

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2016 – 31/7 2017



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 vægter 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 målepunkter vægtes ligeligt

**1.1** At udvikle nye metoder til at afdække og følge kursisternes progression på det faglige og på studiekompetence

**Målepunkt:** Dokumenteret kvalitetsforøgelse af undervisningen baseret på fokusgruppeinterview med kursister og lærerevaluering.

*I kursusåret 2016/17 har der i flere regi været fokus på, hvordan vi kan følge kursisternes progression i den daglige undervisning. Der har været et udviklingsteam, der har beskæftiget sig med emnet, og især i FVU regi har det været højt på dagsordenen.*

*Arbejdet har resulteret i en artikel af Evalueringsinstituttet, EVA, hvor de interviewer FVU lærer Mette Faber om hendes metoder. Mette har udviklet sine undervisningsmaterialer, så kursisterne hele tiden kan følge deres progression og skabe overblik over deres vej frem mod de faglige mål. Samtidig giver det læreren mulighed for at differentiere undervisningen i forhold til den enkelte kursists behov.*

*For at høre lidt mere om kursisternes syn på de nye metoder, har jeg deltaget i undervisningen på et af Mettes FVU hold og spurgt kursisterne som fokusgruppe om, hvordan de bliver dygtigere.*

*Deres svar koncentrerer sig om lærerens betydning for den trygge pædagogiske proces, mange kontinuerlige gentagelser ved de daglige sproglige øvelser og særlige rettemetoder i et 'fejlskema', som Mette har udviklet, hvor kursisterne retter egne fejl og samarbejder om fejlretning med andre kursister. Faste opgørelser på tavlen over progression i læsning og i staveøvelser gør det tydeligt for alle, hvor de står, og hvor de er på vej hen rent fagligt. Kursisterne nævner også lærerens fokus på den enkelte kursist samt mulighed for dagligt at arbejde koncentreret i klasserummet.*

*Kursisterne oplever deres progression og deres nye studiekompetencer i hverdagen, når de pludselig kan læse en del af en artikel i en avis eller kan mestre hverdagssituationer som at finde – eller spørge om - vej til stationen. Klasserummet er indrette med pædagogiske plakater, fonetiske forklaringer, verdenskort og organiserede materialer, som kursisterne kan anvende løbende.*

*Jeg oplevede et meget trygt studiemiljø i klasserummet med særdeles god relation mellem lærer og kursister.*

*Kursisterne på FVU flytter løbende til et højere niveau, når de har bestået trinprøven.*

*Artiklen fra EVA er rundsendt til bestyrelsen.*

### **1.2** Implementering af den pædagogiske IT strategi

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

*I foråret 2017 blev der udsendt et spørgeskema til kursisterne med i alt 22 spørgsmål, der skulle give os svar på udvikling af kursisternes IT kompetencer via fx grundig instruktion til vores undervisningsplatforme som office 365 og Meebook. Vi har udviklet forskellige introduktionsvideoer, men ca. halvdelen angiver i undersøgelsen, at de ikke anvender dem, så det skal der følges op på.*

*Vi har også spurgt til lærernes brug af IT i undervisningen fx anvendelse af apps til mobiltelefon eller tablet, hvor godt 40 % svarer, at de er blevet præsenteret for 1 – 5 apps.*

*Undersøgelse viser, at der i høj grad anvendes undervisningsmateriale, der ligger elektronisk.*

*Næsten halvdelen angiver, at de er blevet bedre til at bruge IT, mens de har gået på VUC Lyngby, så der er brug for, at vi i det kommende kursusår arbejder mere systematisk på dette område. Der vil også blive mere fokus på at introducere kursisterne til informationssøgning og give dem mulighed for at tage små kurser i brugen af word og excel, når de skal aflevere opgaver.*

*Vi vil gøre spørgeundersøgelse til en fast årlig undersøgelse, så vi i de kommende år kan følge kursisternes udvikling inden for IT området tæt. På baggrund af de første resultater arrangeres introkurser og work shops i starten af kursusåret 2017/18.*

