

HF & VUC Nordsjælland

Resultatmål for

Rektor Ruth Kirkegaard

for perioden 1. august 2017 – 31. juli 2018

1. Grundlag og rammer

Undervisningsministeriet har bemyndiget bestyrelserne ved voksenuddannelsescentre til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere. Kontrakten bygger på de gældende retningslinjer, rammer og vilkår for anvendelse af resultatløns ved voksenuddannelsescentre, som de fremgår af "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere, samt retningslinjer herfor" af 27. juni 2013.

2. Formål med resultatlønskontrakten

Formålet med kontrakten er at fungere som styringsredskab for bestyrelsen og at understøtte dialogen mellem bestyrelsen og institutionens ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger.

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at skabe synlighed og gennemsækelighed i HF & VUC Nordsjællands mål og resultater.

3. Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for HF & VUC Nordsjælland ved formand Bolette Christensen, næstformand Lisbeth Harsvik og rektor Ruth Kirkegaard. Både basis- og ekstrarammen benyttes. Kontrakten gælder for perioden 1. august 2017 til 31. juli 2018.

4. Resultatmål

Basisrammen:

Nye eller flere opgaver på HF & VUC? (25%)

I takt med at politiske kræfter via den ny forberedende grunduddannelse (FGU) presser aktiviteten fremadrettet på HF & VUC Nordsjælland, ønsker vi derfor at vurdere muligheden for at løse nye eller flere opgaver på enten AVU, HF, VUC Erhverv eller indenfor den nye Forberedende Grunduddannelse (FGU)

Mål: HF & VUC Nordsjælland skal undersøge mulighederne for at løse nye eller flere opgaver.

Indikator 1: Der er ved udgangen af skoleåret 2017-2018 udviklet en handlingsplan, som skal sikre, at HF & VUC får afdækket, hvor der kan være nye eller flere opgaver indenfor AVU- og HF-uddannelserne.

Vi indgik i Oktober 2017 samarbejde med konsulentbureauet **OPERATE**, som igennem workshops, dialog med arbejdsgrupper, ledelse og bestyrelse har udarbejdet en strategi for og med HF & VUC Nordsjælland.

Formålet var at få udarbejdet en strategi for fremtiden for HF & VUC Nordsjælland, præcis i den periode hvor vi også vidste, at de nye FGU skoler efter al sandsynlighed ville blive vedtaget via lov i maj 2018 og også vidste, at de ville forandre vores aktivitet fremadrettet på HF & VUC Nordsjælland. Vi ønskede at signalere, at både ledelse og bestyrelse i denne periode gik på 3 ben, nemlig en strategisk satsning på fremtiden på HF & VUC, en "håndtering" af den kommende FGU samt fokus på vores kommende byggeprojekt.

Vi ønskede en konkret og handlingsrettet strategi, som skulle udarbejdes efter mest mulig inddragelse af medarbejdere, ledelse og bestyrelse – men som også skulle være færdiggjort ultimo feb. 2018, så vi kunne starte implementeringen.

Tidsplanen blev udarbejdet og overholdt med aflevering feb. 2017, **se bilag 1**.

Strategiplanen, **bilag 2**, blev udarbejdet og vedtaget af bestyrelsen på bestyrelsesmødet d. 5. feb. 2018.



Strategiplanen blev navngivet: Klar til fremtidens uddannelser og fokuserede på 3 greb, som vi i fremtiden skal benytte os mere af på HF & VUC Nordsjælland:

- Mere Ud
- Nye Tilbud
- Høj Faglighed

Disse greb dækker over flere strategiske sammenhænge, men samlet set skal vi gøre en større indsats for at komme ud med vores tilbud og vores undervisning og gøre os ekstra synlige i en tid med højkonjunktur og en større overdragelse af aktivitet til FGU, samtidig med at vi skal udvikle nye tilbud til kendte og potentielle nye kunder – alt sammen med den samme høje faglighed, som vi er kendt for.

Indikator 2: HF & VUC Nordsjælland har igangsat 2 nye tilbud.

Vi har i år indgået kontrakter med 3 nye samarbejdspartnere (kunder):

1. SOSU, Hillerød: Fastholdelse af SOSU elever i deres uddannelsesforløb via FVU Dansk fra HF & VUC Nordsjælland.

Der er igangsat et nyt samarbejde med SOPU på Milnersvej om undervisning i FVU og OBU for GF1 og GF2 elever (elever på grundforløbene). Forløbet er et led i at fastholde SOPU eleverne i deres uddannelsesforløb ved at støtte dem i basale skrive- og læsefærdigheder både før og undervejs i deres uddannelsesforløb. Det er lykkedes at placere undervisningen i SOPU's skemaer mandage og tirsdage fra kl. 13.10 således, at vi sikrer aktiv deltagelse og stort fremmøde til den frivillige undervisning. Undervisningen i FVU brancherettes SOPU, og der inddrages materiale og tekster fra elevernes hverdag fra det sundhedsfaglige område. Undervisningen begyndte med et hold FVU i september 2017, fulgt op af et OBU hold fra januar 2018, som kort efter blev dubleret pga. stor interesse for tilbuddet.

