

Selvevaluering og opfølgingsrapport

Rosborg Gymnasium og HF's selvevaluering har fokus på disse temaer:

1. Elevtrivsel
2. Undervisningsevaluering
3. Eksamensresultater
4. Overgangsfrekvens
5. Medarbejdertrivsel

Det empirisk materiale består af en analyse af resultaterne fra skoleårets elevtrivselsundersøgelse (ETU) og elevernes undervisningsmiljøvurdering (UMV), tilgængelig empiri fra Uddannelsesstatistik om elevernes faglige niveau, tal om overgange til videregående uddannelse samt data fra skoleårets medarbejdertrivselsundersøgelse (Professionel Kapital). Til hvert tema der fireårige mål baseret på selvevalueringen i foråret 2022. Efter hvert evalueret punkt følger en plan for opfølgning.

1. Elevtrivsel

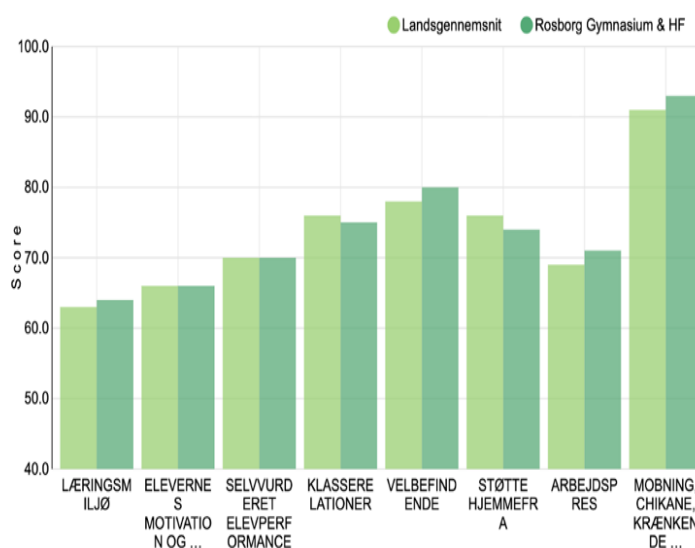
De fastsatte mål for elevtrivsel er som følger:

- 1.a Resultatet af ETU'en skal mindst ligge på landsgennemsnittet for hver af de otte parametre for elevtrivsel.
- 1.b Der skal ske en positiv udvikling på minimum 3 procentpoint inden for elevernes motivation og indsats inden for de næste fire år, hvor skolens strategi sætter fokus på dette område.

Nedenfor behandles resultaterne af skoleårets ETU. Rosborg Gymnasium & HF understreger, at ETU'en giver et øjebliksbillede og vægter derfor feedback fra lærere, klassekoordinatorer og studievejledere højt.

