

## Den jydskø Haandværkerskole

### Årsberetning 2021

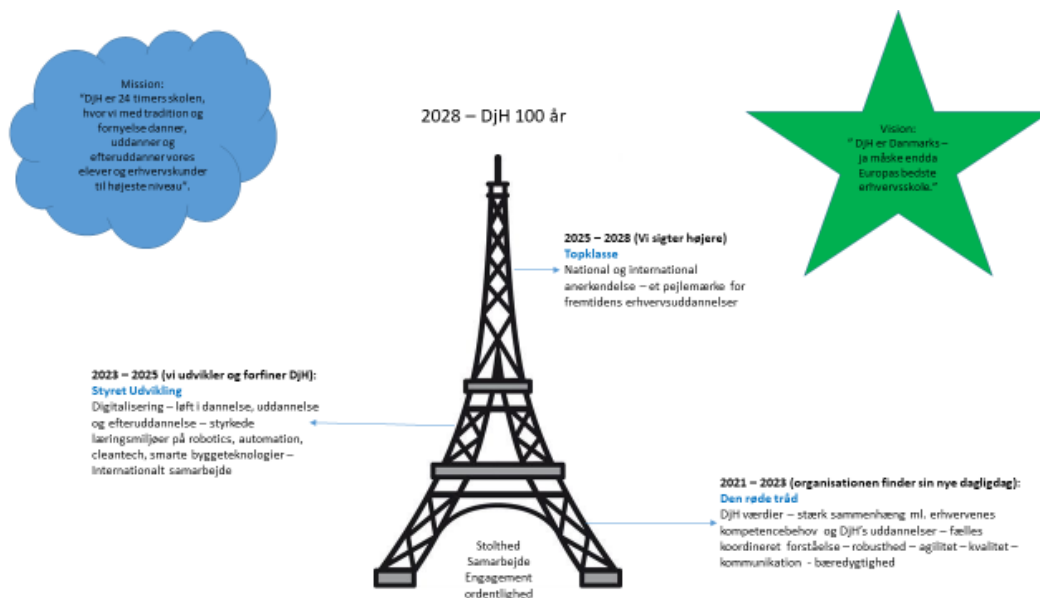


Ellemosevej 25, 8370 Hadsten  
CVR 3770 9514

Indledning .....	3
Direktørens beretning .....	4
Ny arbejdstidsaftale .....	5
Årets elev-resultater.....	6
Kvalitet på DjH .....	7
MTU – medarbejdernes trivsel og tilfredshed med DjH.....	7
VTU.....	8
ETU.....	9
Nyt Ærlig Talt .....	11
AMU resultater på Vis Kvalitet.....	12
Beretning fra områderne.....	13
10. klasse.....	13
EL.....	13
TRÆ.....	14
KØL.....	15
PLAST.....	16
IT-afdelingen .....	16
24H .....	17
Bygninger.....	17
Skolehjem .....	18
Anlægsarbejde i 24H skolen.....	19
COVID-19 .....	19
Røgfri skoletid.....	20
Rengøring .....	20
Forplejning og køkken .....	21
Administration .....	21
Studieinfo .....	22
GDPR.....	23
Ledelsessekretariat.....	23
APP .....	23
SoMe.....	24
Ny Visuel Identitet - optakten til en ny DjH hjemmeside.....	24
Ny LUP.....	24
FABx .....	24
Elevråd og uddannelsespolitik.....	24
Særlige gæster .....	25
Grøn Klimaskole .....	25

## Indledning

2021 blev på mange måder både et godt og et svært år. Covid-19 pandemien fyldte i skolens hverdag og undergravede på sin egen uforudsigelige måde skolens muligheder for at samles omkring vores fælles mission, vision, skolens værdier og ikke mindst skolens vækst-ambition. Det gjaldt alle, både bestyrelse, ledelse, medarbejdere og ikke mindst skolens elever, lærlinge, kursister og venner af huset. Alle mærkede det og alle savnede den gamle måde at drive skole på – i fællesskab.



Alligevel forblev ambitionerne usvækket igennem 2021 hvor ledelsen formulerede en række "Must Win Battles", som direktøren uddyber i sin beretning nedenfor. Helt kort er MWB'erne symboliseret som følgende:

"Must Win Battles":



**Kvalitet i partnerskaber (Outreach)** – er partnerskaber med brancher og udvalg, aftagere, folkeskoler og udvalgte eksperter. Ambitionen er uden tøven at turde være "Danmarks bedste uddannelsespartner"

**Høj faglighed og Kompetenceudvikling** – er rettidig og relevant opkvalificering af medarbejderne fx i form af udstationeringer/swap-ordninger med nøglevirksomheder, virksomhedsaudits, udviklingsprojekter, PD og meget andet.

**Kvalitet i uddannelserne** – er DJHs evne til at levere landets bedste uddannelser, bedste læringsmiljø, samt sikre bæredygtighed i alt hvad vi gør. Ambitionen er uden tøven at turde være "best in class" og dermed Danmarks bedste erhvervsskole.

**Bygningsstrategi** – Hvordan sikrer vi også fremover at DJHs unikke campusmiljø og fysiske rammer understøtter og samler medarbejdere og vores unge i et stærkt fællesskab omkring dannelse, uddannelse og efteruddannelse - hver dag, hele dagen.

Derfor indskrev 2021 sig også som et år, hvor arbejdet med den røde tråd for alvor kom i gang. Fundamentet er lagt til et fornyet DjH, der rækker frem i tiden, men som bygges på DjHs værdier kombineret med DjHs og fagenes traditioner. Det er en svær, vigtig og spændende balancegang, hvor vi står på skuldrene af alle de dygtige mennesker, der gennem tiden har arbejdet loyalt for DjH.

## Direktørens beretning

Den samfundskritiske sygdom, Covid-19, har som nævnt i indledningen haft stor indflydelse på udviklingen og implementeringen af DjHs Strategi 2028, som blev udformet ultimo 2020 sammen med bestyrelsen og trykprøvet i alle skolens afdelinger hen over 2021.

Nedlukninger og nye, akutte behov opstået i Corona-virussets kølvand har været en hæmsko. Det har kostet kræfter i organisationen og i ledelsen at håndtere covid-19. Nye politikker, nye administrative procedurer, fjernundervisning, organisatoriske ændringer, nye arbejdsgange, masser af standby og planer, der konstant blev ændret. Og kravene til social afstand og påpasselighed har medført helt nye måder at gøre ting på, men også helt nye problemstillinger såsom faldende elevtrivsel. Det har samlet set haft en række konsekvenser, herunder at skolens vigtige strategiarbejde blev strakt ud over en længere periode end oprindeligt ønsket – og dermed med et andet momentum end håbet på.

Strategien blev udformet med et mål om, at DjH udvikler sig mod at være Danmarks bedste erhvervsskole, fokus på bæredygtighed i alt hvad vi gør, at blive erhvervslivets foretrukne uddannelsespartner og at skabe ét samlet DjH på tværs af uddannelserne og medarbejdergrupperne.

Det store arbejde med at begrænse Covid-19 smitte på skolens grund medførte, at det først efter sommerferien 2021 blev muligt for ledelsen at involvere medarbejderne i strategiarbejdet. Det var nemlig først ved sommertid, at der omsider kom en oplevelse af luft og plads i kalenderen og hovederne til at komme videre med næste skridt i implementeringen af den nye strategi mod 2028.

Der blev afsat timer til workshops i de forskellige afdelinger fra rengøringen til elafdelingen, hvor medarbejderne fik mulighed for at forholde sig til de forskellige indsatsområder. Det skabte en del gode diskussioner og viste, at det er vigtigt at alle deltager i strategiarbejdet for at skabe et samlet DjH.

Det er tydeligt, at de forskellige afdelinger har forskellige behov i forhold til at tage en ny strategi til sig. Nogle har helt konkrete behov for at blive involveret, mens andre afdelinger ser på de større strategiske linjer. En ting er sikkert, medarbejderne vil gerne høres, og derfor skal de forskellige afdelinger genbesøges i 2022.

Det betyder meget at komme ud at møde medarbejderne i deres egne miljøer. Det skaber glæde at mødes også omkring strategiarbejdet, og at vi tager dialogen om strategien på medarbejdernes banehalvdel. Det er et godt signal, at direktøren og udvalgte chefer deltager i dialogerne i hver afdeling.

Den største fare for arbejdet med strategien er, at medarbejderne ikke tager strategien til sig. Derfor er det vigtigt at møde medarbejderne, hvor de er, og se og anerkende alles behov. Det foreløbige arbejde med strategien har vist fire ting, som der skal handles på. Vi kalder dem "must win battles":

- At der skal laves en **bygningsstrategi**, da der mangler plads. Der bliver opført nye skillevægge i lokaler, indgået lejeaftaler på pavilloner og købt nye bygninger, for der er behov for at rumme det indtil videre voksende elevtal. Det er dog også vigtigt, at vi i vores bygningsmasse tager højde for, at elevvæksten, som vi kender den, flader ud frem mod 2025.
- **Kvalitet i undervisningen**: Indhold, sammenhæng og læringsmiljøet i uddannelserne skal styrkes. Det fremgår også af de data, vi præsenterer senere i årsberetningen. Specielt arbejdet med de lokale undervisningsplaner skal gøres mere transparent, deles og være tilgængelig. Tidligere har meget vigtig faglig viden ikke været skrevet ned, men en stor indsats i 2021 har betydet, at LUP'er for en række af forløbene er blevet udviklet og gjort tidssvarende. I dag skrives planerne for uddannelserne ned på et godt detalje-niveau og bruges i højere grad som et dynamisk værktøj.
- Styrke **"Eksterne partnerskaber og outreach"**. Vi skal komme endnu tættere på brancherne, så det bliver tydeligere, at en uddannelse fra DjH klæder elever og lærlinge på til det moderne arbejdsmarked. Der er bl.a. på EL indført, at der skrives ugentlige mesterbreve. Men der kan indføres flere tiltag, for med et styrket samarbejde med aftagervirksomhederne, vil skolen blive klogere på deres behov. Vi oplever især i Plast og EL, at vi får inviteret mange virksomheder ind, TRÆ er ligeledes på vej, men der kan og skal gøres meget mere. Bl.a. derfor ansatte vi på DjH i 2021 Trine Schmelling, DjHs nye uddannelses- og erhvervspartner.

- **Høj faglighed og kompetenceudvikling.** Vi bliver i samarbejdet med virksomhederne klogere på hvilke kompetencer, vi selv mangler i huset, for at kunne levere den tidssvarende undervisning, som virksomhederne efterspørger. I den kommende tid vil flere medarbejdere komme på kurser, så de kan være forkant med udviklingen. PT er vi i gang med at undersøge, hvor der er behov for kompetenceløft. Og DjH har taget hul på analyser af fremtidens kompetencebehov i Plast og EL brancherne. Det arbejde udbredes til KØL og TRÆ, når der er luft til det. Målet er at kende, forstå og levere fremtidens uddannelser – men samtidig at bevare traditionerne for godt håndværk.

Fordi strategiarbejdet skal have plads har ledelsesgruppen implementeret en ny mødestruktur.

De ugentlige ledelsesmøder er afsat til at håndtere de daglige behov, spørgsmål og løsninger. Hvorimod de strategiske spørgsmål håndteres på månedlige heldagsmøder og kvartalsvise 2dages møder ude af huset, hvor ledelsen arbejder koncentreret med strategi og strategiske tiltag uden forstyrrelser fra den daglige drift.

I 2021 har strategiarbejdet primært fundet sted på de interne linjer, men vi er også i gang med at tage de næste skridt i strategiarbejdet, der bl.a. handler om outreach, øget faglighed, partnerskaber, digitalisering, bygningsoptimering og grøn omstilling.

Det strategiske arbejde er vigtigt for at holde kadencen i et uddannelsesmarked med faldende optag og mindre årgange. Der er et kæmpe pres på erhvervsuddannelserne om at levere resultater, og selvom vi igen i år har nået vores mål for uddannelsesaftaler, kan vi ikke hvile på laurbærrene.