2. ELITEMILJØ, Herlev: Opkvalificering af medarbejdere for at sikre fastholdelse via FVU Dansk fra HF & VUC Nordsjælland.

Der er desuden oprettet et hold i "rengøringsdansk" – et brancherettet FVU forløb for virksomheden Elitemiljø med 8 lektioner om ugen. Holdet er et FVU start hold. Elitemiljø er et landsdækkende rengøringsfirma, som har deres sjællandsafdeling beliggende i Herlev. Firmaet har vundet rengøringen i en nordsjællandsk kommune, og det er en del af deres kontrakt, at medarbejderne taler dansk. Undervisningen er tilrettelagt med undervisning 2 gange om ugen i arbejdstiden, og der inddrages en rengøringsapp i undervisningen, som medarbejderne skal bruge i deres daglige arbejde.

3. JOBS PARTNER, Hillerød: Hurtigere integration på arbejdsmarkedet via dansk, engelsk og matematik på HF & VUC Nordsjælland.

I samarbejde med Jobs Partner, som er anden aktør, der arbejder med integration af flygtninge og indvandrere, har vi oprettet et helårsforløb (fra jan. 2018 - december 2018), hvor primært unge mellem 18-25 år dygtiggør sig på dansk, engelsk og matematik.

Konceptet er nyt, idet at Jobs Partner er en ny og privat aktør på markedet, som tilbyder kommunerne i Danmark, at få etniske unge og voksne hurtigere ud på arbejdsmarkedet / eller i uddannelse, end de mere traditionelle sprogskoler i Danmark kan mestre. Vi samarbejder med Jobs Partner, og opretter enten særligt Job Partner klasser, eller sikrer deres indgang på vores ordinære hold. Vi samarbejder med Job Partners om screening forud for kursusstart, om mentorstøtte til kursister samt om vejledningsindsatsen, så de etniske unge og voksne kommer videre i uddannelses eller jobs.

Vi mødte ca. 120 unge til de vejledningssamtaler, der lå forud for kursusstart. De er alle vejledt ind på forløbet med udgangspunkt i, at deres indgangsniveau er lidt lavere end normalt. Vi forventer afsluttet Dansk Prøve 2 for at begynde på AVU, men fælles for alle de kursister, der er begyndt på tilrettelæggelsen er, at de ikke har afsluttet DP2 men, at de alle er meget motiveret for uddannelse, og de har alle været i gang med en eller anden form for skolegang, før de kom til Danmark. Alle de tilmeldte kursister har været i Danmark mellem 2 og 4 år.

Kursisterne går i en "Jobs Partner - klasse", som vi har oprettet til dem. De begyndte 30 kursister og 29 holder stadig ved - og har 28 lektioner og ugen. Herudover støtter Jobs Partner kursisterne ved hver eftermiddag at tilbyde it-/lektiehjælp, og de har også en mentor tilknyttet klassen, som i samarbejde med vores lærere følger kursisters fremmøde og motivation. Hen over sommerperioden, hvor der ikke er undervisning, skal kursisterne i praktik formidlet gennem Jobs partner. I december skal kursisterne afslutte med prøver på G-niveau i dansk, engelsk og matematik, som hermed åbner døre til ungdomsuddannelserne.

Forslag til målopfyldelse: 100 %

Håndtering af lov om FGU, Forberedende Grunduddannelse (25%)

Efter politisk aftale om FGU er indgået d. 13/10 2017 vedtages den endelig lov om FGU i det kommende kursus-år. Opstart af FGU skal ske d. 1/8 2019.

Mål: HF & VUC Nordsjælland vil indgå i et konstruktivt og seriøst samarbejde med de kommende FGU institutioner i deres implementeringsproces. Samtidig vil vi sikre den bedst mulige proces og overgang for medarbejdere, der skal virksomhedsoverdrages, samt sikre den bedst mulige proces for den andel af vores medarbejdere, der fortsat skal arbejde på HF & VUC Nordsjælland.

Indikator 1: HF & VUC gør nødvendige tiltag for at sikre, at medarbejdere også ønsker at fastholde deres job på HF & VUC Nordsjælland i den kommende tid med de omtalte forandringer.

I den kommende forandringsproces og tider med store og mange usikkerhedspunkter for medarbejderne har vi holdt fokus på:

1. Højt informationsniveau
2. Mulighed for afholdelse af flere SU møder, flere formelle/uformelle samtaler med tillidsmænd
3. Mulighed for tæt dialog med nærmeste leder, også via MUS

Sikre højt informationsniveau:

Da det blev klart, at FGU loven ville blive politisk vedtaget, ændrede vi strategi fra at være i opposition til FGU – til at acceptere FGU og sikre en bedst mulig fremtidig overdragelse til FGU og bedst mulig fremtidig samarbejde med de kommende FGU institutioner.

