor interesse for især STX men også HF på EG.	
4. Økonomi Bilag 1+2	Katja gennemgår budgetopfølgningen i bilag 1 samt budget 2022 i bilag 2.	Budgetopfølgningen blev godkendt. Der blev foretaget to bemærkninger til det forelagte budget. For det første ønsker bestyrelsen at give plads til et strategiseminar i 2022. Seminaret, der skal have deltagelse af bestyrelse, alle ansatte og repræsentation fra eleverne, estimeres at koste ca. 750 t.kr. For det andet ønsker bestyrelsen at imødegå de økonomiske konsekvenser af et fast optageloft på 28 elever pr. klasse fra 2023. Antages konsekvensen af dette at være, at vi står med ca. 27 elever pr. klasse ved tælledag, bliver indtægtsreduktionen efter tre år ca. 2,7 mio. kr. Bestyrelsen vedtog, at min. 150 t.kr. af denne reduktion skal findes i budget 2022 og resten fordelt over de næste 4 år (2023-2026). Det fremlagte budget for 2022 viser et overskud på 366 t.kr. Fratrasket de 750 t.kr. fra det første punkt og tillagt de 150 t.kr. fra det andet punkt giver et underskud på -234 t.kr. i 2022.
5. Godkendelse af klassekvotient 2021-2022	Bestyrelsen skal på fast årlig basis godkende indberetningen af skolens klassekvotient i førsteårsklasserne ifm. aktivitetsindberetningen for 4. kvartal. EG's klassekvotient for stx-klasserne du gør 27,9 elever og klassekvotienten for hf-klasserne 24,0 elever.	Bestyrelsen godkendte indberetningen af skolens klassekvotient.
6. 2022 valg til bestyrelsen	I forbindelse med den kommende udpegning til bestyrelsen skal medlemmerne give til kende, om de ønsker genudpegning. Selve udpegningen vil foregå i perioden inden næste bestyrelsesmøde, hvor bestyrelsen skal konstituere sig (valg af formand og næstformand)	Alle tilstedeværende eksterne medlemmer ønsker genudpegning undtagen Kirsten, der ikke vil kunne sidde en ny periode ud. Bestyrelsen debatterede potentielle afløsere, og vil



7/12 2021 EG Bestyrelsesmøde

	M/K), så den er klar til den kommende funktionsperiode fra 1/5 2022 til 30/4 2026.	forespørge i prioriteret rækkefølge (medlemmet er bestyrelsens selvsupplering). Bestyrelsesformanden spørger de ikke tilstedeværende, om de ønsker genudpegnings.
7. Kapacitet	Vi foreslår igen i år en kapacitet på 13 STX-spor og 3 HF-spor. De 13 STX-spor passer fint til prognoserne for ungdomsårgangene og de 3 HF-spor, vil vi jo fortsat gerne arbejde på at komme op på.	Kapaciteten blev godkendt
8. Strategiproces Bilag 3	Med udgangspunkt i bilag 3 orienterer HB om status på strategiprocesen, der skal lede frem mod strategiseminar d. 10-10/3 2022.	Bestyrelsen diskuterede et ønske om at flytte seminaret til efteråret 2022. For det første vil det give bedre tid til planlægning (ledelsen er ramt af langtidssygdom, og har svært ved at nå opgaven til d. 10-11/3). For det andet vil det være den nye bestyrelse der deltager, og ikke den afdgående. Forslaget blev godkendt og nye datoer meldes ud hurtigst muligt.
9. MTU Bilag 4	Årets medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) viser tilbagegang på rigtig mange områder. Det betyder, at vi er gået tilbage i forhold til samme undersøgelse sidste år. Dog ligger vi på gennemsnit eller over sammenlignet med <i>alle skoler og landsgennemsnit</i> . <i>Alle skoler</i> er alle de gymnasier, der deltager i professionel kapitalundersøgelsen, og <i>landsgennemsnit</i> er "baseret på nogle landsdækkende undersøgelser af danske lønmodtagers arbejdsmiljø gennemført i 2005, 2010 eller 2012". HB orientere og begrundet samarbejdsudvalgets valg af områder i undersøgelsen, der skal arbejdes videre med.	MTU'en blev debatteret grundigt. Det er vigtigt for bestyrelsen, at den tages meget alvorligt, således at både ledelse og medarbejdere i samarbejde får iværksat handleplaner på de af SU udpegede områder. Dette er ansatte og ledelse meget enig i, og har på den baggrund allerede iværksat udarbejdelse af handleplaner. I forlængelse af dette, kommer strategiprocesen nævnt i punkt 8 til at omhandle øget kvalitet i de forskellige fællesskaber, der er om EG's opgaver.
10. Datoer for kommende møder.	Kommende mødedatoer: Onsdag d. 30.03.2022 og onsdag d. 08.06.2022.	Ingen kommentarer.
11. Evt.		Intet til eventuelt



7/12 2021 EG Bestyrelsesmøde

Referat godkendt:

Maria Søeballe Hilsted

Maria Søeballe Hilsted

Afbud

Benjamin Olivier

Kirsten Birkving

Kirsten Birkving

Andreas Elkjær

Andreas Elkjær

Afbud

Jens Dolin

Afbud

Lars Rosenørn-dohn

Arne Ullum

Thomas Lykke Pedersen

Thomas Lykke Pedersen

Hannah Bilbo

Hannah Bilbo

Jacob Vrist

Jacob Holmkær Vrist

Henrik B. Bæch

INTRANOTE signing

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er blevet underskrevet ved hjælp af IntraNote Signing.
Underskrivernes identitet er blevet registreret, og underskriverne står opført nedenfor.

Med min underskrift bekræfter jeg indhold og datoer i dette dokument

Hannah Bilbo

ID: 2062070d-02e3-8cc6-ea35-a7cf91a7e81c

Dato: 2021-12-16 16:00 (UTC)

Hannah Bilbo



Henrik Boberg Bæch

ID: 2604ad34-d08c-0e30-c878-30a1661895ae

Dato: 2021-12-16 16:06 (UTC)



Jacob Holmkær Vrist

ID: de14c519-acde-58b7-ac8c-7a1a4834d791

Dato: 2021-12-16 16:35 (UTC)

Jacob Vrist



Arne Ullum Laursen

ID: 768a86fb-9efe-7ae3-3b7f-cc95d83af7c6

Dato: 2021-12-21 10:29 (UTC)



Kirsten Birkving

ID: 4b0942c9-5a75-3279-e9a2-3387c3cd6684

Dato: 2021-12-16 16:18 (UTC)

Kirsten Birkving



Thomas Lykke Pedersen

ID: 7146d6b9-5e2d-5126-a062-cbf2b6e57447

Dato: 2021-12-16 16:01 (UTC)

Thomas Lykke Pedersen



Maria Søeballe Hilsted

ID: a7bbb0bf-6b9e-b67a-cfdf-99232e38d44b

Dato: 2021-12-16 17:00 (UTC)

Maria Søeballe Hilsted



Andreas Elkjær

ID: 517944aa-c335-d594-6547-4a5eb4faa472

Dato: 2021-12-17 07:18 (UTC)

Andreas Elkjær



Espergærde Gymnasium & HF

Intern budgetopfølgning

30. september 2021

Note	Pr. 30 sept. 2021			2021					2020	2019
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.				
1	Omsætning									
	Tilskud	63.633	61.699	1.934	92.756	89.267	3.490	89.138	87.492	
	Øvrige indtægter EG	28	32	-5	32	32	0	78	315	
	Omsætning i alt	63.661	61.731	1.929	92.789	89.299	3.490	89.216	87.807	
2	Undervisnings gennemførelse									
	Løn, pension, lønrefusioner	47.565	47.693	128	63.676	64.042	366	63.860	63.790	
	AUB, fleksjob og barselsordning	667	643	-24	881	856	-24	772	888	
	Løn og lønafhængige omkostninger i alt	48.232	48.336	104	64.557	64.898	341	64.633	64.678	
	Afskrivninger	25	25	0	33	33	0	63	82	
	Undervisningsmidler	2.120	2.096	-24	2.917	2.952	35	2.663	2.314	
	Elevaktivitet, ekskursioner, studierejser	1.287	580	-707	2.318	1.200	-1.118	780	1.199	
	Personale møder, kurser, eksamen og projekter	745	681	-64	1.221	1.221	0	698	1.307	
	Øvrige omkostninger i alt	4.152	3.357	-795	6.456	5.373	-1.083	4.140	4.820	
	Undervisnings gennemførelse i alt	52.409	51.717	-692	71.046	70.304	-742	68.836	69.580	
3	Ledelse, administration og markedsføring									
	Løn, pension, lønrefusioner	5.517	5.500	-17	7.571	7.507	-64	8.217	7.414	
	AUB, fleksjob og barselsordning	66	63	-3	86	83	-3	78	76	
	Løn og lønafhængige omkostninger i alt	5.584	5.563	-21	7.657	7.590	-67	8.294	7.490	
	Afskrivning	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Øvrige omkostninger	1.567	1.495	-71	1.978	1.978	0	1.825	1.739	
	Ledelse, administration og markedsføring i alt	7.150	7.058	-92	9.635	9.568	-67	10.120	9.229	
4	Bygning									
	Løn, pension, lønrefusioner	1.089	1.124	35	1.482	1.493	11	1.823	2.846	
	AUB, fleksjob og barselsordning	23	23	0	30	30	0	36	56	
	Løn og lønafhængige omkostninger i alt	1.112	1.147	36	1.513	1.524	11	1.859	2.901	
	Afskrivning	1.042	1.042	0	1.700	1.700	0	1.446	1.906	
	Inventar	916	100	-816	1.150	300	-850	474	175	
	Udstyr og inventar idrætsbyen	0	0	0	0	0	0	21	39	
	Forsyning og renovation	527	433	-94	1.060	940	-120	806	881	
	Indvendig og udvendig vedligeholdelse	1.372	1.335	-37	2.462	1.972	-490	1.978	1.879	
	Ejendomsdrift i øvrige	588	510	-78	676	641	-35	614	372	
	Ejendomsskat	763	720	-43	763	720	-43	716	672	
	Rengøring	1.228	1.227	-1	1.880	1.870	-10	1.437	634	
	Selvforsikring	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Øvrige udgifter i alt	5.393	4.325	-1.068	7.991	6.443	-1.548	6.045	4.653	
	Bygning i alt	7.548	6.514	-1.033	11.204	9.667	-1.537	9.351	9.460	
	Driftsresultat	-3.446	-3.558	112	904	-240	1.144	909	-462	
5	Øvrige projekter	6	0	6	0	0	0	-4	61	
	Covid-19 testcenter drift	-185	0	-185	-342	0	-342	0	0	
	Øvrige projekter i alt	-179	0	-179	-342	0	-342	-4	61	
6	Finansielle poster									
	Finansielle indtægter	0	0	0	0	0	0	0	73	
	Finansielle omkostninger	392	390	-2	557	557	0	490	758	
	Finansielle poster i alt	-392	-390	-2	-557	-557	0	-490	-685	
7	IDV									
	IDV indtægter	0	0	0	0	0	0	71	414	
	IDV omkostninger	0	0	0	0	0	0	143	513	
	IDV i alt	0	0	0	0	0	0	-72	-99	
	Årets resultat	-4.017	-3.948	-69	5	-796	802	343	-1.185	

Budgetopfølgning pr. 30. september 2021

Budgetopfølgningen pr. 30. september 2021 er udarbejdet på baggrund af de aktiviteter, der har været i perioden 1. januar til 30. september 2021 og de forventninger, som vi har til resten af 2021.

Estimatet er sammenholdt med budgettet for 2021. Det estimerede resultat forventes at blive på 0,005 mio. kr. mod et budgetteret resultat på -0,796 mio. kr., en afvigelse på **0,802 mio. kr.** Afvigelsen vil blive årsagsforklaret nedenfor i note 1 til 7.

Note 1

Omsætning / taxameter	Pr. 30 sept. 2021			2021			2020	2019
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.		
Undervisningstilskud	45.840	45.840	0	69.909	68.222	1.688	67.425	66.315
Brobygningstilskud	0	75	-75	0	100	-100	3	44
Fællesudgiftstilskud inkl. grundtilskud	8.523	8.499	23	11.350	11.332	18	11.359	11.202
Bygningstilskud	6.653	6.627	26	8.857	8.835	22	8.901	9.034
Særlige tilskud	2.104	0	2.104	2.004	-100	2.104	578	105
Dispositionsbegrænsning	0	0	0	0	0	0	0	-66
Pædagogikumtilskud	513	658	-145	635	878	-243	871	858
Øvrige indtægter EG	28	32	-5	32	32	0	78	315
Omsætning & taxameter i alt	63.661	61.731	1.929	92.789	89.299	3.490	89.216	87.807

Omsætning / taxameter:

Den samlede omsætning afviger fra budgettet med **3,490mio. kr.**

Afvigelsen udspringer af flere forhold:

- Undervisningstaxametrene i FL21 er højere end det oprindelige udspil i FFL21, som budgettet er lagt på baggrund af. Der er tilbageført midler til uddannelsesområdet i 2021, således at undervisningstaxameteret for stx er steget fra 53.050 kr. til 54.550 kr. pr. årselev mens undervisningstaxameteret for hf er steget fra 63.300 kr. til 65.100 kr. pr. årselev.

HF oprettes med 2 klasser i skoleåret 2021-2022 og ikke 3 klasser, som forventet i budgettet. De 2 HF-klasser forventes ikke at være fyldt helt op, så i estimatet er indregnet i alt 47 årselever mod normalt 56 årselever i 2 HF-klasser.

Flere stx-elever er dimitteret med A-fag der udløser særligt taxameter. Oprindeligt var der budgetteret med 87 elever men det har vist sig, at der i sommeren 2021 er 125 elever, der er blevet studenter med A-fag, der har udløst det særlige taxameter. Denne afvigelse alene udgør 0,400 mio. kr.

Samlet afvigelse på undervisningstaxameteret udgør **1,688 mio. kr.**

- Tilskud til brobygning- og introduktionshold er nedjusteret til kr. 0, da der i 2021 ikke har været eller kommer nogle brobygnings- eller introduktionshold pga. Covid-19. Afvigelsen udgør **-0,100 mio. kr.**

- Tilskud til fællesudgifter og bygninger afviger positivt med i alt **0,040 mio. kr.**, hvilket skyldes mindre justeringer.
- Skolens har modtaget forskellige særtilskud bl.a. til
 - fagligt løft og trivsel 1,118 mio. kr.
 - tilskud til elevrådets trivsel 0,004 mio. kr.
 - tilskud til testcenter 0,342 mio. kr.
 - tilskud til ekstra ordinær rengøring pga. covid-19 0,388 mio. kr.
 - tilskud til kvalitetsudvikling i undervisningen 0,252 mio. kr.

I alt har skolen modtaget **2,104 mio. kr.** i særtilskud. Tilskuddene til fagligt løft og trivsel samt til testcentret skal tilbagebetales, såfremt midler ikke fuldt ud anvendes inden udgangen af 2021.

- I skoleåret 2021-22 har skolen kun 1 pædagogikum kandidat mod oprindeligt budgetteret med 3 kandidater. Dette svarer i 2021 til en afvigelse på **-0,243 mio. kr.** samtidig vil det afspejle en positiv afvigelse under løn til pædagogikum kandidater.