Hver dag leverer vores medarbejdere en ekstraordinær indsats, der gør, at vi håndterer konkurrencen med de andre erhvervsskoler. Lige nu er skolen en skole, der bliver valgt til af de aftagervirksomheder, vi samarbejder med. Der skal dog ikke meget til for at udviklingen kan vende. Det må ikke ske.

Derfor er vi også nødt til at sammenligne os med andre skoler end blot erhvervsskolerne. Hvad gør gymnasierne, hvad med erhvervsakademierne, hvad med universiteterne? Ved at tænke stort med afsæt i de fire førnævnte punkter kan vi ved brug af vilje og kløgt holde kadencen.

I arbejdet med strategien kan det være tilskyndende at presse på med mere udvikling, men det er vigtigt at have fundamentet på plads, fordi alt det kommende arbejde hviler på dette fundament. Uden et strategisk fundament vil arbejdet med at skrive og udvikle de lokale undervisningsplaner være nytteløst, fordi fundamentet vakler.

Så der er et rugbrødsarbejde, der skal udføres, før vi kan være kreative og tænke strategien ind i udvikling – også med de eksterne partnere. Når først fundamentet er på plads, vil der blive tid og energi til at udvikle. Og så kommer det til at gå stærkt med udviklingen. I 2022 håber vi på, at der frigives tid til at arbejde med fundamentet i modsætning til 21, hvor covid-19 har beslaglagt medarbejdernes tid og fleksibilitet i store dele af året.

### Ny arbejdstidsaftale

Et af værktøjerne til at skabe mere udvikling – ikke blot i ledelsesgruppen, men også blandt underviserne er en ny arbejdstidsaftale, der er indgået mellem ledelsen og underviserne.

Den seneste medarbejdertilfredshedsundersøgelse viste, at en del af medarbejderne ikke følte, at de havde nok tid til at løse deres opgaver. Skolens undervisere er kendetegnet ved at være opfindsomme og dygtige til at tænke ud af boksen, men vi vil gerne som skole sikre, at de udnytter deres talenter og kompetencer bedst muligt. Med arbejdstidsaftalen sikres det, at alle medarbejdere får mulighed og mere frihed til at udvikle sin undervisning til gavn for elever og lærlinge og dermed også aftagervirksomhederne.

Det gælder for alle skolens medarbejdere, at der skal skabes frirum i hverdagen, hvor medarbejdere kan udvikle sig og se fremad, så vi kan tænke nyt og anderledes - og ikke blot drifte eller køre på rutinen.

Udvikler vi os ikke, vil vi tabe terræn i fremtiden. Det er derfor vigtigt, at vi er innovative, så vi ikke mister muligheden for selv at bestemme hvilken retning, vi vil og skal udvikle os.

## Årets elev-resultater

Som nævnt blev 2021 både et svært og et spændende år. Det blev også det år, hvor DjH for alvor mærkede presset på optagstallene. Med den markedssituation DjH og Danmark er i, er det ikke længere en naturlov, at DjH fremadrettet fortsætter sin vækst i samme takt som i de forrige 5-10 år.

Jf. tabel 1 har DjH en marginal vækst i 2021 i forhold til 2020. sammenlignet med 2019 er væksten på kun knap 3%. Tallene er således næsten status quo i perioden 2019-2021, men med forskydninger mellem de forskellige typer af årselever.

DjH har fx i 2021 oplevet et fald på knap 4% i antal skolehjemselever i forhold til 2020, men en vækst på 18% i AMU aktiviteter sammenlignet med 2020. Niveauet for kursusaktiviteter er formentlig stadig påvirket af Covid-19 pandemien, så der er muligheder for at øge omsætningen på AMU fremadrettet – også i kraft af at regeringen har vedtaget en klimalov til fremme af den grønne omstilling til gode for alle – også de ufaglærte.

DjH har oplevet et fald i tilgangen til Plastmageruddannelsen. Derfor har DjH siden august 2020 forstærket samarbejdet med Plastindustrien og branchen på uddannelsesmodernisering og øget kommunikation omkring plast-området, fx ved sammen med Industriens Uddannelser og Plastindustrien, at lave en række film om livet som plastmagerlærling på skole og i virksomhed. Find et udsnit af filmene i fodnoten<sup>1</sup>.

På den positive side har DjH i 2021 gennemført det hidtil største antal årselever nogensinde, og væksten forventes moderat fortsat i 2022.

<b>Tabel 1 Udvikling i antal årselever 2017-2021</b>					
<b>Uddannelser/Årstal</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Erhvervsuddannelser, grundforløb	228,88	223,25	206,20	184,83	186,62
Erhvervsuddannelser, hovedforløb	345,33	346,60	325,01	309,19	266,51
Erhvervsuddannelser, EUX	93,79	71,79	72,57	58,83	63,55
Erhvervsuddannelser, skolepraktik	14,50	22,00	20,56	25,33	27,85
Arbejdsmarkedskurser	41,91	35,39	59,47	46,47	49,99
Andet	24,09	28,94	38,71	36,92	44,92
<b>Antal årselever i året</b>	<b>748,50</b>	<b>727,97</b>	<b>725,35</b>	<b>661,57</b>	<b>639,44</b>
Kost-årselever	445,80	463,63	434,70	412,55	369,03
Antal årselever totalt	1194,3	1191,6	1160,05	1074,12	1008,47

<sup>1</sup> [https://www.youtube.com/watch?v=j\\_uTu3tCcKs](https://www.youtube.com/watch?v=j_uTu3tCcKs) og <https://www.youtube.com/watch?v=YU-b3XwPIB4> og <https://www.youtube.com/watch?v=COJdaFWbDhI> og <https://www.youtube.com/watch?v=nsqZaBVKSTc>



Elevfordelingen i tabel 2 viser årselevfordelingen i 2021 sammenlignet med 2014.

<b>Tabel 2    Årselevfordeling (2014) 2021 (afrundet).</b>						
	El-området	Køle-området	Plast-området	Træfagenes område	Grundforløb 1	I alt
EUD	(185) <b>288</b>	(57) <b>71</b>	(66) <b>50</b>	(121) <b>202</b>	<b>43</b>	(429) <b>654</b>
IDV øvrigt						(44) <b>24</b>
Kurser	(26) <b>2</b>	(24) <b>28</b>	(10) <b>12</b>			(60) <b>42</b>
I alt	(211) <b>290</b>	(81) <b>99</b>	(76) <b>62</b>	(122) <b>202</b>	<b>43</b>	(533) <b>696</b>
SKP						<b>15</b>
Brobygning						<b>13</b>
Skolehjem						(283) <b>446</b>
<b>I alt</b>						(816) <b>1.194</b>

## Kvalitet på DjH

DjH professionaliserede i 2021 sit arbejde med at udvikle kvaliteten, både ved at lave flere målinger, end året før, men også ved at udvikle nye metoder til at måle på og udvikle kvaliteten.

Både MTU (medarbejdernes trivsel og tilfredshed i jobbet), VTU (virksomhedstilfredshed), ETU (elevtrivsel), Vis Kvalitet (AMU) og Nyt Ærlig Talt (EUD/EUX undervisningsevalueringer) bliver nu anvendt til at tage temperaturen på, hvor godt vi leverer god uddannelse sammen.

Derfor er de mange kilder til kvalitetsudvikling i 2021 sat ind i et nyt ledelsesmæssigt ophæng. Ledelsen har nemlig i 2021 implementeret et årshjul for en række indsatser, som indbefatter DjHs arbejde med kvalitetsudvikling. Som en del af årshjulet selvevaluerer den samlede ledelse og udvalgte medarbejdere en gang årligt DjHs niveau baseret på data fra interne som eksterne kilder. Selvevalueringen fører til årlige selvvalgte fokuspunkter, som DjH skal forbedre sig på.

Det har været en fornøjelse at mærke engagementet og samarbejdet om udviklingen af DjHs kvalitet i 2021. Alle involverede i administrationen, uddannelsesområderne, 24 H skolen og i ledelsessekretariatet har bidraget og løftet sammen. Det er en fælles opgave, og derfor er det fantastisk at opleve fællesskabet omkring løbende forbedringer til gavn for vores elever, lærlinge, kursister og partnervirksomheder. DjH er til for dem.

## MTU – medarbejdernes trivsel og tilfredshed med DjH.

Vi har i foråret 2021 målt medarbejdernes tilfredshed på DjH. Generelt kan det siges, at medarbejderne på skolen er rigtig glade for deres arbejdsplads. De ser en mening med deres arbejde, og lægger gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt. Vi kan genkende dette billede i afdelingerne, når en underviser bliver lidt længere for at hjælpe en lærling i en stand, eller når en administrativ medarbejder agerer parkeringsvagt til åbent hus. Eller en pedel tager en ekstra tørn på skolen, eller rengøringen farer løs på Covid-19 vira eller køkkenet giver den en ekstra skalle for at holde dag og aften kørende. Det er en fornøjelse at have kolleger, som sammen løfter skolen til noget større.

Arbejdsglæden betyder også, at medarbejderne har behov for klare mål og rammer for at kunne levere den ekstra indsats. En del medarbejdere nævner manglende mål og retning som et uindfriet behov i hverdagen. Især fra chefgruppen. Der har efterfølgende været fokus på at skabe større gennemsigtighed, så medarbejderne kan følge med i ledelsens beslutninger, herunder i ledelsesreferater mv. De kan derfor findes i skolens nye app. Også strategiprocesen har involveret en langt overvejende del af DjHs medarbejdere i at sætte retning og vise vejen til forbedringer.

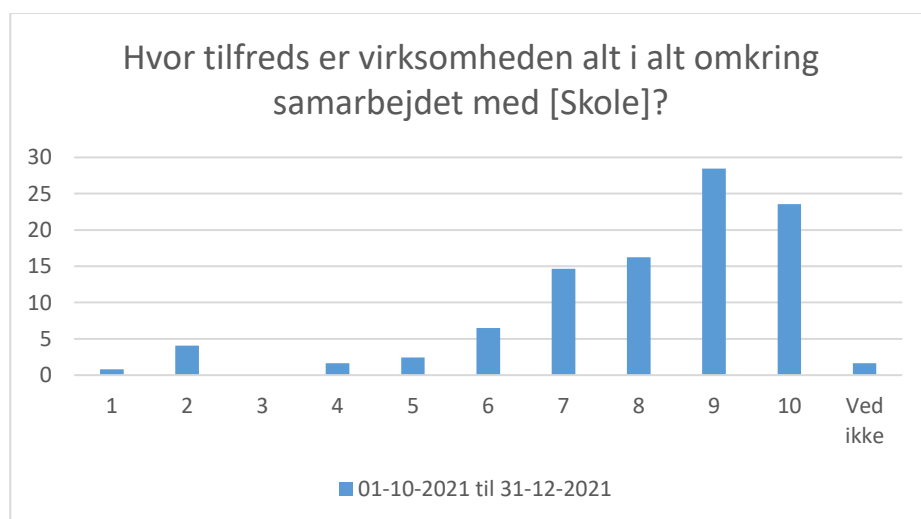
## VTU

Vores virksomhedstilfredshedsundersøgelser fra foråret og efteråret 2021 viser, at vi skal oppe os i forhold til virksomhederne, hvis vi vil kunne følge med udviklingen.

Virksomhederne har i flere år givet udtryk for, at de mangler en indsigt i, hvordan deres lærling/lærlinge klarer sig på DjHs skoleforløb. Det er et forbedringsarbejde, som vi prioriterer højt, da virksomhederne som vores samarbejdspartnere skal have højeste prioritet. Derfor arbejder vi i dag på at finde løsninger på at servicere vores aftagervirksomheder bedre. Bl.a. har DjH indført mesterbreve, bedre service på hjemmesiden, flere videoer om undervisningsindhold, virksomhedsbesøg, ansættelsen af DjHs nye uddannelses- og virksomhedspartner og mange andre indsatser. Virksomhederne er vores vigtigste partnere. Uden dem har vi ingen lærepladser og omsætning.

Tabellen herunder viser graden af alt i alt tilfredshed med DjH omkring virksomhed-skole samarbejdet. Resultatet er godt, men DjHs resultat burde være bedre.

