

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



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 punkter vægtes ligeligt

**1.1** Vi vil sikre, at kursister/elever arbejder aktivt med medborgerskab og demokratisk dannelse og demokratiske kompetencer i undervisningen

**Målepunkt:** Evaluering via spørgeskema til minimum 5 udvalgte hold/klasser. Der udvikles et særligt tilbud til tosprogede elever/kursisterne.

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



**1.2** Tydeliggøre temaet digital dannelse via fælles politik på dette område med inddragelse af den pædagogiske IT konsulent og kursistrådet

**Målepunkt:** Evaluering via interview af kursisterne om deres udbytte og kendskab til digital dannelse

**1.3** Udvikling af fleksible online tilrettelæggelser med særligt fokus på kortuddannede, der ikke kan deltage i fremmødeundervisning, fx via anvendelse af nye digitale undervisningsmidler

**Målepunkt:** Udvikling og afprøvning af 3 nye online forløb på FVU niveau. Forløbene skal bl.a. danne model for fremtidig opkvalificering af kortuddannede på arbejdsmarkedet.

## **2. Salg af uddannelse til offentlige og private virksomheder via udbygning af VUC Lyngbys eksterne relationer og samarbejdsflader vertikalt**

**De to punkter vægtes ligeligt:**

**2.1** Udvikling og afprøvning af mindst 3 nye fagpakker til HF kursister, hvor AVU fag indgår med henblik på at styrke kursisternes faglighed og mulighed for at gennemføre det gymnasiale niveau

**Målepunkt:** Nye fagpakker er godkendt jf. fagtilbud 2019/2020. Effekten vurderes efter afprøvning i et semester. HF aktiviteten øges generelt.

**2.2** Fortsat udvikling af samspillet mellem uddannelsesinstitutionerne og de offentlige og private virksomheder. VUC Lyngby bidrager via nyt fokus på efteruddannelse med henblik på at udligne kompetencegab på arbejdsmarkedet.

Via ansættelse af en salgs- og udviklingschef skal VUC Lyngby blive kendt som 'Lyngby Efteruddannelse'. Der lægges især vægt på at opbygge samarbejder med vores lokale virksomheder om deres behov for opkvalificering.

**Målepunkt:** At der er udviklet mindst 3 nye typer efteruddannelsesforløb/VEU forløb i samarbejde med en videregående uddannelsesinstitution.

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby 1/8 2018 – 31/7 2019



## Forecast for tilvækst på efteruddannelsesområdet målt i årskursister

	2019	2020	2021
HFe	20	30	40
AVU	20	30	40
FVU	10	15	20
OBU	5	5	10

### Ekstraramme:

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

### 2. Sikring af arbejdet med social kapital på VUC Lyngby

Vi vil sikre en fortsættelse af projektet med social kapital for alle medarbejdergrupper set i lyset af de store organisatoriske forandringer i 2018/2019 herunder FGU udspaltning og nyt fokus på VEU/efteruddannelsesområdet. Initiativet vil have fokus på alle medarbejdere både de, der skal arbejde med FGU fremover, og de medarbejdere der skal blive og arbejde med VUC Lyngbys nye fokus. Kompetenceudvikling med omstillingsperspektiv skal indgå i indsatsen.

**Målepunkt:** Spørgeskemaundersøgelse suppleret med udvalgte interview, der tilsammen bekræfter et positivt udbytte af indsatsen

### 3. At skabe en god overgang og et godt samarbejde med den nye lokale FGU institution i vores dækningsområde

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2018 – 31/7 2019



Vi vil afholde individuelle samtaler med alle AVU, FVU og OBU lærere med henblik på at afklare mulighederne for den enkelte medarbejders fremtidige job enten på FGU eller på VUC Lyngby

Vi vil sikre, at de virksomhedsoverdragede medarbejdere knyttes til de nye FGU institutioner og sørge for, at de i overgangsperioden får mulighed for at bruge tid på udvikling af den nye uddannelse

**Målepunkt:** At der er planlagt og afholdt kultur møder mellem alle de involverede lærere og administrative medarbejdere fra henholdsvis Medieskolen, Ballerup Produktionskole og VUC Lyngby.

At der er afholdt dialog møder mellem VUC Lyngby og den nye uddannelsesinstitution

#### 4. Forøgelse af undervisningsprocent og en målrettet indsats mod frafald

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

Arbejdet med forebyggelse af kursisternes fravær fortsættes bl.a. via projektet, At Blive på Sporet.

**Målepunkt:**

- a. Undervisningsprocenten er hævet i forhold til sidste år målt via den landsdækkende målemetode/KPI.
- b. Der foreligger evaluering af fastholdelsesindsatsen

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

Det maksimale 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) var resultatet for 2017 1276 ÅK

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

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

# Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

## 1/8 2018 – 31/7 2019



### **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.

Kongens. Lyngby, september 2018

---

På bestyrelsens vegne

Formand Gregers Christensen

---

Rektor Anne G. Sørensen

---

Næstformand

Claus Nielsen