**1.3** Udbygning af kursisternes fysiske læringsmiljø på baggrund af behovsundersøgelse og inddragelse af kursistråd

**Målepunkt:** Den kvalitative evaluering, der foretages af bygningsudvalget, skal dokumentere en kvalitetsforbedring.

*Efter overtagelsen af hele vores bygningsmasse i august 2016 er der arbejdet på at forbedre kursisternes fysiske læringsmiljø. Der har været nedsat et udviklingsteam på bygningsområdet, hvor også kursistrådet har været inviteret.*

*Det største projekt har været en total renovering af et faglokale, hvor der undervises i kemi på 2.sal. Der bliver p.t. arbejdet på dette. Den samlede byggeproces er planlagt til uge 26 – 36.*

*Kursistrådet fremhæver i deres evaluering bl.a., at de nye printerum har givet mere ro i klasserne, så der ikke printes, mens der undervises. De er også fint tilfredse med det nye studiecenter selvom det er blevet mindre, da der nu foregår forberedelse mange andre steder i huset.*

*Et område kursistrådet anbefaler at forbedre i studiemiljøet er rengøring og oprydning på toiletterne. Det har vi taget op med teknisk service og vores rengøringsfirma, så der bliver mere fokus på den ekstra daglige rengøring ved frokostpausen. Med udvidelsen er der nu adgang til 46 toiletter, hvor vi tidligere rådede over 23. Toiletterne er blevet nummereret, så man kan rapportere om eventuelle mangler.*

*Generelt er kursistrådet tilfredse med vores studiemiljø, som fungerer fint i dagligdagen især den nye fløj og lokale 099, Posten, der fungerer som et stort eksamenslokale, så man ikke længere skal ud af huset, når der afholdes eksamen.*

*Kursistrådet anbefaler, at der tilbydes demonstration af de opsatte hjertestartere.*

*Der er i kursusåret opsat nye tavler i en del lokaler og et ønske om borde og bænke på gangarealerne er blevet indfriet og godkendt af brandmyndighederne.*

*Bygningsudvalget fortsætter som udviklingsteam i kursusåret 2017/18.*

## **2. AT udbygge VUC Lyngbys eksterne relationer**

**2.1** At opsøge uddannelsesinstitutioner på tværs af sektorer, der kan bidrage med ny viden og erfaring inden for kvalitetsudvikling og effektiv institutionsdrift

**Målepunkt:** At der er indfanget og implementeret mindst et nyt initiativ til kvalitetsudvikling og effektiv institutionsdrift

*VUC Lyngby har været opsøgende i forbindelse med kvalitetsudvikling og effektiv institutionsdrift. Bl.a. i forbindelse med ny organisering af studievejledningen har vi i vores ledernetværket søgt inspiration hos andre med erfaring med fuldtidsvejledning.*

*Ny organisering af studievejledningen bidrager både til høj kvalitet i opgaveløsningen i vejledningen og til mere effektiv institutionsdrift, når opgaven ikke fordeles på mange medarbejdere med de transaktionsomkostninger og det videnstab det medfører.*

*Procesforløbet frem mod den nye organisering blev startet i oktober måned 2016 og afsluttet i forbindelse med opgavefordelingen til dette kursusår. Baggrunden er krav*

*om øget effektivisering, fokus på fastholdelse af kursister, tættere videndeling og kvalitetssikring og mulighed for udvikling af faglighed/tværfaglighed og samarbejde.*

*Målet er en fælles indgang for studierelaterede kursisthenvendelser, større synlighed i organisationen og mere effektive arbejdsgange.*

*Det tidligere udviklingsforløb mellem studievejledning og studieadministration har dannet et naturligt fundament for ændringen. Den nye fuldtidsvejledning er nu på plads organisatorisk og har fungeret fra starten af kursusåret 2017/18.*