Men det har skabt og skaber stor utryghed og usikkerhed i hele organisation og det har (også) præget indeværende skoleår. Vi har forsøgt at sikre mest mulig info i organisationen via:

Løbende opdatering på INTRA om alle nyheder om FGU

Ruth har været rundt på alle afdelinger til "fyraftensmøde" med mødepligt for at sikre ensartet og klar information til alle medarbejdere

Vi har oprettet en FAQ om FGU til brug for alle.

FAQ OM FGU

Hvor mange medarbejdere skal virksomheds-overdrages?

Tror I at det kommer til at passe med medarbejdere der ønsker FGU og så det antal der skal overdrages?

Hvornår ved man om man skal virksomhedsoverdrages?

Har man som medarbejder indflydelse på, om man skal med over på FGU?

Skal nogen af vores afdelinger lukke / eller ikke have AVU mere?

Kan loven ske at blive anderledes?

Har HF & VUC Nordsjælland stadig berettigelse efter 1/8 2019?

Hvad med 10. klasse?

Hvad med byggeriet i Helsingør?

Nye Trepartsaftale – giver det muligheder?

Mulighed for afholdelse af flere SU møder

VI har drøftet det med næstformand i SU , men ikke fundet behov pt. Derimod har ledelsen (særligt Dea) haft ekstra meget kontakt og dialog med Tillidsmand på AVU gennem året. Tillidsmand på AVU har både kunne bidrage med nyttig viden fra Uddannelsesforbundet, vi har kunne drøfte medarbejdernes reaktioner og sammen aftale behovet for kommunikation.

Mulighed for tæt dialog med nærmeste leder, også via MUS

I SU kunne vi erfare via Medarbejdertrivselsundersøgelsen i efteråret, at vores MUS samtaler ikke har scoret højt i forhold til trivsel hos medarbejderne.

I en tid med større utryghed er MUS samtalen jo en af de måder, man kan få en dialog om dette, og derfor var det ekstra vigtigt at forsøge at løfte tilfredsheden med de samtaler.

I samarbejde med SU har vi derfor udarbejdet et helt nyt koncept, som ikke er så fastlagt som det forrige, og som giver mulighed for både at tage udgangspunkt i medarbejderens situation og i organisationen her og nu. Det gamle MUS-koncept bestod af 38 faste spørgsmål, som krævede stor forberedelse af den ansatte, og som betød, at samtalen ofte blev en ”noget mekanisk gennemgang” af måske relevante spørgsmål. Udbyttet var relativt lille set, også set i lyset af den store mængde arbejdstid, som både medarbejdere og ledere brugte på MUS.

For at få inspiration til en nyudvikling inviterede vi konsulent Pia Sletbjerg Skov fra ”Center for Kompetenceudvikling” til at komme med et oplæg for det samlede SU udvalg om trends, muligheder og tendenser indenfor MUS samtaler. Det var vældig nyttigt.

SU har nu udviklet et nyt koncept, som er en samtaleguide, og samtalen kan begynde og slutte hvor som helst, og den kan vægtes forskelligt alt efter medarbejders og leders behov. Lederne

har alle holdt flere eller mange samtaler med det nye koncept, og det virker allerede klart mere tilfredsstillende og giver også nogle mere individuelle og gode samtaler. Målet er selvfølgelig set i lyset af efterårets MTU, at også medarbejderne vil give udtryk for en større tilfredshed. Vi har aftalt i SU, at vi evaluerer det nyt MUS koncept om 1 år. Se nyt MUS koncept i **bilag 4**.



Indikator 2: HF & VUC udarbejder en strategi på to ben, der dels sikrer bedst mulig motivation for medarbejdere på vej til FGU, dels sikrer størst mulig motivation hos blivende medarbejdere. Strategien indeholder både et kortsigtet perspektiv på tiden indtil FGU træder i kraft, og et langsigtet perspektiv på HF & VUC Nordsjælland efter FGU.

I forhold til den nye strategiplan, har det været vigtigt, at medarbejderne dels sikres (A) størst mulig motivation for at overgå til FGU – men bestemt også, at vi sikrer (B) størst mulig motivation hos blivende medarbejdere på VUC.

A) Sikre størst mulig motivation for FGU, det har vi gjort således:

- Vi har fået plads i Ministeriets Følgegruppe om Lov om FGU (Ruth har deltaget), sådan at vi har fået mest mulig information og kunne vise medarbejderne, at ledelsen interesserer sig.
- Ledelsen har deltaget i alle møder afholdt af enten VUC Foreningen eller Uddannelsesforbundet om FGU (de sidste, ofte sammen med tillidsmand).
- Vi har fået plads i VUC foreningens uddannelsesudvalg (Ruth har deltaget), der har haft både AVU og FGU som omdrejningspunkt i år.
- HF og VUC Nordsjællands ledelse har taget initiativ til – og planlagt uformelle møder med de 4 ledere af de 4 Nordsjællandske produktionsskoler. Vi har pt. været på rundvisning og besøg på Gribsskov Produktionsskole, Halsnæs Produktionsskole samt vi er på vej til Skibby (Frederikssund Produktionsskole) i Juni 2018.
- Vi har opfordret vores AVU medarbejdere til at indgå i arbejdet med det nye læreplansarbejde i FGU.