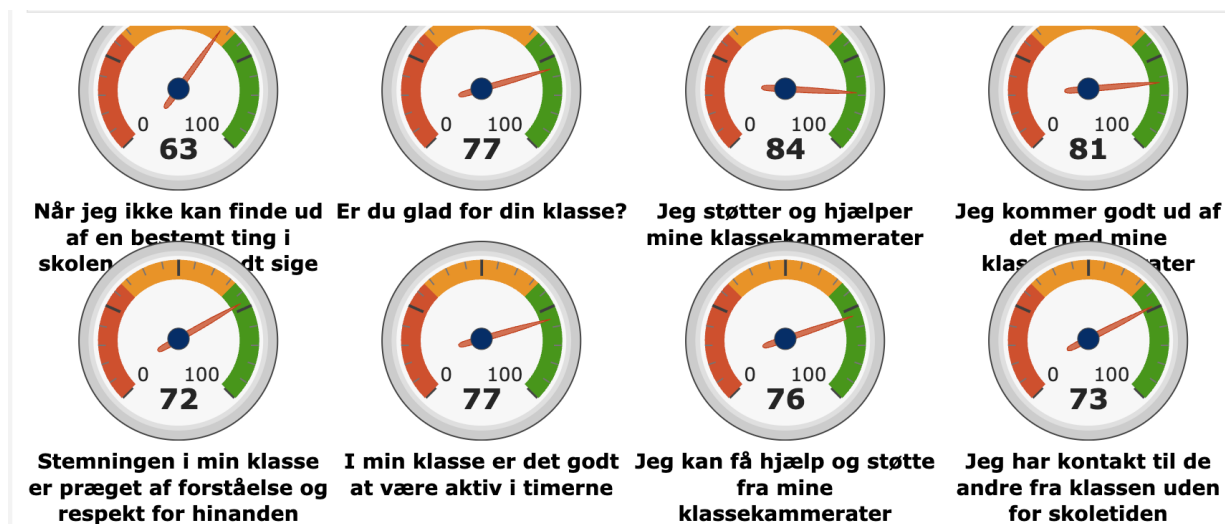
ETU'en i forhold til landsgennemsnittet

Først mål i forhold til elevtrivsel er, at Rosborgs resultat skal ligge på landsgennemsnittet. Det overordnede billede er, at Rosborgs elever trives godt, og Rosborgs resultater ligger over eller på landsgennemsnittet, dog undtagen 'klasserelationer' og 'støtte hjemmefra', hvor sidstnævnte hænger sammen med den socioøkonomiske baggrund for eleverne.



Figur 1: Rosborg Gymnasium & HF versus landsgennemsnittet, skoleåret 25/26

Ser vi nærmere på parameteren klasserelationer, så fremgår det at eleverne generelt er glade for deres klasser og hjælpe hinanden, den faktor der skiller sig mest ud er, at det kan være svært at sige det højt i klassen, hvis noget fagligt stof er svært.



Figur 2: Klasserelationer på Rosborg Gymnasium & HF, skoleåret 25/26

Elevernes motivation

I forhold til målet 1.b om elevernes motivation kan det konstateres, at elevernes motivation ligger på samme niveau, hvilket også er tendensen på landsplan, og resultatet ligger fortsat på landsgennemsnittet. Da motivationen på landsplan er faldende gennem de seneste år, tyder meget på, at det ikke alene er faktorer på Rosborg, der spiller ind, men derimod en større samfundstendens, som gymnasiet ikke alene kan løfte. Nedenfor er spørgsmålene inden for parameteren 'motivation og indsats' udspecificeret og sammenlignet med landsgennemsnittet. Her er det især spørgsmålet: 'jeg har svært ved at komme i gang', der scorer lavt, dvs. at få er uenige i dette spørgsmål, og det er en tendens, der også går igen på landsplan. Over tid er der ikke store udslag inden for de forskellige parametre.

Rosborg Gymnasium & HF har desuden i dette skoleår gennemført undervisningsmiljøvurderinger (UMV). Her er det ligesom i ETU'en målt på det psykiske undervisningsmiljø men også på det æstetiske og fysiske, hvor det viser sig, at eleverne er meget tilfredse. På begge parametre ligger Rosborgs gennemsnit over landsgennemsnittet (LG).

