

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2017 – 31/7 2018



## Resultatrapport

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:

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

Målopfyldelsen vægtes således i udmøntningen af resultatlønnen:	
<u>Basisrammen:</u>	
Udvikling af rammer for kursisternes læring	100 % svarende til 40.000
Udbygning af eksterne relationer	100 % svarende til 40.000
<u>Ekstrarammen:</u>	
Gennemførelsesindsats	100 % svarende til 20.000
Effektiviseringstiltag	100 % svarende til 20.000
Undervisningsprocent	100 % svarende til 20.000
I alt	140.000

## Basisramme

### 1. At skabe optimale rammer for kursisternes læring - de tre punkter vægtes ligeligt

**1.1** Vi vil fortsat øge fokus på arbejdet med relationskompetence bl.a. via deltagelse i det eksterne projekt, 'At blive på sporet'.

**Målepunkt:** Projektets resultater skal være implementeret i organisationen via Pædagogisk Råd og til kursisterne via Kursistrådet.

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2017 – 31/7 2018



*En forskergruppe har i projektet, At blive på Sporet, undersøgt 175 elever bl.a. fra VUC Lyngby. De to deltagende lærere fra VUC Lyngby har via indrapportering til forskergruppen taget temperaturen på kursisternes opfattelse af undervisningen, uddannelsen, stemningen på skolen og deres fornemmelse for, om de/kursisterne vil fortsætte med den pågældende uddannelse. Formålet er at finde frem til, hvornår, hvordan og hvorfor den enkelte kursist træffer beslutning om at forlade en uddannelse. Målet er at sætte ind over for frafald via fastholdelsesindsatser som fx udvikling af lærernes relationskompetence. På VUC Lyngby har vi bl.a. også styrket denne indsats via oplæg fra Dorthe Aagård, der tidligere har inspireret til den pædagogiske udvikling på VUC Lyngby.*

*Der henvises i øvrigt til artiklen, At blive på Sporet, som bestyrelsen har modtaget.*

*Videndeling om projektet foregår bl.a. på VUC Fyn, hvor nogle af vores lærere holder oplæg på en erfa-dag.*

*Projektet er blevet præsenteret på Pædagogisk Råd og er blevet formidlet til Kursistrådet. Derudover er projektet blevet drøftet ved MUS.*

**1.2** Fortsat implementering af den pædagogiske IT strategi.

**Målepunkt:** Dokumenteret kvalitetsforøgelse baseret på årligt spørgeskema, der afdækker udvikling i kursisternes IT kompetencer

*I maj måned 2018 svarede 131 kursister på en undersøgelse om IT på VUC Lyngby herunder deres opfattelse af vores måde at introducere dem for de forskellige IT platforme vi anvender.*

*66,4 % af kursisterne havde fået introduktion af deres lærer, mens kun 16,8 % har deltaget i det fælles IT introduktionsmøde, som vi tilbyder ved hver kursusstart. 29,8 % bruger ikke Meebook, 21,4 % har selv fundet ud af det, mens 40,5 % har fået introduktion af deres lærer til Meebook.*

*På vores intra ligger der introduktionsvideoer til fx 365, OneDrive i 365, Log på Meebook, Lock på Ludusweb etc. Ca. 1/3 svarer, at de ikke kendte til introvideoerne, ca. 1/3 angiver, at de ikke har set dem, mens ca. 1/3 svarer, at de har haft glæde af dem.*

*76,3 % af kursisterne bekræfter, at deres lærer ofte bruger IT øvelser eller IT programmer i undervisningen. 19,1 % svarer sjældent.*

*72,5 % svarer bekræftende på, at de får mere ud af undervisningen, når læreren anvender IT.*

*Ved studestart i august og i januar blev der afholdt IT Support Caféeer i Salen, men der er over 1/3 af kursisterne, der ikke har set invitationen på intra eller opslag.*

*Samlet set viser undersøgelsen, at vi skal blive meget bedre til at kommunikere vores IT tilbud til kursisterne, og som en opfølgning på undersøgelsen arbejder vi i kursusåret 2018/19 med*

*at operationalisere digital dannelse via et af vores udviklingsteam under første del af handleplanen, At skabe optimale rammer for kursisternes læring og udvikling med særligt blik for digitalisering.*

**1.3** Udvikling af flere koncepter for fleksible tilrettelæggelser og virtuel undervisning herunder anvendelse af 'flipped learning'

**Målepunkt:** Evaluering af de nye metoder skal være gennemført og en plan for resultaternes implementering skal foreligge.