Alt sammen handlet det om, at ledelsen synliggør i handlinger - og går forrest som rollemodeller - i forhold til at motivere medarbejderne i forhold til FGU.

B) Størst mulig motivation hos blivende medarbejdere på HF & VUC

Indenfor de 3 greb/overskrifter peger Strategiplanen på 3 konkrete initiativer, som vi bør tage fat på:

- Nyt HF 2
- Fleksible kompetenceløft
- Partnerskaber

Vi er i fuld gang med at omsætte strategiplanen til konkrete handlinger og er igået i gang med at implementere store dele af planen. Det er vigtigt for os at vise medarbejderne, at vi handler hurtigt, for at sikre et attraktivt HF & VUC Nordsjælland fremover, både for kursister og medarbejdere.

De konkrete handlinger ses i de 3 sammensatte initiativer, **se bilag 4.**

ANSVARLIG: TRINE, RUTH (ROBERT V. BESLUTNINGER)	UDDYBNING AF INDSATS	HVEM GØR HVAD ? FORÅR 2018	RESULTAT 2018	RESULTAT 2019
INITIATIV 1 NYT HF 2	Identificering af kerne og identitet af HF2 Eleverne ? (ekstern undersøgelse)	Ruth/Trine undersøger og igangsætter (HF lærere med)		
	Beslutning af hvem er vores primære målgruppe (alder, identitet, behov)?	Trine/Robert/Ledelsen	Samlet resultat for alle indsats	Samlet resultat for alle indsats
	Kortlægning af sammenhængen mellem Studiemiljø og fastholdelse og Studiemiljø og tiltrækning til os.	Trine	Hillerød: 4 klasser Helsingør: 3 klasser	Hillerød: 5 klasser Helsingør: 3 klasser
	En "skarp profil" fastlægges på HF2	Trine/Robert/Ledelsen		
	Studiemiljø undersøges af lærere, ledelse og evt. via økonomisk investering	Trine/Robert/Ruth		
	Vurdere om fagpakker skal redefineres?	Trine/Robert/Ruth		
Branding fastlægges ? OGSÅ om HF som Brand skal udvikles fra vores HF & VUC NS?	Ruth (hjælp fra Trine)			

ANSVARLIG: DEA, LISBETH, METTE OG RUTH (TRINE VED HF E)	UDDYBNING AF INDSATS	HVEM GØR HVAD ? FORÅR 2018	RESULTAT 2018	RESULTAT 2019
INITIATIV 2 FLEKSIBELT KOMPETENC AVU OG HF E	Identificering af kerne og identitet af HFE kursisterne ? (ekstern undersøgelse)	Ruth undersøger og igangsætter		
	Beslutning af hvem er vores primære målgruppe (alder, identitet, behov) på HFE	Trine/Ruth	Samlet resultat for alle indsats	Samlet resultat for alle indsats
	Identificering af kerne og identitet på kommende AVU kursister >25 år ?	Ruth undersøger og igangsætter	HF E: Status quo på 3 afsnit AVU over 25 år: Uændret	HF E: Stigning på 10% AVU over 25 år: Uændret
	Web-shop igangsættes for HF E og evt. AVU ?	Dea/Mette		
	Fleksibilitet i vejledning v/tilmelding (Ring mig op - funktion indlægges) / tilmelding over telefon/andre ?	Dea/Ruth		
	AVU: Ny dag/afterlæse, komprimerede forløb, sprintforløb, løbende optag AVU, E learning AVU, Netbaseret	Dea og Lisbeth		
HF E: Sprintforløb, løbende optag	Trine			
Ny hjemmeside, hurtig adgang, booking adgang til info bliver nemmere/fleksibel	Ruth/Robert/Brian + IT firma			

ANSVARLIG: LISBETH OG RUTH, JANNI, BRIAN	UDDYBNING AF INDSATS	HVEM GØR HVAD ? FORÅR 2018	RESULTAT 2018	RESULTAT 2019
INITIATIV 3 PARTNER-SKABER AVU, FVU, OSU	Kortlægning af konkrete interesseer og udvælgelse af hvilken målgruppe, vi vil starte indsats op overfor og med hvilke produkter (forslag Sundhedssektor)	Lisbeth, Janni og Ruth		
	Beslutning af målgruppen, produktet. Planlægning af "How To", herunder branding, PR kampagne planlægges, materiale laves (foldere, m.m.)	Lisbeth, Janni, Ruth, Brian	Samlet resultat for alle indsats	Samlet resultat for alle indsats
	Ansættelse af fremlærere til opgaven	Lisbeth og Dea (ansættelse)	Vi har fået aftale med 4 aftagere (kommuner)	Vi har nu 2 målgrupper, aftaler med 5-6 kommuner
	En EVENTdag for målgruppen arrangeres i forår 2016, heraf bruges mulighed for at afslutte interessenter	Lisbeth, Janni og Ruth	Vi underviser i de 4 kommuner med flere produkter	Vi underviser i de 5-6 kommuner med flere produkter
	Evt. Netværk etableres på baggrund af Event-dag	Lisbeth, Janni		
Politisk branding og story-telling planlægges og etableres: "Vi videreuddanner fx Sundhedspersonalet i hele Nordsjælland..."	Ruth, Brian			
Optimering af PR arbejdet på denne 1. målgruppe. Projektet kopieres til andre målgrupper - fx rengøring eller ?	Lisbeth, Janni, Ruth			

