

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2015 – 31/7 2016



Resultatkontrakten bygger på gældende retningslinjer, rammer og vilkår for anvendelse af resultatløn, som de fremgår af 'Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere' af 27. juni 2013'.

### Resultatkontraktens formål er at:

- den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang – og kortsigtede målsætninger
- den skal skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

Målopfyldelsen vægter således i udmøntningen af resultatlønnen:	
<u>Basisrammen:</u>	
Rekruttering og gennemførelse	100 % svarende til 40.000
Organisatorisk udvikling	100 % svarende til 40.000
<u>Ekstrarammen:</u>	
Økonomi	100 % svarende til 20.000
Undervisningsprocent	100 % svarende til 20.000
Indsats mod frafald	100 % svarende til 20.000
I alt	140.000

### Basisramme:

#### 1. Rekruttering og gennemførelse

##### De tre målepunkter vægtes ligeligt

**1.1** Nytænkning af skema- og holdstrukturer i VUC Lyngbys fagtilbud med henblik på bedre fastholdelse af kursister og højere taxameterbidrag.

**Målepunkt:** Positiv udvikling på minimum 1 % i antal årskursister

**1.2** Mere Kursistinddragelse i udvalgs- og teamstruktur med henblik på at kvalificere den pædagogiske udvikling og understøtte relationerne mellem kursister og undervisere. Mere inddragelse af kursisterne i organisatoriske sammenhænge fx som gæster i pædagogisk udvalg og i pædagogisk råd.

**Målepunkt:** Ny køreplan for kursistrådets arbejde er udarbejdet og en øget kursistinddragelse er dokumenteret.

**1.3** Udvikling af tilrettelæggelse og mere fokus på rekrutteringskanaler til den toårige HF som "Lyngby HF".

**Målepunkt:** Flere kvalificerede ansøgere til den toårige HF i 2016.

*1.1 Der har i kursusåret været en længere proces vedrørende den nye tilrettelæggelse herunder drøftelser og møder med lærerne om planlægningen. De nye skema- og holdstrukturer blev beskrevet i foråret og præsenteret for bestyrelsen samtidig med godkendelse af fagtilbud 2016/17.*

*Udvikling i antal årskursister som følge af den nye tilrettelæggelse kan først opgøres efter andet halvår af 2016.*

*For første halvår af 2016 lød budgettet på 395.6 årskursister. Vi har realiseret 402 årskursister.*

*1.2 Mere inddragelse af kursisterne i organisatoriske sammenhænge er blevet godt modtaget både af kursistrådet, pædagogisk udvalg og pædagogisk råd. Bygningsudvalget inviterede som det først udvalg kursisterne til at deltage. De deltog i et møde med CPH Business i Lyngby, der kunne inspirere med mange gode erfaringer fra deres proces med nyindretning herunder inspirationsmøde med underviserne om de pædagogiske sammenhænge, hvor de fysiske rammer spiller med i indretning af undervisningslokalerne.*

*Justeret køreplan for årets arbejde i kursistrådet udarbejdes efter konstituering af kursistråd 2016/17. Inddragelse af kursisterne vil fremgå af planen.*

*1.3 Der er udviklet en hel ny tilrettelæggelse af den toårige HF med henblik på bedre fastholdelse af kursisterne ud fra konceptet 'et fag en dag'. I den nye planlægning koncentrerer fagene så vidt muligt på hele dage, så kursisterne kan fordybe sig og ikke længere skal undervises i mange fag hver dag. Vi forventer, at denne tilrettelæggelse kan styrke kursisternes gennemførelse.*

*Der er i foråret arbejdet på at gøre Lyngby HF mere synlig herunder annoncering i forbindelse med informationsaften, omtale i Talenternes By, annoncering i MX, annoncering på facebook og via google adwords. Der er opsat et fast reklameskilt på Lyngby station, informeret via busreklamer i Gladsaxe, Ballerup og Lyngby og togreklamer på perronerne i Lyngby, Ballerup og Gladsaxe. I efteråret 2016 suppleres med en biografreklame.*

*Der er igen i år oprettet tre nye klasser, da vi desværre ikke havde tilstrækkelig antal kvalificerede ansøgere til fire klasser inden sommerferien. Vi har pr. 27. juli optaget 82 kvalificerede elever, hvor tallet fra 2015 viser 78.*

- Indsatsområderne skal indeholde krav om markante resultater, som fører til synlige ændringer for institutionen.