2. FYSISK UNDERVISNINGSMILJØ



3. ÆSTETISK UNDERVISNINGSMILJØ



Figur 3: Undervisningsmiljøvurdering, Rosborg, 2026

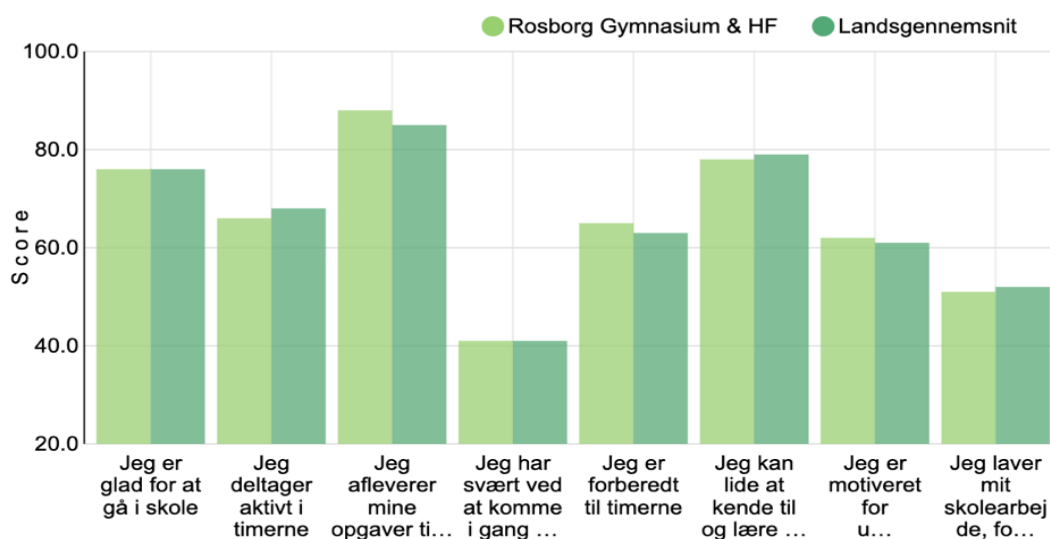
Rosborgs opfølgninger på elevtrivsel

Den overordnede tendens viser generel god trivsel på Rosborg, men vi har nogle punkter, som vi fortsat vil have fokus på. Det drejer sig især om faglig trivsel, støtte hjemmefra og elevtyper. Vi fortsætter med vores tilbud om lektiecafe onsdage og Matematikcafe mandag. Vi har i dette skoleår afholdt pædagogisk døgn om elevtyper og arbejdsformer. Desuden har Rosborgs bestyrelse et indsatsområde om gode studievaner, som især i dette skoleår har centreret sig om studievaner i forhold til gruppearbejde og i forhold til brug af ai.

Der er fokus på følgende indsatser næste skoleår:

- De tiltag, vi har udviklet i dette skoleår, vil vi fortsætte med og udvikle videre på næste skoleår. Emnerne for dem er 'grupperarbejde' og 'ai', og de udspringer af en spørgeskemaundersøgelse hos eleverne, der tilkendegav, hvad de ønskede hjælp til.
- Vi har i foråret '26 afholdt workshops for lærerne under overskriften 'ai i undervisningen', og vi vil arbejde videre med input herfra i forbindelse med pædagogiske aktiviteter næste skoleår.
- Desuden har vi dette skoleår igangsat et obligatorisk projekt Åben dør, som er kollegial sparring mellem lærerne, for at skabe et forum for at reflektere over elevtyper og lærerrollen og sætte eventuelle tiltag i gang. Dette initiativ vil vi fortsætte med næste skoleår.
- Skolens indsats med Growth Mindset, hvor formålet er at give eleverne værktøjer, der understøtter den faglige trivsel og især elevernes self-efficacy, fortsættes.
- På HF fortsætter 'tjek ind' næste skoleår for at sætte fokus på klasserumskultur og læringsmiljø. Desuden fortsætter tiltagene fra sidste skoleår med en særlig introtur, et fyraftensmøde med forældre, deltagelse i Intro2 samt evalueringssamtaler med eleverne.
- Elevrådet er blevet præsenteret for resultaterne af skoleårets ETU og har efterfølgende mulighed for at komme med input til indsatser og arbejde videre med temaerne på 12/12 seminaret efter sommerferien.

Rosborg Gymnasium & HF fortsætter desuden sine faste procedurer for at opretholde et højt trivselsniveau. Klasserne drøfter ETU-resultaterne med deres lærerne, som vurderer behovet for indsatser. Der sammenlignes også resultater mellem klasserne, således at trivselsmedarbejderen kan iværksætte tiltag, hvis der er klasser, hvor det er særligt relevant.



