

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



VUC Lyngby har i hele kursusåret 2018/19 arbejdet med medborgerskab og demokratisk dannelse både lokalt med et udviklingsteam som inspirator og via deltagelse i et projekt om demokratisk dannelse finansieret af STUK/UVM. Den lokale indsats resulterede bl.a. i en hel temauge, hvor alle hold og kursister blev inspireret til aktiviteter som fx 'skattejagt' om demokrati af udviklingsteamet, der var initiativtagere til og planlæggere af temaugen. Der blev bl.a. afholdt foredrag, arbejdet med valgdeltagelse, valgets alder set i historisk perspektiv, frihedsrettigheder, religion og sociale medier herunder 'fake news'.

Midtvejsstatus over aktiviteter er blevet beskrevet af deltagerne således:

- *Strategimøde (med læringskonsulenterne) med fastsættelse af mål og afklaring af udfordringer for VUC Lyngbys deltagelse*
- **Kursus** i forandringsteori med henblik på input til senere udarbejdelse af faseplan for VUC Lyngbys arbejde med demokratisk dannelse og medborgerskab i kursusåret 18/19
- *Deltagelse i Ungdommens Folkemøde med kursister*
- **Workshop:** Kontroversielle emner i undervisningen
- *Møde med læringskonsulenterne: Udarbejdelse af faseplan*
- *Netværksmøde med repræsentanter fra andre tilknyttede skoler*
- *Kort oplæg på PR-møde med bl.a. præsentation af idékatalog til undervisning i kontroversielle emner*
- **Konference:** Arbejdet med demokrati og frihedsrettigheder på ungdomsuddannelserne
- *Medborgerskabsuge for kursister på VUC Lyngby*
- **Workshop:** Deep Democracy
- **Kursus:** Medborgerskabsdidaktik
- *Møde med læringskonsulenterne: Opsamling, evaluering, planer for kursusåret 19/20*

UVM projektet, der er finansieret via satspuljemidler, gav således mulighed for udviklingsforløb inden for mange aspekter af demokratisk dannelse. VUC Lyngby valgte at fokusere på at efteruddanne undervisere til at kunne undervise i kontroversielle emner samtidig med at holde fokus på demokratisk dannelse og kritisk tænkning hos kursisterne. I den forbindelse har der været en del emner, der vedrører kursister med anden etnicitet end dansk. Der blev således ikke udviklet et særligt tilbud til tosprogede, men de hold, hvis lærere deltog, var bl.a. undervisere på dansk som andetsprogsholdene.

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



Udviklingsforløbet forsætter i kursusåret 2019/20 og er derfor endnu ikke evalueret af kursisterne.

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

Der blev i kursusåret udarbejdet en politik/model for det fremtidige arbejde med digital dannelse, hvor målene for kursister og elevers digitale dannelse er:

- 1. Grundlæggende it færdigheder*
- 2. sociale medier*
- 3. Kommunikation*
- 4. Internettet som værktøj i undervisningen*

Politikken beskriver en model for arbejdet med digital dannelse på VUC Lyngby, hvor faglærerne introducerer vores studieadministrative system og vores intranet samt øvrige relevante programmer som fx i-bøger og Meebook for deres hold. Studieadministrationen introducerer vores e-learningkursister til diverse platforme, som de skal bruge i undervisning.

IT tilbyder workshop ved hver kursusstart i januar og august bl.a. om mulighed for at anvende officepakken gratis via VUC Lyngby.

Et lærerteam holder workshop for alle AVU hold, der har dansk, dansk som andetsprog og matematik. Holdenes faglærere deltager.

Et lærerteam tilbyder workshop om kommunikation og sociale medier. Der arbejdes fx med retningslinjer for videoklip og de grundlæggende almindelige it handlinger.

Da vi ikke længere har en pædagogisk IT konsulent, har vi arbejdet med dette uden.

Modellen for arbejdet med digital dannelse blev gennemarbejdet i et udviklingsteam og afprøvet på de deltagende lærernes hold, hvor der blev afholdt workshop for kursisterne.