**Tabel 3** VTU – virksomhedernes alt i alt tilfredshed med samarbejdet med DjH.

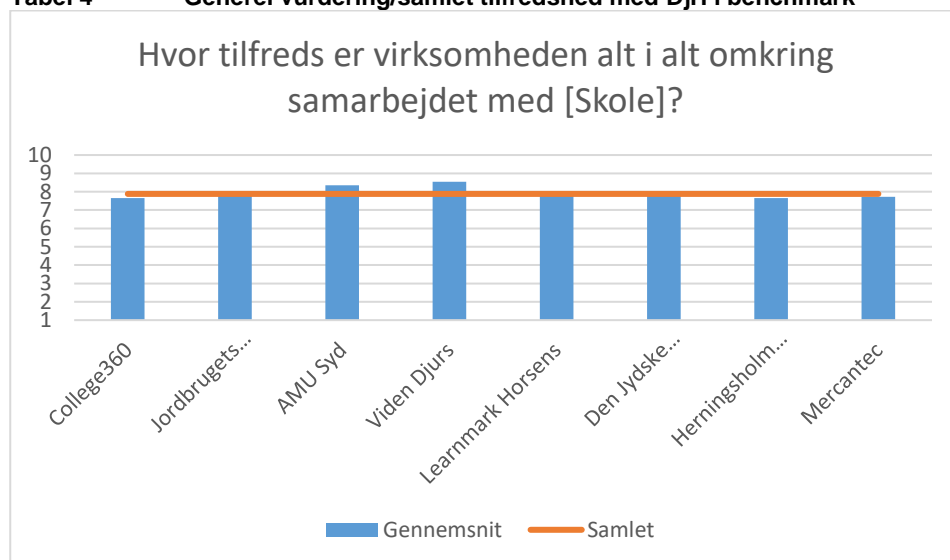


Kilde: VTU, 4. kvartal 2021. Gennemsnit: 8. Spredning 2.

I et benchmark studie, jf. næste side, er Viden Djurs positioneret som den bedste tekniske erhvervsskole til virksomhedssamarbejdet i 2021. På næsten alle aspekter af VTU målingen, scorer Viden Djurs knap 0,5 point bedre end DjH, fx på deres evner til at tilbyde den rette, relevante og rettidige information om skoleperiodernes indhold og fremdrift. DjH klarer sig imidlertid godt i det brede felt af tekniske erhvervsskoler.

Men skal strategien indfries, skal DjH lære af de bedste – og være bedre end de andre. Det er vi ikke i dag på en række af de områder, vi har defineret som de vigtigste. Det er derfor en ledelsesopgave, at sikre at vi forbedrer os, bl.a. ved at forfølge skolens strategi og vinde vores "Must Win Battles".

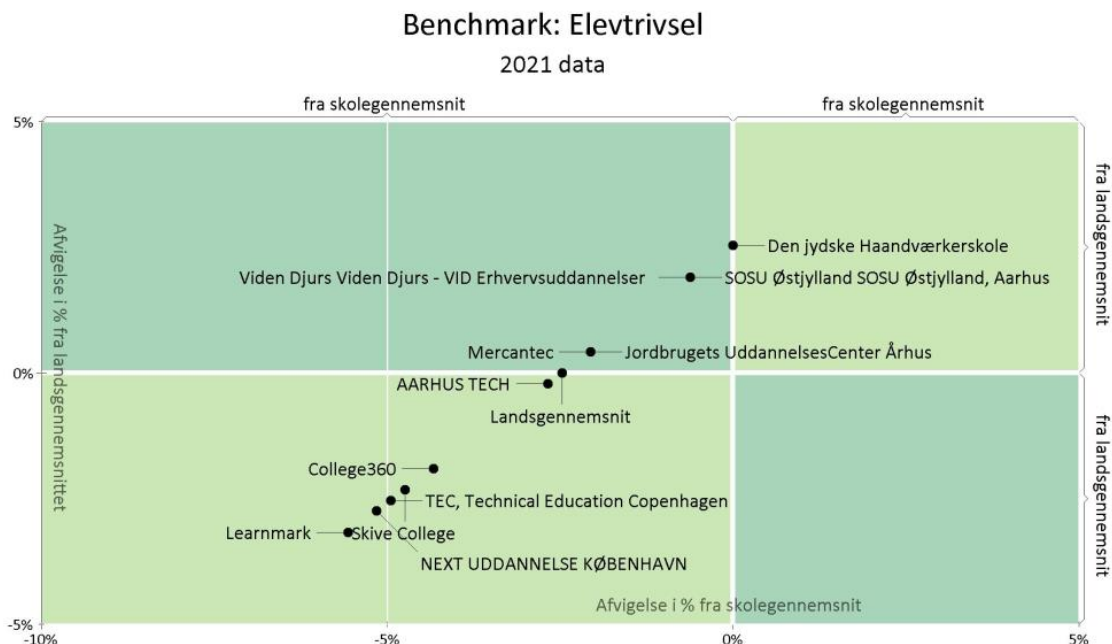


**Tabel 4 Generel vurdering/samlet tilfredshed med DjH i benchmark**


	Score	Spredning	Antal svar	Index
College360	7,7	2,1	142	89,6
Jordbrugets Uddannelsescenter Århus	8,0	2,0	205	94,0
AMU Syd	8,4	2,4	17	97,7
Viden Djurs	8,5	1,7	165	100,0
Learnmark Horsens	7,9	1,8	185	91,9
Den Jydske Haandværkerskole	7,9	2,0	233	92,5
Herningsholm Erhvervsskole	7,7	2,2	376	89,5
Mercantec	7,7	2,1	191	90,4
Samlet	7,9	2,0	1514	-100,0

## ETU

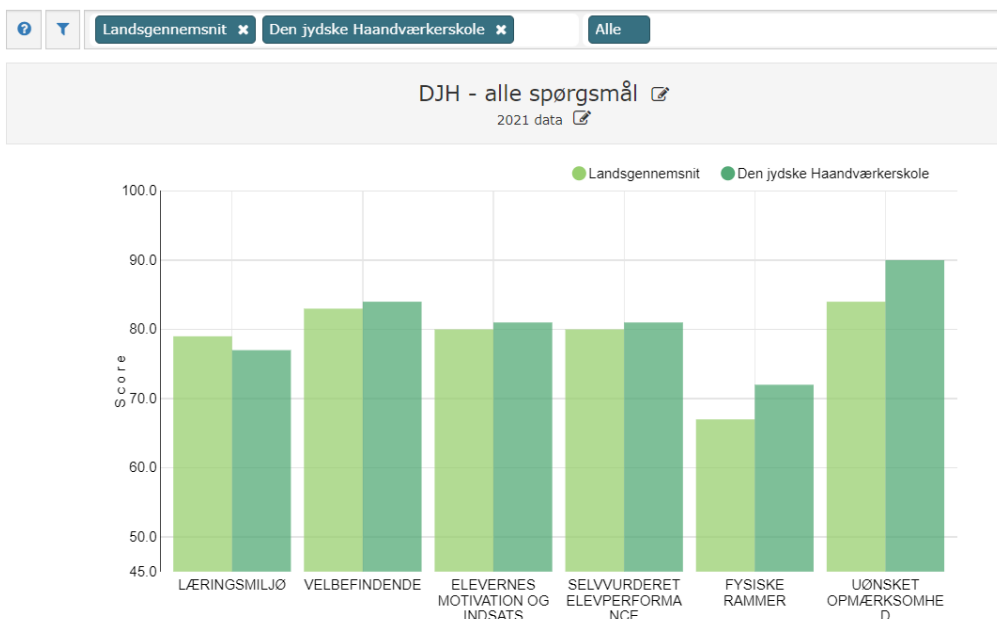
Eleverne er overordnet set glade for DjH, og DjH klarer sig flot ift. de mange skoler, vi er i direkte konkurrence med. Men årets ETU viser også, at der skal ske forbedringer. Det er specielt i kerneydelsen "sammenhængen mellem skolens undervisere og eleverne", at vi skal tilbage på sporet. Covid-19 spiller også her en stor rolle i at "disrupte" vores planer og indsatser. Jf figuren herunder ligger DjH overordnet set bedre end stort set alle andre skoler, vi sammenligner os med, når vi måler på elevernes samlede trivsel.

**Figur 1 Benchmark elevtrivsel**


© 2022 ASPEKT R&D A/S - DJH ETU 2021  
 Benchmarks & segmenteringer

I 2021 har vi klaret os ringere end landsgennemsnittet på dimensionerne "Læringsmiljøet" og "praktikindsatsen" (lærepladssamarbejdet). Så vi skal styrke samarbejdet med elever og virksomheder om at indgå kontrakter. Det er hovedfokus i den første runde af trepartsaftalen. Skolerne skal oppe sig og sørge for færre i skolepraktik, flere i rigtig oplæring på en læreplads og bedre samarbejde om uddannelsesopgaven.

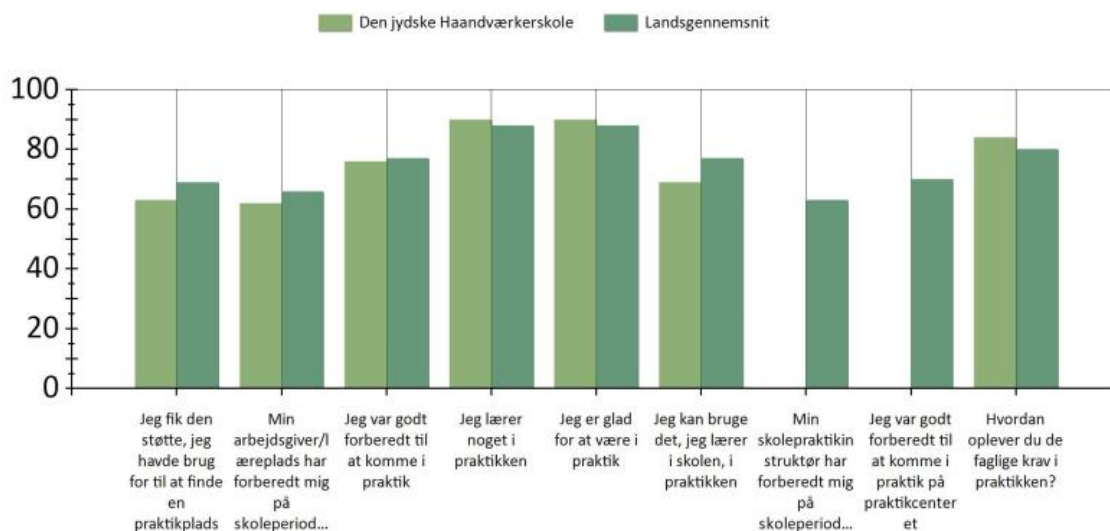
DjH har de bedste forudsætninger for at være Danmarks bedste erhvervsskole. Der er super dygtige og engagerede medarbejdere og en ledelse, der kan, vil og tør. Men vi er ikke lykkedes endnu. Det skal vi.

**Tabel 5 Benchmark - Alle trivselsspørgsmål**


Tabel 6 Benchmark praktik

## ETU PRAKTIK Benchmark: DJH - Lands gennemsnit.

DJH 2021. Lands gennemsnit 2021.



© 2022 ASPEKT R&amp;D A/S - ETU Praktik Benchmark DJH-Lands gennemsnit

DjH er og skal være synonym med høj kvalitet - og specielt på læringsmiljøet. Vores undervisningsresultater skal derfor matche de høje resultater på AMU området, der præsenteres nedenfor, så det er DjH, der fortsat får væksten, eller i det mindste taber mindre terræn end de andre skoler i den nære fremtid med færre unge. Derfor skal vi levere bedre VTU og ETU resultater i 2022.

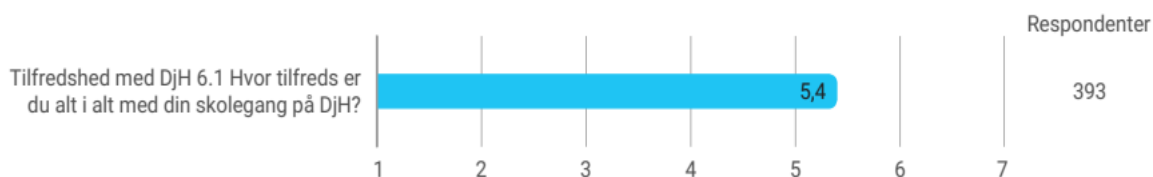
## Nyt Ærlig Talt

DjH har i 2021 testet et Nyt Ærlig Talt system til evaluering af undervisning, læring og eget engagement. Metoden udvikles yderligere og implementeres endeligt i 1. kvartal 2022, og med en revision igen i 3. kvartal 2022.