Vi er pt. gået i gang med at implementere (dvs. fra Februar til Juni 2018)

- Undersøgelse af identitet af kursistgrupperne på HF 2, HF E og AVU (initiativ 1+2) via stor kvantitativ og kvalitativ undersøgelse hos CompanYoung
- Udvikling af ny Web-site (inkl. Nyt grafisk design) via Companyoung (initiativ 2)
- Udvikling af ny markedsføring (brandingfilm, 2 reklamefilm, 7 små Facebookfilm via Kristian Selch Larsen (initiativ 2)
- Webshop implementeres (nemmere adgang og køb af vores uddannelse via Website (initativ 2)
- Erhvervsnetværk forsøges pt etableret (initiativ 3)
- Brancherettet dansk forsøges sammensat i attraktive brancerettede pakker (initiativ 3)

Forslag til målopfyldelse: 100 %

Byggeproces i Helsingør (25%)

Bestyrelsen har i 2017 vedtaget af udskifte et dyrt lejemål på Gurrevej 90 med et kommende nybyggeri på Kongevejens Skole i Helsingør. Byggeriet skal efter tidsplanen igangsættes i august 2019.

Mål: HF & VUC Nordsjælland skal sikre sig, at arbejdet skrider planmæssigt og håndterer eventuelle uforudsete hændelser.

Indikator 1: Hvis bestyrelsen d. 13/9 vedtager at gå videre med byggeprocessen skal der i skoleåret 2017-2018 sammen med Helsingør kommune udfærdiges en hensigtserklæring om grundkøb med alle relevante forudsætninger.

HF & VUC skal desuden vælge bygherrerådgiver og vil gennemføre en udbudsrunde blandt 3 bygherrerådgivere. Endelig skal arbejdet med rammesætning af byggeriet igangsættes.

HF & VUC og Helsingør kommune har i december underskrevet en fælles hensigtserklæring om grundkøb med alle relevante forudsætninger. Hensigtserklæringen er udarbejdet efter en lang række møder med Helsingør Kommunes Planafdeling, og er i sin endelige form 15 sider lang, rimelig kompliceret og endelig udarbejdet af Kammeradvokaten for Helsingør Kommune, hvortil HF & VUC Nordsjælland har fået juridisk bistand fra August Jørgensen, Advokater, Hillerød.

Hensigtserklæringen er underskrevet af Borgmester Benedikte Kiær og Bestyrelsesformand Bolette Christensen ved årsskiftet 2017/2018.

Hensigtserklæringen er vedlagt i **bilag 5**.

Efterfølgende har der været afholdt møder om projektets fremdrift med Helsingør Kommune og deres planfolk og kommunaldirektør ad flere omgange.

Samtidig har HF & VUC Nordsjælland først via Advokat XXX og siden Advokat Kasper Sylow Hansen /Molt Wengel afholdt Bygherrerådgiverudbud. Vi modtog 5 bud, og holdt personlige præsentationsmøder med de 5 forskellige bydere. Arkitekt- og ingeniørvirksomheden SWECO vandt udbudet. SWECO har siden december 2017 deltaget i byggemøder med Molt Wengel og Helsingør Kommune. SWECO har januar 2018 udarbejdet en foreløbig tidsplan for projektet, **bilag 6**.

Desværre blev vores byggeprojekt ramt af en ufrivillig pause fra Feb. 2018 indtil ultimo maj 2018, da HF & VUC Nordsjælland modtog bekendtgørelse om "Værnsregler" og information om investeringsloftet. Det betød, at straks indstillede byggeplanlægningen, og indsendte en ansøgning, **bilag 7**, til Undervisningsministeriet om at kunne fortsætte, trods Værnsregler og

indenfor Investeringsloftet. Ansøgningen fulgte vi op med et personligt møde i Undervisningsministeriet d. 1. marts 2018.

Den 31. maj 2018 har vi nu fået mundtlig godkendelse fra Undervisningsministeriet (STUK) til at videreføre vores byggeri.

Således er vores møder nu genoptaget med Sweco og Molt Wengel, ligeså er kommunikationen med Helsingør Kommune. Seneste status/fakta-ark i byggesagen er bibragt bestyrelsen i juni måned, for at give en status, **bilag 8**.