Figur 4: Spørgsmålene inden for parameteren Motivation og indsats på Rosborg sammenlignet med landsgennemsnittet

2. Undervisningsevaluering

De fastsatte mål for undervisningsevalueringer:

2.a. På faggruppemøder med besøg af ledelseskontakten præsenteres fokuspunkter fra fagets undervisningsevalueringer (minimum 1 gang årligt).
2.b Efter faggruppemøder følger ledelsen op med fælles opsamling og evt. initiativer.

På Rosborg Gymnasium & HF ses elevernes mulighed for feed back på undervisningen som vigtig i forhold til at styrke læringsmiljøet. Rosborg Gymnasium & HF har en model for kvalitetssystemet og undervisningsevalueringer, som er tilpasset skolens kultur og eksisterende processer. Planen er blevet fulgt igen dette skoleår, og arbejdet med undervisningsevalueringer er en fast procedure. Systematikken lægger vægt på, at fund fra undervisningsevalueringerne indgår i kvalitetsarbejdet i faggrupperne, der i år fx har haft fokus på studievevaner og ai.

Nedenstående oversigt gengiver den gængse proces for undervisningsevaluering:

Evaluerings-type	Tidspunkt	Metode	Præsentation	Opfølgning/justering	Ansvarlig
Undervisnings-evaluering	Løbende i undervisningen (minimum én mundtlig og en skriftlig årligt)	Lærerens egne evalueringer suppleret med enkelte standardspørgsmål	Læreren taler med holdet	Den enkelte lærer Til MUS og til faggruppemøde medbringes fokuspunkter	Den enkelte lærer, faggruppekoordinator og nærmeste leder (fokuspunkter)
Tidspunkter for undervisningsevalueringer 2025/2026: 1. g: februar/marts 2. g.: oktober/november 3. g.: oktober/november 1. og 2. HF: november/december					

Tabel 1: Oversigt over plan for undervisningsevaluering

Opfølgning på undervisningsevalueringer

Kvalitetssystemet og herunder undervisningsevalueringerne blev evalueret i skolens koordineringsudvalg sidste skoleår. Konklusion blev, at kvalitetssystemet har fundet et passende leje, og at der ikke er grund til at lave større ændringer pt. Dog var en pointe fra lærerrepræsentanterne, at undervisningsevalueringerne ikke skulle være på dagsordenen på alle faggruppemøderne, og at det kunne være en fordel med mere fleksibilitet i undervisningsevalueringernes spørgsmål. Dette justerede ledelsen i indeværende skoleår, så derfor var undervisningsevalueringerne kun på dagsordenen en gang i løbet af skoleåret. Der blev samlet op på undervisningsevalueringerne i faggrupperne ved årets sidste faggruppemøde og med den enkelte medarbejder ved medarbejderudviklingssamtalerne i december.

3. Eksamensresultater

Målet for eksamensresultater for skoleåret er jf. målsætningen:

3. Eksamensresultatet for henholdsvis stx og hf skal som minimum være på linje med den socioøkonomiske reference.

Eksamensresultaterne er på hhv. 7,5 og 6,0, hvilket er lige på landsgennemsnittet.

Eksamensresultater	Rosborg Stx	Rosborg HF	Stx hele landet	HF hele landet
Sommer 2025	7,5	6,0	7,5	6,0

Tabel 2: Eksamensresultater for Rosborg Gymnasium & HF sammenholdt med landstal, Kilde: Uddannelsesstatistik

Sammenholdes eksamensresultaterne fra Rosborg Gymnasium & HF med den socioøkonomiske reference, er ingen forskel på hf og en lille forskel på stx. Tabellen viser, at eksamensresultaterne på stx ligger 0,2 procentpoint under den socioøkonomiske reference. På HF ligger eksamensresultaterne på niveau med den socioøkonomiske reference på 6,0.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Stx*	7,0	7,2	7,2	7,3	7,4	7,3	7,8	7,5	7,4	7,4	7,4	7,5
Socioøkonomisk ref.	7,3	7,2	7,4	7,5	7,4	7,4	7,9	7,7	7,8	7,5	7,5	7,7
HF*	5,9	6,0	6,5	6,2	6,5	6,0	6,7	6,9	6,0	6,0	5,8	6,0
Socioøkonomisk ref.	6,0	6,1	6,3	6,2	6,2	6,1	6,6	6,9	6,1	6,2	5,9	6,0