Note 2

	Pr. 30 sept. 2021			2021				
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.	2020	2019
Undervisnings gennemførelse								
Løn, pension, lønrefusioner	47.565	47.693	128	63.676	64.042	366	63.860	63.790
AUB, fleksjob og barselsordning	667	643	-24	881	856	-24	772	888
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	48.232	48.336	104	64.557	64.898	341	64.633	64.678
Afskrivninger	25	25	0	33	33	0	63	82
Undervisningsmidler	2.120	2.096	-24	2.917	2.952	35	2.663	2.314
Elevaktivitet, ekskursioner, studierejser	1.287	580	-707	2.318	1.200	-1.118	780	1.199
Personale møder, kurser, eksamen og projekter	745	681	-64	1.221	1.221	0	698	1.307
Øvrige omkostninger i alt	4.152	3.357	-795	6.456	5.373	-1.083	4.140	4.820
Undervisnings gennemførelse i alt	52.409	51.717	-692	71.046	70.304	-742	68.836	69.580

Undervisningens gennemførelse er estimeret til at udgøre i alt 71,046 mio. kr., mod et budget på 70,304 mio. kr., hvilket svarer til en afvigelse på **-0,742 mio. kr.**

Afvigelsen udspringer af flere forhold:

- *Løn til undervisning (inkl. pension, refusioner og AUB-bidrag)* er estimeret til 64,5 mio. kr., mod et oprindeligt budget på 64,9 mio. kr. Dette svarer til en afvigelse på **0,4 mio. kr.** på lønomkostningerne. Den positive afvigelse på lønomkostningerne fremkommer bl.a. som følger:
 1. Lønomkostninger til den 3. hf-klasse er fjernet i estimatet, svarende til en afvigelse på **0,590 mio. kr.**
 2. Kun 1 pædagogikum kandidat i skoleåret 2021-22, hvilket svarer til en afvigelse **0,365 mio. kr.** på lønomkostningerne til pædagogikum kandidater i hele 2021.
 3. Lønomkostningerne til årsvikarer afviger med **-0,444 mio. kr.** i 2021. I budgettet for 2021 var der ikke indregnet årsvikarer pr. 1. august 2021, men det har vist sig nødvendigt med ansættelse af årsvikarer pga. barsler og sygdom.

4. Lønoms-kostningerne til undervisning (fastansatte) afgiver med ca. **0,299 mio. kr.**, hvilket skyldes at der er modtaget mere i barselsrefusioner og sygedagpenge end oprindeligt budgetteret.
 5. Udbetaling af merarbejde afviger med **-0,074 mio. kr.**
 6. Udbetaling af særlig feriegødtgørelse afviger med **-0,336 mio. kr.** som følge af nyt udbetalingsflow jfr. den nye Ferielov.
- Gennemgangen af *øvrige omkostninger til undervisningens gennemførelse* viser en samlet afvigelse på **-1,083 mio. kr.** Afvigelsen skyldes primært at midler til fagligt løft og trivsel på **-1,118 mio. kr.** er afsat til fuld anvendelse under elevaktiviteter, ekskursioner, studieretninger m.m.

Note 3

	Pr. 30 sept. 2021			2021				
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.	2020	2019
Ledelse, administration og markedsføring								
Løn, pension, lønrefusioner	5.517	5.500	-17	7.571	7.507	-64	8.217	7.414
AUB, fleksjob og barselsordning	66	63	-3	86	83	-3	78	76
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	5.584	5.563	-21	7.657	7.590	-67	8.294	7.490
Afskrivning	0	0	0	0	0	0	0	0
Øvrige omkostninger	1.567	1.495	-71	1.978	1.978	0	1.825	1.739
Ledelse, administration og markedsføring i alt	7.150	7.058	-92	9.635	9.568	-67	10.120	9.229

Ledelse, administration og markedsføring:

Løn til ledelses, administration og markedsføring (inkl. pension, refusioner og AUB-bidrag) er estimeret til at udgøre 7,6 mio. kr. mod et budget for 2021 på 7,6 mio. kr., der er således ikke nogen væsentlige forventede afvigelser mellem estimat og budget i 2021.

Gennemgangen af *øvrige omkostninger til ledelse, administration og markedsføring* estimeres til 1,9 mio. kr. mod oprindeligt budgetteret 1,9 mio. kr. og udviser kun en mindre afvigelse.

Note 4

	Pr. 30 sept. 2021			2021				
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.	2020	2019
Bygning								
Løn, pension, lønrefusioner	1.089	1.124	35	1.482	1.493	11	1.823	2.846
AUB, fleksjob og barselsordning	23	23	0	30	30	0	36	56
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	1.112	1.147	36	1.513	1.524	11	1.859	2.901
Afskrivning	1.042	1.042	0	1.700	1.700	0	1.446	1.906
Inventar	916	100	-816	1.150	300	-850	474	175
Udstyr og inventar idrætsbyen	0	0	0	0	0	0	21	39
Forsyning og renovation	527	433	-94	1.060	940	-120	806	881
Indvendig og udvendig vedligeholdelse	1.372	1.335	-37	2.462	1.972	-490	1.978	1.879
Ejendomsdrift i øvrige	588	510	-78	676	641	-35	614	372
Ejendomsskat	763	720	-43	763	720	-43	716	672
Rengøring	1.228	1.227	-1	1.880	1.870	-10	1.437	634
Selvforsikring	0	0	0	0	0	0	0	0
Øvrige udgifter i alt	5.393	4.325	-1.068	7.991	6.443	-1.548	6.045	4.653
Bygning i alt	7.548	6.514	-1.033	11.204	9.667	-1.537	9.351	9.460

Bygningsomkostninger:

Løn til pedeller og øvrige servicemedarbejdere (inkl. pension, refusioner og AUB-bidrag) er estimeret til at udgøre 1,5 mio. kr., hvilket er uændret ift. budgettet for 2021.

Omkostninger til øvrige bygningsomkostninger er gennemgået. Samlet set estimeres omkostningerne til at udgøre 7,991 mio. kr. mod oprindeligt budgettet 6,443 mio. kr., hvilket svarer til en afvigelse på **-1,548 mio. kr.** Som det fremgår af ovenstående note 4 (skema), så skyldes afvigelsen flere forskellige forhold.

Væsentlige ændringer er:

- Inventar **-0,850 mio. kr.**, skyldes at der er omkostningsført inventar til det nye N-hus. Dette er oprindeligt budgettet som anlægsaktiv med afskrivning over 5 – 10 år.
- Forsyning og renovation **-0,120 mio. kr.**, skyldes at der oprindeligt var budgetteret for lidt til renovation og estimatet er tilpasset forventet niveau.
- Indvendig og udvendig vedligeholdelse **-0,490 mio. kr.**, skyldes at er sidst på året er igangsat flere projekter indvendigt bl.a. i administrationen og et geolaboratorium.
- Derudover er mindre afvigelser på ejendomsskatten, rengøring og ejendomsdrift i øvrigt i alt **-0,088 mio. kr.**

Note 5

	Pr. 30 sept. 2021			2021				
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.	2020	2019
Øvrige projekter	6	0	6	0	0	0	-4	61
Covid-19 testcenter drift	-185	0	-185	-342	0	-342	0	0
Øvrige projekter i alt	-179	0	-179	-342	0	-342	-4	61

Øvrige projekter:

Under øvrige projekter fremgår omkostninger til skolens Covid-19 testcenter. Omkostninger hertil er estimeret til **-0,342 mio. kr.**, hvilket svarer til de midler, som vi har modtaget til at drive testcentret for. Midlerne skal tilbagebetales til UVM, såfremt de ikke anvendes fuldt ud.

Note 6

	Pr. 30 sept. 2021			2021				
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.	2020	2019
Finansielle poster								
Finansielle indtægter	0	0	0	0	0	0	0	73
Finansielle omkostninger	392	390	-2	557	557	0	490	758
Finansielle poster i alt	-392	-390	-2	-557	-557	0	-490	-685

Finansielle poster:

De finansielle omkostninger estimeres for hele 2021 0,557 mio. kr., hvilket svarer til det oprindelige budget for 2021.

Note 7

	Pr. 30 sept. 2021			2021			2020	2019
	Realiseret	Budget	Afv.	Estimat	Budget	Afv.		
IDV								
IDV indtægter	0	0	0	0	0	0	71	414
IDV omkostninger	0	0	0	0	0	0	143	513
IDV i alt	0	0	0	0	0	0	-72	-99

IDV – Indtægtsdækket virksomhed

Skolen forventer ikke at have indtægtsdækket virksomhed (IDV) i 2021. Skolens IDV har tidligere bestået af indtægter og omkostninger ifm. skolens elevfester. Efter gennemgang af området med skolens nye revisor (Deloitte), er vi blevet opmærksomme på, at elevfester ikke er en reel IDV-aktivitet. Elevfester vil derfor ikke længere indgå under IDV aktiviteter.

Balancen

Anlægsaktiver

Udvidelse af N-huset er forløbet som forventet. Ultimo september 2021 er hovedparten af byggeriet gennemført og der er afholdt omkostninger for 7,2 mio. kr. i 2021 og samlet for 16,4 mio. kr.

		2021		
	Balance	Primo	Sept	Estimat
Aktiver				
Materielle anlægsaktiver				
	Grunde & Bygninger	53.785	53.209	70.037
	Igangværende arbejder	9.280	16.446	0
	Transportmidler	246	219	209
	Prod/Maskiner	2.281	2.036	1.954
	IT-Udstyr	274	194	174
	Inventar	826	701	1.438
	Materielle anlægsaktiver i alt	66.692	72.805	73.812
Omsætningsaktiver				
	Værdipapirer	0	0	0
Tilgodehavender				
	Debitorer	461	107	300
	Mellemregning med UVM	0	272	0
	Andre tilgodehavender	143	122	100
	Periodeafgrænsninger	138	0	100
	Tilgodehavender i alt	742	501	500
	Likvidebeholdninger	27.930	17.705	11.699
	Omsætningsaktiver i alt	28.672	18.206	12.199
	Aktiver i alt	95.364	91.011	86.011
Passiver				
Egenkapital				
	Egenkapital primo	33.451	33.794	33.794
	Årets resultat	343	-4.017	5
	Egenkapital ultimo	33.794	29.777	33.799
Langfristetgæld				
	Prioritetsgæld	34.008	33.248	33.022
	Langfristetgæld i alt	34.008	33.248	33.022
Kortfristetgæld				
	Feriepengeforpligtelse	3.290	3.290	3.440
	Feriefond	7.406	-34	0
	Kreditorer	2.695	1.790	1.800
	Skyldig løn	944	500	450
	Mellemregning UVM	4.761	894	5.000
	Anden kortfristetgæld	1.557	453	1.500
	Periodeafgrænsninger	6.909	21.093	7.000
	Kortfristetgæld i alt	27.562	27.986	19.190
	Passiver i alt	95.364	91.011	86.011

Pengestrømsopgørelse	2021	
	Sept	Estimat
Årets resultat	-4.017	5
+ årets afskrivninger	1.068	1.733
Resultat før afskrivning	-2.950	1.738
Forskydning i beholdninger:		
- værdipapirer	0	0
- debitorer	354	161
- andre tilgodehavender	-113	81
- kreditorer	-905	-895
- anden gæld	1.329	-7.477
Likviditetsforskydning fra drift	-2.285	-6.392
Investeringsaktivitet	-7.181	-8.853
Finansieringsaktivitet	-760	-986
Likviditetsforskydning	-10.225	-16.231
Likvidemidler primo	27.930	27.930
Likvidemidler ultimo	17.705	11.699

Espergærde Gymnasium & HF

Budget 2022

Espergærde Gymnasium & HF	Budget 2021	Estimat 2021	Budget 2022	Afv. Estimat 21-budget 22
Indtægter				
Tilskud - undervisning, fællesomk, bygningsomk	88.489	90.117	90.904	787
Tilskud - pædagogikum	878	635	418	-217
Dispositionsbegrænsning og særlige tilskud	-100	2.004	-100	-2.104
Øvrige indtægter EG	32	32	40	8
Intægter i alt	89.299	92.789	91.263	-1.526
Undervisnings gennemførelse				
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	-64.042	-63.676	-64.610	-934
Afskrivninger	-33	-33	-33	0
Undervisningsmidler m.m.	-2.952	-2.917	-2.952	-35
Elevaktivitet, ekskursioner, studierejser	-1.200	-2.318	-1.200	1.118
Personale møder, kurser, eksamen og projekter	-1.221	-1.221	-1.221	0
AUB, fleksjob og barselsordning	-856	-881	-987	-107
Øvrige omkostninger i alt	-6.229	-7.337	-6.360	976
Undervisnings gennemførelse i alt	-70.304	-71.046	-71.004	42
Ledelse, administration og markedsføring				
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	-7.507	-7.571	-7.293	278
Afskrivning	0	0	0	0
AUB og fleksjob	-83	-86	-92	-6
Øvrige omkostninger	-1.978	-1.978	-1.902	76
Øvrige omkostninger i alt	-2.061	-2.064	-1.994	70
Ledelse, administration og markedsføring i alt	-9.568	-9.635	-9.287	348
Bygning				
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	-1.493	-1.482	-1.526	-43
Afskrivning	-1.700	-1.700	-1.773	-73
AUB og fleksjob	-30	-30	-36	-5
Inventar	-300	-1.150	-300	850
Forsyning og renovation	-940	-1.060	-1.100	-40
Indvendig og udvendig vedligeholdelse	-1.972	-2.462	-2.442	20
Ejendomsdrift i øvrige	-641	-676	-316	361
Ejendomsskat	-720	-763	-780	-17
Rengøring	-1.870	-1.880	-1.792	88
Selvforsikring	0	0	0	0
Øvrige omkostninger i alt	-6.474	-8.021	-6.765	1.256
Bygning i alt	-9.667	-11.204	-10.064	1.140
Driftsresultat	-240	904	908	4
Øvrige projekter	0	-342	0	342
Finansielle poster				
Renteindtægter	0	0	0	0
Realkredit rente og bidrag	-557	-557	-541	15
Finansielle poster i alt	-557	-557	-541	15
IDV				
IDV indtægter	0	0	0	0
IDV omkostninger	0	0	0	0
IDV i alt	0	0	0	0
Årets resultat	-796	5	366	361

Budget 2022

Nedenfor følger de forudsætninger der ligger til grund for budget 2022.

Omsætning/taxameter:

Beskrivelse	Budget 2021	Estimat 2021	Budget 2022
Indtægter			
Undervisningstilskud stx+hf+td	-68.221.600	-69.909.463	-70.601.803
Brogbygningstilskud	-100.000	0	-25.000
Fællesudgiftstilskud	-11.332.202	-11.350.340	-11.384.431
Bygningstilskud	-8.835.353	-8.857.201	-8.892.868
Særlige tilskud	0	-2.104.480	0
Dispositionsbegrænsning	100.000	100.000	100.000
Pædagogikumtilskud	-877.680	-634.855	-418.260
Øvrige indtægter EG	-32.452	-32.452	-40.360
Indtægter i alt	-89.299.287	-92.788.792	-91.262.722

Taxametret er beregnet på baggrund udmeldte FFL22 samt en forventning om optagelse af 13 stx-klasser og 3 hf-klasser i 2022.

Undervisningstilskuddet til stx, hf og td (elever i 4-årigt forløb) budgetteres i 2022 med 70,602 mio. kr. mod et estimat i 2021 på 69,909 mio. kr. en stigning på 0,693 mio. kr. Det øgede taxametertilskud skyldes dels en generel stigning i taxametersatserne pr. årselev, samt at der for skoleåret 2022 budgetteres med en ekstra hf-klasse. Denne ekstra hf-klasse forventes ikke fuldt belagt. Den ekstra hf-klasse er indregnet med 20 elever og ikke 28 elever, som de øvrige nye klasser.

Tilskuddet til brobygning og introduktionshold budgetteres i 2022 lavere end tidligere, i det det har vist de seneste par år, at der generelt kommer færre brobygnings elever.

Taxameter til fællesudgifter, grundtilskud og bygningstaxameter er budgetteret med 20,277 mio. kr. mod et taxameter i 2021 på 20,208 mio. kr., hvilket svarer til en lille stigning på 0,069 mio. kr. Den ekstra hf-klasse vil først i 2023 generer taxametertilskud til hhv. fællesudgifter og bygninger.

Der er i budgettet for 2022 ikke budgetteret med nogle særlige tilskud, idet der ingen kendte er på nuværende tidspunkt.

Derimod er der budgettet med en dispositionsbegrænsning på 0,1 mio. kr. i lighed med tidligere års udmøntning af dispositionsbegrænsningen.

Taxameter til pædagogikum er beregnet under forudsætning af 1 pædagogikumkandidat i foråret 2022 og 2 pædagogikumkandidater i efteråret 2022. I alt budgetteret med 0,418 mio. kr. i 2022 mod forventet pædagogikumtaxameter i 2021 på 0,635 mio. kr.