*Som et bidrag til større fleksibilitet i den pædagogiske tilrettelæggelse både i klasserummet og via online undervisning er der af et udviklingsteam i 2017/18 udarbejdet instruktionsvideoer om notatskrivning, der generelt bidrager til kursisternes studiekompetence og samtidig kan anvendes i 'flipped learning' sammenhæng.*

**Uddrag af evaluering af årets 'flipped learning' i Posten:**

*”Posten” er en gave til min måde at arbejde på. Vi starter gerne i klasselokalet hvor vi laver fælles aftaler, præsenterer dagens arbejde (inklusive eventuelle spørgsmål til dagens video) og har opsamling af forløb (som klassesamtale).*

*Alt gruppearbejde foregår i ”Posten” som både eleverne og jeg er glade for at bruge. Grupperne sætter sig med afstand fra hinanden hvilket betyder mindre forstyrrelser, jeg sætter mig lidt væk, men kan overskue aktiviteterne uden eleverne føler jeg sidder på nakken af dem. Jeg kan trække enkeltelever ud og snakke med dem, eller de kan selv komme hen til mig mens jeg sidder og kigger på deres noter. Vi kan tale sammen uden at andre hører hvad vi snakker om samtidig med at jeg kan se hvad der i øvrigt foregår. Det er ingen ulempe at der er andre end os i lokalet, snarere tvært i mod. Det er disciplinerende og fungerer lidt som en læsesal: man dæmper sig når man kan se at andre arbejder.*

**Til sidst konkluderer læreren:**

- *at flipped learning er en gave til dygtige, disciplinerede og læsevante elever. De formår at fordybe sig, får overblik, bliver bedre til at formulere sig skriftligt, ser forskel på notatform og at skrive i sammenhænge - og får en stærk støtte ved eksamenslæsningen*
- *at det samme gælder for de knap så dygtige, de der gerne vil arbejde, f.eks. ”de stille piger”. De får i høj grad min opmærksomhed og når ofte rigtig gode resultater*
- *at ”flipped learning” er en udfordring for de ikke studieegnede, dem der har svært ved at koncentrere sig, som overlever hver dag, som ikke har set videoerne og har glemt deres computer. **Manglende elevaktivitet bliver hurtigt meget synlig.** Vi kompenserer med differentiering, at følge dem tæt, sende dem i ’skrivefængsel’, inddrage studievejlederne på grund af manglende indhold i deres portfolio mm. Fire drenge i 16y syntes vist jeg var på*

*nakken af dem, men de klarede skærene forbløffende godt til mundtlig eksamen... Flere gode ideer til denne gruppe efterlyses.'*

### **Videorum i Sydfløjen:**

*Der er nu færdigindrettet et videorum i Sydfløjen, som kan benyttes af alle lærere, der arbejder med 'flipped learning', e-learning eller bare ønsker at anvende videoer i undervisningen generelt. Den nye mulighed er blevet præsenteret i pædagogisk råd sammen med eksempler på, hvordan 'flipped learning' kan skabe mere tid i klasserummet til vejledning af kursisterne herunder faglig og pædagogisk differentiering.*

### **Omvendt hestesko:**

*Som et nyt tiltag har vi i kursusåret indrettet et særligt lokale med en såkaldt 'omvendt hestesko', hvor flere lærere har eksperimenteret med at være fysisk tættere på kursisterne (uden bord imellem) i dele af undervisning og samtidig har kunnet følge med i, hvad der arbejdes med på kursistens computerskærm. Jeg har besøgt undervisningen og iagttaget, at denne opstilling i høj grad påvirker den pædagogiske proces i positiv retning. Modellen er blevet præsenteret på et møde i pædagogisk råd.*

*Målet i vores pædagogiske IT strategi er, at alle lærere er i stand til at arbejde med konceptet 'flipped classroom'.*

*Med hjælp fra vores nye IT partner, IT center Nord, vil vi arbejde videre med implementeringen af nye metoder via vores pædagogiske IT konsulent, som vil kunne inspirere og fremme videreudvikling på hele dette område.*

*Årets erfaringer og resultater bearbejdes og videreudvikles i det kommende års udviklingsteam, hvor digital dannelse i undervisningen skal operationaliseres. Kursisterne inddrages i dette arbejde.*

## **2. At udbygge VUC Lyngbys eksterne relationer med fokus på elevernes/kursisternes professionsorientering - de to punkter vægtes ligeligt.**

**2.1** *Udvikling af rammer for relevante praktik og projektperioder for HF kursisterne, der kan inspirere til karrierelæring herunder fungere som inspirationsindslag i AVU kursisterne undervisningsforløb.*