*Der er forberedt en ombygning så fuldtidsvejlederne og de relevante kompetencer fra studieadministrationen kan samles på en fælles central lokation. De to grupper arbejder allerede nu ud fra et fælles værdisæt og sammenlægningen vil yderligere kvalificere hver gruppe til at udfylde deres funktioner som vejledere og administrative medarbejdere. Vi forventer en synergieffekt på tværs.*

*Der forventes svar på byggesagen i løbet af august måned, så de nye fysiske rammer kan understøtte implementeringen.*

**2.2** At udbygge netværk til aftager- og leverandørskoler samt jobcentrene i vores oplandskommuner

**Målepunkt:** At der er etableret mindst to nye initiativer til styrkelse af relationerne til omverdenen til sikring af bedre kursistflow.

*I kursusåret 2016/17 er der arbejdet på at udbygge vores netværk, dels til aftager- og leverandørskoler og dels til jobcentrene. Som noget nyt har ledelsen deltaget i skoleledermøde for skolelederne i Lyngby-Taarbæk Kommune. Det vil få særlig betydning bl.a. i forhold til vores nye toårige HF, hvor elever fra Folkeskolen fremover kan gå direkte videre på HF2. Desværre ønskede Gladsaxe kommune ikke eksterne deltagere til deres skoleledermøde, men vi har udbygget kontakten via et møde med Kulturdirektøren, hvor vi bl.a. også drøftede den kommende FGU uddannelse.*

*Vi vil arbejde videre ad denne vej i det kommende kursusår og forsøge at komme tættere på Folkeskolen i alle vores dækningskommuner.*

*I Lyngby-Taarbæk kommune har den nye direktør taget initiativ til en møderække, hvor samtlige institutionsledere mødes og drøfter relevante temaer. Vi er bl.a. i gang med at udarbejde et fælles kommissorium for et garantiskolekoncept, hvor elever/kursister fastholdes i uddannelse via mulighed for at prøve en anden uddannelse uden at blive*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2016 – 31/7 2017



*udmeldt fra den skole, de er indskrevet på. Vi forventer, at en sådan ordning vil kunne medvirke til at forebygge frafald.*

*Vi har i kursusåret 2016/17 bygget videre på det gode samarbejde med Medieskolen, vores lokale produktionsskole, der i det kommende år ønsker at kunne tilbyde deres elever dansk og matematik. Derudover drøfter vi løbende, hvordan vi kan forberede os på den kommende FGU.*

*Samarbejdet med TEC er udmøntet i to nye tilbud til unge, der allerede går eller ønsker at gå på en erhvervsuddannelse. I det kommende kursusår tilbydes EUX forløb på TEC i Ballerup efter samme model som vores forløb på KNord. I sommeren 2018 tilbydes FVU sommerhold til unge over 18 år, der via TEC i Ballerup ønsker at starte på en erhvervsuddannelse i august 2018.*

*Der blev i foråret afholdt et møde med CPH Business, som p.t. aftager ca. 15 % af vores studenter. Vi forventer at udbygge dette samarbejde, da de kortere videregående uddannelser er et rigtig godt tilbud til mange af vores elever. Samarbejdet forventes også at danne ramme om arbejdet med den nye professionsorienterede HF, hvor der efter reformen bl.a. kan samarbejdes om karrierelæring og/eller projekter, der involverer CPH Business erhvervsnetværk.*

*For at udbygge netværket i den private sektor, har jeg i foråret 2017 haft et møde med direktøren for Scandic hotel/Ermitagen med henblik på at kunne tilbyde vores elever karrierelæring og eventuelt samarbejde med hotellet om udvalgte projekter inden for vores business linje på HF2. Der er ligeledes skabt kontakt til Haldor Topsø med samme formål.*

*Jobcentrene får løbende besøg af VUC Lyngby v/ vores VEU konsulent.*

*I 2016/17 er der gjort en særlig indsats i Ballerup kommune via den midlertidige ambassadørfunktion. Den har bl.a. resulteret i tilmeldinger til vores Upgrade klasse fra Ballerup Kommune.*

## Ekstraramme:

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

### 3. Gennemførelsesindsats

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.