Øvrige indtægter er i 2022 budgetteret med 0,040 mio. kr. og dækker over indtægter for lokale leje, huslejeindtægt fra pedelbolig samt tilskud fra fonde.

Undervisnings gennemførelse:

	Budget	Estimat	Budget	Afv. Estimat
Espergærde Gymnasium & HF	2021	2021	2022	21-budget 22
Undervisnings gennemførelse				
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	-64.042	-63.676	-64.610	-934
Afskrivninger	-33	-33	-33	0
Undervisningsmidler m.m.	-2.952	-2.917	-2.952	-35
Elevaktivitet, ekskursioner, studierejser	-1.200	-2.318	-1.200	1.118
Personale møder, kurser, eksamen og projekter	-1.221	-1.221	-1.221	0
AUB, fleksjob og barselsordning	-856	-881	-987	-107
Øvrige omkostninger i alt	-6.229	-7.337	-6.360	976
Undervisnings gennemførelse i alt	-70.304	-71.046	-71.004	42

Løn til undervisningens gennemførelse og lønafhængige omkostninger er beregnet med afsæt i ansættelser og ansættelsesgrader pr. oktober 2021 og fremskrevet med OK21 lønstigninger pr. 1/4-22 på 1,19% og pr. 1/10-22 på 0,30%. Derudover er der taget højde for individuelle grundlønssstigninger og stigning i undervisningstillæg, som følge af anciennitet.

Med forventningerne om at øge HF med en ekstra klasse, er der i løn til undervisning indarbejdet ekstra årsværk fra august 2022, svarende til en lønomkostning på 0,600 mio. kr.

Under løn til undervisning er der pr. 1. august budgetteret med at vikaransættelsesniveauet fortsætter på samme niveau som i 1. semester 2022.

Der er afsat 0,320 mio. kr. til regulering af feriepengeforpligtigelsen pr. 31/12-22.

Der er budgetteret med midler til lokal løndannelse forhandlet i 2021 (ikke udmøntet endnu) og til lokal løndannelse i 2022. Merarbejde til udbetaling i 2022 er indarbejdet med 0,350 mio. kr.

Refusioner er budgetteret på baggrund af kendte barsler og orlovs samt en forventning om, at der kan komme flere til svarende til 0,388 mio. kr.

Samlet set udgør løn til undervisningens gennemførelse og lønafhængige omkostninger 64,610 mio. kr. i 2022 mod estimeret 63,676 mio. kr. i 2021. Løn til undervisning udgør i budget 2022 70,8% af den samlede omsætning, tilsvarende udgør løn til undervisning i estimatet for 2021 68,6%. Denne forskydning skal sammenholdes med, at skolen i 2021 har modtaget væsentlige særtilskud pga. Covid-19.

Årsværk til undervisning udgør 99,9 i budget 2022, mens det i 2021 udgør gennemsnitligt 99,7.

De øvrige omkostningsområder til undervisningens gennemførelse er gennemgået og tilpasset forventningerne til 2022. Midler til undervisningens gennemførelse er budgetteret på niveau før Covid-19 og med forventning om, at et almindeligt skoleår kan gennemføres uden restriktion. Samlet set udgør disse omkostningsområder 6,360 mio. kr. mod et budget i 2021 på 6,229 en positiv afvigelse på 0,131 mio. kr. Der er tale om mindre justeringer i de forskellige under områder.

Ledelse, administration og kommunikation:

	Budget 2021	Estimat 2021	Budget 2022	Afv. Estimat 21-budget 22
Espergærde Gymnasium & HF				
Ledelse, administration og markedsføring				
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	-7.507	-7.571	-7.293	278
Afskrivning	0	0	0	0
AUB og fleksjob	-83	-86	-92	-6
Øvrige omkostninger	-1.978	-1.978	-1.902	76
Øvrige omkostninger i alt	-2.061	-2.064	-1.994	70
Ledelse, administration og markedsføring i alt	-9.568	-9.635	-9.287	348

Løn og lønafhængige omkostninger til ledelse, administration og kommunikation er beregnet med afsæt i ansættelser og ansættelsesgrader pr. oktober 2021 og fremskrevet med OK21 lønstigninger pr. 1/4-22 på 1,19% og pr. 1/10-22 på 0,30%. Derudover er der taget højde for individuelle ændringer i ansættelsesgrader pr. august 2022.

Der er afsat 0,035 mio. kr. til regulering af feriepengeforpligtigelsen pr. 31/12-22.

Samlet set udgør løn til ledelse, administration og kommunikation 7,293 mio. mod et forventet estimat på 7,571 mio. kr. i 2021. Faldet i omkostningen skal ses i sammenhæng med, at der i 2021 har været flere uddannelseschefer i teamet i perioden januar til juli.

Samlet årsværk udgør i 2022 9,5, i 2021 udgår det gennemsnitlige årsværk 9,9.

Øvrige omkostningsområder er gennemgået og tilpasset forventningerne til 2022. Der er ikke forventninger til store udsving og kun en mindre positiv afvigelse på 0,070 mio. kr. fra estimatet i 2021 til budgettet i 2022.

Bygningsomkostninger:

	Budget 2021	Estimat 2021	Budget 2022	Afv. Estimat 21-budget 22
Espergærde Gymnasium & HF				
Bygning				
Løn og lønafhængige omkostninger i alt	-1.493	-1.482	-1.526	-43
Afskrivning	-1.700	-1.700	-1.773	-73
AUB og fleksjob	-30	-30	-36	-5
Inventar	-300	-1.150	-300	850
Forsyning og renovation	-940	-1.060	-1.100	-40
Indvendig og udvendig vedligeholdelse	-1.972	-2.462	-2.442	20
Ejendomsdrift i øvrige	-641	-676	-316	361
Ejendomsskat	-720	-763	-780	-17
Rengøring	-1.870	-1.880	-1.792	88
Selvforsikring	0	0	0	0
Øvrige omkostninger i alt	-6.474	-8.021	-6.765	1.256
Bygning i alt	-9.667	-11.204	-10.064	1.140

Løn og lønafhængige omkostninger til pedeller er beregnet med afsæt i ansættelser og ansættelsesgrader pr. oktober 2021 og fremskrevet med OK21 lønstigninger pr. 1/4-22 på 1,19% og pr. 1/10-22 på 0,30%.

Der er afsat 0,010 mio. kr. til regulering af feriepengeforpligtigelsen pr. 31/12-22. Denne regulering er uændret ift. 2021.

Budgettet til løn og lønafhængige omkostninger afviger med -0,043 mio. kr. hvilket alene skyldes lønreguleringer jfr. ovenstående.

Samlet set udgør løn og lønafhængige omkostninger til pedeller 1,526 mio. kr. mod et forventet estimat på 1,482 mio. kr. i 2021. Samlet årsværk udgør i 2022 3,65, hvilket ligeledes er uændret ift. 2021.

Øvrige omkostningsområder er gennemgået med henblik på tilretning af budgettet til planlagte forbedringer/renoveringer.

Omkostninger til inventar afviger positivt med 0,850 mio. kr. hvilket skyldes, at der i 2021 er indkøbt inventar til N-huset, som er driftsført. Budgettet til inventar er budgetteret på niveau med budgettet for 2021.

Omkostninger til ejendomsdrift i øvrigt afviger positivt med 0,361 mio. kr. hvilket skyldes, at der i 2021 har været afholdt omkostninger til leje af pavilloner. Denne omkostning kommer ikke i 2022, idet pavillonerne er nedtaget igen ifm. N-husets åbning.

Afskrivninger stiger i 2022 som følge af, at tilbygningen til N-huset er færdigt i efteråret 2021, med ibrugtagning 1. oktober 2021. Afskrivningerne budgetteres til at udgøre 1,8 mio. kr. mod et estimat i 2021 på 1,7 mio. kr.

På grund af Covid-19 er der afsat ekstra midler til rengøring i løbet af dagen, samt ekstra til indkøb af diverse rengøringsmidler, sprit og værnemidler. I alt er der budgetteret med 1,792 mio. kr. til rengøring mod et estimat i 2021 på 1,880 mio. kr.

Finansielle poster:

	Budget 2021	Estimat 2021	Budget 2022	Afv. Estimat 21-budget 22
Espergærde Gymnasium & HF				
Finansielle poster				
Renteindtægter	0	0	0	0
Realkredit rente og bidrag	-557	-557	-541	15
Finansielle poster i alt	-557	-557	-541	15

De finansielle poster er tilpasset renter og bidrag på de 2 realkreditlån, som skolen har. Samlet set er der budgetteret med 0,541 mio. kr. i 2022, i 2021 udgør estimatet til dette 0,557 mio. kr.

Årets resultat:

	Budget 2021	Estimat 2021	Budget 2022	Afv. Estimat 21-budget 22
Espergærde Gymnasium & HF				
Årets resultat	-796	5	366	361

Årets budgetteret resultat udgør for 2022 et overskud på 0,366 mio. kr. mod et estimeret overskud i 2021 på 0,005 mio. kr.

På baggrund af ovenstående anses årets budgetteret resultat for tilfredsstillende.

Balancen

Balance	2021 Estimat	2022 Budget
Aktiver		
Materielle anlægsaktiver		
Grunde & Bygninger	70.037	71.184
Igangværende arbejder	0	0
Transportmidler	209	173
Prod/Maskiner	1.954	1.626
IT-Udstyr	174	111
Inventar	1.438	1.114
Materielle anlægsaktiver i alt	73.812	74.208
Omsætningsaktiver		
Værdipapirer	0	0
Tilgodehavender		
Debitorer	300	300
Mellemregning med UVM	0	0
Andre tilgodehavender	100	100
Periodeafgrænsninger	100	100
Tilgodehavender i alt	500	500
Likvidebeholdninger	11.801	11.130
Omsætningsaktiver i alt	12.301	11.630
Aktiver i alt	86.113	85.838
Passiver		
Egenkapital		
Egenkapital primo	33.794	33.799
Årets resultat	5	366
Egenkapital ultimo	33.799	34.166
Langfristetgæld		
Prioritetsgæld RD	33.022	32.018
Langfristetgæld i alt	33.022	32.018
Kortfristetgæld		
Feriepengeforpligtelse	3.440	3.803
Feriefond	0	0
Kreditorer	1.800	1.800
Skyldig løn	450	450
Mellemregning UVM	5.000	5.000
Anden kortfristetgæld	1.500	1.500
Periodeafgrænsninger	7.000	7.000
Kortfristetgæld i alt	19.190	19.553
Passiver i alt	86.011	85.737

Materielle anlægsaktiver:

Balance	2021 Estimat	2022 Budget
Aktiver		
Materielle anlægsaktiver		
Grunde & Bygninger	70.037	71.184
Igangværende arbejder	0	0
Transportmidler	209	173
Prod/Maskiner	1.954	1.626
IT-Udstyr	174	111
Inventar	1.438	1.114
Materielle anlægsaktiver i alt	73.812	74.208

N-hus byggeriet er færdigt og indviet i efteråret 2021. Tilbage står færdiggørelse af gastro-laboratoriet. Dette forventes færdig i sommeren 2022, med en ibrugtagning 1. august 2022. Gastro-laboratoriet forventes et beløbe sig til 2,2 mio. kr., som er afsat i 2022 som anlægsinvestering.

Udover færdiggørelsen af gastro-laboratoriet der ikke budgetteret med yderligere investeringer i de materielle anlægsaktiver.

Likviditet - pengestrømsopgørelse

Pengestrømsopgørelse	2021 Estimat	2022 Budget
Årets resultat	5	366
+ årets afskrivninger	1.733	1.806
Resultat før afskrivning og renter	1.738	2.172
Forskydning i beholdninger:		
- værdipapirer	0	0
- debitorer	161	0
- andre tilgodehavender	81	0
- kreditorer	-895	0
- anden gæld	-7.477	363
Likviditetsforskydning fra drift	-6.392	2.535
Investeringsaktivitet	-8.853	-2.202
Finansieringsaktivitet	-986	-1.004
Likviditetsforskydning	-16.231	-671
Likvidemidler primo	27.930	11.801
Likvidemidler ultimo	11.699	11.130

De planlagte aktiviteter og budgettet for 2022 påvirker kun i mindre grad skolens likviditet således at den samlede likviditetsforskydning i 2022 udgør -0,671 mio. kr. med en forventet ultimo likviditet på **11,130 mio. kr.**

Månedsoptelt likviditetsbudget

Månedsoptelt likviditetsbudget	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	December
Årets resultat	3.845	491	-1.249	4.490	-390	-788	1.159	-2.221	-2.690	2.503	-1.762	-3.023
Afskrivninger	0	0	452	0	0	452	0	0	452	0	0	452
Resultat før afskrivning og renter	3.845	491	-798	4.490	-390	-337	1.159	-2.221	-2.239	2.503	-1.762	-2.571
Forskydning i beholdninger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	363
Likviditetsforskydning fra drift	3.845	491	-798	4.490	-390	-337	1.159	-2.221	-2.239	2.503	-1.762	-2.208
Investeringsaktivitet	-500	-500	-500	-500	-202	0	0	0	0	0	0	0
Finansieringsaktivitet	0	0	-251	0	0	-251	0	0	-251	0	0	-251
Likviditetsforskydning	3.345	-9	-1.549	3.990	-592	-588	1.159	-2.221	-2.490	2.503	-1.762	-2.459
Likviditetsmidler primo	11.801	15.146	15.137	13.589	17.579	16.987	16.400	17.559	15.338	12.848	15.352	13.590
Likviditetsmidler ultimo	15.146	15.137	13.589	17.579	16.987	16.400	17.559	15.338	12.848	15.352	13.590	11.130

Jfr. skolens strategi for finansiel risikostyring, skal der med skolens årlige budget udarbejdes et månedsoptelt likviditetsbudget.

I ovenstående månedsoptelte likviditetsbudget er baseret på budget 2022 med de forudsætninger og forventninger der er, til fordelingen af aktiviteterne hen over året.

Investeringsaktiviteten er fordelt ligeligt på de første 5 måneder af 2022, idet færdiggørelsen af gastro-laboratoriet forventes medio 2022.

Tilbage i 2014 landede vi en strategi, efter en lang og grundig strategiproces. Selve processen lærte os en del om strategiarbejde på en stx- og hf-skole.

Vi fandt bl.a. ud af, at strategiarbejde i en meget reguleret sektor som den gymnasiale foregår indenfor nogle meget klare rammer. Fx er vores mission forstået som vores eksistensberettigelse givet via formålsparagraffen for uddannelserne, der tilskriver, at vi gør eleverne så uddannelsesparate og dannede som muligt. Dvs., at alt hvad vi foretager os - også inden for det strategiske område - bør lede frem mod mere uddannelsesparate og dannede elever. Derfor skal vores strategi også pege frem mod dette mål. Strategien skal være en beskrivelse af de tiltag, som vi på EG vurderer, vil bidrage bedst til at øge elevernes uddannelsesparathed og dannelse.

Vi spurgte også os selv, hvad der kendetegnede EG – altså hvad er EG's værdier. Her fandt vi frem til, at vores egen selvopfattelse, som passer meget fint overens med det ry EG har, peger på en faglig dygtig skole, der kan (og er) engagere(t), og som rummer alle mulige typer af mennesker og holdninger. Dvs., at alt hvad vi foretager os - også inden for det strategiske område – bør foregå i overensstemmelse med disse værdier.

Dette arbejde løfter vi i klasserummene hver især, og dét på en måde, vi kan være stolte af! Når EG's ry er så godt, som det er, skyldes det i høj grad det store og solide arbejde, der foregår i klasselokalerne. Men vores mission går i den forbindelse på to ben. Det ene er det individuelle arbejde, vi alle udfører mhp. opnåelse af vores mission, og som sagt foregår fx i klasserummene. Det andet meget vigtige ben er det, hvor vi i forskellige fællesskaber kvalificerer forskellige forhold på skolen, der bidrager til missionen.