Ultimo juni udarbejder HF & VUC Nordsjælland med hjælp fra Molt Wengel et statusnotat til Helsingør Kommune, som på dette tidspunkt efterspørger det videre forløb. Notatet belyser det kommende tidsforløb og opstarten af byggeprocessen i august 2018, og er vedlagt i **bilag 9**.

Forslag til målopfyldelse: 100 %

Effektiv institutions-drift (25%)

Mål: HF & VUC Nordsjælland arbejder via økonomiske nøgletal med stabilisering af driften samt effektivitet på uddannelserne.

Indikator 1: Skolen sikrer, at lærerressourcer pr. kursist (lærer/kursist ratio holdes på samme eller lavere niveau end sidste skoleår). På HF området betyder det højest brug af 8,53 årsværk pr 100 årskursister, på AVU/FVU/OBU området betyder det højest brug af 9,54 årsværk pr 100 årskursister.

I kursusåret 2017/18 brugte vi på HF 9,40 årsværk pr. 100 årskursister, hvorfor kravet ikke er opfyldt.

I kursusåret 2017/18 brugte vi på AVU/FVU/OBU 9,42 årsværk pr. 100 årskursister hvorfor kravet er opfyldt.

Indikator 2: Overskudsgraden i det forgangne regnskabsår er større end 1 % og mindre end 6 %.

Overskudsgraden i det forgangne regnskabsår var 5,06%, hvorfor kravet er opfyldt.

Indikator 3: Lønomsætningerne målt i procent af omsætningen er i det forgangne regnskabsår mindre end 72,79 %.

Lønomsætningerne målt i procent af omsætningen i det forgangne regnskabsår var 70,69%, hvorfor kravet er opfyldt.

Indikator 4: Omkostningen pr. 100 årselever er mindre end tkr. 8.937.

Omkostningerne pr. 100 årselever i det forgangne regnskabsår var tkr. 8.720, hvorfor kravet er opfyldt.

Forslag til målopfyldelse: 87,50 %

Ekstra-rammen:

Lærernes arbejdstid (20%)

HF & VUC Nordsjælland prioriterer, at lærerne bruger mest mulig tid sammen med elever og kursister.

Indikator 1: Skolen sikrer sig, at KPI 1 (lærernes anvendelse af tid med eleverne) ligger på HF på mindst 19,18 % og for AVU på mindst 28,47 % (niveaueet for 2016-2017).

I skoleåret 2107-2018 er KPI 1 på HF opgjort til 18,63% hvorfor kravet ikke er opfyldt.

I skoleåret 2107-2018 er KPI 1 på AVU opgjort til 24,32% hvorfor kravet ikke er opfyldt.

Forslag til målopfyldelse: 50,00 %

Fastholdelse (50%)

På HF & VUC vurderer vi, at studiemiljøet betyder meget for fastholdelsen af vores kursister. Studiemiljøet opstår ikke "af sig selv", som på mange gymnasier med tilstedeværelsen af 600-700 ressourcestærke elever. På HF & VUC skal skolens ledelse og medarbejdere definere OG løbende igangsætte og vedligeholde studiemiljøet i samarbejde med skolens elever.

Mål: HF & VUC Nordsjælland skaber et ungdoms-studiemiljø omkring vores HF klasser. Skolen iværksætter også studiemiljø til AVU og HF E, som dog har andre behov, når det handler om studiemiljø.

Indikator 1: Skolen sikrer, at der bliver skabt 2-3 studiemiljø-aktiviteter, der ikke baserer sig på alkohol, i løbet af skoleåret (fx filmaftener og andet).

I skoleåret 2107-2018 har følgende eksplicit planlagt studiemiljøskabende aktiviteter fundet sted. Bestræbelsen har været at sikre ca. 1 aktivitet pr måned, hvilket som en gennemsnitsbetragtning er lykkedes. Aktiviteterne er båret af især en dedikeret lærer, som har fået ressourcer til opgaven.

19. September: Filmaften

07. November: Halloween "uhygge"

29. November: Juleklip og julefilmhyggeaften

02. Februar: Valentines arrangement

22. Februar: Fastelavns arrangement

20. Marts: Oscaraften

17. Maj: Open Air film og pizza-aften

Til listen kan tilføjes, at der på begge afdelinger i løbet af året har været afholdt fællessamlinger med eksternt besøg (Jesper Theilgaard, Janus Nabil + Geeti Amiri, Hardeep Dhanjal, TUBA) Ligesom der har været afholdt studiestartsløb (Hillerød), sidste og første skoledag er blevet markeret ved div. Arrangementer på begge afdelinger med fokus på fællesskab og hygge.

Nedenfor opslag fra Open Air Filmaften.



Indikator 2: Skolen afholder som noget nyt Exit-samtaler med 15 af de elever, der frafalder uddannelsen for hermed at blive klogere på frafaldsårsager.