Der var positive tilbagemeldinger fra kursisterne herunder feed back fra en kursist, der fremhævede gennemgang af konkrete handlinger som at downloade en tekst, og en skriveøvelse i klassen, hvor man fik mulighed for at bruge de ting, man lige havde lært. Konklusionen fra kursisten var 'en fin intro'.

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.

Indledningsvis har underviserne holdt møder med og er blevet inspireret af VUC Fyn, der har erfaring med FVU online undervisning. Vi har i 2018/19 færdigudviklet 2 nye online FVU tilrettelæggelser, nemlig trin 2 læsning og trin 3 læsning. Vi fortsætter i 2019/20 med at tilbyde 3 forløb, nemlig trin 2, trin 3, og trin 4.

I forløbene indgår anvendelse af et nyt online undervisningsprogram, Grammatip, og derudover anvendes programmet Minlæring.

Vi forventer, at FVU online fremover primært vil blive anvendt af medarbejdere på virksomheder, der ønsker kompetenceløft af koruddannede.

Forløbene vil også kunne anvendes til 'blended learning' i forskellige mix af fremmøde og online perioder.

Forløbene er blevet afprøvet som FVU elearning siden januar 2019.

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.

I fagtilbud 2019/20 indgår 3 nye fagpakker med AVU kombineret med HF-enkeltfag. Fagpakkerne hjælper kursisterne i overgangen mellem AVU og gymnasialt niveau, så de kommer hurtigt videre i deres uddannelsesforløb.

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



Den første pakke er målrettet EUX uddannelsen med dansk C, engelsk C, samfundsfag C og matematik på G, F, E eller D niveau. Hvis man har taget tre HF fag, der giver adgang til at søge EUX, har man mulighed for at springe Grundforløb 1 over på en Erhvervsskole.

Den anden pakke giver mulighed for at begynde på dansk eller dansk som andetsprog på HF og samtidig få et fagligt løft i engelsk på AVU fra basis niveau samt G til FE, ED eller D niveau. Efter det første halve år, kan kursisten fortsætte på Dansk A eller dansk som andetsprog B, engelsk på AVU eller HF.

Den tredje pakke giver kursister mulighed for at indhente kompetencer i matematik. De kan kombinere dansk A eller engelsk B med matematik på AVU F, E eller D niveau.

Pakkerne er meget fleksible og giver derfor unge et skub til at komme videre, selvom de ikke er fagligt parate i alle fag.

Pakkerne er godkendt som en del af fagtilbud 2019/20. De har været meget populære i indskrivningen, og vi afventer nu de faglige resultater.

Det største 'hit' er pakken, der hedder HF forkursus, hvor man kan kombinere fire HF fag med matematik på forskellige niveauer på AVU alt efter kursistens forkundskaber. Der er p.t. venteliste på denne pakke.

Aktiviteten på HF ligger p.t. over sidste års niveau med 110 årskursister, hvor vi i samme uge sidste år havde 98.

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.

Forecast for tilvækst på efteruddannelsesområdet målt i årskursister

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



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

VUC Lyngby har ansat en salgs- og udviklingschef, der har ansvar for VUC business Partner og for at udvikle samspillet mellem VUC Lyngby og de offentlige og private virksomheder.

Der er udviklet tre nye typer efteruddannelsesforløb, der kan tilbydes i samarbejde med CphBusiness. VUC Lyngby kan bidrage med elementer fra faget samarbejde og kommunikation på AVU niveau G eller faget kulturforståelse på gymnasialt niveau C, der indeholder elementer af samspil mellem individ og organisation samt fokus på egen rolle i gruppeprocesser.

Følgende forløb er beskrevet. Tilbuddene skal drøftes i et udviklingsmøde med de øvrige uddannelsespartnere og forventes afprøvet i dette kursusår.