Det sidste ben har ikke fået nær samme opmærksomhed, som det første. Det kan man fx se af MTU og ETU, hvor netop en kvalificering af fællesskabet bliver efterspurgt direkte eller indirekte. Det kan der være mange årsager til. Fx er organisering omkring og evnen til at skabe resultater meget mere kompleks i fællesskaber sammenlignet med det individuelle arbejde, men også corona har haft en negativ indflydelse på muligheden for relevant og godt samarbejde.

Derfor er det ledelsens indstilling, at missionen fastholdes og at strategiarbejdet vil være en proces, der søger at styrke missionen indenfor værdierne på EG. Yderligere indstilles det, at strategiarbejdet kommer til at omhandle en styrkelse af missionsfremmende fællesskaber. Således kunne formålet med strategiseminaret d. 10-11/3 2022 være, at få styrket/forbedre det fælles omkring elevernes læring og dannelse.

27-10-2021

Espergærde Gymnasium og hf

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

Professionel kapital 2021 efteråret

Bestående af:

Lærere

leder

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

Besvarelserne 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

Allerforrest 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 besvarelserne 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 2021		Espergærde Gymnasium og HF 2020		
Svarprocent: 73.0% (92 besvarelser, 126 respondenter)		69.7% (92 besvarelser, 132 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2020 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	67.8	63.7	-4.1
Social kapital	63.7	70.9	67.7	-3.1
Tillid	68.0	75.1	71.6	-3.6
Retfærdighed	59.4	66.6	63.9	-2.7
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	72.4	71.6	-0.8
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	47.0	40.9	-6.1
Human kapital	66.3	73.9	70.4	-3.5
Beslutningskapital	-	58.6	53.0	-5.5
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	58.4	61.1	2.7
Kriterier for kvalitet	-	56.4	51.1	-5.3
Eleverne: Manglende motivation	-	56.5	56.7	0.2
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	52.2	53.4	1.2
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	33.4	38.4	5.0
Jobfaktorer				
Arbejdsomængde	45.5	53.5	47.4	-6.1
Indflydelse i arbejdet	74.0	69.0	69.7	0.7
Mening i arbejdet	74.9	77.6	79.1	1.5
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	57.8	53.8	-4.1
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	62.0	57.2	-4.8
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	58.5	56.3	-2.3
Anerkendelse fra eleverne	-	61.9	59.5	-2.4
Anerkendelse fra samfundet	51.3	57.8	53.3	-4.4
Mobning	29.1%	11.1%	12.0%	0.8 %-point
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	54.3	50.4	-3.9
Loyalitet	63.8	74.6	74.5	-0.1
Tilfredshed med arbejdet	77.8	74.0	77.9	3.9
Engagement i arbejdet	74.2	73.4	74.7	1.4
Helbred og velbefindende				
Stress	29.0	32.2	29.3	-2.9
Udbrændthed	30.8	34.2	35.7	1.5
Søvnbesvær	19.4	32.5	28.8	-3.7
Selvurderet helbred	63.9	67.8	68.2	0.4
Seksuel chikane	-	-	0.0	-

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: **73.0%** (92 besvarelser, 126 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	63.7	-	-
Social kapital	67.7	63.7	4.0
Tillid	71.6	68.0	3.6
Retfærdighed	63.9	59.4	4.5
Samarbejdet mellem kolleger	71.6	75.9	4.3
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	40.9	55.4	14.5
Human kapital	70.4	66.3	4.1
Beslutningskapital	53.0	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	61.1	69.6	8.5
Kriterier for kvalitet	51.1	-	-
Eleverne: Manglende motivation	56.7	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	53.4	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	38.4	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsomængde	47.4	45.5	1.9
Indflydelse i arbejdet	69.7	74.0	4.3
Mening i arbejdet	79.1	74.9	4.2
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	53.8	53.7	0.1
Anerkendelse fra ledelsen	57.2	64.3	7.1
Anerkendelse fra kollegerne	56.3	74.5	18.3
Anerkendelse fra eleverne	59.5	-	-
Anerkendelse fra samfundet	53.3	51.3	2.0
Mobning	12.0%	29.1%	17.1%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	50.4	40.9	9.5
Loyalitet	74.5	63.8	10.7
Tilfredshed med arbejdet	77.9	77.8	0.1
Engagement i arbejdet	74.7	74.2	0.5
Helbred og velbefindende			
Stress	29.3	29.0	0.3
Udbrændthed	35.7	30.8	4.9
Søvnbesvær	28.8	19.4	9.4
Selvurderet helbred	68.2	63.9	4.3
Seksuel chikane	0.0	-	-

Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

- Rød – indikerer dimensioner, hvor man ligger dårligere end benchmarket Landsgennemsnit
- Gul – indikerer dimensioner, hvor man ligger omkring benchmarket Landsgennemsnit
- Grøn – indikerer dimensioner, hvor man ligger bedre end benchmarket Landsgennemsnit
- Farveløse – indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen

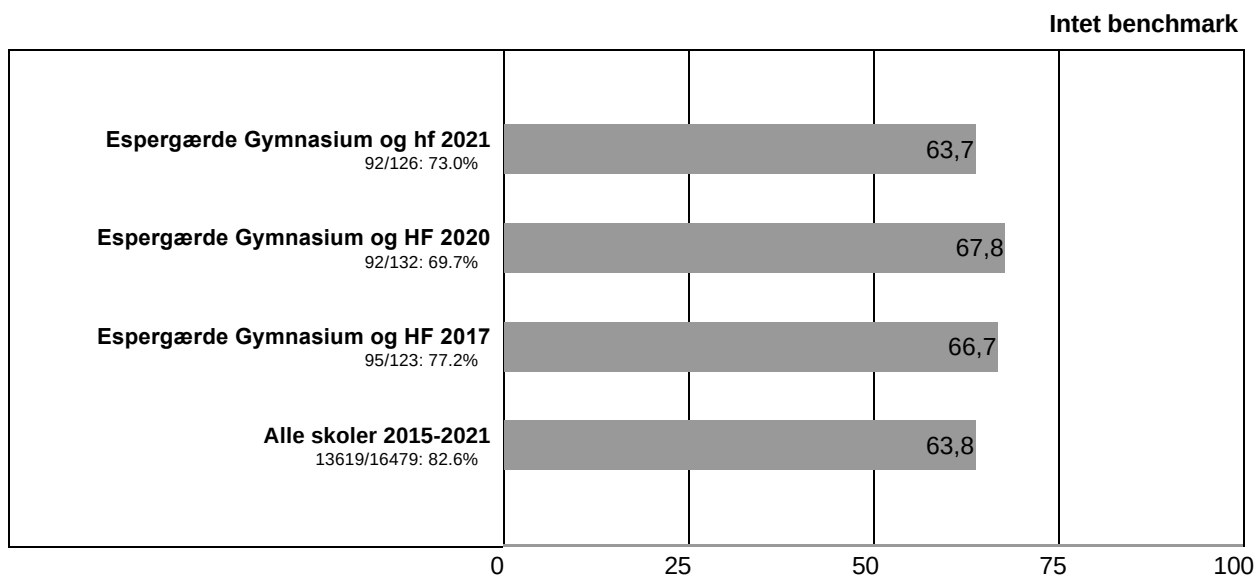
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

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

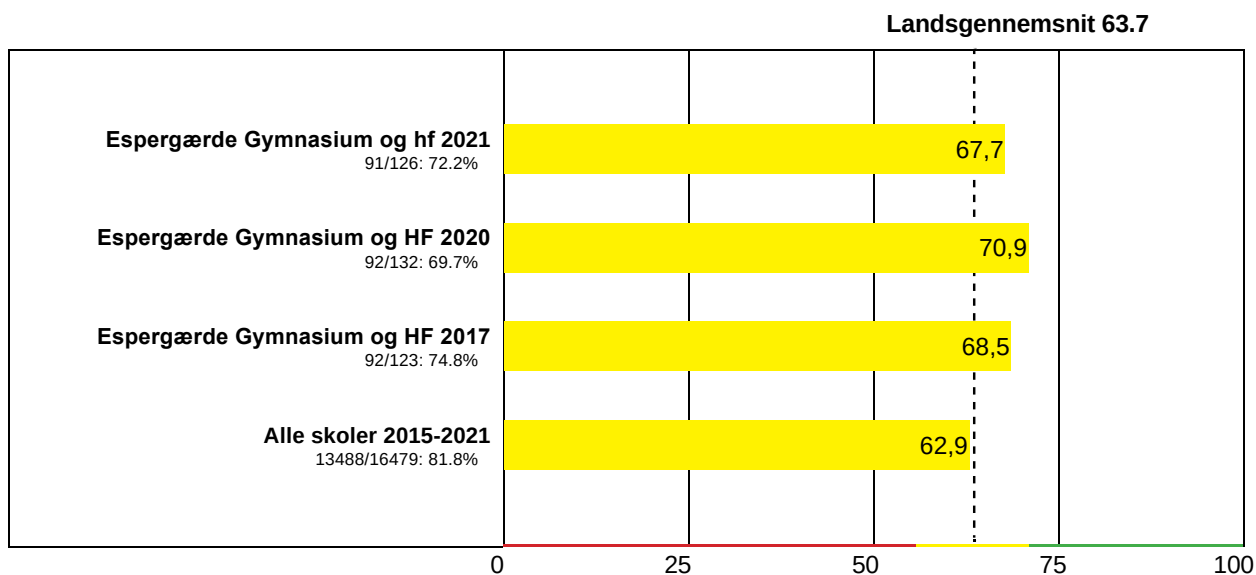


02 Social kapital

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.

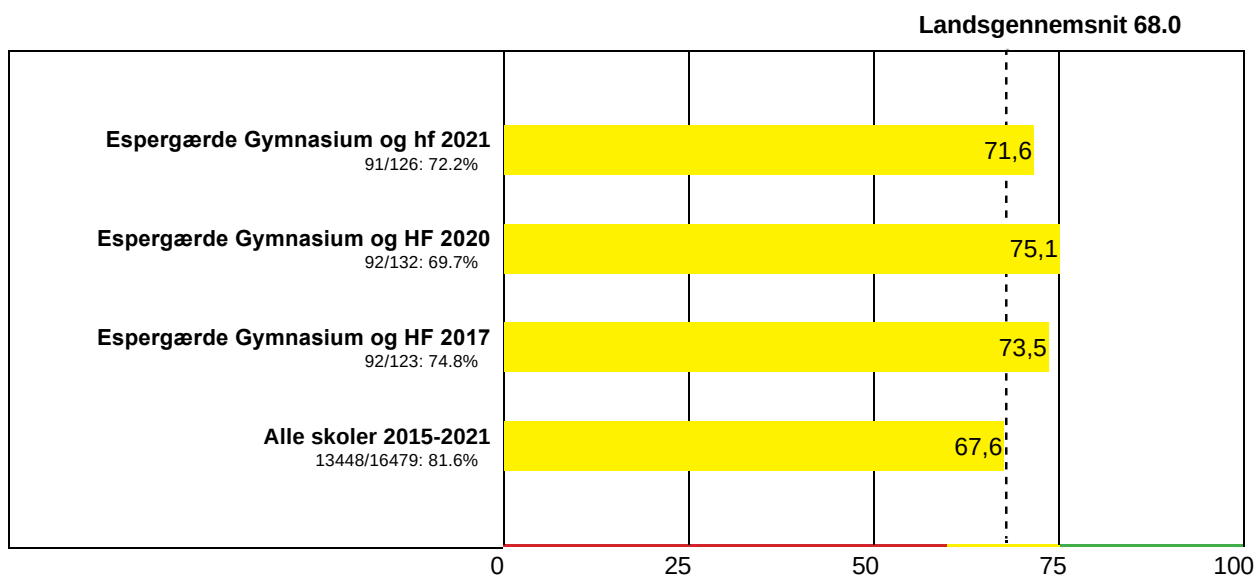
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- 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.



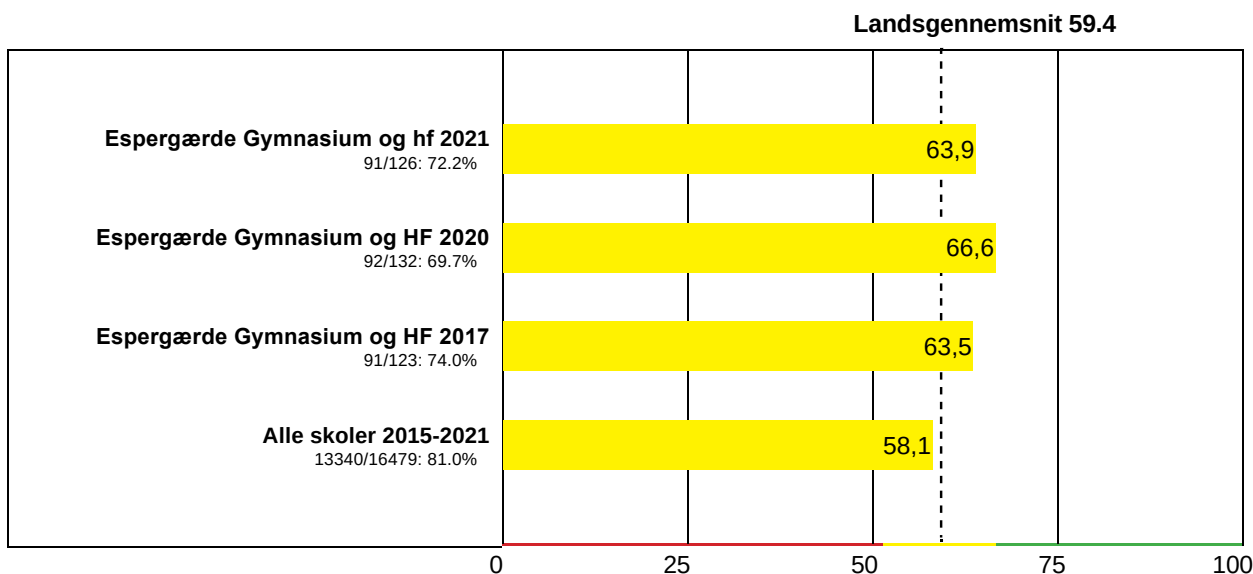
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (91 svar)	26.4% (36.7%)	51.6% (47.8%)	18.7% (14.4%)	3.3% (1.1%)	0.0% (0.0%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (90 svar)	22.2% (20.7%)	36.7% (51.1%)	31.1% (19.6%)	10.0% (7.6%)	0.0% (1.1%)

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.



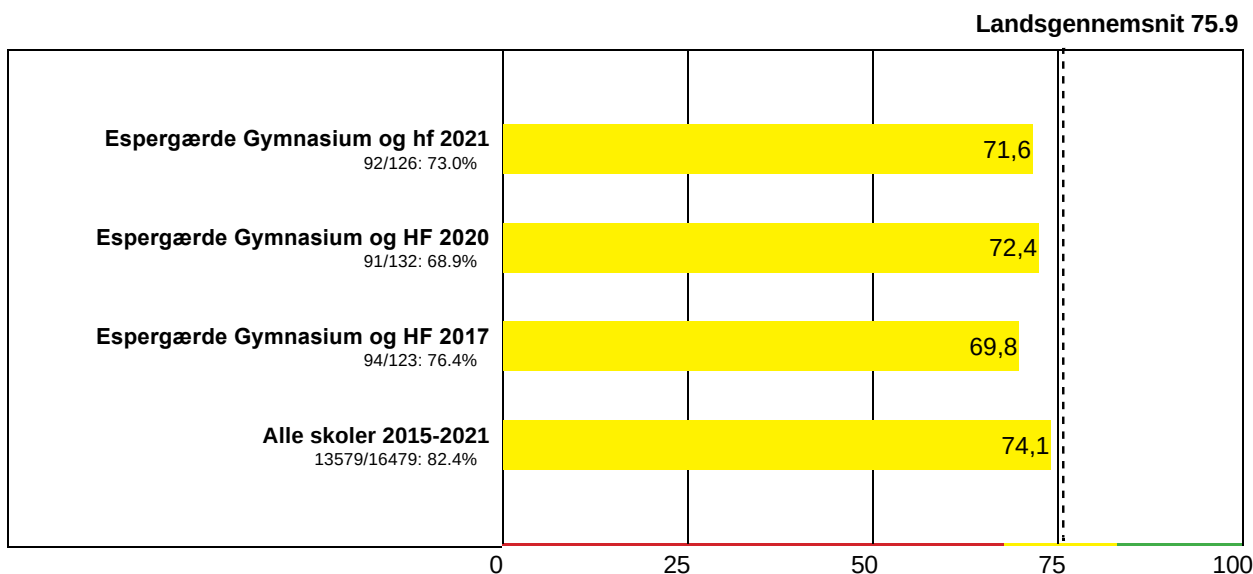
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (90 svar)	13.3% (14.3%)	44.4% (56.0%)	38.9% (27.5%)	2.2% (2.2%)	1.1% (0.0%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (89 svar)	11.2% (13.3%)	36.0% (38.9%)	43.8% (35.6%)	5.6% (11.1%)	3.4% (1.1%)

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.