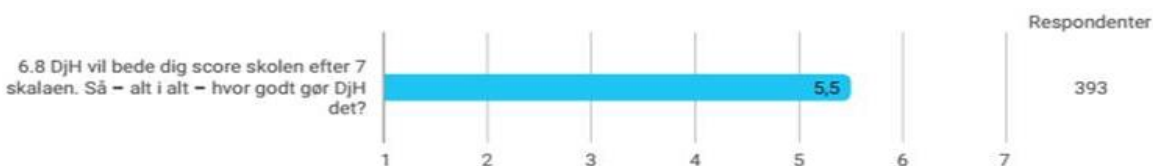
Nyt Ærlig Talt måler på en række vigtige punkter på elevernes og lærlingenes opfattelse af at gå på DjH. Fx viser tallene herunder, at eleverne/lærlingene naturligvis finder deres uddannelse vigtig - og derfor er motiverede for at gennemføre. Men vi ser også, at elever/lærlinge ikke er lige så tilfredse med uddannelsen som den er vigtig for dem. De to tal skal helst ligge meget højt - og meget tæt på hinanden.

Tabel 7 Uddannelsens vigtighed



**Tabel 8 Tilfredshed med uddannelsen**


Derudover har vi bedt elever/lærlinge score DjH efter 7 skalaen. Scoren "7" svarer til et 12-tal. Scoren "6" svarer til et 10-tal. Scoren "5,5" svarer dermed til en karakter midt imellem et 7- og et 10-tal, dvs. efter gammel skala et sted midt imellem "8" og "9". Pænt, men ikke fremragende.

**Tabel 9 DjHs score efter 7-trinsskalaen.**


Når DjHs målsætninger er "best in class", så skal resultaterne altså også vise det.

I 2022 arbejdes med en videreudvikling af Nyt Ærlig talt – og dermed en videreudvikling af dataopsamling og processerne omkring forbedringsarbejdet for det enkelte hold. Endvidere arbejder den nye samlede DjH-ledelse allerede fra 1. kvartal 2022 på at forbedre resultaterne. Målingerne i 2022 vil vise at det lykkes.

### AMU resultater på Vis Kvalitet

Modsat på ETU og VTU ligger DjH på AMU-området rigtig meget bedre end landsgennemsnittet af skoler – både sammenlignet med andre tekniske skoler, men også med AMU centrene i almindelighed. Jf. tabel 10 klarer DjH sig specielt godt på undervisernes evner til at sætte mål og rammer, levere brugbar og praksisnær undervisning, og levere undervisning, der kan bruges, og som konkret hjælper kursister i deres jobskifte/jobsøgning. Det er rigtig flotte resultater, som skolen skal være stolt af.

**Tabel 10 AMU Vis Kvalitet 2021 – 2020 – 2019 – 2018**

Spørgsmål	2021	2020	2019	2018	Gn.snit spm/år
Jeg har lært det, der var formålet med kurset	8,7	8,6	8,8	8,7	8,7
Det var klart og tydeligt, hvad vi skulle lære	8,6	8,4	8,7	8,6	8,6
Undervisningen var godt planlagt	8,5	8,3	8,6	8,6	8,5
Læreren var god til at forklare	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9
Læreren var god til at vise sammenhængen til det man laver på arbejde	8,8	8,7	8,8	8,8	8,8
Dette kursus givet dig lyst til at lære mere	8,2	8,1	8,2	8,1	8,2
dette kursus har givet dig bedre mulighed for at finde et job	7,9	7,6	7,5	7,3	7,6
dette kursus er brugbart for dig i dit nuværende job	8,4	8,3	8,4	8,2	8,3
Med kurset kan du bedre overtage nye opgaver på din arbejdsplads, hvis der er behov for det	8,0	7,8	8,0	7,7	7,9
Gennemsnit år DjH	8,4	8,3	8,4	8,3	
Gennemsnit år alle skoler	7,8	7,7	7,8	7,7	

Derudover er der jf tabel 11 på næste side et ekstra flot resultat, nemlig i segmentet "Industriens Fællesudvalg". Nyd resultaterne.

**Tabel 11 Segmenteret rapport: Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser.**

Kursisttilfredshed - Den jyske haandværkerskole, Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser														
327 Deltagere har svaret på et eller flere spørgsmål i spørgeskemaerne og dermed sat et eller flere krydser.														
Udtrækket indeholder data fra år 2021														
Gns	N	Spørgsmål	Meget uenig/Nej	(0.0)	(1.0)	(2.0)	(3.0)	(4.0)	(5.0)	(6.0)	Meget enig/I høj grad (10.0)			
9,7	327	Jeg har lært det, der var formålet med kurset	0%(0)	0%	0%	0%	0%	0%	1%(3)	0%	1%(2)	5%(17)	13%(44)	80%(261)
9,7	327	Det var klart og tydeligt, hvad vi skulle lære	0%(0)	0%	0%	0%	0%	0%	1%(2)	0%	1%(2)	5%(17)	11%(36)	83%(270)
9,8	326	Undervisningen var godt planlagt	0%(0)	0%	0%	0%	0%	0%	1%(2)	0%	0%(1)	4%(12)	13%(44)	82%(267)
9,8	327	Læreren var god til at forklare	0%(0)	0%	0%	0%	0%	0%	1%(2)	0%	0%(1)	3%(9)	12%(38)	85%(277)
9,8	326	Læreren var god til at vise sammenhængen til det man laver på arbejde	0%(0)	0%	0%	0%	0%	0%	1%(2)	0%	1%(2)	3%(10)	13%(41)	83%(271)
8,2	324	Har dette kursus givet dig lyst til at lære mere?	2%(5)	0%	1%(4)	0%	0%	1%(2)	12%(38)	3%(10)	6%(21)	18%(58)	24%(78)	33%(108)
8,7	7	Har dette kursus givet dig bedre mulighed for at finde et job?	0%(0)	0%	0%	0%	0%	0%	14%(1)	0%	0%	14%(1)	0%	57%(4)
9,6	312	Er dette kursus brugbart for dig i dit nuværende job?	0%(0)	0%	0%	1%	0%	0%	3%(8)	1%(3)	3%(8)	3%(9)	10%(32)	80%(251)
8,4	305	Har dette kursus betydet, at du bedre kan overtage nye opgaver på din arbejdsplads, hvis der er behov for det?	7%(20)	1%(2)	0%	0%	1%(2)	0%	9%(26)	2%(6)	2%(7)	7%(21)	11%(35)	61%(186)

**DjH Total gennemsnit 9,3 = 0,7% point højere end landsgennemsnittet**

Det segmenterede udsnit af Vis Kvalitet, viser at DjH på området har leveret et helt ekstraordinært godt resultat i 2021.

DjHs selvforståelse om at være "best in class" fremgår af visionen. DjH klarer det flot på AMU-området, men der er også noget at arbejde med her. Derfor kan DjH med fordel forbedre sine leverancer ift. danske arbejdspladser behov for at få tilført nye faglige kvalifikationer og kompetencer. DjHs direktør, chef- og mellemliderkreds drøfter og beslutter forskellige indsatser til fremme af AMU, både ifm. skolens lovpligtige årlige selvevaluering, strategiske ledelsesmøder og i dialogen med medarbejderne.

## Beretning fra områderne

### 10. klasse.

I sommeren 2021 startede den første gruppe 10. klasse elever på Den jyske Haandværkerskole. 12 drenge går på linjen som indeholder klassiske 10. klasse fag, men også de elementer fra grundforløb 1, hvor eleverne snuser til de forskellige studieretninger. Det er et helt nyt tiltag, som betyder, at eleverne kan starte direkte på grundforløb 2 i stedet for GF 1, når 10. klasse er ovre. Samtidig får de i erhvervsfagene, som de har 24 lektioner af ugentligt, en række værktøjer, som vil komme dem til gavn på andre erhvervsskoler end blot DjH. Vi er spændte på at følge deres væren på skolen. Og vi er spændte på at følge kommunens unge og deres interesse for tilbuddet fremadrettet.

### EL

I elafdelingen kan man mærke effekten af mindre årgange, og at færre på hver årgang vælger en erhvervsuddannelse. Den vækst, der har kendetegnet de seneste år, bevæger sig i øjeblikket mod en udfaldning i optagede elever på de forskellige moduler.

Covid-19 har i 2021 også haft sit aftryk i elafdelingen. Året startede med en nedlukning, der varede hele første kvartal. Efterfølgende har frygten for en ny nedlukning løbende skabt usikkerhed omkring, hvor meget man i afdelingen har kunnet planlægge sig ud af udfordringerne. Hver gang smittetallet har været svingende, har der været meget usikkerhed og utryghed i medarbejderstaben. Og Nye varianter som delta og omikron har ikke skabt yderligere tryghed.

**viskvalitet.dk**

Resultatoversigter | Login / Logout

Resultatoversigter -> Deltagernes evaluering -> Udvalg kvartaler -> Efteruddannelsesudvalg Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser (AA) -> Udvalgets gennemsnit fordelt på skoler -> Den jyske haandværkerskole -> Fordelt på spørgsmål

Se forklaring på forkortelser i tabellen

**Kursisttilfredshed - landsgennemsnittet**

225710 Deltagere har svaret på et eller flere spørgsmål i spørgeskemaerne og dermed sat et eller flere krydser.

Udtrækket indeholder data fra år 2021

**Spørgsmål**

8,9 180041 Jeg har lært det, der var formålet med kurset

8,8 179258 Det var klart og tydeligt, hvad vi skulle lære

8,7 178033 Undervisningen var godt planlagt

9,1 190367 Læreren var god til at forklare

9,0 184054 Læreren var god til at vise sammenhængen til det man laver på arbejde

6,5 150967 Har dette kursus givet dig lyst til at lære mere?

6,5 28416 Har dette kursus givet dig bedre mulighed for at finde et job?

6,6 88767 Er dette kursus brugbart for dig i dit nuværende job?

6,1 112174 Har dette kursus betydet, at du bedre kan overtage nye opgaver på din arbejdsplads, hvis der er behov for det?

---

8,6 1454293 Total gennemsnit / (antal besvarelser)

Det har betydet, at det har været nærmest umuligt på lang sigt at planlægge kortere forløb og moduler. Det har også betydet, at mange af underviserne har måttet genopfinde sig selv som undervisere for at skabe det nærvær og læringsmiljø, som kendetegner skolen, i hjemmeundervisningen. Eleverne har i perioder med hjemmeundervisning især givet udtryk for, at de har manglet det inspirerende miljø, som skolen tilbyder i kraft af 24-timersskolen. Det har medført en frygt for dårligere karakterer, en frygt for manglede bredde i lærlingenes viden og en berettiget frygt for ringere trivsel og tilknytning til skolen.

Fagligt får eleverne, når de går sammen i værkstederne efter skoletid en helt anden fordybelse i faget, som gavner dem ude på lærestederne. Eleverne hygger sig og får arbejdet videre på deres opgaver, og man kan høre på lærestederne, at eleverne ofte kommer tilbage i lære, med nye kompetencer, som resten af virksomheden kan bruge.

At gå hjemme i flere moduler kan betyde, at lærlingene for nogles vedkommende ikke får helt den ballast, de har brug for, for at nå helt i mål med de gode karakterer, de dagligt kæmper for at opnå. Der vil i den kommende tid være eksempler på lærlinge, der har taget samtlige moduler hjemmefra, og det vil muligvis kunne afspejle sig i svendeprøveresultaterne. Vi oplever heldigvis at en stor del af vores lærlinge har udvist stor disciplin og ansvar i deres læring, men det må forventes, at hjemmeundervisningen vil kunne ses i svendeprøverne de næste år.