**Målepunkt:** At der er indsamlet konkret aktuel viden om frafaldsårsager fra kursister og undervisere.

*Initiativet har fokuseret på klasserne 15z, 16x, 16y og 16z på den toårige HF, hvor vi erfaringsmæssigt har større frafald end på HF enkeltfag. Studievejledere og lærere har undersøgt frafaldsårsager tidligt i kursisternes studieforløb. Der er løbende afholdt møder mellem undervisere og studievejledere med henblik på at definere frafaldsårsager for at kunne arbejde på at forebygge frafald og skabe eventuelle ændringer i studiemiljøet, der kan gøre det mere trygt for alle kursister.*

*Vores pædagogisk/psykologiske rådgivning har været involveret i de tilfælde, hvor der fx har været tale om, at en kursist har lidt af angst. Der er et eksempel på dette allerede i september måned, hvor en kursist, der fortæller, at hun ellers er meget glad for læreren og skolen, søger rådgivning hos psykologen.*

*Nogle kursister har angivet banale årsager til fravær som fx, at de ikke kan komme op om morgene. Vicerektor har endvidere fået henvendelser fra 4 kursister, der oplever 'irriterende adfærd' og 'uselvstændig adfærd' fra en anden kursist. Kursisten bliver i første omgang i klassen, hvor lærerne arbejder med at styrke den pågældende kursists sociale adfærd. En enkelt kursist vælger at skifte skole. Der er mistanke om misbrug i et tilfælde, hvor en kursist ofte er uoplagt og træt, men kursisten afviser misbrug.*

*I oktober måned beder en kursist om at skifte klasse, da han føler sig moppet af nogle piger i klassen, men det lykkes for ham at knytte nye kontakter på studieturen. I oktober arbejder studievejlederne med flere kursister, der allerede viser tegn på manglende studieaktivitet og højt fravær. De følgende 2 uger efter samtalerne ser fremmødet bedre ud, men efterfølgende ses de tidligere mønstre igen.*

*I november måned holdes der igen samtaler med nogle af kursisterne om adfærd med opfølgning i december måned.*

*I januar udmeldes en kursist, da han ønsker at blive elektriker. Flere får afleveret manglende opgaver og undgår dermed udmeldelse. Nogle kursister flyttes rundt til*

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2016 – 31/7 2017



*andre positioner i klasserummet, da det hjælper dem med at være mere fokuserede på undervisningen.*

*I marts måned bliver der indkaldt til samtale vedr. manglende obligatoriske opgaver.*

*Af konkrete frafaldsårsager har nogle kursister nævnt, at de har været presset af deres forældre, at deres boligforhold har givet problemer, og at der har været problemer med fx opholdstilladelse. Alvorlig sygdom er også nævnt som fx skizofreni.*

*Nogle af de udmeldte kursister er startet på HF enkeltfag og gik i marts måned stadig på enkeltfag.*

*De ovennævnte eksempler fra vores undersøgelse viser kompleksiteten i fastholdelsesindsatsen. Vi kan se, at det tætte samarbejde mellem lærere og studievejledning er værdifuldt, men vi kan ikke konkludere, at helt konkrete enkeltindsatser giver en bestemt effekt.*

*Vi håber, at den nye organisering af studievejledningen kan understøtte lærerens relationsarbejde med kursistgrupperne og at projektet 'At blive på sporet', der handler om nye perspektiver og bæredygtige løsninger på uddannelsesfrafald for unge voksne, kan bidrage med yderligere viden på området.*

*Vi kan konstatere, at det kræver vedholdenhed at gennemføre et uddannelsesforløb.*

#### 4. Effektiviseringstiltag

Niveauet for taxametertildeling forøges via øget kursistgennemførelse/flere talte årsværk på baggrund af omlægning til semesterplanlægning