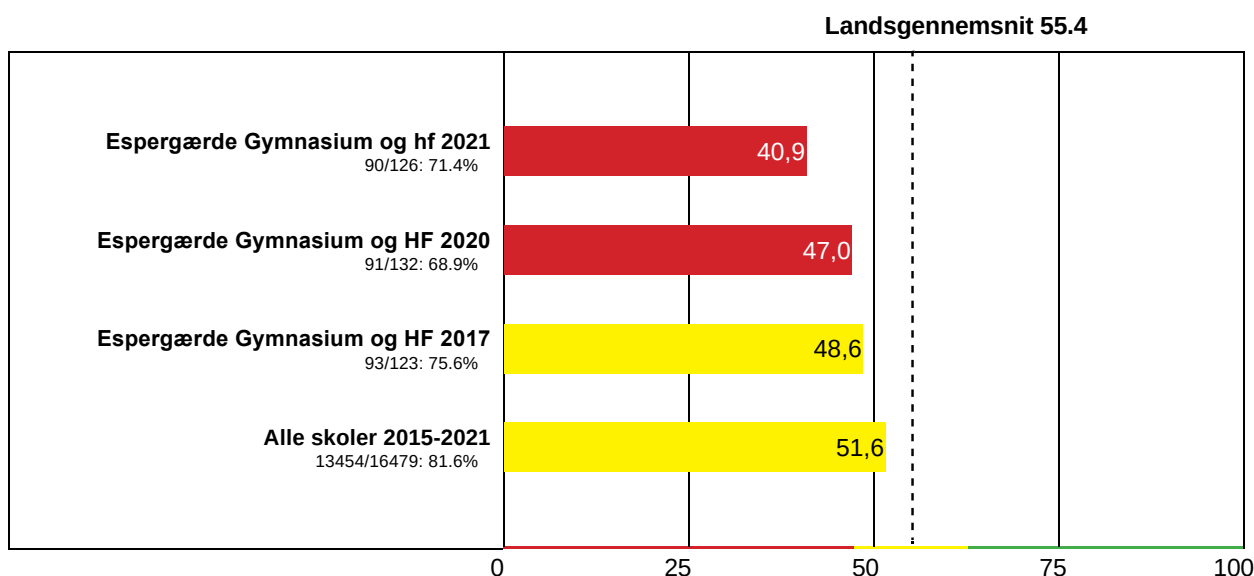
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (90 svar)	7.8% (6.7%)	43.3% (43.3%)	35.6% (42.2%)	13.3% (6.7%)	0.0% (1.1%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (92 svar)	23.9% (28.6%)	55.4% (51.6%)	17.4% (17.6%)	2.2% (2.2%)	1.1% (0.0%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (92 svar)	18.5% (20.9%)	59.8% (60.4%)	20.7% (15.4%)	1.1% (2.2%)	0.0% (1.1%)
	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? (92 svar)	29.3% (26.4%)	47.8% (56.0%)	21.7% (14.3%)	0.0% (3.3%)	1.1% (0.0%)

06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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.



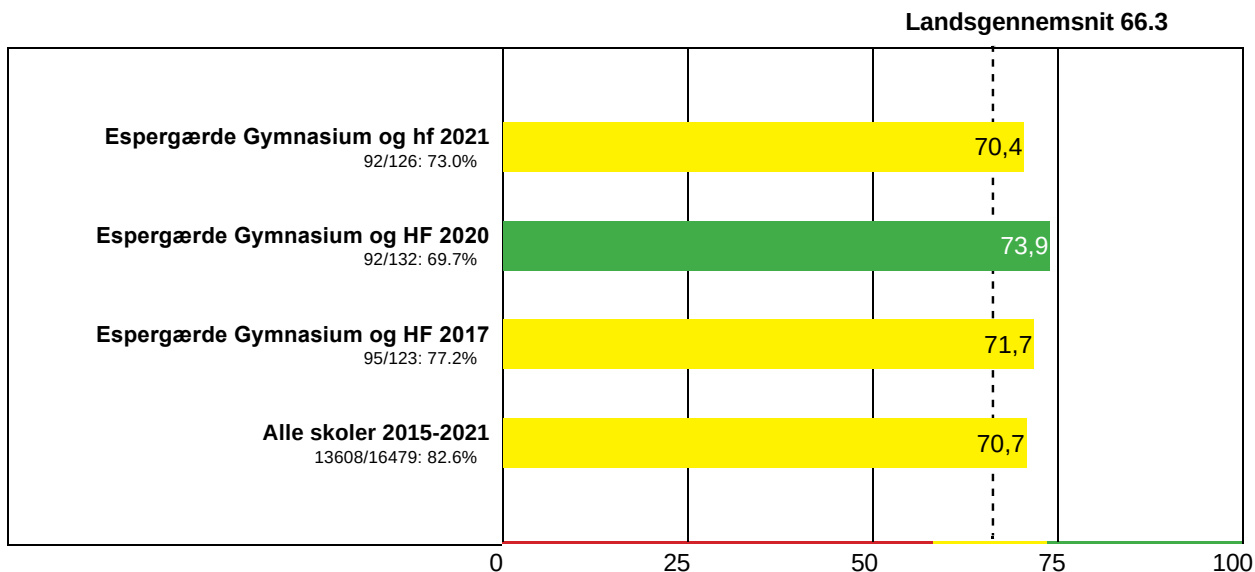
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (90 svar)	1.1% (3.3%)	12.2% (15.4%)	36.7% (44.0%)	18.9% (24.2%)	31.1% (13.2%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (90 svar)	13.3% (13.2%)	40.0% (45.1%)	26.7% (20.9%)	6.7% (11.0%)	13.3% (9.9%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (89 svar)	3.4% (1.1%)	10.1% (15.4%)	28.1% (33.0%)	23.6% (35.2%)	34.8% (15.4%)

07 Human kapital

Hos forskerne Hargreaves og Fullan er human kapital en af de tre komponenter, som tilsammen udgør undervisnings-institutionens **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.



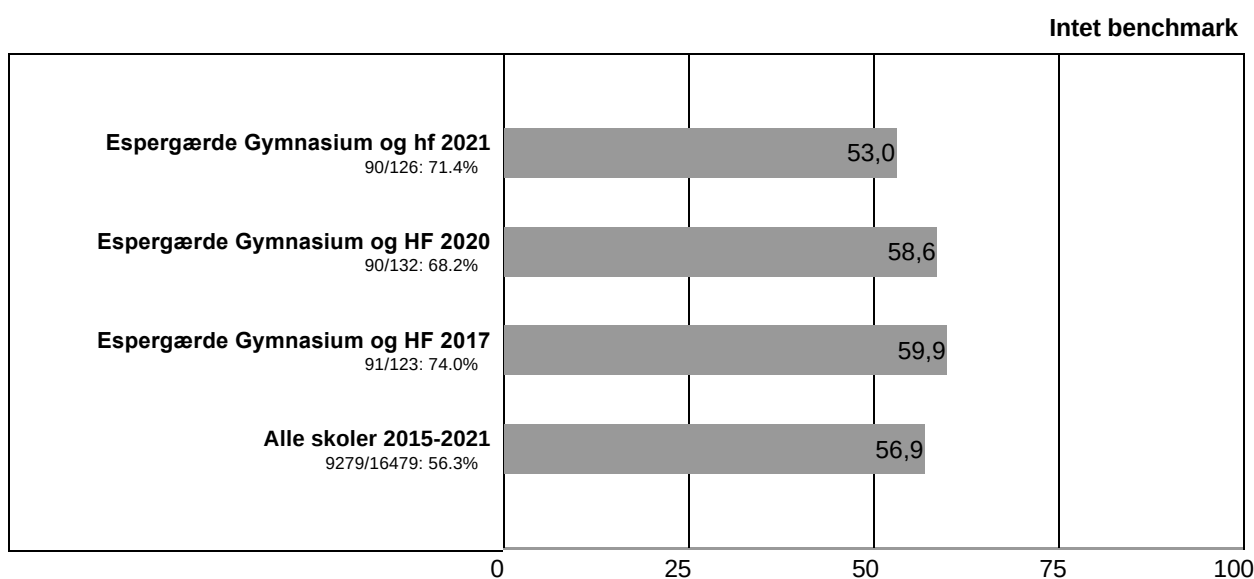
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (92 svar)	18.5% (23.3%)	51.1% (50.0%)	21.7% (20.0%)	6.5% (5.6%)	2.2% (1.1%)
	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? (92 svar)	18.5% (28.9%)	51.1% (48.9%)	28.3% (21.1%)	2.2% (1.1%)	0.0% (0.0%)

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.



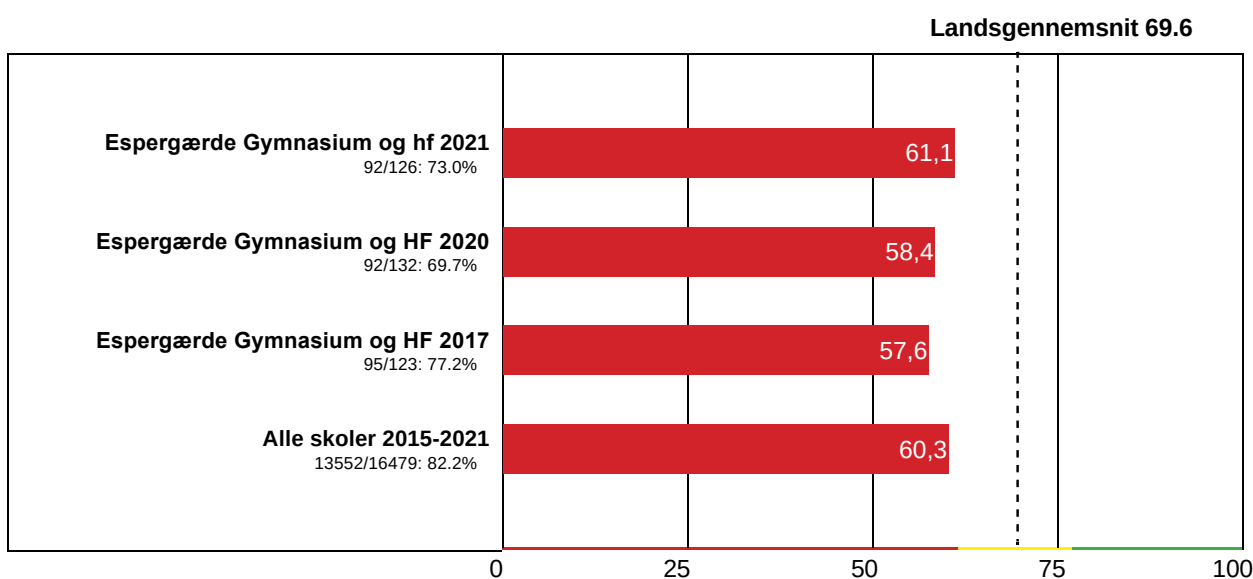
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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)	2.2% (2.2%)	30.0% (27.0%)	53.3% (59.6%)	12.2% (11.2%)	2.2% (0.0%)
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (90 svar)	7.8% (12.4%)	47.8% (58.4%)	38.9% (25.8%)	3.3% (2.2%)	2.2% (1.1%)
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (89 svar)	7.9% (10.0%)	27.0% (40.0%)	41.6% (37.8%)	16.9% (7.8%)	6.7% (4.4%)
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (88 svar)	4.5% (7.8%)	35.2% (44.4%)	37.5% (35.6%)	17.0% (11.1%)	5.7% (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? (90 svar)	1.1% (1.1%)	10.0% (22.2%)	46.7% (43.3%)	28.9% (25.6%)	13.3% (7.8%)

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.



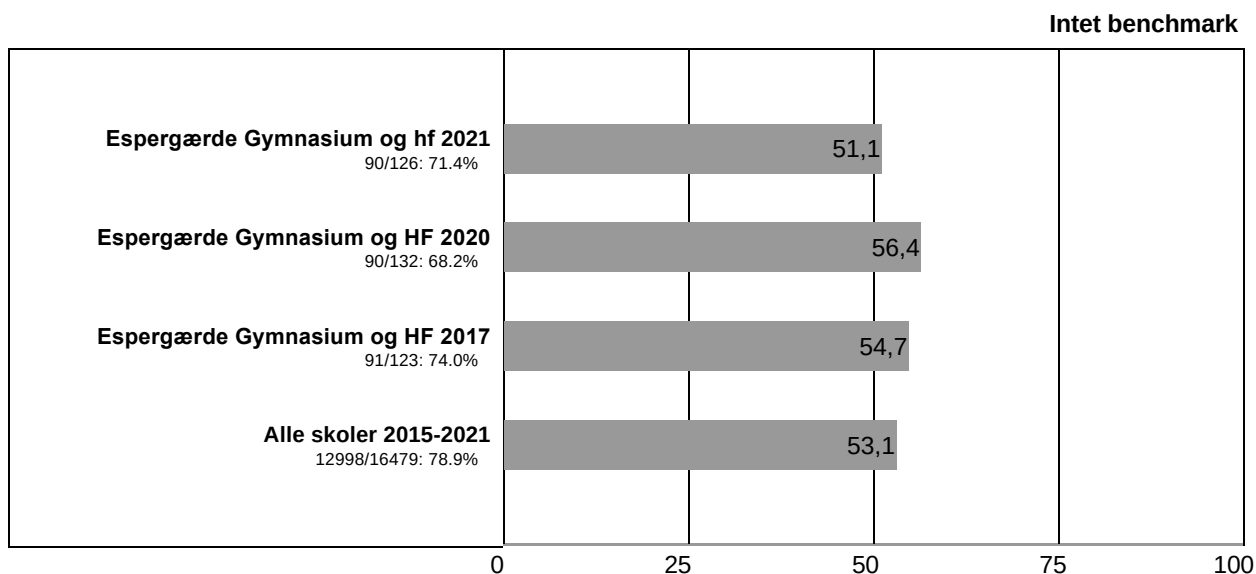
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (92 svar)	7.6% (5.4%)	35.9% (35.9%)	50.0% (45.7%)	6.5% (13.0%)	0.0% (0.0%)

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.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

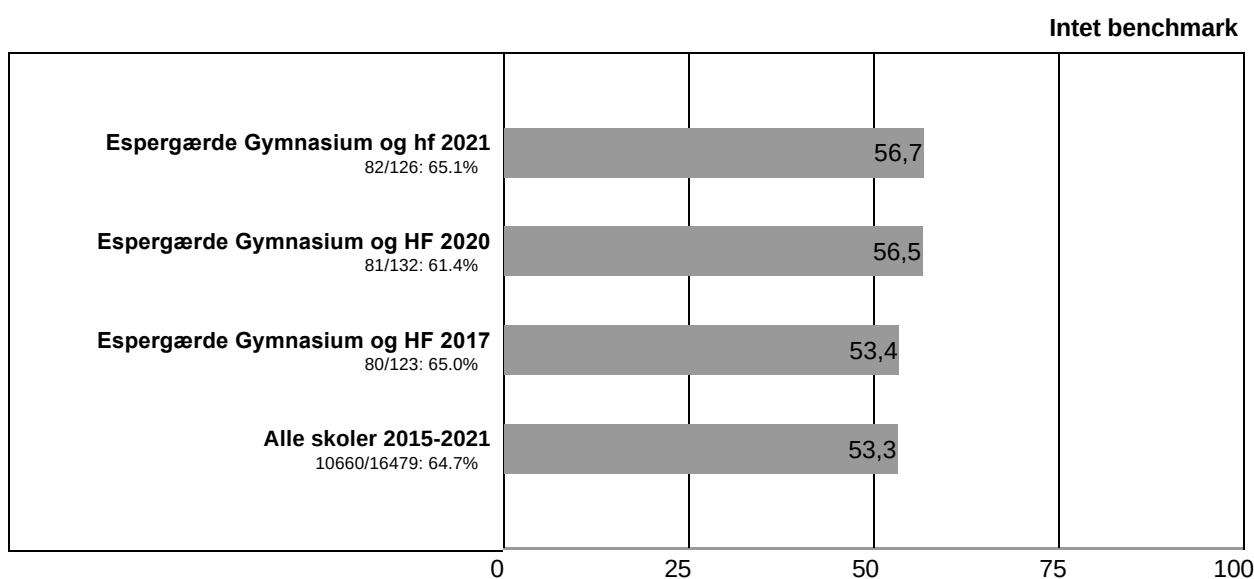
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium og HF 2020**.