* studenternes eksamensresultater er inkl. årskarakterer og bonus A
Kilde: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/5.aspx>

Tabel 3: Eksamensresultater, stx og hf, sammenholdt med socioøkonomisk reference

Rosborgs opfølgning på eksamensresultater

Rosborg Gymnasium & HF har i dette skoleår haft fokus på kollegial sparring (supervision), som også har givet anledning til drøftelser omkring karaktergivningspraksis. Desuden vil arbejdet med gode studievaner og at være med til at understøtte faglig trivsel og gode eksamensresultater.

4. Overgangsfrekvens til videregående uddannelser

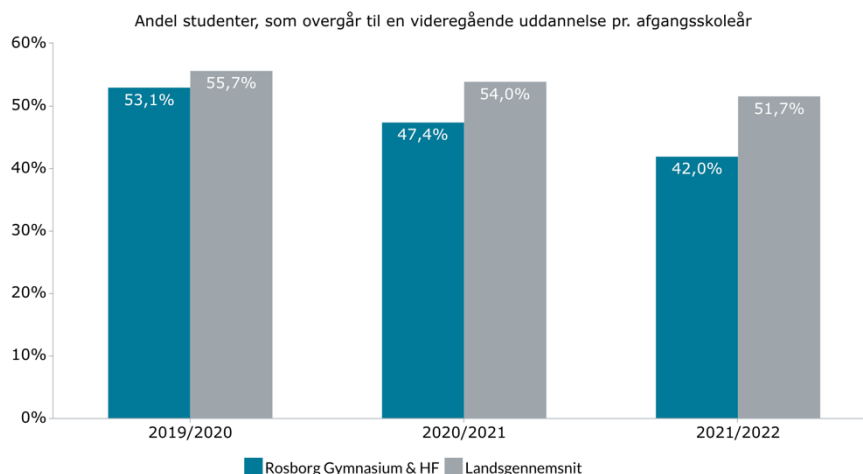
Målene for overgange på baggrund af tidligere års selvevalueringer er:

4.a Overgang til videregående uddannelse inden for 27 måneder skal for stx ligge på linje med landsgennemsnittet.

4.b Der skal over de næste 4 år ske en positiv udvikling i overgangsfrekvensen for HF, så den ligger på linje med tilsvarende HF-uddannelser i trekantsområdet.

Overgangsfrekvens på stx

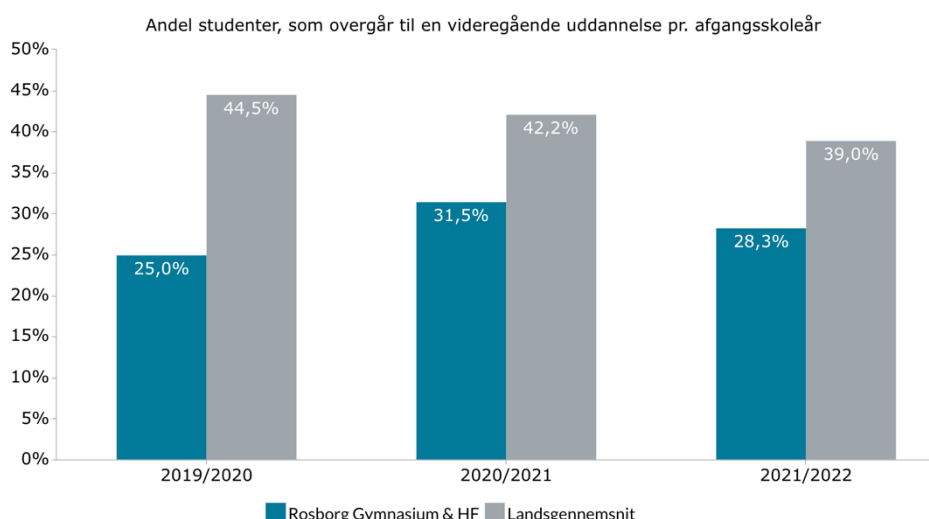
I forhold til overgangsfrekvens baseres tallene på de elever fra STX og HF, der to år efter endt eksamen er i gang med en videregående uddannelse. Tabellerne tager udgangspunkt i elevernes afgangssår med sidste data fra afgang sommer 2022. Ser man på overgangsfrekvensen på stx, så er den faldet siden sidste opgørelse, hvilket også følger tendensen på landsplan.