1. Projektledelse i praksis

- Projektbeskrivelse og specifikation, projektets faser, processer og struktur ved etablering, udvikling og afslutning af projektet*
- Projektorganisering, strukturering, økonomisk vurdering og faseopdeling*
- Projektlederrollen og arbejde i projektgrupper*
- Projektstyring, opfølgning på resultater, økonomi, ressourceforbrug og dokumentation*

2. Kundeservice for frontmedarbejdere

- Konkrete redskaber til at skabe kundeoplevelse og salgsmomentet i mødet med gæsten/kunden*
- Features & benefits som salgsværktøj til bedre kundeoplevelse*
- Customer journey mapping*
- Opnå forståelse for værdikædeanalyse, værdibaseret slag, forhandlingsteknik og salg*
- Afdække udfordringer og finde løsninger i kunderelationen*
- At stille de rigtige spørgsmål til kunden*

3. Personligt og digitalt værtsskab

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



- *Værtsskabets seks grundsten, der udspiller sig på ter niveauer*
- *Personligt og digitalt værtsskab*
- *Hvordan skabes den bedste oplevelse i mødet med gæsten/kunden*
- *Den gode proces*
- *'Appreciative Inquiry' som værktøj til at skabe optimale relationer i en klagesituation*
- *Forskellige tilgange til mennesker og deres indbyrdes relationer*
- *Værktøjer til at skabe god dialog*
- *Transaktionsanalyse (for at opnå bedre forståelse af psykologien i klage håndtering)*

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

I kursusåret 2018/19 blev der efter grundigt forarbejde i en mindre arbejdsgruppe udviklet en særlig model for afholdelse af GRUS forløb med hele organisationen med elementer af social kapital, trivsel og kommunikation.

Samarbejdsudvalget fungerede som styregruppe for processen, og arbejdsmiljøudvalget drøftede og kvalificerede processen. GRUS konceptet blev rammen for samtalerne, der blev afholdt med sammensætning af medarbejdere på tværs af organisationen for at skabe en tryk dialog og styrke sammenhængskraft. Formålet var at fremme det gode samarbejde, understøtte et positivt arbejdsmiljø og via gruppesamtalen sikre, at flere kommer 'tættere på' og bliver hørt.

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



Formålet med denne 'alternative MTU' har været

- *At skabe fælles opmærksomhed på vores nye strategiske situation og fælles fremtid*
- *At tale sammen om, hvilke kompetencer vi skal udvikle på VUC Lyngby*
- *At tale om vores trivsel og samarbejde*
- *At øve kommunikationsmodellen med henblik på fremtidig praksis på VUC Lyngby*
- *At skabe et rum, hvor alle ansatte på tværs af funktioner kan tale sammen, og hvor ledelsen kan lytte og tale med mindre grupper*

Kompetencesekretariatet stillede ekspertise og dialogplader til rådighed og deltog i de første samtaler. Der deltog to ledere i alle samtalerne.

Forløbene blev evalueret via spørgeskema til alle, interview med TR - og efterfølgende drøftet på årets sidste møde i samarbejdsudvalget.

Spørgeskemaet vedlægges som bilag til denne rapport.

Der foreligger en kompetencestrategi, der vedlægges denne rapport som bilag.

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

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 kulturmøder mellem alle de involverede lærere og administrative medarbejdere fra henholdsvis Medieskolen, Ballerup Produktionsskole og VUC Lyngby.

At der er afholdt dialogmøder mellem VUC Lyngby og den nye uddannelsesinstitution

I efteråret 2018 blev der afholdt samtaler med alle AVU, FVU og OBU lærerne med henblik på at afklare deres interesse for eventuelt at søge om at blive overdraget til den nye FGU uddannelse. Samtalerne lagde fundamentet til en god proces, hvor alle fik en dybere forståelse af den nye FGU og kunne drøfte baggrunden for den ændrede lovgivning. Samtalerne blev fulgt op af dialogmøder med alle lærerne.

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



Der blev udarbejdet en tidslinje med overblik over de væsentligste begivenheder frem mod 1/1 2019.

De lærerne, der blev udpeget, fik mulighed for at fokusere på den nye fremtid på FGU via et særligt udviklingsteam i vores teamstruktur, der blev skabt til dette formål. Udviklingsteam om FGU blev oprettet pr. 1/1 2019.

Der var i hele processen en tæt kontakt og mange dialogmøder mellem ledelsen på VUC Lyngby, Medieskolen og Produktionsskolen.