	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? (90 svar)	3.3% (5.6%)	27.8% (33.3%)	44.4% (46.7%)	18.9% (10.0%)	5.6% (4.4%)

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 spørgsmålene i dimensionen

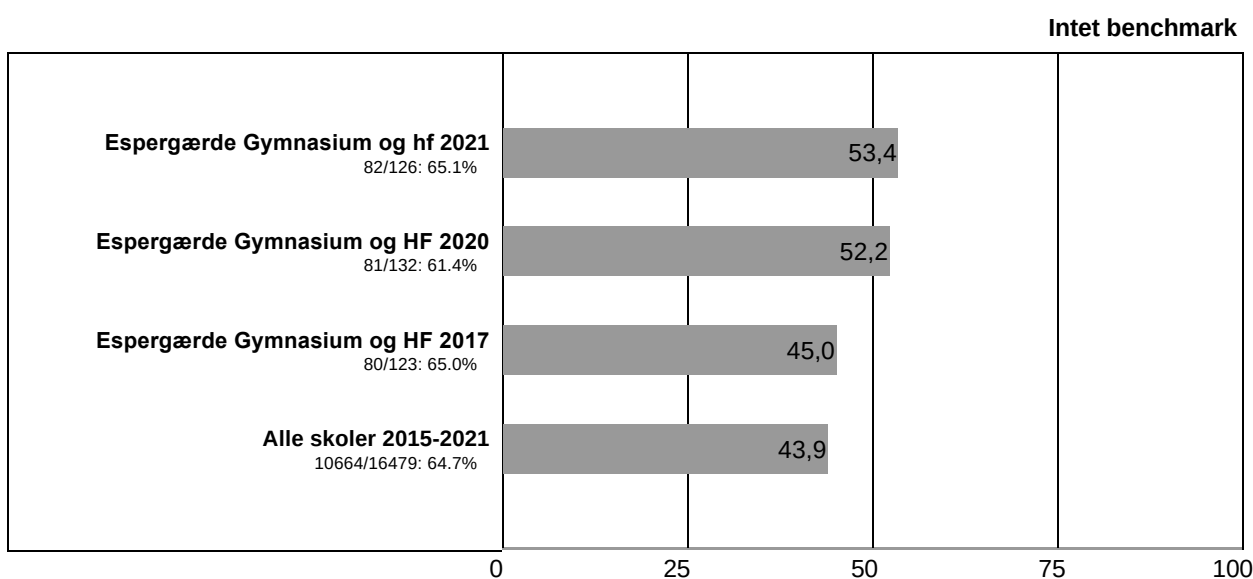
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium og HF 2020**.

	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? (82 svar)	3.7% (1.2%)	39.0% (42.0%)	41.5% (42.0%)	12.2% (11.1%)	3.7% (3.7%)

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 spørgsmålene i dimensionen

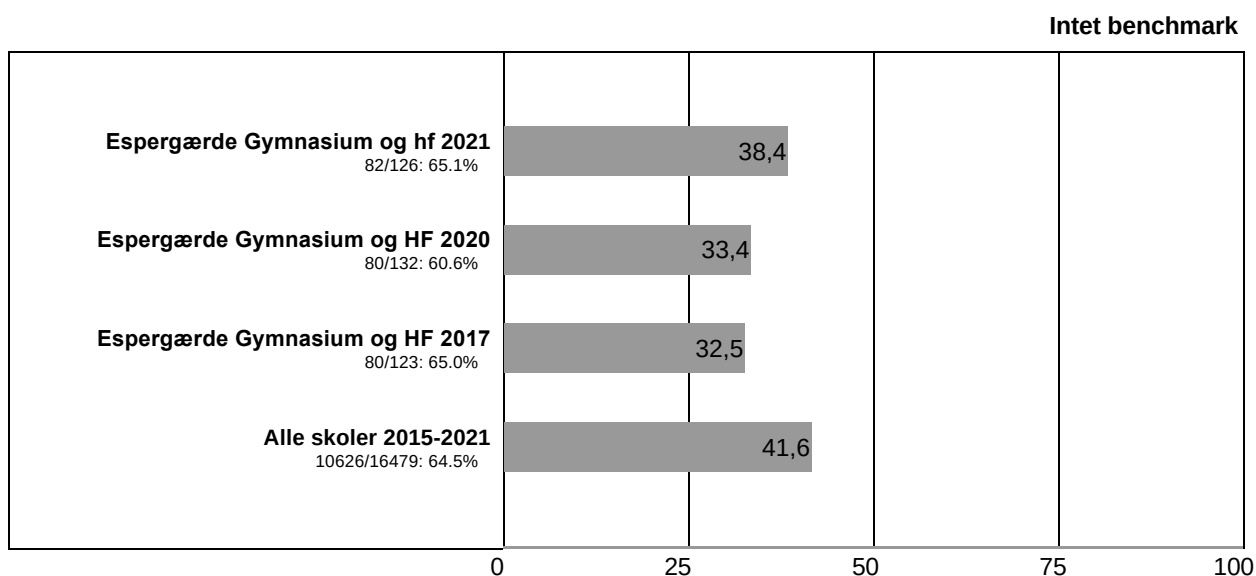
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **Espergærde Gymnasium og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (82 svar)	2.4% (2.5%)	35.4% (34.6%)	40.2% (34.6%)	17.1% (25.9%)	4.9% (2.5%)

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.



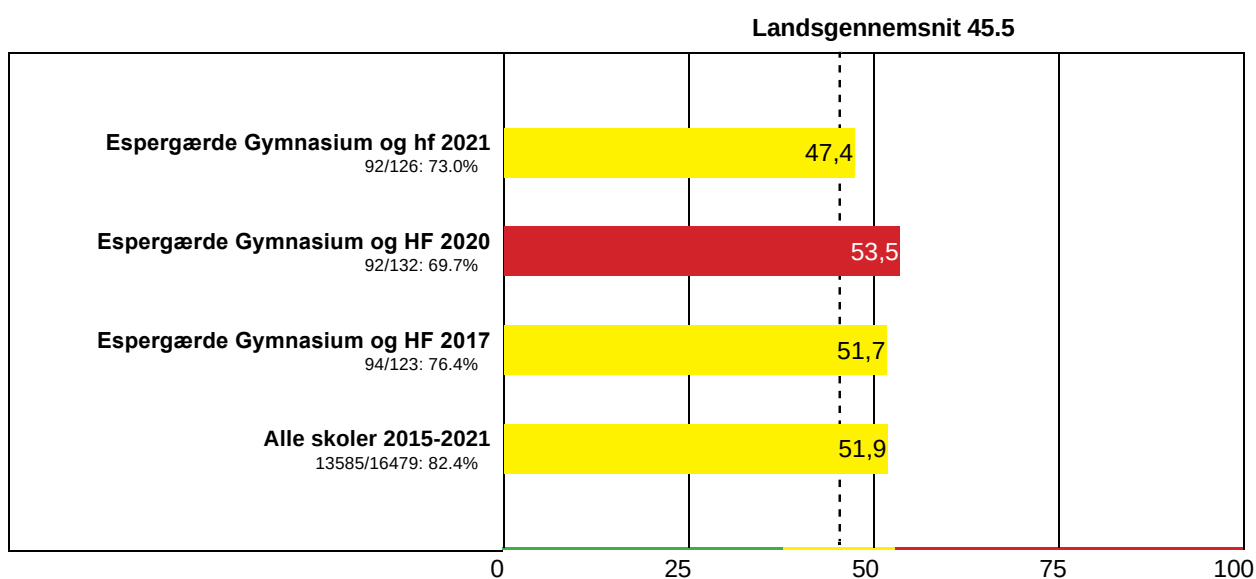
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (82 svar)	0.0% (0.0%)	11.0% (6.3%)	41.5% (37.5%)	37.8% (40.0%)	9.8% (16.3%)

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.



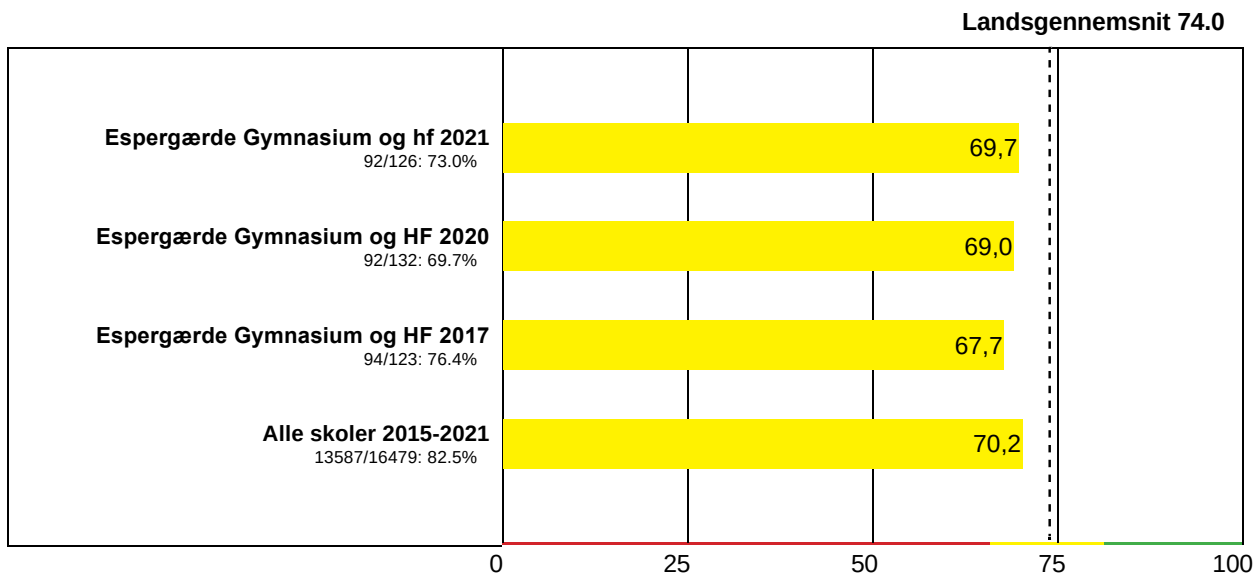
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (92 svar)	3.3% (8.8%)	42.4% (58.2%)	52.2% (31.9%)	1.1% (1.1%)	1.1% (0.0%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (91 svar)	1.1% (0.0%)	8.8% (12.1%)	28.6% (44.0%)	45.1% (29.7%)	16.5% (14.3%)

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.



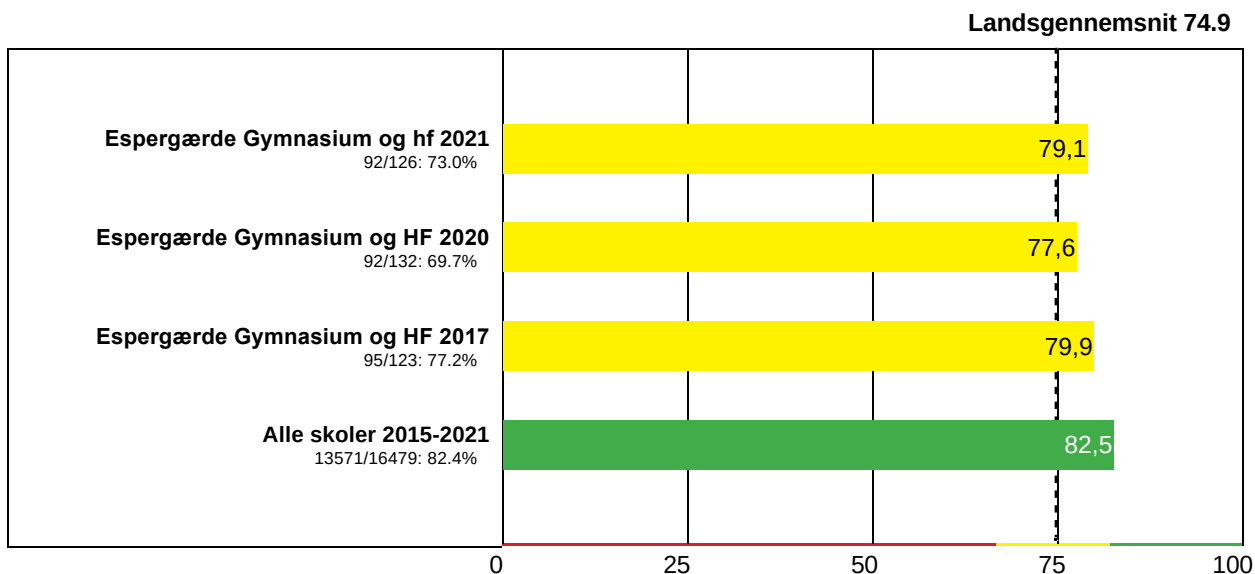
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (92 svar)	18.5% (22.8%)	73.9% (68.5%)	7.6% (5.4%)	0.0% (2.2%)	0.0% (1.1%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (92 svar)	6.5% (4.3%)	42.4% (42.4%)	43.5% (46.7%)	6.5% (4.3%)	1.1% (2.2%)

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.



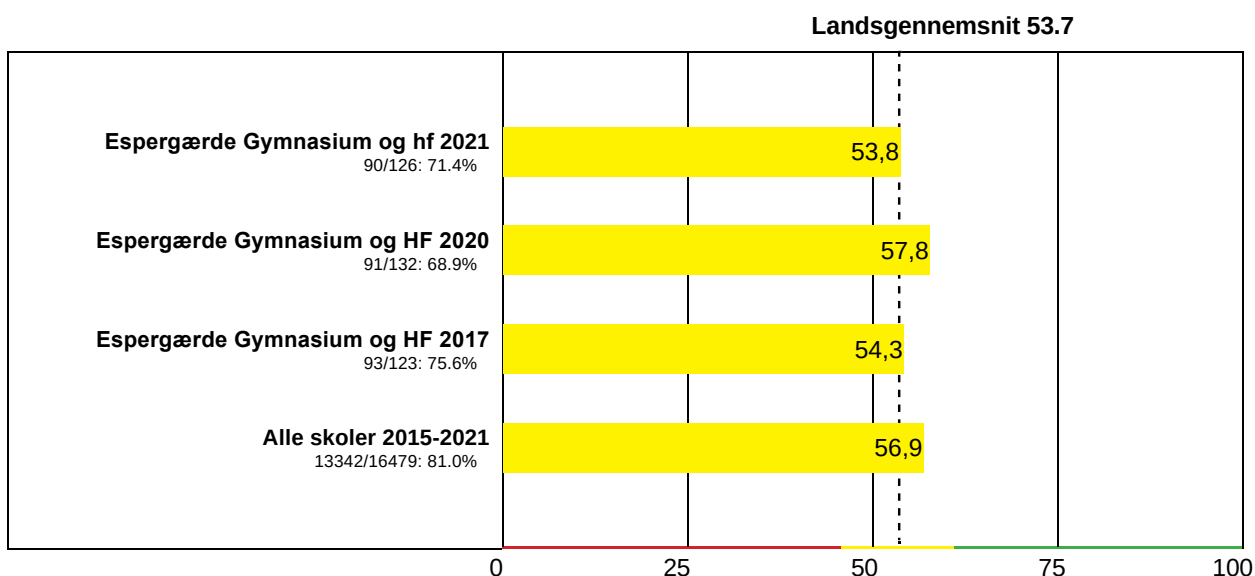
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (92 svar)	17.4% (18.9%)	58.7% (54.4%)	20.7% (26.7%)	3.3% (0.0%)	0.0% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (92 svar)	47.8% (43.5%)	46.7% (46.7%)	5.4% (8.7%)	0.0% (0.0%)	0.0% (1.1%)

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.