**Målepunkt:** Der ses en forholdsmæssig forøgelse af antal årskursister på AVU og HFe området

*I september 2016 undersøgte vi vores aktuelle aktivitet på HF. Den viste, at de talte årskursister i efteråret 2015 var 444,04 målt 20 % inde i undervisningsåret. Efter 30 % viste den 428,71 årskursister. Det var et tab på 15,33 årskursister, hvilket svarer til 3,5 %. Den næste måling var ved 40 %. På det tidspunkt var tallet reduceret til 404,91 årskursist svarende til et frafald/tab på 9,1 %.*

*Da mange kursister gik i helårsforløb, skulle de ligeledes tælles i forårssemestret efter de almindelige regler for taxametertildeling. Forårssemestret viste en udvikling fra 139,15*



årskursister 20 % inde i forløbet. Ved 30 % var de reduceret med 2 % og ved 40 % med 5 % yderligere. Da det gennemsnitlige taxameter for en årskursistkursist på gymnasialt niveau svarer til ca. 60.000 kr. i budgettet var det tydeligt, at vi ville kunne spare mange taxameterkroner ved at lade kursisterne færdiggøre deres fag inden for et semester.

Som det også fremgår af ovenstående undersøgelse af frafaldet på den toårige HF, er der stigende problemer med frafald hen over kursusåret. Vi kunne på den baggrund konstatere, at vi ved at omlægge til semesterplanlægning ville give kursister, der ellers ville blive udsat for forskellige sociale begivenheder med frafald til følge, en mulighed for at gennemføre. Samtidig kan kursisterne nøjes med at læse færre fag ad gangen og få mulighed for at fordybe sig i fagene, når de har mange timer/uge.

Efter afslutningen af første semester opgjorde vi gennemførelsen ud fra de samme kriterier som tidligere år, og det viste sig, at 72,24 %(67%) havde gennemført i skriftlige fag på HF og 65,51%(64%) havde gennemført i de mundtlige prøver. På AVU var det 83,8%(77%) skriftligt og 64,6%(67%) mundtligt. Det er primært tilrettelæggelsen på HF, der er ændret ved den nye semesterplanlægning.

### 5. Forøgelse af undervisningsprocent på GL området

GL Lærernes arbejdstid sammen med kursisterne forøges. Baseline dannes for UF området via nye nationale statistikker.

**Målepunkt:** Undervisningsprocenten er hævet for GL området målt på baggrund af den landsdækkende målemetode.

Baseline for Uddannelsesforbundets område ligger i den første landsdækkende måling på 23,7 %. Landsgennemsnittet på AVU er 30,1 %.

Desværre blev GL lærernes arbejdstid sammen med kursisterne ikke forøget i målingen i den landsdækkende undersøgelse 2016. I 2015 lå VUC Lyngby på 23,2 % i undervisningsprocent, mens den i 2016 viste 21,9 %. Landsgennemsnittet på stx/Hf er 23,7 %.

Undervisningsprocenten fratrukket alle funktioner viser en udvikling fra 19,4 % til 19,2 %.

I planlægningsgrundlaget for kursusåret 2016/17 viste den grundlæggende undervisningsprocent en bevægelse i den rigtige retning fra 18,8 % til 22 % fraregnet større funktioner, men der sker en del ændringer, når planlægningen bliver realiseret ved holdoprettelsen.

Den landsdækkende målemetode medtager tid, der er brugt på elevsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid divideret med den samlede arbejdstid fratrukket ferie, sygdom etc.

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2016 – 31/7 2017



*Vi må således konkludere, at vi har brugt forholdsmæssigt meget tid på funktioner i forhold til det samlede antal undervisningstimer. Vi forventer, at den nye organisering af studievejledningen, hvor der anvendes lidt færre ressourcer på den funktion, vil være medvirkende til at påvirke undervisningsprocenten i positiv retning samtidig med, at der er sket en justering af lærernes undervisningsintervaller.*

## **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 (2016) haft en aktivitet på 820,6 ÅK

Efter vægtning af HF-enkeltfag(1,5), FVU (3), AVU(1,5) og OBU(3) er resultatet for 2016 1234 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 skal offentliggøres til hele organisationen og til omverdenen på hjemmesiden.

August 2017, Anne Sørensen