Der blev efter udpegningen planlagt og afholdt flere kulturmøder og fællesmøder for lærerne og de øvrige medarbejdere herunder et kulturmøde i september måned og et opfølgende 2-dages seminar i november.

Bestyrelsen blev løbende orienteret om FGU processen.

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

a. Udvikling i undervisningsprocent

HF lærernes arbejdstid med elevsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid er forøget i perioden. I 2016 brugte lærerne 21,9 % af deres tid med dette formål. Det var i 2017 forøget til 23,1 %. På landsplan er indikatoren på dette område 24,4 % jf. STIL, Styrelsen for It og Læring.

Andelen af lærernes arbejdstid med andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål er også forøget. I 2016 var indikator nr. to 4,7 % for VUC Lyngby. Den er i 2017 steget til 5,5 %. Indikator 2 på landsplan for alle gymnasiale institutioner ligger på 6,3 %.

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



Samlet set er vores KPI altså steget fra 26,6 % i 2016 til 28,7 % i 2017. Gennemsnit på landsplan er 30,0 %.

Vores lokale beregninger for undervisningsprocenten viser, at AVU også er steget fra 25,1 % i 2016 til 28,9 % i 2017.

c. Fastholdelse:

Der arbejdes fortsat med forskningsprojektet, At blive på Sporet, der er finansieret af Velux Fonden. Projektets formål er at opnå større indsigt i de beslutningsprocesser, der fører til frafald blandt unge voksne samt at sikre implementering og forankring af bæredygtige strategier og metoder til fastholdelse. I projektet skabes teoretisk indsigt og praktisk erfaring i et samarbejde mellem forskere og uddannelsesinstitutioner om, hvordan man bedre kan forstå elevernes beslutninger om at holde op på uddannelsen eller 'blive på sporet'.

I foråret 2019 har vores deltager i projektet deltaget i interview med en af de deltagende forskere fra DPU, der samtidig også talte med de involverede kursister. Vi har endnu ikke modtaget resultaterne af dette møde.

I slutningen af oktober er vores deltager inviteret til at give en præsentation på en konference. Vi forventer ved den lejlighed, at forskerne giver en status på det samlede projekt.

Hele projektet afsluttes med en konference ultimo november.

Der har i 2018/19 været igangsat flere indsatser på VUC Lyngby for at øge gennemførelsen på de forskellige uddannelser. Nedenstående tiltag ligger altså ud over de almindelige fraværssamtaler, hvor kursisterne selv henvender sig i vejledningen f.eks. i forbindelse med de administrative varslinger.

Løbende:

Der er afholdt såvel gruppesamtaler som individuelle samtaler med kursister med særlige udfordringer i tæt samarbejde med de pågældende lærere. Samtalerne har taget afsæt i erfaringer fra Velux projektet med at etablere tilhørsforhold og skabe målorientering. Samtidig har to af vejlederne opkvalificeret sig i narrativ konflikthåndtering, hvilket har haft en positiv effekt ved konflikter på holdene.

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

Resultatlønskontrakt for rektor på VUC Lyngby

1/8 2018 – 31/7 2019



Kursisterne har desuden i endnu højere grad kunne komme i kontakt med vejledningen via SMS, ligesom Facebook er brugt som kanal for vejledning i forbindelse med SSO og lukning af beviser.

Ved semesterets start eller afslutning:

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

Derudover har vejlederne deltaget på introetur med den nye HF2 klasse for hurtigt at etablere en relation til kursisterne og ligeledes blive opmærksomme på sårbare kursister.

Økonomiske ramme og frist for kontraktindberetning og udmøntning:

	Vægtede årskursister			
	2015	2016	2017	2018
HF2	130	123	118	100
HFE	670	641	591	527
GSK	33	24	26	21
AVU	260	294	324	403
FVU	93	121	183	240
OBU	36	33	35	29
	1.223	1.234	1.276	1.319

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 (2018) haft en aktivitet på 830 ÅK

Efter vægtning af HF enkeltfag (1,5), FVU (3), AVU (1,5) og OBU (3) tillagt øvrige er resultatet for 2018: 1319 vægtede årskursister.

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