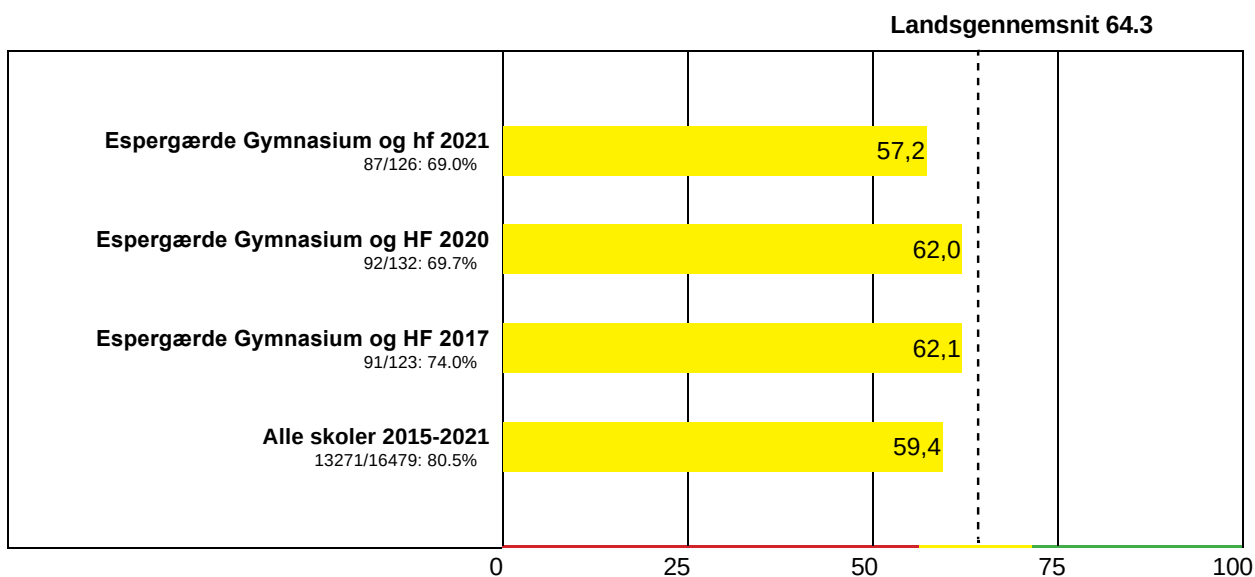
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (88 svar)	6.8% (5.5%)	37.5% (44.0%)	37.5% (33.0%)	10.2% (12.1%)	8.0% (5.5%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (90 svar)	5.6% (9.0%)	33.3% (39.3%)	36.7% (30.3%)	11.1% (14.6%)	13.3% (6.7%)

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.



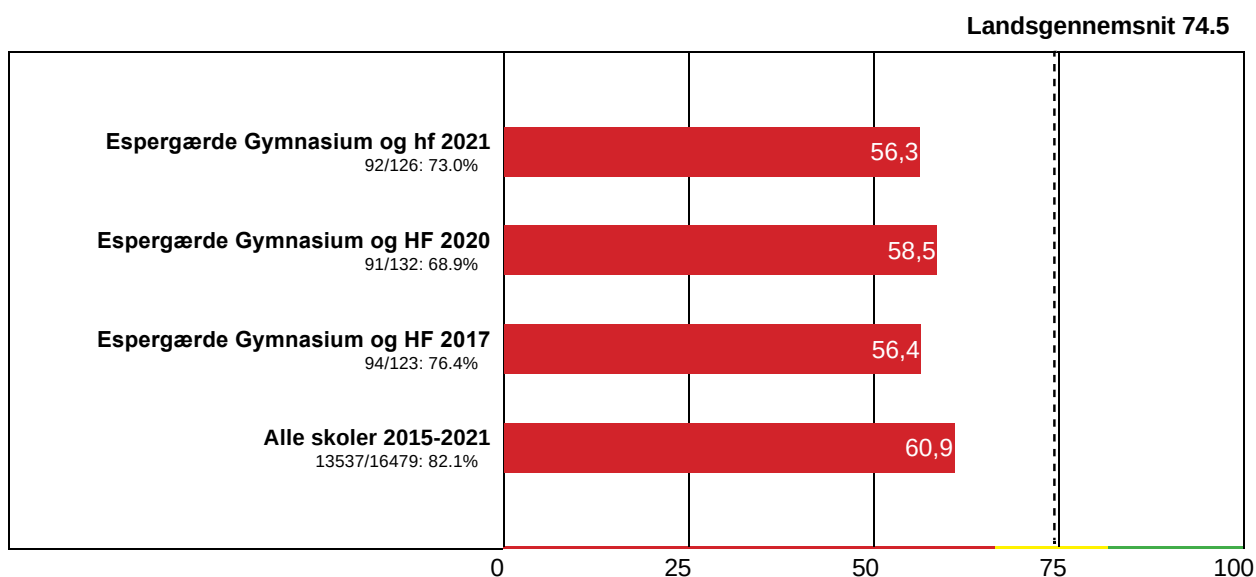
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (87 svar)	9.2% (12.0%)	34.5% (41.3%)	36.8% (33.7%)	14.9% (8.7%)	4.6% (4.3%)

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.



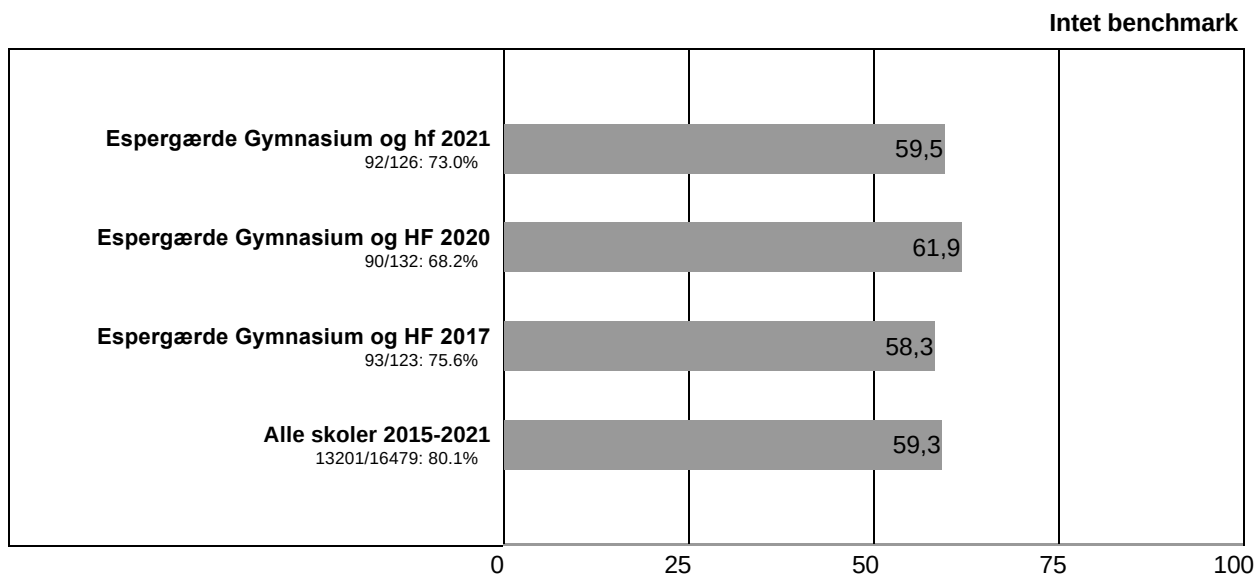
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (92 svar)	1.1% (4.4%)	37.0% (40.7%)	47.8% (41.8%)	14.1% (11.0%)	0.0% (2.2%)

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.



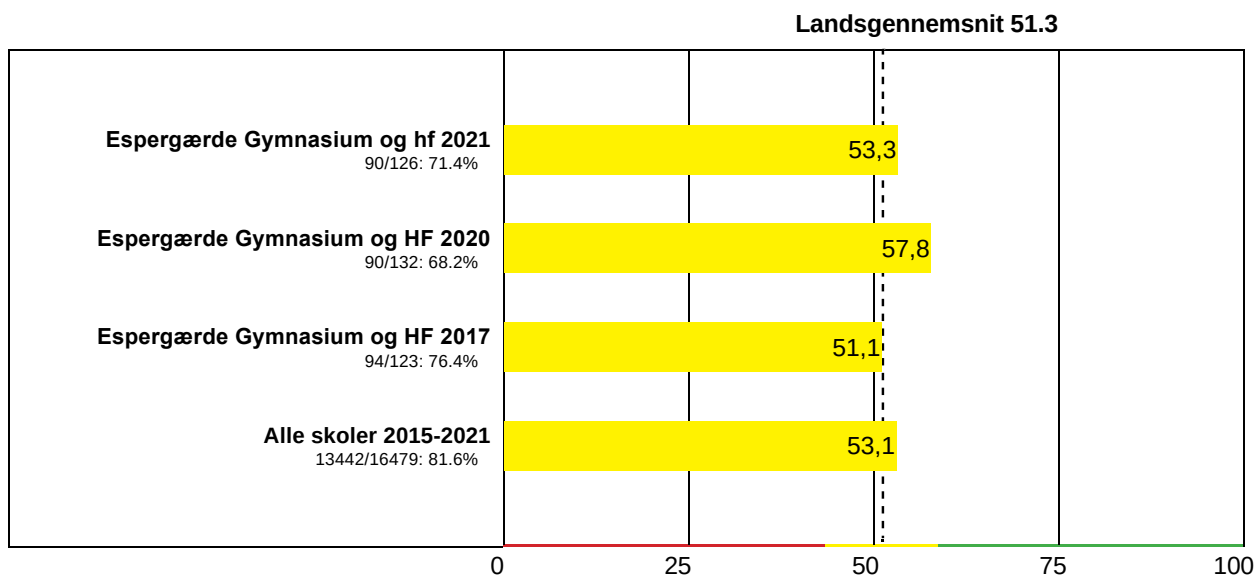
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
^{3.0)} Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (92 svar)	7.6% (5.6%)	42.4% (44.4%)	33.7% (44.4%)	13.0% (3.3%)	3.3% (2.2%)

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 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 og HF 2020**.

	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? (90 svar)	4.4% (5.6%)	25.6% (34.4%)	52.2% (48.9%)	14.4% (7.8%)	3.3% (3.3%)

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 og HF 2020**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (92 svar)

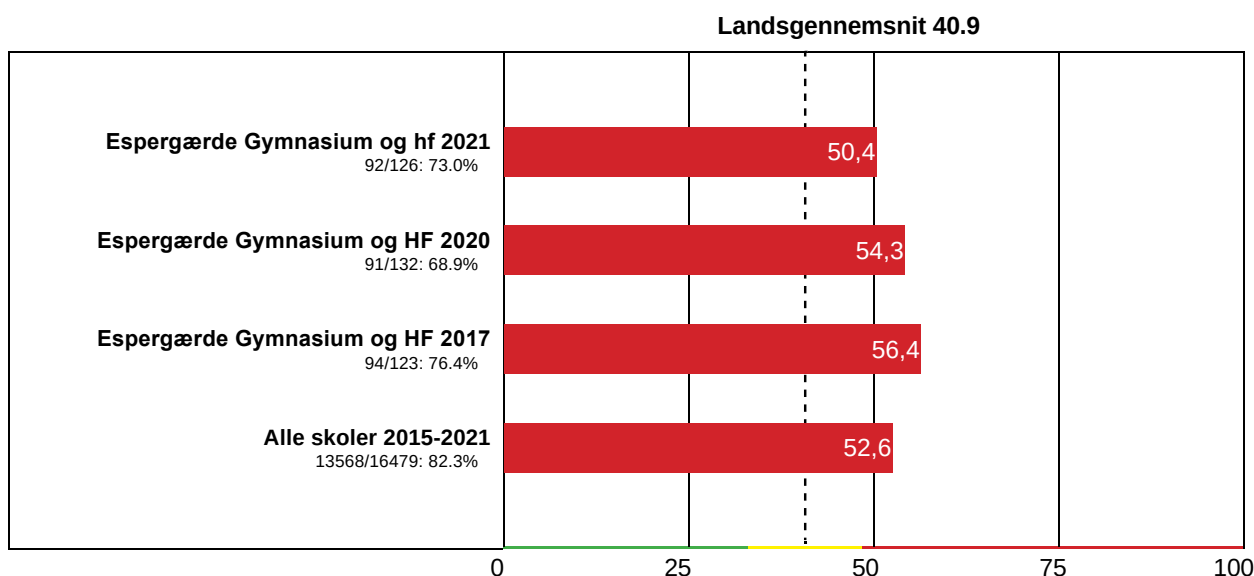
0.0% (0.0%)	Ja, dagligt
0.0% (1.1%)	Ja, ugentligt
2.2% (2.2%)	Ja, månedligt
9.8% (7.8%)	Ja, af og til
88.0% (88.9%)	Nej

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (11 svar)

63.6% (50.0%)	Kolleger
45.5% (37.5%)	Ledere
0.0% (12.5%)	Underordnede
27.3% (12.5%)	Forældre, kursister eller elever

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.



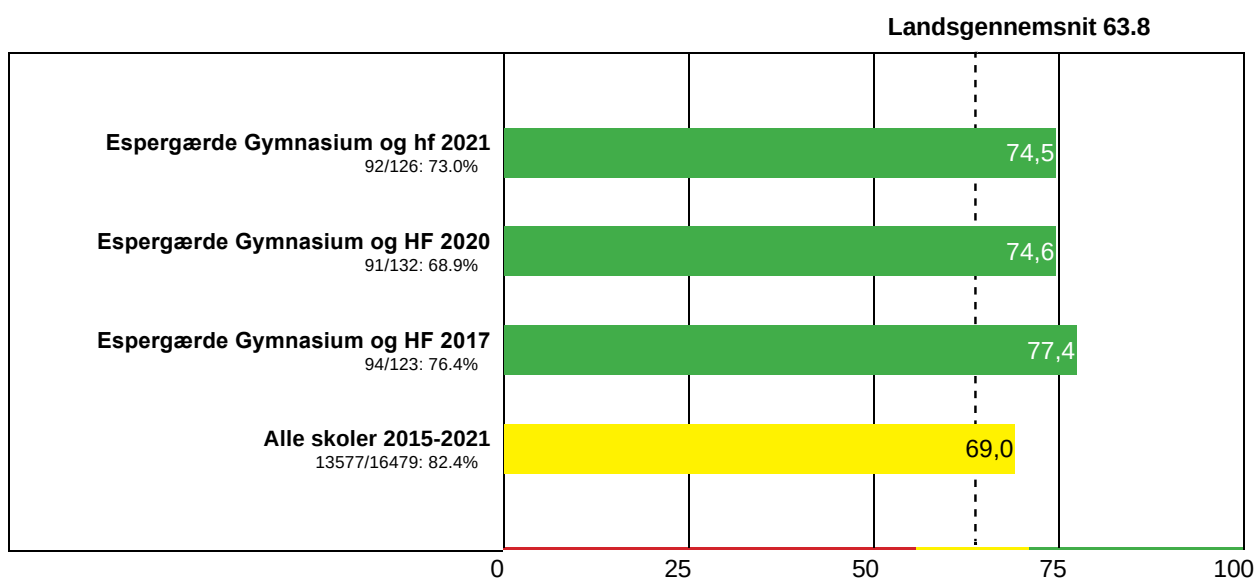
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (92 svar)	4.3% (3.3%)	27.2% (35.2%)	41.3% (38.5%)	25.0% (19.8%)	2.2% (3.3%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid , at det går ud over privatlivet? (92 svar)	3.3% (2.3%)	23.9% (34.1%)	41.3% (45.5%)	29.3% (15.9%)	2.2% (2.3%)

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.