## 2. Organisatorisk udvikling

**2.1** Muligheder for tættere samarbejde på tværs i organisationen og med eksterne parter undersøges. Beskrivelse af potentielle nye organiseringsformer og eventuelle effektiviseringsgevinster, der kan bidrage til en mere sammenhængende organisation og budgetoverholdelse i 2017-19

**2.2** Udvikling af det gode arbejdsmiljø/trivsel på arbejdspladsen – herunder opfølgning på MTU

**Målepunkt:** Spørgeskemaundersøgelse omfattende 'omdømme', 'overordnet ledelse' og 'løn- og ansættelsesforhold' (jf. seneste MTU) er gennemført og dokumenterer en indsats inden for disse områder.

*2.1 I løbet af kursusåret 2015/16 har der været arbejdet med nye samarbejdsflader i organisationen herunder mulighed for tættere samarbejde mellem studieadministration og studievejledning. Et udviklingsforløb har resulteret i et ønske om at sammenlægge studieadministration og studievejledning til en fælles organisatorisk enhed.*

*På IT området har vi undersøgt muligheden for at finde eksterne samarbejdspartnere. I løbet af efteråret blev mulighederne analyseret og erfaringer fra andre uddannelsesinstitutioner undersøgt. Der blev udarbejdet en IT- og digitaliseringsstrategi og en pædagogisk IT strategi. Efter en længere proces blev der i foråret 2016 indgået aftale med IT fællesskabet Eniga om samarbejde fra oktober 2016. Eniga præsenteres på personalemødet den 8. august.*

*Vi forventer, at vi med denne partner kan udvikle IT på VUC Lyngby på et højt niveau uden at omkostningsniveauet stiger. Digitalisering af både administrative processer og graden af digitalisering i undervisningen og i de pædagogiske udviklingsfora vil stå højt på dagsordenen i de kommende år. Eniga vil endvidere kunne bidrage med at begrænse omkostningerne ved indgåelse af leverandørkontrakter og ved omlægning af vores print og telefoni.*

*I det forløbne år er administrationen blevet slanket via nedlæggelse af en 80 % pædagogisk konsulentfunktion og 50 % praktisk medhjælp (1,3 årsværk).*

*2.2 Arbejdsmiljøudvalget arbejder kontinuerligt med vedligeholdelse af vores gode arbejdsmiljø herunder både det psykiske og det fysiske miljø. Udvalget har i løbet af kursusåret inviteret oplægsholder, der har bidraget med gode råd om forebyggelse af stress. Vi har drøftet sygepolitik, og der har været udviklingsforløb om dialog og samarbejde med hf lærerne. Udvalgets fokus i det kommende år bliver det fysiske arbejdsmiljø herunder indretning af et godt studie- og arbejdsmiljø i de nye bygninger.*

*Resultatet af MTU 2015 viste, at VUC Lyngby på tre områder: omdømme, overordnet ledelse samt løn- og ansættelsesforhold performer dårligere end gennemsnittet i sektoren. Det har vi fulgt op på med en række tiltag. Ledelsen har udarbejdet et ledelseskodex, der årligt drøftes i SU. Der er blevet afholdt halvårslige MUS med alle medarbejdere, og det nye MUS koncept er blevet drøftet i SU og pædagogisk råd.*

