

Opfølgingsplan 2023: Med baggrund i kvalitetsrapport ”Organisationsudvikling”

Opfølgingsplanen er udarbejdet på baggrund af det systematiske kvalitetsarbejde der er forankret i en række rapporter, der understøtter kvalitetsmålene fastsat for erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser.

Denne opfølgingsplan er en opsamling på de i løbet af året udvalgte nedslagspunkter, der har vist sig i den løbende informationsindsamling.

Resultat	Kvalitetsmål	Handlinger, der igangsættes/videreføres	Periode/ansvarlig
<i>Ændringsbehov</i>	Operationelle mål	Strategier	Tidsplan
Der ses en stor procentandel af det samlede årsværk, der er udgjort af sygefravær fra ansatte med minimum 5 sygeperioder i 2022 for rengøringspersonalet (4,7%) og kantinepersonalet (3,3%).	Der ønskes en årsagsafklaring for arbejdsområderne, hvis muligt er det en ambition, at disse procentandel udvikler sig positiv for 2023 og 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Der igangsættes tættere opfølgning på sygefraværssamtaler i de nævnte grupper, med henblik på en årsagsafklaring for det hyppige fravær. - Der skal, når MTU 2023 er fuldført tjekkes efter eventuelle indikatorer for mistrivsel bl.a. medarbejderne i grupperne. Ud fra ovenstående igangsættes der initiativer, med formål at sikre trivsel i de omtalte arbejdsgrupper.	Stabs- støttechef og chef for køkken/kantine.
Øget fokus på on-boarding; 34,5% af de ansatte har maksimalt været ansat i 2 år. Af de 84 ansættelser HEG havde i 2022, fratrådte 32 samme år, dvs. 37%. 41 af de i alt 79 fratrådte i 2022, havde en ansættelsesperiode på minimum 12 måneder.	Der skal være procedure for at fastslå, hvor mange fratrådte, der reelt set ikke er planlagt. Der er igangsat konkrete tiltag for at sikre en stærkere on-boarding fremadrettet.	Der sker opfølgning på fratrådte og opgørelsesmetode. Der er allerede igangsat tiltag for at styrke on-boarding af nye medarbejdere i de enkelte afdelinger. Der evalueres fremadrettet på effekten af de nye on-boarding tiltag.	Opgørelsesmetoder: kvalitetsansvarlig On-boarding: Cheferne for de respektive afdelinger.
I perioden 2020-2023 har de gennemsnitlige antal ansøgere pr. stillingsopslag for TBT (3,7), ELM (2,2) og værksstedsassistenterne (2,0) være betydeligt lavere end resten af organisationen.	Klarlægge, hvorvidt det lave antal ansøgere skyldes en generel tendens for branchen, eller om der kan opnås bedre resultater med en bedre employer-branding.	Der undersøges, om der er tale om en generel tendens for områderne f.eks. gennem DEG. Samtidig undersøges det, om det er er bedre platforme, for at søge arbejdskraften. Ud fra ovenstående igangsættes der konkrete tiltag i de afdelinger, der søger de nævnte stillinger.	Afdelingschefer for ELM og TBT. Kontakt til DEG tages af HEG's direktør.

<p>EUD grund- og hovedforløb har haft en negativ udvikling af uddannelsessegmenterne.</p>	<p>En fremadrettet balance er del af ny strategiplan.</p>	<p>Der er fremadrettet brug for en bedre økonomisk balance på uddannelsessegmenterne, hvilket er en del af HEG's langsigtede strategi. Fremadrettet besluttes det, hvorvidt uddannelsessegmenterne forsat bør indgå i kvalitetsrapporten.</p>	<p>HEG's ledelse</p>
---	---	---	----------------------