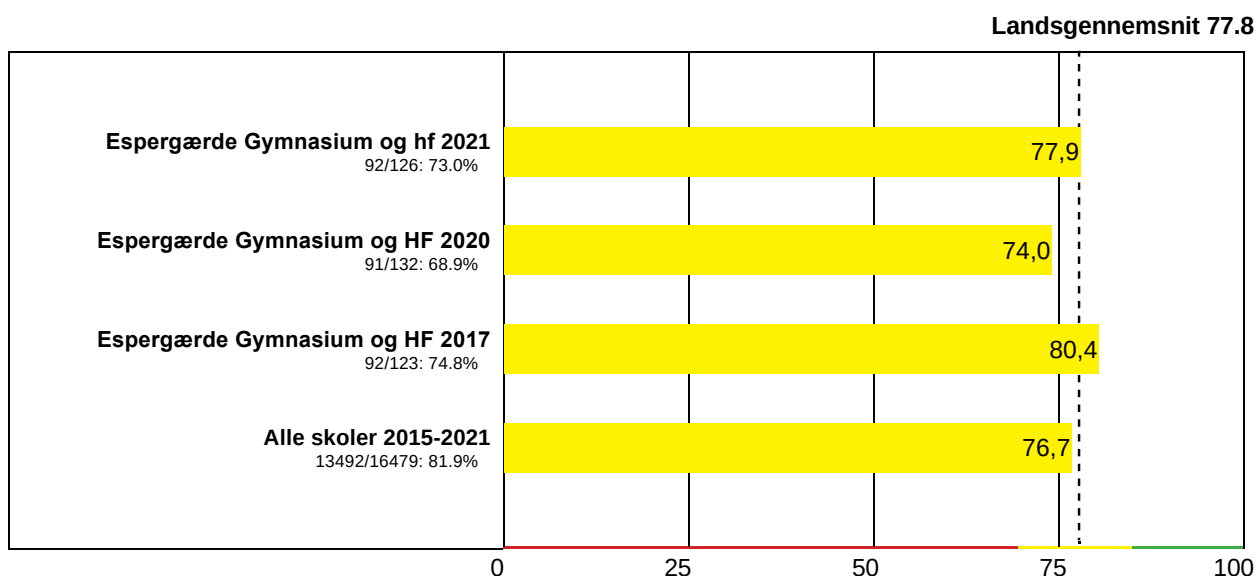
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (90 svar)	0.0% (1.1%)	10.0% (13.6%)	28.9% (22.7%)	25.6% (23.9%)	35.6% (38.6%)
	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? (91 svar)	31.9% (34.4%)	47.3% (45.6%)	18.7% (16.7%)	1.1% (3.3%)	1.1% (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.



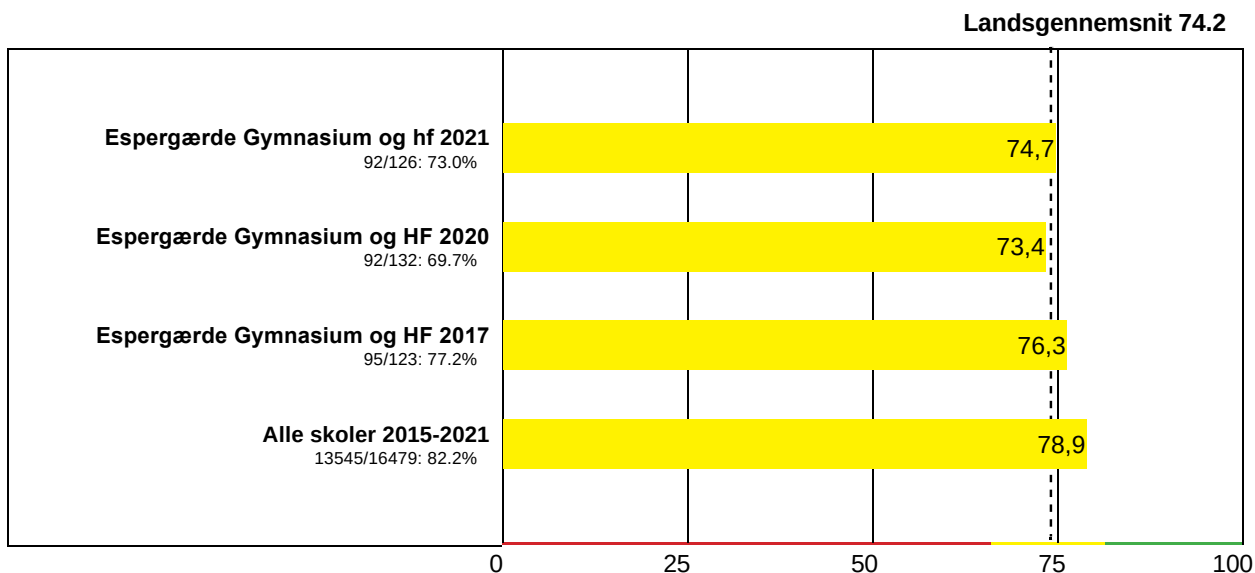
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (92 svar)	40.2% (34.1%)	53.3% (56.0%)	6.5% (7.7%)	0.0% (2.2%)

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.



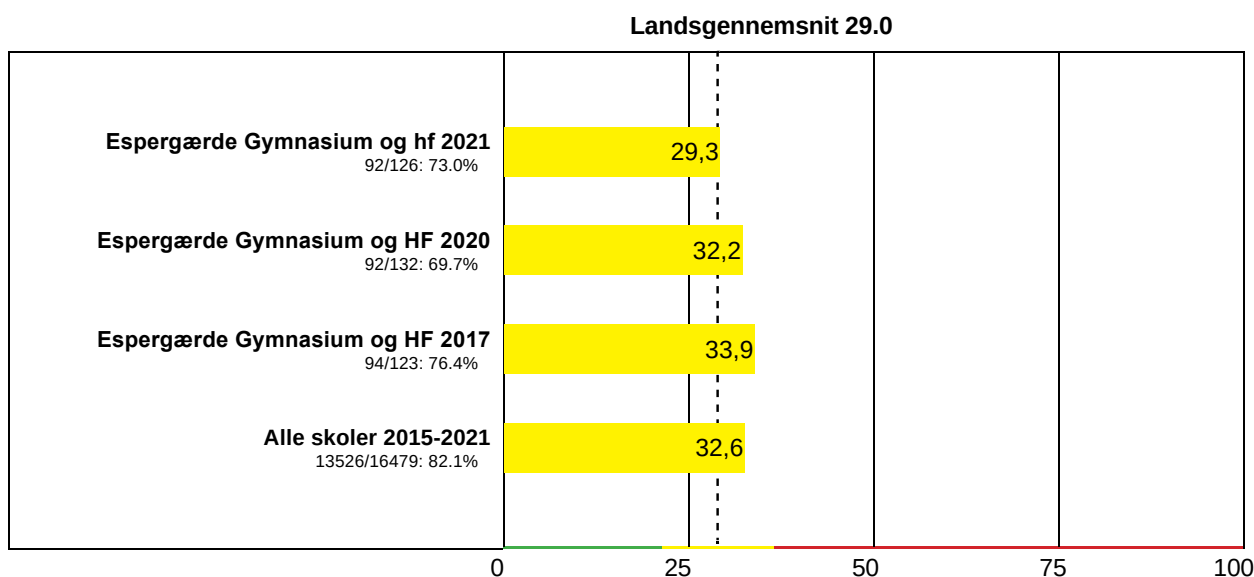
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (92 svar)	26.1% (25.0%)	46.7% (46.7%)	27.2% (26.1%)	0.0% (1.1%)	0.0% (1.1%)

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.



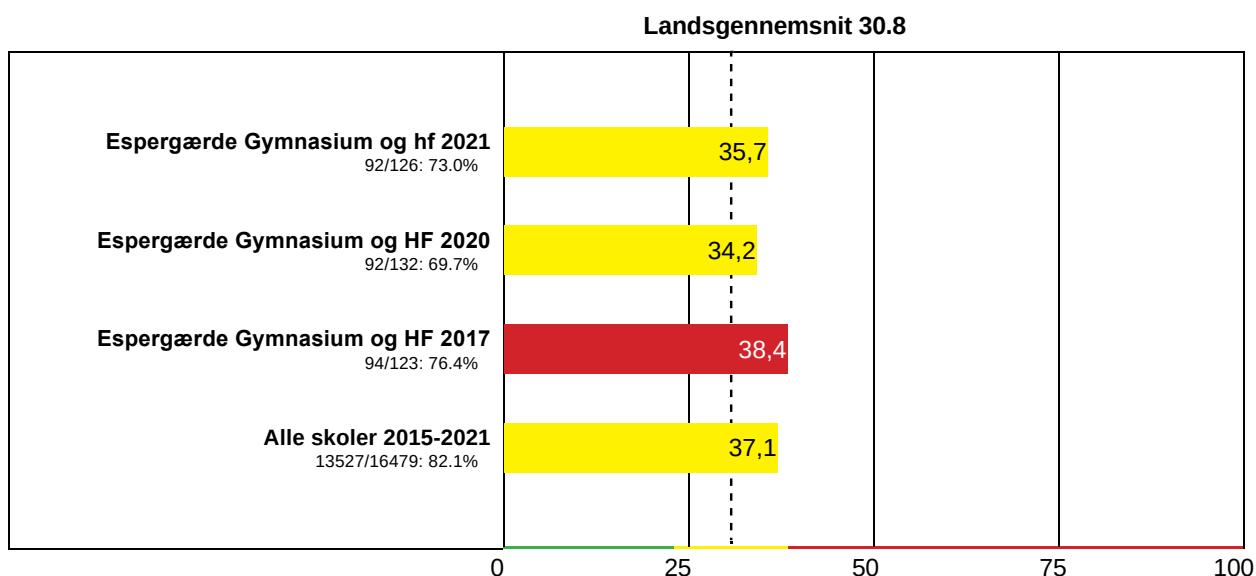
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (92 svar)	1.1% (1.1%)	6.5% (12.0%)	20.7% (23.9%)	54.3% (44.6%)	17.4% (18.5%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (91 svar)	0.0% (0.0%)	5.5% (8.7%)	24.2% (25.0%)	50.5% (48.9%)	19.8% (17.4%)

28 Udbændthed

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



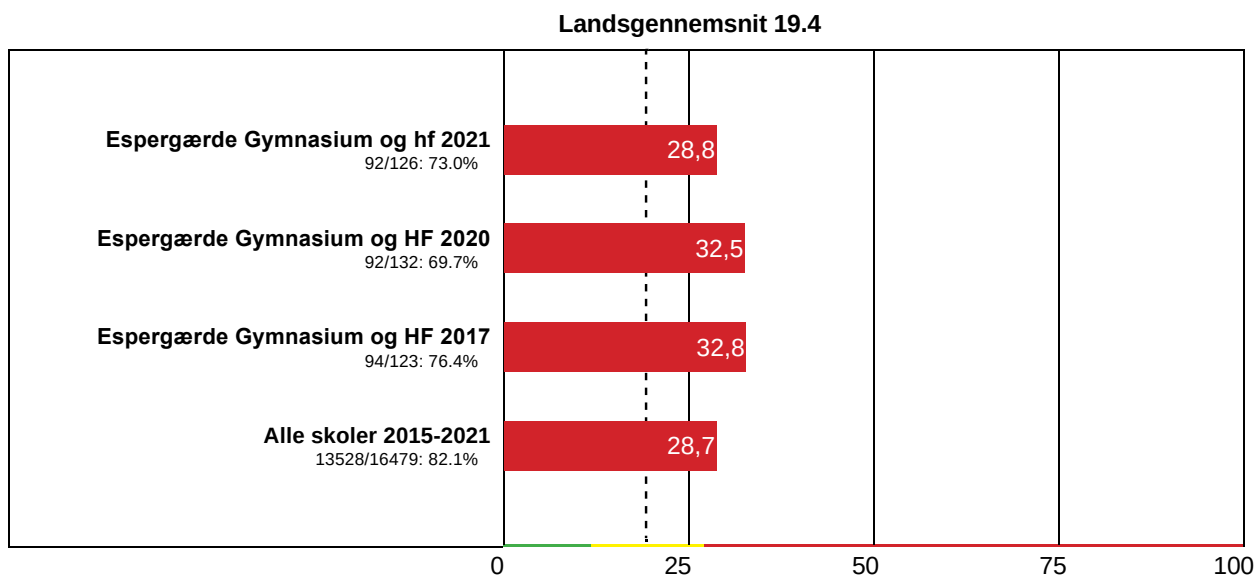
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (91 svar)	1.1% (1.1%)	12.1% (13.0%)	28.6% (27.2%)	48.4% (43.5%)	9.9% (15.2%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (92 svar)	0.0% (1.1%)	14.1% (8.7%)	27.2% (33.7%)	42.4% (34.8%)	16.3% (21.7%)

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.



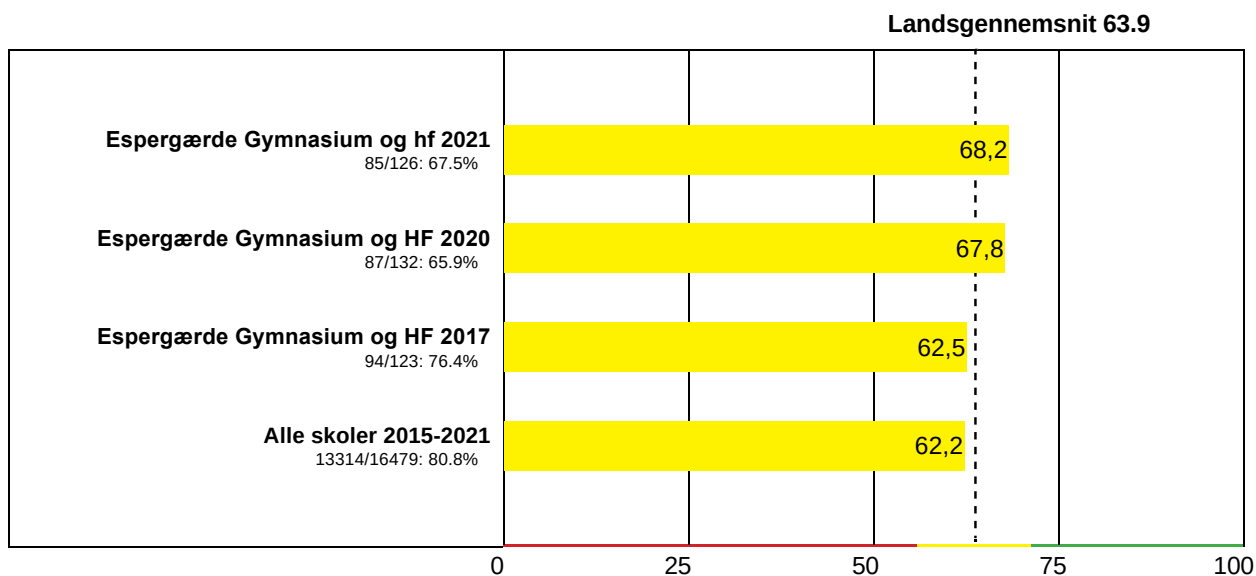
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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 og HF 2020**.

	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? (92 svar)	0.0% (0.0%)	5.4% (14.1%)	20.7% (15.2%)	46.7% (43.5%)	27.2% (27.2%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (92 svar)	0.0% (1.1%)	13.0% (25.0%)	25.0% (15.2%)	37.0% (33.7%)	25.0% (25.0%)

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 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 og HF 2020**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (85 svar)	15.3% (17.2%)	47.1% (42.5%)	32.9% (34.5%)	4.7% (5.7%)	0.0% (0.0%)

31 Seksuel chikane

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 og HF 2020**.

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
^{10.1)} Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (92 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	100.0% (0.0%)
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
^{10.2)} Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	