*Alle medarbejdere er blevet inviteret til et dialog/personalmøde, hvor vi har drøftet, hvad VUC Lyngby skal gøre for at blive en endnu bedre arbejdsplads. Der er afholdt tre dialogmøder/personalemøder, hvor medarbejderne er blevet opdelt på tværs af faggrupper og funktioner.*

*På dialogmøderne har vi drøftet dele af MTU nemlig: omdømme og de relaterede spørgsmål, hvor der skal sættes ind for at forbedre medarbejdernes arbejdsglæde og loyalitet, løn- og ansættelsesforhold og overordnet ledelse.*

*Efter afholdelse af personalemøderne blev tilbagemeldingerne samlet og præsenteret og drøftet i samarbejdsudvalget.*

*Der blev efterfølgende udsendt et spørgeskema, hvor der ved 11 af 12 spørgsmål sås en procentvis forbedring. Det spørgsmål, der faldt ud til den negative side, var spørgsmålet om tryk i ansættelsen under løn- og ansættelsesforhold. Set i lyset af de politiske krav om besparelser og effektiviseringer var det forventeligt.*

## Ekstraramme:

### 3. Økonomi

**3.1** Afdækning af effektiviseringspotentialer på tværs af organisationen frem mod 2019 med henblik på at indfri regeringens krav om besparelser.

**Målepunkt:** Realisering af effektiviseringspotentialer med henblik på fortsat god sammenhæng i økonomien og den samlede anvendelse af ressourcer herunder råderum til nyindretning. Overskudsgraden skal være på samme niveau som de tre forudgående år.

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2015 – 31/7 2016



**3.2** Hæve undervisningsprocenten, således at lærernes arbejdstid sammen med kursisterne forøges.

**Målepunkt:** Undervisningsprocenten hæves årligt frem mod 2019.

**3.3** Intensivere indsatsen mod frafald, øge gennemførelsen og samtidig sikre kvalitet i vores uddannelser.

**Målepunkt:** Frafall er reduceret bl.a. via det tættere samarbejde mellem lærere, studievejledning og studieadministration om frafaldstruede kursister. Nyt kvalitetssystem er introduceret i organisationen.

*3.1 Ved finanslovsudmeldingen 2015 blev der pålagt uddannelsesinstitutioner store besparelser. På den baggrund drøftede VUC Lyngby ved ekstraordinære møder i SU forskellige effektiviseringspotentialer, idet SU bidrog med idéer og forslag. Der blev efterfølgende inviteret til et personalemøde, hvor de relevante forslag blev drøftet, og hvor supplerende forslag efterfølgende blev fremsendt. De områder, der blev udvalgt er følgende: øget gennemførelse, øget undervisningsprocent, reduceret gennemsnitlig årsværkspris (fremme generationsskiftet), reduktion af fællesomkostninger (fx bygningsudgifter) og reduktion af driftsomkostninger.*

*Overskudsgraden i det seneste reviderede regnskab er 3,1%.*

*I 2014 var overskudsgraden på 1,6% og i 2013 på 1,1 %.*

*VUC sektoren havde samlet set en overskudsgrad på 2,8% i 2015.*

*3.2 Undervisningsprocenten har i de senere år været i fokus, og jf. vores egen udregningsmetode skal undervisningsprocenten i 2017 være på 21% for GL området og 26% for UF området for at effektivisere, så vi kan matche de udmeldte besparelser.*

*Undervisningsministeriet meddelte i 2015, at der via indberetninger ville blive beregnet et landsdækkende bench mark på andel af lærernes arbejdstid med elevsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid pr. institution og uddannelsesområde.*

*Den første bench mark blev udsendt af Styrelsen for IT og Læring i 2016 baseret på indberettede tal fra kursusåret 2014/15. Der beregnes to indikatorer: a. undervisning b. andre former for elevsamvær med læringsformål.*