Uddannelsesvejlederne har i løbet af foråret interviewet 18 kursister, der er stoppet på enten AVU, HF E eller HF2 uden forudgående kontakt med en vejleder. Vores formodning var, at her måske var en viden om frafald, som vi ikke er bekendt med i forvejen. Antallet af informanter er begrænset, så vi er klar over, at undersøgelsens resultater ikke er absolut retvisende, men resultaterne kan give en fornemmelse for, hvor vi skal forbedre vores indsats i forhold til at få fat i evt. frafaldstruede kursister, hvor vejledernes indsats kan gøre en forskel.

Lidt om resultaterne:

- Der er stoppet flest fra AVU (af de adspurgte).
- De har gået her 2-3 måneder eller mere.
- De havde højt fravær eller personlige problemer (Andet).
- Der nævnes 18 forskellige grunde ift. om noget kunne have gjort en forskel.
- 15 kursister siger, at de gerne vil begynde igen på et senere tidspunkt. Det skal nok ses i forlængelse af, at mange stoppede pga. personlige problemer.
- Alle 18 vil godt anbefale HF & VUC Nordsjælland til andre.

Det er et spinkelt grundlag at konkludere på, men det er tankevækkende, at mange af de adspurgte stopper af personlige grunde efter 2-3 måneder eller mere uden, at uddannelsesvejlederne har været indover. Det skal der ændres på i skoleåret 18-19 ved systematisk gennemgang af alle hold med fokus på fravær og et opråb til lærerne om at have blik for kursister med personlige udfordringer.

Indikator 3: Skolen undersøger om andre uddannelsesinstitutioner har erfaringer med effektive fastholdelsestiltag, HF & VUC Nordsjælland ikke allerede har afprøvet.

På HF & VUC Nordsjælland har vi en gennemførelsespolitik, som stort set er identisk med andre ungdomsuddannelser. Vores frafald har de seneste år ligget nogenlunde på samme høje niveau - desværre. Vi ligner de andre VUC'er samt erhvervsskolerne på dette punkt. Og adskiller os fra de 3 årige gymnasiale uddannelser, hvor fraværet qua bl.a. målgruppen er langt lavere.

I det forgangne år, har følgende nye tiltag haft vores opmærksomhed:

- A. VUC Roskilde har ansat en socialrådgiver
- B. ES Nord har afprøvet en "gratis frokostordning"
- C. KBH Syd har iværksat en helhedsplan incl. "Nyt værdigrundlag og helhedstænkning" for at sikre pædagogisk og strukturelt fokus på gennemførelse.

Ad A)

Vores kollegaer i Roskilde har endnu ikke fået dokumenteret effekten af en nyansat socialrådgiver, men det er ledelsens klare fornemmelse, at det har rykket, og gjort en afgørende forskel for en særlig gruppe af kursister, for hvem ressourcerne til at overskue egen livssituation og socialsystem i den forbindelse, er mangelfulde.

I vores organisation vil vi følge erfaringerne tæt og vi har i organiseringen af vores vejledning fokus på netop disse kompetencer og har fx lige fastansat en vejleder med tidligere ansættelse i et jobcenter. Vi har en mentor og en SU medarbejder, som samlet set kan bidrage med noget af det samme.

Ad B)

ES Nord har forsøgt sig med en frokostordning på en af deres EUD grundforløb. Det har vist sig at have en positiv effekt på såvel sammenhold og fastholdelse.

På HF & VUC Nordsjælland har vi et tilsvarende gratis tilbud om morgenmad for alle kursister. Det er svært at isolere effekten af dette tiltag, men det kunne være interessant at forsøge med en årgang på det toårige HF fx på Helsingøraftdelingen, hvor man kunne forsøge sig med en "gratis frokostordning" enten mandag eller fredag, som er de dage med højest fravær. Det skulle i så fald være en af klassens lærere, som spiste og var tilstede sammen med klassen i frokostpausen, så man sikrede sig det sociale udbytte og ikke bare en madordning, hvor folk hentede maden og så spiste "alle andre steder".

Ad C)

På KBH Syd er det lykkedes af nedbringe frafaldet på især den 2 årige HF og samtidig skabe vækst i aktiviteten.

På 3 år er HE vokset med 300 STÅ og man er gået fra 5 til 11 klasser. I hver klasse gennemfører **23 elever i snit - mod 17 inden** strategien blev sat i værk.

Der er 4 centrale elementer i skolens arbejde:

1. Mindset

Alle arbejder ud fra det mindset, at skolen har plads til alle der har lyst til at gå der, og at en elev som falder fra er et udtryk for, at organisationen har fejlet. På denne baggrund arbejder alle med at lave en skole, hvor man bidrager til åbenhed og forskellighed, hvor arbejdet med medborgerskab er i fokus, og hvor det handler om at opnå drømme.

2. Løbende optag:

Fra skolestart medio august til og med uge 41 optages der i særlige opstartsklasser, som har et særligt opstarts skema for perioden, og hvor der er afsat lærerteam, der hver dag står klar til at modtage nye elever. Der er knyttet en ressourceperson til hver klasse, som hjælper dem som har svært ved at møde mm. Sidste skoleår optag man 3 hele klasser i perioden. De har klaret sig lige så godt som dem, der startede lige efter sommeren.