Figur 5: overgange på stx

Overgangsfrekvens på HF

Nedenstående diagram viser overgangen til videregående uddannelser på HF sammenholdt med landstallene. Her ses det, at overgangsfrekvensen for både på landsplan for HF og for HF på Rosborg er faldet med 3,2 procentpoint, men stadig ligger relativt lavt. Dette gælder også i forhold til nogle af de andre HF-uddannelser i Regionen.



Figur 6: Overgange, HF

Rosborg Gymnasium & HF vurderer, at der er nogle parametre, der kan have haft indflydelse på en lavere overgangsfrekvens til videregående uddannelser nemlig, at en større andel unge tager en gymnasial uddannelse i Vejle end

landsgennemsnittet, og at Rosborg har haft en høj gennemførselsprocent, hvorved skolen er i stand til at få bl.a. en del af de uafklarede til at fuldføre deres uddannelse. Hvad angår HF, er ansøgerne til HF på Rosborg er blevet yngre, hvorved HF i større grad bliver en afklaringsproces for den enkelte elev.

Opfølgning på overgange fra Rosborg til videregående uddannelse

Grundet faldet i overgangsfrekvenser på stx vil Rosborg også næste år have fokus på arbejdet med overgange. De sidste skoleår har stx-eleverne haft temadage med både AAU-on demand og Det rullende Universitet fra AU, hvilket vi fortsætter med lignende tiltag næste skoleår.

Desuden tilbyder Rosborg sine elever diverse besøg på videregående uddannelser fx SubUniversity og studiepraktik, og faglærerne arrangerer også besøg på uddannelsesinstitutioner. På HF har lærerne fortsat stort fokus på karrieremuligheder. Det gør sig bl.a. gældende i de forskellige fagpakker med hvert deres professionsfokus. Der vil også fortsat arbejdes med praksisfaglighed og professionsretning. Det betyder bl.a. at lærerne vil tage eleverne med på ekskursion og lave fagpakkedage. Rosborg vil også prioritere eksterne samarbejder højere fremadrettet fx med det nye Syddansk Universitet i Vejle.

5. Medarbejdertrivsel

Hvert år undersøger Rosborg Gymnasium & HF medarbejdertrivslen, selvom det kun er lovpligtigt hvert andet år, men gymnasiet prioriterer at kunne følge og sætte hurtigt ind i forhold til medarbejdernes trivsel.

Særligt i forhold til lærerne er målet, at der skal ske en positiv udvikling inden for lærernes oplevelse af elevernes motivationsniveau samt deres oplevelse af uro i undervisningen.

5. Oplevelsen af elevernes motivation og graden af uro i undervisningen skal forbedres.
--

Sidste skoleår fik Rosborg Gymnasium & HF lavet en MTU med benchmarking i forhold til andre arbejdspladser i sektoren samt en APV. Dette skoleår har Rosborg Gymnasium & HF's medarbejdere deltaget i GL-undersøgelsen af Professionel Kapital. Resultatet ses i den nedenstående tabel. Bemærk at landsgennemsnittet er for alle typer arbejdspladser, og de røde områder er en sektorting.