*VUC Lyngbys hf område viser, at vores lærere underviser 23,2% af deres arbejdstid. Landsgennemsnittet ligger på 23,4%. Derudover beregnes andre former for elevsamvær med læringsformål. Her ligger VUC Lyngby på 4,6% og gennemsnit på landsplan er 5,7%.*

*Vi har endnu ikke modtaget de landsdækkende tal for kursusåret 2015/16, men vores egen beregningsmetode viser en udvikling i estimeret undervisningstimetale og estimeret faktisk*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2015 – 31/7 2016



*arbejdstid på GL området på 17,4 % til 17,6 %. PÅ UF er udviklingen efter denne beregningsmetode 20,1 % til 20,8 %. (Bemærk at der i disse tal ikke er fraregnet pædagogikum, studievejledning, TR, konsulenter og koordinatore, barsel, sygdom og frikøb.)*

*3.3 Lærere, studievejledere og studieadministrationen har i 2015/16 intensiveret samarbejdet i indsatsen mod fravær og frafald, og der er udarbejdet oversigt over frafaldsårsager på HF2.*

*Samlet set har 64 %(62,9) gennemført med prøve på HF i mundtlige prøver og 67%(57,6) i skriftlige. På AVU har 67% gennemført med mundtlig prøve og 77%(76) har gennemført skriftlig eksamen.*

*Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling følger en række indikatorer på landsplan på det gymnasiale niveau/den toårige hf fx karakterer, fuldførelse og løfteevne. VUC Lyngbys fuldførelsesprocent er i årsrapport 2015 steget fra 59 % til 65%.*

*For at sikre kvalitetsarbejdet på VUC Lyngby har vi i kursusåret 2015/16 fastlagt et nyt kvalitetssystem frem til 2020. I december 2015 drøftede vi indledningsvis i SU, hvordan vi fremadrettet skal arbejde med kvalitetsudvikling. Kvalitetsarbejdet bygges op om fire nøgleområder: undervisning, arbejdsmiljø, studiemiljø og ledelse. Systemet skal dokumentere praksis og resultater. Det skal formidle synspunkter og opfattelser hos kursister, medarbejdere og aftagere, og det skal danne grundlag for fastlæggelse af udviklingsbehov og ny praksis. En samlet beskrivelse af system til kvalitetsudvikling og resultatvurdering forelå i februar 2016.*

*Den mest effektive indsats mod frafald er den store omlægning fra længere til kortere forløb, som vi netop har iværksat, idet vi forventer, at kursisterne ved kortere forløb ikke kommer ud for så mange belastende sociale begivenheder, der påvirker deres uddannelse. Sociale begivenheder er den begrundelse der oftest gives, når der i undersøgelser spørges til frafald og omvalg.*

## **Økonomiske ramme og frist for kontraktindberetning og udmøntning:**

Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn for både basis- og ekstraramme er 140.000 kr. jf. udmeldte økonomiske rammer for institutioner med 1000 – 1999 årselever. VUC Lyngby har ved seneste reviderede årsregnskab (2015) haft en aktivitet på 826,5 ÅK

Efter vægtning af HF-enkeltfag (1,5), FVU (3), AVU(1,5) og OBU(3) er resultatet for 2015 1223 ÅK

Fristen for Indberetning af resultatkontraktens udmøntning er senest 15. oktober.

Kontrakten indgås senest 1. oktober for kontrakter, der følger kursusåret

## **Resultatvurdering og evaluering**

Der vil i kontraktperioden være drøftelser mellem formandskabet og rektor om status for målopfyldelse bl.a. i forbindelse med planlægning af møder i bestyrelsen.

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2015 – 31/7 2016



Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen.

Efter endt periode drøftes resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Den samlede bestyrelse træffer uden lederens tilstedeværelse beslutning om målopfyldelse.

### **Kontraktoffentliggørelse**

Resultatlønskontraktens indsatsområder og mål skal offentliggøres til hele organisationen og til omverdenen på hjemmesiden.