En glædelig nyhed er, at EVU afledt af trepartsforhandlingerne har valgt at udpege DjH som kompetencecenter inden for EL-uddannelsen inden for især automation. DjH er blevet tildelt en række midler, som vil give tydelige forbedringer i elevernes kompetencer. Det skal medføre flere og tidligere underskrevne uddannelsesaftaler, mindre frafald og højere kvalitet i undervisningen.

Det vil helt konkret udmønte sig i fem projekter. Et større projekt med mulig fornyelse af alle automationsmodulerne. Projekt to handler om at skabe mere brugbar hands-on innovation i EL-uddannelsen. Projekt tre handler om blended learning, som er en læringsform, der tager udgangspunkt i at kombinere de bedste læringsværktøjer inden for praktisk undervisning og fjernundervisning. På DjH er vi meget praktiske, men noget læring kan med lethed overføres til elektroniske medier. Det fjerde projekt handler om at skabe en rød tråd i blandt andet matematik og fysik på EUX, hvor der går meget tid på at genopfriske viden, som er gået tabt i de halve år, hvor lærlingen står i lære. Der vil blandt andet blive udviklet matematik og fysikopgaver til EUX mellem deres hovedforløb, og som er digitalt tilgængelige, så eleverne kan bevare deres viden, når de er i lære. Disse opgaver vil kunne bruges af andre el-skoler på sigt. Sluttelig har vi på opfordring fra EVU og i projekt 5 testet opnåelsen af et Vedvarende Energi certifikat i et bestående kursusmodul. Dette er sket i samarbejde med Erhvervsakademi Dania.

## TRÆ

Tømrerafdelingen har de senere år oplevet en solid vækst. Det har dels betydet, at skolen er vokset ud af sine egne lokaler og i dag undervises et hold af hovedforløbs elever på Toftegårdsvej i det sydlige Hadsten. Vokseværket har desuden betydet, at DjH har opkøbt bygninger på Industrivej, hvor elever på tømrerlinjen også vil have deres daglige gang.

Arbejdet uden for matriklen fungerer godt, hvis man spørger eleverne og underviserne. Det er lettere at fordybe sig i arbejdet, når elever og underviser ikke forstyrres, og der opstår en byggepladsmentalitet på de eksterne locations. Det skaber sammenhold på holdene.

Væksten har også betydet, at der er et stort behov for undervisere. Det har betydet, at Tømrer- og tækkeafdelingen å to omgange har haft ansættelsesforløb. Situationen i byggeriet, hvor der er tryk på opgaverne, gør det svært at få kvalificerede ansøgere. Det er dog lykkedes at komme i mål med at ansætte de undervisere, der har været behov for, og vi er i mål med at skabe det team, som skal klæde de unge fagligt på til arbejdsmarkedet.

På hovedforløbene under træfagenes byggeuddannelser skriver lærlinge mesterbreve hver fredag. Det er blevet godt modtaget, for mestrene vil gerne holdes opdateret og inde i loopet omkring deres lærlinges skolegang.



Ud over væksten er året desuden gået med at opdatere de lokale undervisningsplaner, som blandt andet kommer til at indeholde mere bæredygtighed. Selv om træfagene bygger på flere hundrede år gamle principper, opstår der nye produkter og nye metoder, der stiller krav om konstant modernisering af uddannelserne. Derfor kigger man internt på hvordan træ kan genanvendes. Vi kigger bl.a. på om resttræ kan bruges til flis. Mulighederne for at indføre flere bæredygtighedsinitiativer undersøges løbende. Vi arbejder også med andre isoleringsprodukter end glas- og mineraluld.

Nogle, som især er bæredygtige, er vores tækkemænd, som vi uddannede to af i 2021. Der vil være mere fokus på optag på tækkeuddannelsen i 2022, da der er afsat trepartsmidler til at skabe opmærksomhed omkring tækkefaget.

For underviserne og for vores tømrerelever har nedlukningerne været hårde. En stor del af læringen opstår i samspillet mellem underviser og lærling i værkstederne med materialet mellem hænderne. For nogle undervisere har det været let at omstille sig til nye undervisningsformer, mens det for andre har været svært. I forhold til 2020 har underviserne sat større krav til deres egen undervisning, fordi det har været vigtigt, at eleverne trods deres hjemsendelse skulle have en oplevelse så tæt som muligt på den fysiske. Det er hårdt, men vi er stolte af vores undervisere og vores tilgang til at få løst opgaverne, selvom der er store udfordringer.

Eleverne har som underviserne været frustrerede over hjemsendelserne, men har taget udfordringerne med ophøjet ro. Vi kan se, at der er en del læring, der er gået tabt, men vi har fokus på at give dem opsamling, så de kan komme op på samme niveau, som hvis de havde været på skole.

## KØL

Der er i april startet en ny chef for køl, plast og IT. Valget er faldet på Jesper Falkenberg, der tidligere har været uddannelseschef på hhv. maskinmesterskolen i Fredericia og Aarhus. Det har været vigtigt for DjH at have en uddannelseschef, der kan have fuldt fokus på de to mindre, men vigtige landsuddannelser, så de ikke forsvinder blandt de to store uddannelser. Arbejdet med de små landsuddannelser er mindst lige så tungt som de store uddannelser, men af helt andre årsager. Rekruttering, interessenter og viden i uddannelsesmiljøerne er meget påvirkelige af små ændringer og et lille optag kan have store konsekvenser for brancherne, der higer efter uddannet arbejdskraft. For at sikre driften i samspil med branchen er det besluttet at ansætte en ny uddannelsesleder for køleteknikeruddannelsen, der skal starte i 1. kvartal af 2022.

En af de nævneværdige begivenheder i afdelingen har været, at vi i sommeren 2021 opnåede at udlære køletekniker nr. 1000. Det skarpe hjørne blev dækket af lokale og regionale medier.

Svendeprøveafslutningen blev et festligt indslag, der faldt på det helt rigtige tidspunkt i forbindelse med genåbningen af skolen. Havde de magiske 1000 være nået i efteråret, ville vi ikke have haft den stemning, som vi oplevede på dagen med varme, god mad og vin, og en veloplagt Jens Joel, der holdt tale for svendene. Dansk Køl og Varme havde i anledningen af kølesvend nr. 1000 doneret et værk af kunstneren 'Mormor', der tager udgangspunkt i lærlingenes hverdag som klimakrigere. I dag kan værket ses i H-bygningen.

Der er stadig en høj gennemsnitsalder blandt medarbejderne i afdelingen. For at sikre, at den viden, der er i afdelingen, ikke går tabt, og fagligheden bevares, når generationsskiftet sker i underviserstaben, er der blevet ansat fire nye medarbejdere. De har brugt efteråret på i et stabilt tempo at lære afdelingen og dens miljø at kende.

Det som der især har været fokus på i ansættelserne har været at få flere kompetencer ind på hovedforløbene. I køleafdelingen er kompetencerne inden for eksempel ammoniak anlæg løftet. Det er især positivt, at det trods et travlt arbejdsmarked er lykkedes at få nye og kompetente medarbejdere i hus.

Vi kan se, at der er behov for uddannede kølemontører, for der tryk på AMU-delen, hvor der er fuld belægning på samtlige kurser. Det er populært at blive certificeret på Den jydsk Haandværkerskole.

På den front kommer til at ske en stor ændring i forhold til udstedelse af certifikater. Certifikatstrukturen har ændret sig, og det betyder, at vi skal skrue AMU-kursene sammen på en ny måde. Dermed vil A, B og C

certifikaterne blive erstattet af en enkelt kølemontørcertifikat, mens der indføres et særligt certifikat for arbejdet med ammoniak. Den nedsatte arbejdsgruppe vil arbejde videre med den nye efteruddannelsesstruktur og få den implementeret i 2022.

## PLAST

Jesper Falkenberg, der også er blevet uddannelseschef for køleteknikerne, er udnævnt som den ny uddannelseschef i plastafdelingen. Han står for det strategiske ansvar i afdelingen. Driftsansvaret og koordineringen af plastuddannelsen er overdraget til Morten Dalby, som dermed er ny uddannelsesleder på plastuddannelsen.

Der er et kæmpe arbejde i gang med at udvikle en udviklingsvej i projekt "Plastmager 2025". Projektet handler om at forstå, profilen på fremtidens plastmager. Forløbet blev skudt i gang i 2021 efter grundig dialog med udvalg, Plastindustrien og en række plastvirksomheder. Undervejs er projektet bevidst blevet udskudt for at sikre, at rammen bliver bedst muligt. Den fornyede plastmageruddannelse skal som hidtil indfri virksomhedernes behov for kvalificeret og faglært arbejdskraft – også i fremtiden. Vi arbejder med en lang række virksomheder, der skal interviewes, så vi kan forstå og levere på deres behov.

Man kan se konkrete afkast i arbejdet mod fremtidens plastmager, fx har DjH lavet en række helt nye reklamefilm om plast i samarbejde med det faglige udvalg og branchevirksomheder. Vi kan allerede se, at den massive investering i markedsføring og outreach giver et optimistisk afkast i flere nye elever. Der er udsigt til et positivt optag på GF2 i januar 2022.

Den jyske Haandværkerskole arbejder sammen med plastindustrien om at udvikle [blivplastmager.dk](http://blivplastmager.dk), hvor interesserede kan møde plastfaget på en tiltalende måde på målgruppens præmisser. Der blev i foråret lavet et større live-streamet plastevent, hvor potentielle elever kunne se plastelever under uddannelse såvel som svende blive interviewet i et hjemmebygget studie i skolens kælder. Det gentages i foråret 2022. Håbet er, at vi ved at afkræfte fordomme og vise den grønne omstilling i plastmageruddannelsen og dermed vise, at plastmagere er bevidste om klimaet på lige fod med resten af befolkningen – og måske endda endnu mere.

Afdelingen har derudover været i gang med et større projekt omkring Grønne Kompetencer i samarbejde med Plastindustrien. I afdelingen er det blevet undersøgt, hvilke grønne kompetencer, der er i afdelingen, og hvor skolen kan forbedre sig. Grønne kompetencer handler blandt andet om genanvendelse af plast og energibesparelser. Skolen har indkøbt nye plastkværne, som kommer til at blive brugt i undervisningen omkring genanvendelse af plast.

Plastafdelingen er i gang med at videreudvikle de lokale undervisningsplaner, så de er helt opdaterede i forhold til skabelonerne. Nu kigger undervisningerne frem mod, hvordan man gerne vil have undervisningen til at være, og der bliver et tydeligt aftryk af projektet: Plastmageren 2025.

Plast EUX har haft en god start. I vinteren 2021 startede det første Plast EUX-hold i samarbejde med bl.a. LEGO. Med det rette optag forventes de at starte igen på skolen i august 2022. EUX-plastmageren har et fokus på at svendene skal kunne videreuddanne sig, så vi sikrer en grøn omstilling i plastindustrien og en øgning af plastkompetencerne, fx blandt danske ingeniører og maskinmestre. Plastbranchen har meget eksport og har derfor stort behov for de rette kompetencer.

## IT-afdelingen

IT afdelingen ledes også af Jesper Falkenberg, men består i det daglige af et meget erfarent hold af medarbejdere. IT og datasikkerhed er vigtige emner i skolens hverdag. Derfor er der sat et arbejde i gang med at forbedre IT-sikkerheden. Det er blandt andet for at sikre, at skolens ansatte ikke bliver snøret af it-kriminelle. Tendenserne med cyberangreb er også nået til Hadsten, hvor der har været forsøg på både hacking og phishing. Desværre er det i enkelte tilfælde lykkedes for IT-kriminelle at nå igennem skolens sikkerhedssystemer, men der har ikke været alvorlige tilfælde af brud på vores datasikkerhed. DjH dog meldt bruddene til datatilsynet, helt efter reglerne, og Datatilsynet har ikke fundet anledning til at udtale kritik af DjHs håndtering af bruddene. Det viser, at DjH har en sund praksis omkring databeskyttelse.