**Målepunkt:** *Interview med lærere og kursister vedr. deres udbytte af initiativet. Dokumenteret gennemførelse af relevante praktik- og projektperioder som følge heraf.*

*I kursusåret 2017/18 har Hf eleverne jf. Hf reformen opsøgt en række uddannelsesinstitutioner og formidlet deres viden om disse fx en video eller et andet*

*'produkt.' Besøgene har inspireret elevernes kommende valg af profession og dermed videregående uddannelse.*

*Der arbejdes videre med et antal scenarier for, hvordan vi fremover bruger de eksterne samarbejdspartnere, så vi kan tilpasse vores tilrettelæggelse af forløb og få større udbytte via mere viden om de relevante institutioner og virksomheder. Vi forestiller os fremover at kunne supplere med virksomhedsbesøg og evt. løsning af stillede øvelsesopgaver.*

*HF'ernes projektperiode blev afsluttet med en uddannelsesbasar, der blev afholdt i Posten i efteråret 2017. Der var indrettet mange forskellige præsentationsområder, hvor HF eleverne kunne stille spørgsmål til hinanden, og hvor vores AVU kursister også var inviteret for at de kunne høre om fremtidige uddannelsesmuligheder.*

### **Koordinerende lærer evaluerer således:**

*'Der var en generelt positiv holdning til såvel selve basaren som hele det projektforløb der ledte frem til den - kursisterne synes at have fået en del ud af processen og den afsluttende produktfremvisning, og det gælder både set udefra og ved deres egen evaluering af projektet. Selv de mere skeptiske kursister fik øjnene op for værdien af at beskæftige sig med et mere langsigtet job- og uddannelsesperspektiv. Ved udvekslingen i basaren fik flere kursister desuden øjnene op for job- og uddannelsesmuligheder, de ikke tidligere havde overvejet.'*

*Der foreligger en samlet elevevaluering af projektuge 2, hvor eleverne bl.a. giver udtryk for, at det har været rart at arbejde selvstændigt, og at besøgene har hjulpet dem med at blive mere sikre på deres valg af videregående uddannelse.*

**2.2** At styrke og udvikle samspillet mellem offentlig og private virksomhederne og VUC Lyngby via VEU indsatsen med henblik på at bidrage til udligning af kompetencegab på arbejdsmarkedet

**Målepunkt:** Udvikling og igangsættelse af tre nye typer af VEU forløb. Evaluering af disse via interview med arbejdsgiver og arbejdstager.

*VUC Lyngby har traditionelt arbejdet både med kursister fra jobcentrene i kommunerne og kursister, der er i arbejde. Vi har et godt samarbejde med de fleste af jobcentrene i vores dækningskommuner, og vi har gode uddannelsesstilbud til denne målgruppe.*

*Vi har haft sværere ved at komme i kontakt med og tilbyde uddannelse til de private og offentlige virksomheder. Vi ser dog et stigende behov for almen uddannelse i takt med, at der kræves mere dokumentation i alle job, og fordi der ses stor omskiftelighed på arbejdsmarkedet.*

*For at løse de strukturelle problemer der kan være med holddannelser og taxameterfinansiering på virksomhedshold, har vi i stigende grad set på e-learning som en*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2017 – 31/7 2018



*løsning. Vi arbejder derfor på at kunne tilbyde fx FVU som e-learning. Vi tilbyder allerede både AVU fag og HF fag og ser også på muligheden for at tilbyde OBU helt eller delvist.*

*Vi kan også tilbyde dele af fag/fagelementer. Denne løsning kan fx anvendes, hvis en virksomhed ønsker at uddanne medarbejdere i engelsk som koncernsprog eller sprog i forbindelse med nye markeder.*

*Vi har i 2017/18 igangsat flere nye forløbstyper. Her følger en beskrivelse og evaluering af tre af dem:*

## ***Forløb for tosprogede i Lyngby Taarbæk hjemmepleje:***

*Hjemmeplejens udfordring er den øgede fokus på dokumentation, samt muligheden for, at pårørende kan få aktindsigt i borgerens journal. Derfor var fokus i kurset på ord og vendinger der bruges, når man skal dokumenterer hos borgeren.*

*Kurset var en stor succes, og bliver formodentlig fulgt op med et nyt i efteråret 2018.*

*Uddannelseskoordinator, skriver:*

*'Det er vigtigt for os, at vores medarbejdere er i stand til at udfører korrekt dokumentation. Heriblandt kunne beskrive helbredstilstand og sårpleje konkret. Derfor valgte vi at sende nogle af vores tosprogede medarbejdere på kursus.*