Undersøgelserne lavet i 2025 og 2026 kan ikke direkte sammenlignes, men der dog en tendens til, at Rosborg scorer lidt lavere end sidste år. Rosborg Gymnasium & HF er opmærksom på, at undersøgelsen er et øjebliksbillede, men tager naturligvis resultaterne meget seriøst. Det skal bemærkes, at svarprocenten på 73% var en smule lavere i år end tidligere.

	2026 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	66.8	-	-
Social kapital	63.9	63.6	0.3
Tillid mellem ledelse og medarbejdere	67.2	66.6	0.6
Tillid mellem kolleger	81.1	73.5	7.6
Retfærdighed	60.6	60.7	0.1
Samarbejdet mellem kolleger	74.0	70.5	3.5
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	68.7	64.9	3.8
Human kapital	68.3	65.2	3.1
Beslutningskapital	68.1	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	58.3	70.2	11.9
Kriterier for kvalitet	63.4	-	-
Eleverne: Manglende motivation	67.6	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	61.1	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	51.1	-	-
Jobfaktorer			
Arbejds mængde	43.5	40.4	3.1
Arbejde-privatlivskonflikt	47.7	39.2	8.5
Indflydelse i arbejdet	74.2	69.4	4.8
Mening i arbejdet	80.6	76.1	4.5
Høje følelsesmæssige krav	59.1	41.7	17.4
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	69.3	67.5	1.8
Anerkendelse fra ledelsen	53.0	56.9	3.9
Anerkendelse fra kollegerne	61.2	75.9	14.7
Anerkendelse fra eleverne	56.0	-	-
Anerkendelse fra samfundet	56.9	51.3	5.6
Chikane	9.3%	13.8%	4.5%-point
Seksuel chikane	0.0%	2.4%	2.4%-point
Mobning	1.9%	7.7%	5.8%-point
Konsekvenser relateret til arbejdsmiljøet			
Loyalitet	75.9	64.5	11.4
Tilfredshed med arbejdet	71.9	75.2	3.3
Engagement i arbejdet	79.9	70.7	9.2
Stress	37.0	31.2	5.8
Udbrændthed	26.6	26.6	0.0
Søvnbesvær	49.9	45.1	4.8
Sygefravær	70.1	74.1	4.0
Ansættelsesgrad			
Ansættelsesgrad	66.4	76.2	9.8

Figur 7: Professionel Kapital 2026

I forlængelse af resultaterne har GL-arbejdsmiljøgruppen deltaget i et seminar om Professionel kapital for at finde frem til de centrale indsatsområder og for at få input til indsatser. I dette skoleår har der især været fokus og indsatser i forhold til nye elevtyper, mens fokus i det kommende skoleår bliver mere i forhold til jævn arbejdsbelastning og mere forudsigelighed i forhold til skemaet.

Opfølgning på medarbejdertrivsel

Resultaterne fra Professionel kapital er blevet præsenteret og debatteret i arbejdsmiljøorganisationen. Desuden er resultaterne blevet gjort tilgængelige for medarbejderne. Resultaterne og tiltagene bliver også blevet præsenteret for lærerne på et lærermøde.

GL-arbejdsmiljøgruppen har ud fra resultaterne af årets undersøgelsen vurderet at fokusområderne næste skoleår skal være på skemastruktur og udjævning af arbejdsbelastning.

Derfor har ledelsen i samarbejde med TR indført en række tiltag i forhold til placering af møder og ekskursioner næste skoleår, så der ikke bliver så mange opbrud i skemaet. Desuden fastholdes SRP-forberedelsesdagen for lærere.

Et fælles indsatsområde for hele arbejdsmiljø bliver i år kommunikation, og der vil ligesom sidste år blive afholdt et fælles møde for alle i arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgrupperne følger desuden op på indsatsområderne to gange årligt.