Det betyder, at skolen i højere grad skal klæde sine ansatte på til at være bevidste om den trussel, som IT-kriminalitet er i dag. Det er lettere end nogensinde at hoppe på en svindelmail, der ligner direktørens eller

økonomiafdelingens. Derfor er der indgået aftaler med eksterne partnere, der kan levere oplæring og bevidsthed om IT-sikkerhed. Det kommer til at ske med små kurser med enkelt indhold omkring kodeord, svindelmails og andre sikkerhedsforanstaltninger, som medarbejderen skal tage i sit daglige arbejde foran skærmen. Dette arbejder støttes af skolens GDPR medarbejder, der også her er i tæt koordinering med sine kolleger.

## 24H

24timersskolen er stadig ved at udvikle konceptet og fundamentet mod 2023 lægges roligt og sikkert. 24timersskolen er DjHs helt unikke skoleform understøttet af campusformatet. Men det kan og skal udvikles og blive endnu mere attraktivt for brugerne. For deres behov udvikles hele tiden i takt med nye ungdomsårgange træder ind på ungdomsuddannelserne, eller at ufaglærte voksne finder mod og lyst til at træde ind i de faglærtes verden. Med nye kulturer kommer nye omgangsformer og behov.

Organisationen under 24H skolechefen er i 2021 blevet sat sammen, så den er mere bæredygtig. Det har i årets løb vist sig at være en god beslutning, for 2021 har været fyldt med bump, hvor man har skullet forholde sig til en del akutte og udefrakommende ting. I den forbindelse er bygningstjenesten og værkstedsassistenterne kommet ind under samme chef med to driftsledere, der på hver deres måde har været omstillingsparate i forhold til de udfordringer, der har været på bygninger og teknik. Organiseringen af bygningstjenesten og værkstedsassistenterne er nødt til at være robust. Det er særdeles vigtige services, som medarbejderne leverer, så bygninger og udstyr altid fremstår i bedre stand end hos mange af DjHs konkurrenter.

## Bygninger

I 2021 blev der som nævnt indsat mellemledere på hhv. bygningsansvaret (Facility management), Jakob Mors Kristensen og det tekniske bygningsansvar, Michael Munkholm Øelund. De to nye ledere og deres medarbejdere knokler for at gøre skolen bedre, hver dag – og ind imellem også i aftener, weekender og når alle andre er på ferie. De 2 ledere har meget hurtigt gjort det tydeligt, hvilken værdi, de tilfører. De er aktive, engagerede, synlige og samarbejder med alle.

Alle værelser på Heimdal er blevet renoveret under forårets corona-nedlukning. De mange værelser har siden 1960'erne ikke fået et nævneværdigt ansigtsløft, og nedlukningen var en oplagt mulighed for at tage et stort ryk. Heimdal er nu renoveret helt op to date.

Værelsesgangene på Heimdal er trafikale hovedårer, og uden elever har det været muligt at nå 10-15 års arbejde på en vinter. Resultatet taler for sig selv. Hvor det tidligere har været de mindst populære værelser, hører man i dag ingen kritik af at bo på Heimdal. Det er vigtigt, at vi sørger for at holde vores bygningsmasse ved lige. Det sparer CO<sub>2</sub>, og så er vores bygninger i så god kvalitet, at det ville være klimamæssigt uforvarsligt at rive ned og bygge nyt.

Det er ikke kun vores skolehjemselever, der oplever forskønnelse af den allerede eksisterende bygningsmasse. Studeetagen i A-bygningen – også kendt som A-gangen, er i færd med at blive renoveret til indflytning primo 2022. Ved at samle vejledning, administration, IT og papirservice vil elever og lærlinge kun have ét sted at henvende sig omkring deres liv på skolen og i lære. Vi glæder os meget til, at byggerodet forsvinder, og at de nye og forbedrede arbejdsrutiner kan ses og mærkes.

De fleste elektrikere og køleteknikere, der er udlært fra Den jydsk Haandværkerskole, har formentlig oplevet, at det har regnet ned i deres stande og værksteder, når de har haft praktisk undervisning i H-bygningen. Mange af dem er også blevet lovet forbedringer i tidens løb, men nu ser det ud til, at der faktisk er fundet en løsning, der holder værkstederne tørre og miljøet sundt. Der er i 2021 kommet en række forslag til, hvordan nøden knækkes. Arbejdet med at udskifte tagvinduer og udbedre skader vil igangsættes i 2022.

Det er tre væsentlige opdateringer på den eksisterende bygningsmasse, som utvivlsomt kommer til at gøre skolen mere tidssvarende.

## Skolehjem

Også skolehjemmet fik en skolehjemsleder, Sille Fræer Brodersen, som arbejder for at udvikle og levere de mange 24H tilbud til alle skolens brugere og kunder. Skolehjemmet er en af DjHs store styrker – og selv med et nybygget Balder i 2021 har vi oplevet at have et skolehjem, der har været fuldt belagt.

Men corona har i hele 2021 fyldt meget – også på skolehjemmet. Selvisolering og håndtering af nære kontakter har været en del af dagligdagen. Skolehjemmet har desuden kørt med nødplaner med en enkelt assistent på arbejde om aftenen. Samtidig har skolehjemmet i 2021 sat sig i spidsen for et tværgående arbejde med trivsel rettet mod elever og lærlinge, der pludselig måtte gå hjemme og blive håndværkere. En vanskelig situation. Trivselsteamet forenede derfor undervisere, pædagoger og andre faglige medarbejdere i en fælles opsøgende indsats for at hjælpe alle elever og lærlinge med at komme igennem nedlukningen. Konkret brugte skolehjemmet rigtig meget tid på at ringe ud til de enkelte elev/lærling og lytte til, hvordan det gik.

I dag er teamet en naturlig del af hvervet som skolehjemsassistent. Det har været svært at få nogle af eleverne i gang igen på skolen efter nedlukningerne, så der er fortsat stor fokus på trivsel ind i år 2022. Vi skal helt klart være bedre til igen at give krammere og have fokus på at skabe det naturlige nærvær, der er en del af at bo på skolehjem.

2021 gav således også plads til at udvikle skolen.

Et projekt har fx været at udvikle beredskabsplaner for, hvad man gør i krisesituationer. Hvad gør man, hvis en elev bliver ramt af angst om natten?

Et andet stort udviklingsprojekt har været strategisk at finde frem til skolehjemmets kerneopgaver. Hvad er skolehjemmets værdier, og hvordan passer de i skolens værdier? Vi arbejder hver dag på at implementere værdierne i vores aktiviteter. Vi finder fælles retning og udtryk ved at gå efter de samme værdier, og det gør skolehjemmet ved at nedskrive værdierne og genbesøge dem, når året planlægges.

Som en del af 24timersskolen er det tydeligt, at dannelse er en gevinst, eleverne mere eller mindre ubevidst får ved at bo på skolehjem. Det er ansvaret for at skabe en god hverdag efter skoletid med gode relationer og ansvaret for at passe på skolen. Det er også at sørge for at andre mennesker i ens omgivelser trives.

Trivsel handler om mange ting, og en af de måder, vi måler elevernes trivsel, er gennem værelsestjekket. Ved at komme ud og se værelsernes og beboernes tilstand, kan vi gennem små samtaler med eleverne tage temperaturen på deres trivsel. Så er rene værelser en afledt bonus. Der har i 2021 ikke været afholdt mange tjek, men det er genindført inden jul og er et vigtigt redskab for at holde øje med grundforløbs elevernes trivsel.

Mange af de initiativer, vi starter op, handler i høj grad om trivsel og muligheden for at blive en del af et større fællesskab. På DjH er der noget for alle elever. Vi er i forvejen gode til at have aktiviteter til de aktive, der gerne vil spille træne, spille fodbold og hockey, og vi bliver hver dag bedre til at lave aktiviteter til dem, der vil spille brætspil, folde origami og snakke over en kop kakao. Vi har oplevet, at mange af vores håndværkere synes, at det er dejligt med et roligt afbræk, og First Class bruges som en rolig pendant til caféen.

Vi kan høre på eleverne, at det er fedt, at der er brætspil, og andre fritidsmuligheder på skolen end blot de aktive. Vi oplever også, at eleverne selv tager ansvar og investerer sig selv i tiden efter skole. Der er for eksempel elever, der har grebet bolden og arrangerer rollespil, yoga og træningsprogrammer for deres venner. Vi oplever, at så længe skolen sætter en række tydelige rammer for eleverne, og sætter aktiviteterne i gang, så fylder eleverne og lærlingene dem selv ud skaber selv fællesskaberne ved at bruge hinanden. Dette engagement er en af grundene til, at vores elever og medarbejdere har savnet skolen under nedlukningerne, og nyder at møde ind hver dag.

Skolehjemsfordelingen jf tabel X viser en række interessante tendenser:

1. Grundforløb 1 eleverne kommer generelt langvejs fra og ønsker at bo på skolen.

- Grundforløb 2 eleverne udviser stor spredning ift. uddannelse med stort set alle plastmager-grundforløbere som skolehjembeboere.
- De fleste hovedfagselever bor gerne på skolen, specielt lærlinge på EUX-TRÆ og EUX-EL, samt plastmager- og Køleteknikerlærlinge.

**Tabel 12 Skolehjemfordeling i % årstal 2017-21 (afrundet) 2021 er angivet med fed.**

	Grundforløb 1	Grundforløb 2	Hovedforløb	I alt
Teknologi, byggeri og transport	(48)(55)(58)(47) <b>62%</b>			(48)(55)(58)(47) <b>62%</b>
Tømrer		(66)(52)(53)(52) <b>45%</b>	(66)(63)(61)(61) <b>62%</b>	(66)(61)(61)(57) <b>54%</b>
Plastmager		(81)(77)(80)(65) <b>98%</b>	(74)(83)(83)(74) <b>85%</b>	(81)(76)(82)(82) <b>90%</b>
Køletekniker		(60)(83)(69)(69) <b>65%</b>	(84)(82)(81)(84) <b>84%</b>	(78)(83)(75)(77) <b>76%</b>
Elektriker		(49)(54)(47)(42) <b>49%</b>	(74)(76)(72)(71) <b>70%</b>	(72)(74)(60)(57) <b>66%</b>
EUX Tømrer		(56)(81)(38)(76) <b>60%</b>	(52)(64)(76)(68) <b>85%</b>	(68)(53)(55)(67) <b>81%</b>
EUX Elektriker		(92)(75)(79)(68) <b>69%</b>	(81)(85)(89)(94) <b>88%</b>	(83)(84)(78)(70) <b>85%</b>
<b>I alt</b>	(60)(63)(58)(51) <b>62%</b>	(63)(74)(61)(65) <b>56%</b>	(73)(75)(77)(76) <b>74%</b>	(71)(73)(70)(64) <b>68%</b>

### Anlægsarbejde i 24H skolen

En ny 12-hullers discgolfbane på vej. Banen vil ligge på DjHs grund og tager afstikkere ind i fredsskoven. Anlægsarbejdet er endnu ikke begyndt, men vi glæder os til at se elever og gæster kaste med discs omkring skolens bygninger. Vi venter på diverse godkendelser for at gå i gang, men håber at være færdige i 2022.

Der er desuden lagt fundamentet til en ny fitnessbane og en renoveret multibane. Fitnessbanen skal give vores elever muligheden for at træne udenfor ved siden af vores andre idrætsfaciliteter, multibanen og beachvolleybanen. Under corona har adgangen til skolens træningsfaciliteter været begrænset til stor gene for de elever, der brugte træning som et redskab til at kunne fokusere i undervisningen. Med de nye faciliteter vil det være muligt at træne, hvis der skulle komme endnu en nedlukning, og vi åbner os mere mod Hadsten, da byens borgere også vil kunne bruge faciliteterne. I takt med at flere elever vælger DjH, er det vigtigt, at fritidsfaciliteterne er i orden, da det er den samlede oplevelse, der er udslagsgivende for at man vælger DjH.

### COVID-19

COVID-19 har på mange måder ligget på 24timersskolens bord – men er samtidig beviset på en succesrig tværgående indsats fra alle områder.

Under pandemien har det vist sig, at både elever og medarbejdere har haft stærkt brug for at blive samlet op i kølvandet på hjemsendelserne.

For andre har pandemien været en katalysator for at gøre en ekstra indsats. En stor del af skolens medarbejdere har gjort en ekstra indsats for at få hverdagen til at fungere med corona, både under hjemsendelserne og efter.