*Vi har efterfølgende kunne se at dokumentationen er blevet mere konkret og nuanceret. Jeg kan forstå, at flere af medarbejderne har valgt at deltage i yderlige undervisning, hvilket vi naturligvis er glade for'.*

## ***Produktionsdansk for tosprogede i virksomheden Gerresheimer:***

*Gerresheimer laver plastemballage til medicin. De er derfor underlagt meget strenge krav omkring dokumentation af f.eks. produktionsnedbrud. En enhed skal kunne spores tilbage 5 år. De har en del polske medarbejdere ansat, der er meget dygtige til deres arbejde, men har et skriftligt efterslæb på dansk. Derfor har vi hjulpet virksomheden med efteruddannelse, men udgangspunkt i deres egne fagtermer samt skemaer.*

*Der bliver i øjeblikket arbejdet på at få et matematikkursus for samme målgruppe.*

*Department Manager skriver:*

*'Vi har en del tosprogede primært fra Polen. Disse har været i Danmark en del år, og er gode medarbejdere vi sætter højt. Flere af de medarbejdere havde udtrykt ønske om at blive bedre til dansk. Det ville vi naturligvis gerne støtte dem i.*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2017 – 31/7 2018



*Udfordringen for os er så at få planlagt et forløb, så vi stadig kan opretholde produktionen. Her var det godt, at undervisningen kunne foregå hos os, samt at tidspunktet kunne ligge, så både medarbejdere fra daghold og aftenhold kunne deltage.*

*På grund af ændringer i produktionen var det desværre ikke alle medarbejdere der helt kunne friholdes til undervisning. Det ville være godt, hvis man kunne finde en mere fleksibel undervisningsform som kan tilgodese vores virksomhed bedre, hvis vi på et tidspunkt skal have flere medarbejdere på dansk kursus.'*

### **Matematikforløb til Gartnerfirmaet Søren Reeslev ApS:**

*Vi har egentlig ikke lavet et nyt hold til virksomheden her. Vi har i stedet brugt vores eksisterende tilbud "stigen", da den indeholder den fleksibilitet som virksomheden havde brug for. Vi har i stedet fået udviklet nyt undervisningsindhold til virksomheden med fokus på udregningsopgaver, der er typiske for virksomheden.*

*Forløbet har givet næring til et OBU forløb, der kommer til at løbe af stablen vinteren 2019, hvor vi laver et fuldtidsforløb for gartnere der ellers ville blive hjemsendt pga. arbejdsmangel. Det første hold er allerede fyldt.*

*Medindehaver af firmaet skriver:*

*'Vi har en medarbejder der har store problemer med matematik. Faktisk i en grad så det bliver invaliderende for ham. Han har haft svært ved at gennemgå AMU kurser, hvor der er udregninger med. F.eks. kunne han ikke gennemfører sprøjte kurset. Derfor kontaktede vi VUC.*

*Vi fik ham tilmeldt således, at vi undgik en delvis hjemsendelse, hvor han i stedet kunne gå til undervisning.*

*Han har fået så meget blod på tanden, at han skal deltage igen i tre uger fra 3/9-18. Han har virkelig draget nytte af kurset, og vi forventer nu at han kan gennemfører de sidste AMU kurser for at blive faglært.'*

## **Ekstraramme**

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

### **3. Fortsættelse af gennemførelsesindsats fra 2016**

Analyse af og tæt opfølgning på frafald på hold og i klasserne hver måned. Nærmere analyse af hold og klasser, hvor frafaldet er over gennemsnittet bl.a. via holdets/klassernes undervisere og studievejledere.



# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2017 – 31/7 2018



**Målepunkt:** At der er en positiv udvikling i procenten for gennemførelse i forhold til tilsvarende sidste år.

*Der har i 2017/18 været igangsat forskellige indsatser for at øge gennemførelsen på de forskellige uddannelser. Nedenstående tiltag ligger altså ud over de almindelige fraværssamtaler, hvor kursisterne selv henvender sig i vejledningen fx i forbindelse med de administrative varslinger.*

## **Løbende indsats:**

*I løbet af året er der lavet aftaler med kursister med særlige udfordringer om ugentlige samtaler i studievejledningen eller 'touch-base' møder.*

*Vejlederne har haft et tæt samarbejde med underviserne om kursisterne. Der har både været afholdt individuelle samtaler og samtaler, hvor både lærer og kursist har deltaget for at finde fælles løsninger for en evt. frafaldstruet.*

*I regi af Velux projektet/At blive på sporet har kursisterne på to udvalgte AVU hold gennemført spørgeskema undersøgelser en gang om ugen for at måle og monitorere kursisternes selv-efficacy, som beskrevet i punkt 1.1. Dette har været understøttet af oplæg om motivation og udvikling af personlige ressourcer.*