Her har blandt andet trivselsteamet været med til at holde kontakten til de unge, og det har betydet, at der har været meget 1-1 kontakt via telefonopkald til hjemsendte elever og lærlinge. Det har medført, at flere



elever i dag får støtte, eller har kunnet give udtryk for deres frustrationer, når trivselsteamet har henvendt sig direkte til eleverne. Trivselsteamet har styrket samarbejdet mellem skolehjemmet og resten af medarbejderne, og det har betydet, at der efter nedlukningerne har været et endnu større fokus på at tænke hinandens opgaver ind i hverdagen. Et af disse eksempler er, at SPS bliver tænkt ind i forløbene tidligere.

Trivselsteamet er et af de steder, hvor vores elever og lærlinge har kunne opleve følelsen af at være en del af DjH, selvom der har været nedlukninger. Følelsen af at blive set som et helt menneske og ikke blot som erhvervsskoleelev har under nedlukningen utvivlsomt været medvirkende til, at frafaldet ikke har været større. Med genåbningen har der været udfordringer, for hvordan giver man den gode oplevelse på afstand? Kan man give en krammer til elev, der har haft det svært? Har man kunnet samle mange mennesker til fælles aktiviteter? Heldigvis har medarbejderne i høj grad været gode til at tænke ud af boksen og finde på aktiviteter, der både har kunnet give oplevelser, og som har været trygge for både medarbejdere og elever. Alt ved corona kvæler os som skole, når vi ser på sammenhængskraften mellem eleverne. Det er en stor mundfuld at genskabe denne sammenhængskraft, for det er den, der gør, at elever og mestre vælger Den jydsk Haandværkerskole. Vi kommer heldigvis til at se ind i et 2022, hvor nye initiativer vil skabe gode oplevelser for vores elever og lærlinge bl.a. højskoleinspirerede infoaftner.

Mange af vores medarbejdere har gjort en ekstraordinær indsats. I foråret valgte DjH at indføre selvtests for skolens elever i to klasseværelser og i auditoriet for at kunne holde skolen åben, og for at sikre, at eleverne ikke skulle rejse langt for at blive testet mellem skoledagene. Skolen fik ansat et kompetent team af podere.

Det viser sig gang på gang, at på DjH, når situationen spidser til, så står medarbejderne sammen, uanset hvilken afdeling man sidder i. Det var tydeligt, at det team, der blev samlet af både skolens medarbejdere og eksterne podere skabte noget, der var større en bare testning. Det kunne man eksempelvis se på de to tavlemalerier, der i perioden voksede sig store i testlokalerne. De blev tegnet af en af poderne og deres udvikling blev nøje studeret af medarbejdere og elever/lærlinge.

### Røgfri skoletid

Da sommerferierne 2021 sluttede, startede et nyt kapitel i skolens historie. Det er ikke længere tilladt at ryge eller bruge snus eller e-cigaretter i pauserne i skoletiden. Fra skolens side blev der iværksat handleplaner, indhentet inspiration, tilbudt rygestopkurser, lavet kampagner mv. Men der er regulære udfordringer i at vænne elever og undervisere af med at bruge tobaks-/nikotinbaserede produkter.

At fjerne muligheden for at hænge ud i pauserne med en smøg i munden er ikke populært, men vi har mødt meget forståelse. Især fordi beslutningen ikke er taget af DjH, men på Christiansborg. Der er uddelt lakridser, opsat bordfodboldeborde i de fleste af de tidligere rygeskure, lavet kampagner og Favrskov kommunes sundhedsplejersker har været på besøg ad flere omgange for at fortælle om konsekvenserne ved nikotinformbrug og især nikotinoverforbrug.

Der er fortsat elever, der ryger efter skoletid og indimellem også i skoletiden, og det er især en udfordring, også på landsplan, at en del elever bruger snus – også i skoletiden, men det håndterer vi. Eksempelvis bliver nikotinen et kæmpe fokusområde på de sundhedsdage, vi holder på GF2.

### Rengøring

For rengøringen har covid-19 fyldt meget i hele 2021. Rengøringen har gennemført nye rutiner, som har betydet, at der konstant har været ekstra fokus på kontaktpunkter og berøringsflader såsom gelænder, dørhåndtag, toiletter mv. Rengøringen har håndteret covid-19 situationen helt ekstraordinært flot, således at man i det daglige er blevet påvirket positivt af den ekstra indsats, som rengøringen har gjort.

Skolens oldfrue beskriver selv sit team som en flok gæve piger, som har et helt unikt sammenhold, som man ikke ville have fundet, hvis man eksempelvis havde en ekstern leverandør til at løse opgaven. Hver morgen mødes teamet og koordinerer dagens indsats, teamet dækker ind for hinanden, og føler et stort ansvar for, at skolens indre tager sig bedst ud, og det er muligvis dette ansvar, der har været et af elementerne, der har sikret, at skolen ikke har været hårdere ramt af covid-19 i 2021, end vi blev. Se mere om rengøringen i filmen om skolens "Corona-krigere": <https://www.youtube.com/watch?v=GSbQPCRsp-s>



I teamet gør man en dyd ud af at sikre en god holdånd. Derfor måtte skolen en enkelt dag i 2021 stå uden rene gulve, da hele holdet velfortjent tog en københavneretur i Tivoli for at ryste holdet endnu bedre sammen. I Tivoli fik holdet inspiration, da de kom bag kulissen i Tivoli og høre om deres 3-meters regel, som handler om, at hver medarbejder i Tivoli altid har ansvar for at parken tager sig bedst ud i en radius af tre meter omkring sig. Er der affald, en sprunget pære eller en konflikt i en medarbejders nærhed, har vedkommende et ansvar for at løse udfordringen eller tilkalde hjælp. På skolen er vi glade for at kunne tilbyde vores medarbejdere denne mulighed, og gulvene var naturligvis rene dagen efter.

### Forplejning og køkken

Corona har fyldt meget for køkkenpersonalet. Spisetider blev indført for at skabe plads i bistroerne, og håndvask, hygiejne og afspritning af borde er blevet et fast tema i de to bistroer, hvor alle har løbet ekstra stærkt for at kunne levere den service, der kendetegner DjH.

Der er blevet eksperimenteret en del i køkkenet, og lune retter har i perioder erstattet det klassiske kolde frokostbord i bistroen. I 2022 får man igen fokus på elevernes og kursisternes ønsker til forplejningstype. Valget mellem sund og knap så sund mad bliver mere tydelig, for alle skal kunne finde måltider i og uden for skoletiden, der kan skabe tilfredsstillelse. Derfor vil der i restauranten igen blive fokus på at skabe hverdagslivretter.

I 2021 har der været meget fokus på at lave tingene fra bunden, og det vil man fortsat kunne se, men der vil også i højere grad være behov for at opfylde brugernes ønsker for almindelig mad, og med fokus å lønsomheden. Det vigtigste er fortsat at give elever og kursister de bedste betingelser for at begå sig i værkstederne med masser af sunde kalorier i maven.

### Administration

Ny områdechef er udpeget for administrationen. Tina Lausen har en baggrund i en af skolens mangeårige samarbejdspartnere, Wavin i Hammel, hvor hun senest har varetaget rollen som HR-chef og har derigennem kendt og anvendt skolen til uddannelse af plastmagere, elektrikere og efteruddannelse af diverse medarbejdere.

Tina tiltrådte efter et ledelsestomrum, da forrige administrationschef forlod posten. I marts 2021 kunne Tina så tiltræde stillingen og samtidig indtage en plads i ledelsen.

Administrationen rummer en bred og vigtig portefølje af opgaver, fx økonomi, løn og HR, kursus- og elevadministration og fra 1. december 2021 også Studieinfo. Det har kaldt på Tinas mange erfaringer, at arbejde med udvikling af administrationens forskellige opgaveområder. Tinas baggrund fra en kommercielt styret virksomhed, og Tinas master i positiv psykologi gør, at hun ledelsesmæssigt naturligt fokuserer på procesforbedringer, opbygning og uddelegering af kompetence – men også en høj grad af fleksibilitet i opgaveløsningen.

Danmarks mentale trivselsdag blev markeret med en teambuilding-tur for hele administrationen. Velliv foreningen markerer hvert år en mental sundhedsdag, som blev udmøntet i en tur i skoven, hvor medarbejderne fik klatret sig til tops i trækronerne. Det gjorde noget for sammenholdet at komme ud af kontoret og arbejde aktivt med trivsel i stedet for at drifte, som en stor del af hverdagen går med.

Hverdagen har i 2021 som i de andre afdelinger været underlagt Covid19. Dens indflydelse på administrationen har betydet, at medarbejderne har haft skiftende mødetider for at mindske smitterisikoen. Færre dage på matriklen har for mange været positivt, men det har også udfordret samarbejdet, hvilket har kunne ses i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU).

En ny samlet ledelse for DjH, Covid-19 sygdommens mange krav om forandringer, nye elektroniske systemer har givetvis bevirket en lavere MTU score end ønsket. Det betød også i 2021, at administrationen har arbejdet med klarhed i kommunikationen og trivsel. Det betyder også, at afdelingen løbende fokuserer på de mange gode ting, der lykkes i dagligdagen. I 2022 flytter hele administrationen sammen i nye lokaler i

A-gangen. Det er ønsket med initiativet, at styrke samarbejdet på tværs af de forskellige teams og samle støtte funktionerne og den administrative service til vores elever, lærlinge og kursister.

I 2021 har der også været fokus på at revidere regnskabsinstruksen, og herunder at få tydeliggjort de enkelte afdelingers ansvar. Det kræver transparens og en god og klar kontoplan med tilhørende klarhed i budgetteringer, konteringer og opfølgninger. Det er grundlaget for, at DjH får mere ud af sine midler.

Derudover er der udarbejdet en finansiel strategi med fokus på STUKs pres på DjH for at nedbringe sine risikofyldte lån. Som konsekvens af den nye finansielle strategi gennemførte DjH en større låneomlægning sammen med de nye finansielle partnere; Danske Bank og Realkredit Danmark. Resultatet er dobbelt. Dels frigiver aftalen årligt knap 3,5 mio kroner mindre i afdrag og renter. Dels kom DjH ud af de højtforrentede swap-lån. Dels ophævedes den krydspant, som Nykredit havde pålagt DjH ved tidligere låneoptagelser. Og i stedet for 14 forskellige lån, blev låneportefølje nedbragt til 4 større og langt mere forudsigelige lån. Det hele skete samtidig på et for DjH meget gunstigt tidspunkt.

I takt med stigende omkostninger på håndtering af kontanter blev DjH i 2021 gjort kontantløs og afviklede dermed håndteringen af fysiske kasser og daglige kasseoptællinger. Alle transaktioner blev dermed elektroniske i form af Dankort, MobilePay og ID kort.

For at styrke DjH på økonomisiden, blev der ultimo 2021 ansat yderligere en controller, nemlig Conni Uldall. Conni vil med start i stillingen som senior-controller være med til at gøre økonomien mere gennemsigtig for ledelsen og lettere at følge med i og følge op på.

I takt med skolens vækst er beslutningskompetencer, der tidligere lå hos direktøren, rykket ud til områdecheferne. Det giver medansvar. Det kan betyde suboptimering, men ledelsen sætter sig samlet til ledelses-bordet og drøfter solidarisk, hvor pengene bedst kan bruges for at skabe en god skole.

I takt med skolens vækst er der både nybygget samt renoveret en hel del på DjHs bestående bygningsmasse. Desuden er der krav om mere plads fremadrettet, og det vil i 2022 medføre flere investeringer. Derfor har det været bydende nødvendigt at sikre en mere gennemskuelig økonomi. Den økonomiske decentralisering kombineret med en bedre opfølgning, har bevirket at ledelsen samlet set kan foretage sunde investeringer, sikre fornuftige disponeringer, samt omfordele resurser til de områder, der har behov grundet vækst eller det modsatte.

Administrationen arbejder aktivt med at få medarbejderne på hele DjH til at tage ejerskab i den nye strategi mod 2028. Det kan man bl.a. se i ved, at MUS-samtalernes skabelon tager udgangspunkt i strategiens udformning. En indsats der særlig skyldes Tinas fokus på at strategi også er beslutninger truffet i dagligdagen. Til samtalerne skal medarbejderen blandt andet forholde sig til, hvordan han eller hun ser sine kompetencer komme i spil i forhold til strategien. Hvordan den enkelte medarbejder kan bringe værdi ind i DjHs værdier og drift. Forhåbentlig giver de spørgsmål medarbejderen et forhold til de fire pejlemærker i DjHs strategi.