## **Ved semesterets start eller afslutning:**

*Ved afslutning af prøveterminer er karakterlisterne gennemgået og de kursister, der ikke har bestået et fag, er blevet kontaktet med henblik på at finde en fremadrettet løsning for kursisten.*

*Derudover har studievejlederne deltaget på introetur med de nye HF2 klasser for hurtigt at etablere en relation til kursisterne og ligeledes blive opmærksomme på sårbare kursister.*

*Gennemførelsen i juni 2018 viser en meget positiv udvikling:*

<b>HF</b>	<b>Juni 2016</b>	<b>Juni 2017</b>	<b>Juni 2018</b>
<b>Mundtlig</b>	<b>64 %</b>	<b>74 %</b>	<b>76%</b>
<b>Skriftlig</b>	<b>67 %</b>	<b>81 %</b>	<b>89%</b>
<b>AVU</b>			
<b>Mundtlig</b>	<b>67 %</b>	<b>71 %</b>	<b>73%</b>
<b>Skriftlig</b>	<b>77 %</b>	<b>76,6 %</b>	<b>86%</b>

*Målepunktet er således opfyldt.*



# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2017 – 31/7 2018



#### 4. Effektiviseringstiltag

Der udarbejdes en konkret plan for effektivisering frem til 2021 med henblik på at kunne håndtere de fortsatte besparelser på finansloven.

**Målepunkt:** Der skal være en balance i økonomien, der sikrer stabilitet, og som giver fortsat råderum til udvikling af det fysiske studiemiljø og udvikling af de relevante kompetencer i organisationen.

**Plan for effektivisering- og udvikling 2018 – 2021 behandles som et selvstændigt punkt på bestyrelsesmødet 4/9.**

#### 5. Forøgelse af undervisningsprocent

Lærernes arbejdstid sammen med kursisterne forøges via god planlægning og nye fleksible samarbejdsformer herunder tolærerordninger

**Målepunkt:** Undervisningsprocenten er hævet i forhold til sidste år målt på baggrund af den landsdækkende målemetode/KPI

##### **Udvikling i undervisningsprocent 2017 – 18:**

*Baseline for Uddannelsesforbundets område på VUC Lyngby lå i den første landsdækkende måling for kursusåret 2016 - 2017 på 23,7 %.*

**Lands gennemsnittet i 2016 – 2017 på AVU var 30,1 %.**

**Lands gennemsnittet i målingen 2016 – 2017 på stx/Hf var 23,7 %.**

*Den landsdækkende målemetode for beregning af undervisningsprocent, KPI 1, medtager tid, der er brugt på elevsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid divideret med den samlede arbejdstid fratrukket ferie, sygdom.*

*I 2015 lå VUC Lyngby på 23,2 % i undervisningsprocent på HF, mens den i 2016 viste 21,9 %.*

*For kursusåret 2017 – 2018 og 2016 – 2017 viser vores egne beregninger følgende udvikling:*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2017 – 31/7 2018



### Undervisningsprocent og uddannelsestidsprocent

	AVU		HF	
	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017
	%	%	%	%
<b>Undervisningsprocent</b>				
Brutto (indikator 1/samlet arbejdstid)	24,9	20,5	21,8	18,7
Brutto minus fravær (indikator 1/samlet arbejdstid minus fravær)	25,4	21,6	22,5	19,9
Brutto minus fravær og ferie (indikator 1/samlet arbejdstid minus fravær og ferie)	28,9	25,1	26,3	23,1
<b>Uddannelsestidsprocent</b>				
Brutto (indikator 1+2/samlet arbejdstid)	26,4	22,0	25,3	20,6
Brutto minus fravær (indikator 1+2/samlet arbejdstid minus fravær)	26,9	23,1	26,2	22,0
Brutto minus fravær og ferie (indikator 1/samlet arbejdstid minus fravær og ferie)	30,6	26,9	30,7	25,5

*Den meget positive udvikling skyldes dels lærernes placering i de rette undervisningsintervaller i planlægningen, dels en beregningsmetode, der kun medtager undervisere. I tidligere beregninger talte fx studievejledere og konsulenter med i de samlede årsværk. Vi afventer de landsdækkende tal.*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2017 – 31/7 2018



### **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 (2017) haft en aktivitet på 826 ÅK

Efter vægtning af HF-enkeltfag (1,5), FVU (3), AVU (1,5) og OBU (3) er resultatet for 2016 1276 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.

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 offentliggøres til hele organisationen og til omverdenen på hjemmesiden.