Den 17. december 2021 trådte en ny lov om beskyttelse af whistleblowere i kraft. I forlængelse af det, har Den jyske Haandværkerskole etableret en intern og ekstern whistleblowerordning. Ordningen giver medarbejdere mulighed for at lave anonyme indberetninger, såfremt de oplever lovovertrædelser eller krænkelser med en sikkerhed om en fortrolighed og en struktureret proces for undersøgelser. DjH har tilkøbt en GDPR sikret platform hos det nuværende IT center Herningsholm. Der vil i 2022 blive oplyst yderligere om whistleblowerordningen på medarbejdermøder.

### Studieinfo

Studieinfo blev oprettet i 2020. I 2021 har uddannelsen ligget under områdechefen for træfagenes byggeuddannelse og er sidenhen flyttet tilbage til administrationschefen. I studieinfo er SPS, studievejledning, uddannelsesaftaler og samarbejdet med lærestederne samlet. Målet for Studieinfo er fastholdelse af elever og lærlinge centralt på skolen og et stærkt samarbejde med aftagervirksomhederne.

I studieinfo er der kommet et tættere samarbejde med elevinfo. I forbindelse med Corona-nedlukningerne har det nyoprettede trivselsteam gjort, at der i dag er meget mere tværgående samarbejde mellem

afdelingerne. Vores SPS-kordinator arbejder i dag i tæt samarbejde med gennemførselsvejlederne, fagundervisere og de medarbejdere i elevinfo, der varetager specialpædagogisk støtte, så de, der har behov, kan få mentorstøtte i både undervisningen og efter skoletid. Behovet for støtte er steget markant de seneste år, og et styrket samarbejde sikrer, at elever kan få den støtte, de har brug for, når de har brug for den.

Studieinfo har været igennem en udvikling, hvor medarbejdere er stoppet, og nye er kommet til. Der er både kommet ny studievejleder og SPS-kordinator, som har løftet indsatsen med eleverne på skolen. Gennemførselsvejleder-rollen er i løbet af året rykket ud i de enkelte afdelinger, så elever og lærlinge i deres egne afdelinger kan få vejledning og støtte i deres nærmiljø. Vi tror, at det kan få stor betydning for fastholdelsen af eleverne, og dermed mindre frafald. Det er et nationalt mål, at få flere unge igennem en uddannelse. Det mål bidrager DjH til at indfri.

## GDPR

Siden juni 2021 har DjH skruet op for arbejdet med at blive GDPR-compliant. I samarbejde med ledelsessekretariatets nye dataansvarlige medarbejder Mette Stig Hansen, er det lykkedes at komme så langt med databehandleraftaler, risikovurderinger, arbejdsprocesanalyser, samt overblik over procedurer og lignende, at DjH nu kan få besøg af Datatilsynet med sindsro. Arbejdet med persondatabeskyttelse er en ongoing proces, som hele tiden stiller krav til organisationen. I den nærmeste fremtid arbejder skolen på at sikre persondatasikkerheden hos medarbejdere og elever og lærlinge. Det vil ske med specielt to indsatser: 1) awareness i form af træningsøvelser, hvor man bliver testet i sin viden omkring persondatasikkerhed, således at sikkerhedsbrud kan undgås i fremtiden, og 2) to-faktor log-in procedurer med henblik på vanskeligere hacking. Det vil yderligere øge sikkerheden omkring indsamling, opbevaring og anvendelse af elevers, lærlinges, kursisters og ansattes data. Og det er præcis det, GDPR handler om, at beskytte personer mod at deres data anvendes forkert.

Det har været inspirerende at se det ansvar, medarbejderne har vist for at få styr på GDPR, som i mange andre virksomheder og organisationer kan være fyldt med dårlig samvittighed. GDPR er kommet for at blive, og på DjH tager vi det arbejde meget seriøst.

## Ledelsessekretariat

Ledelsessekretariatet er fortsat i gang med en udvikling mod et nyt og spændende projektkontor. I foråret 2022 rykker ledelsessekretariatet ned i den tidligere receptions lokale. Ledelsessekretariatet blev oprettet for at samle projektarbejdet på skolen og for at servicere ledelsen i en uddannelsesinstitution i vækst. Kontoret emmer af skabertrang, og udviklingsarbejdet handler i høj grad om, at finde ud af, hvad og hvordan der skal skabes til gavn for skolen.

2020 og 2021 har ændret DjH. Der har længe været et behov for at have professionelle kommunikationsmedarbejdere i teamet, som både internt og eksternt kan synliggøre skolens resultater. Det er i bl.a. i MTU'en blevet efterspurgt af DjHs medarbejdere, at kommunikationen fra ledelsen skulle være mere tydelig.

Det har betydet, at der er blevet ansat to kommunikationsmedarbejdere til at løfte kommunikationen internt såvel som eksternt på tekst, video, foto og lyd. Der bliver fx produceret videoer til både internt og eksternt brug, herunder inspirationsvideoer om de forskellige EL-moduler, så lærlingene ved, hvad der venter dem og mestrene kan følge med. Det er bl.a. noget som vores virksomhedspartnere efterspørger. Det fremgår bl.a. af de to årlige VTU målinger administrationen og ledelsessekretariatet i fællesskab fik gennemført.

## APP

Et af de største behov fra medarbejderne har været en tydeligere intern kommunikation. Hidtil har intern kommunikation foregået på skolens intranet, som er svært tilgængeligt i medarbejderens hverdag ude på gulvene. Derfor har ledelsessekretariatet udviklet en app over foråret og efteråret 2021.

Appen, der hedder relesys, men i daglig tale blot hedder "DjH appen", blev søsat 22. november 2021 og fik hurtigt over 300 aktive daglige brugere, der har haft et stort engagement. Det er især båret frem af et aktivt

kampagneværktøj, som eksempelvis en julekalender med daglige præmier, men også det sted, hvor informationer, kalender, nyheder, dagens menu og meget andet samler skolen i hverdagen.

Appen er en GoTo information- og kommunikationscentral for elever og medarbejderne. I appen er mange engagerede i at lave indhold, der bliver set på tværs af stillinger og uddannelsesretninger. Gennem vores tests kan vi se, at mange søger informationer om DjH i appen, samt ønsker at booke resurser som fitness, biograf, gaming-rum og meget andet. Derfor arbejder ledelsessekretariatet på løbende at tilpasse appen, så den opfylder brugernes behov, herunder flere kampagner, samt mere vejledning til brugerne om livet på skolen. Ved indgangen til 2022 er det målet, at 80% af populationen bruger appen. Det er et mål, der er godt på vej til at blive indfriet.

### SoMe

Også øget SoMe kommunikation er det blevet til. Skolens profil dækkes nu professionelt og effektivt på tværs af mange sociale medier. I 2021 blev blandt andet LinkedIn taget aktivt i brug – specielt på måder hvor DjH indgår i dialog med politikere, trendsættere, brancheprofiler. Det er effektiv kommunikation.

### Ny Visuel Identitet - optakten til en ny DjH hjemmeside

Også ny visuel identitet er der blevet plads til. Formålet er at styrke skolens profil i logo, sproglig og visuel stil frem mod skolens 100 års fødselsdag. Bestyrelsen godkendte i december 2021 retningen i DjHs nye visuelle identitet og med et ønske om at se det færdige resultat på bestyrelsesmødet 29 marts 2022. Det bliver spændende herefter at implementere den nye visuelle identitet både internt og eksternt.

### Ny LUP

Ledelsessekretariatet har som nævnt tidligere sat ekstra turbo på LUP arbejdet så alle skolens uddannelsesområder nu er omfattet. Den nye LUP skabelon og det nye LUP niveau giver meget bedre mening for underviserne at bruge tid på. Det har derfor også vist sig, at underviserne og sekretariatets ekspert på området virkelig for produceret brugbare LUP'er derudaf.

### FABx

Det har længe været ønsket at starte et projekt, hvor uddannelsesretningerne på tværs kan mødes og inspirere hinanden. Et sted, hvor kloge hænder kan mødes på at skabe noget større – og gøre det ved at arbejde på tværs af discipliner. Det handler om at lære at innovere med hænderne og hovedet. Stedet hedder FABx og det er et FabLab (Fabrication Laboratory), der har til huse i kælderen under skolens tekniske akademi. FABx er støttet af Region Midt med DKK 2 mio, og af Håndværkerkollegiets Fond med DKK 500.000. DjH har endvidere egenfinansiering i projektet.

2021 har været et opstarts-år, hvor der har været en del spændende projekter, som der har blandt andet været et projekt omkring at bygge sæbekassebiler til Jan Magnussens datter ved Classic race i Aarhus. Opstarten har især handlet om at få bygget et inspirerende værksted op og give vores lærlinge mulighed for at afprøve deres ideer, så de kan starte virksomheder op. Fremover vil der forhåbentlig også blive adgang til fx juridisk rådgivning om start af virksomhed. Tilbud, der tidligere med succes har været på DjH, men som vi mangler på skolen nu. FABx er meget inspireret af DTU Skylab, som handler om at FabLab'et kan tilbyde mere end det, de gode uddannelser hver især kan tilbyde, og samtidig kan FABx række ud til virksomheder, der godt vil teste forskellige projekter. FABx har fundet en første - men ikke den endelige form. Det arbejdes der på i 2022.

Sluttelig blev der ultimo 2021 sendt en ansøgning til Villum Fonden med henblik på at skabe større synergi mellem Favrskovs folkeskolels FabLabs og FABx – særligt omkring projekter, der fremmer grøn omstilling. Vi får svar på ansøgningen i marts 2022.

### Elevråd og uddannelsespolitik

DjH fik i den sidste halvdel af 2021 etableret et særdeles aktivt og ansvarligt elevråd. Det myldrer med idéer og initiativer fra elevrådet, der serviceres af medarbejdere og chefer for 24H området og ledelsessekretariatet. Elevrådet deltog bl.a. meget aktivt i Kommunalvalg21 arrangementet på DjH, hvor Uffe Ellemann-Jensen og venstres borgmestercandidat juraprofessor Birgit Liin bød op til debat. Elevrådet tog handsken op, og foran en fyldt aula på Teknisk Akademi gik de til debat-makronerne til stor jubel fra alle

fremmødte. Debatten udviklede sig til aktive kommentarer fra salen. Ca. 120 unge og 20 medarbejdere deltog – og Venstres kampagnestab bestod af ca. 20 aktive Venstrefolk. Siden har elevrådet arbejdet videre i regi af bestyrelsen, engageret sig i Favrskov Kommunes Klimaråd og Klimauge, og stillet forslag om outreach til efterskoler, samt arrangement af koncerter og meget andet. Elevrådet holder således DjH i ørerne. Lige som det skal være.

### Særlige gæster

2021 bød også på et besøg af regeringens reformkommission. Et møde der gav en helt unik lejlighed til at tale med de eksperter, der formulerer fremtidens uddannelsesarkitektur, hvis politikerne vil arbejde med deres forslag. Reformkommissionens medlemmer blev meget overraskede over DjHs tilgang til dannelse, uddannelse og efteruddannelse – inklusive ledelsens store engagement i at løse arbejdsudbudsudfordringerne på det faglærte område.

### Grøn Klimaskole

Et af de vigtigste arbejdsområder i vores strategi er bæredygtighed. I 2021 har vi som skole flirtet med tanken omkring at blive en klimaskole. Lige nu ligger planerne et stykke ude i fremtiden, men DjH bliver mere og mere grøn – både nu og i fremtiden. Det sker i afdelingerne med genanvendelse af plast, grøn isolering, vedvarende energiformer, kølige klimakrigere i køleafdelingen, grøn brobygning i foråret 2022 og på alle andre linjer.

Vi går frem mod 2028 med grønne skridt. Det glæder vi os over. Og vi glæder os til at få hævet barren for hvad en dansk erhvervsskole kan udrette.