3. Opstart:

Alle undervises i det samme indhold i opstartsperioden. 8 lærere har udviklet et pædagogisk opstarts-koncept, som alle er forpligtet til at følge i 1 uge i alle lektioner. Det handler om, at alle lærer sig selv at kende og finder ud af, hvordan lærer man at lære. Lærerne underviser simpelthen i pædagogisk teori. Fagene optræder slet ikke. Alle elever har et klasesite til selvevaluering.

4. Klar til HF - 12 ugers forløb for de som falder fra, og skal samles op

Klar til HF er et forløb for dem, der skal lære at gå i skole igen. Man undervises i 5 fag (dansk, engelsk, matematik, engelsk og et kreativt fag) 23 timer om ugen, tilrettelagt som fagelementer, dvs. uden eksamen, men med en nøje undervisningsbeskrivelse.

På HF & VUC Nordsjælland vil vi i gruppen af ledelse og pædagogiske konsulenter kigge nærmere på, hvordan en lignende model tilpasset vores målgruppe og organisation kunne implementeres helt eller delvis i det kommende skoleår. "Klar til HF" tanken tillige med løbende optag, hænger godt sammen med vores egen strategi. Der ligger et stort potentiale i at få nedbragt eget frafald indenfor egne organisation. Vi kan i den grad genkende billedet af udfordringerne og løsningerne.

Forslag til målopfyldelse: 100 %

HF-IN (30%)

Nyt HF tilbud til unge med særlige behov

HF-IN er HF & VUC Nordsjællands helt nye tiltag i skoleåret 2017-2018 i forhold til at kunne fastholde elever med diagnoser indenfor autisme-spektret i uddannelsesforløb.

I august 2017 startede 18 elever i en HF-IN klasse, som er et delvist EU finansieret projekt.

Mål: Skolen sikrer, at HF-IN s første år forløber optimalt for elever, mentorer og undervisere. Skolen sikrer eksternt synlighed omkring klassen af hensyn til at sikre aktiviteten fremover.

Indikator 1: Skolens ledelse sikrer eksternt kommunikation om klassen, samtidig med at ledelsen benytter skoleåret til at sikre økonomien i et andet spor, sådan at man forbereder en opstart af 2 HF IN klasser i skoleåret 2018-2019.

Der har i perioden fra august 2017 til januar 2018 været afholdt 3 informationsmøder på vores matrikel samt deltagelse i en lang række uddannelsesaftener, hvor mindst en HF-IN medarbejder har være repræsenteret og fortalt om uddannelsen og uddelt messemerchandise med HF-IN logo på til interesserede.

Endvidere har HF-IN haft eksternt kommunikation via artikler og annoncer i forskellige aviser og alle kursister projektmedarbejdere har fået en HF-IN hættetrøje.

INFOMØDER om HF-IN for unge og deres netværk

- 7/2-2017: ca. 60 fremmødte
- 28/11-2017: ca. 90 fremmødte
- 23/1-2018: ca. 80 fremmødte

INFOMØDER om HF-IN for UU-vejledere og kommunale beskæftigelsesvejledere

- 31/8-2017: ca. 40 fremmødte

UDDANNELSESAFTENER

- 23/10-2017 HF-IN stand til UU-Sjælsøs uddannelsesaften på Marie Kruse Skole
- 24/10-2017 HF-IN stand til UU-Sjælsøs uddannelsesaften på Birkerød Gymnasium
- 25/10-2017 HF-IN stand til UU-Sjælsøs uddannelsesaften på Rungsted Gymnasium
- 7/12-2017 HF-IN stand til UU Øresunds uddannelsesaften på Kulturværftet
- 16/1-2018 HF-IN stand til UU Vests uddannelsesaften på Egedal Gymnasium

- 17/1-2018 HF-IN stand til UU Vests uddannelsesaften på KNord Frederikssund

INDIVIDUELLE SAMTALER OG RUNDVISNING

- Afholdelse af ca. 40 individuelle samtaler og rundvisninger på skolen med unge og deres netværk

PR og MARKETING

- 12/8-2017 artikel i Frederiksborg Amtsavis
- 6/11-2017 fremsendelse af invitation til infomøder til UU-centre og kommuner
- 6/11-2017 Bestilling og indkøb af messedug og messemerchandise med logo
- 14/11-2017 annonce om HF-IN i 6 x lokalaviser
- 21/11-2017 annonce om HF-IN i 6 x lokalaviser
- 13/2-2018 Oprettelse af "møde tre kursister" historier og billeder på VUCNS' hjemmeside
- 27/2-2018 Hættetrøjer med HF-IN og VUCNS tryk til HF-IN kursister og projektmedarbejdere
- 28/2-2018 annonce om HF-IN i Metro Ekspres særlige uddannelsestillæg

Med hensyn til at sikre økonomien i et andet spor, har HF & VUC Nordsjælland ultimo april 2018 fremsendt en ansøgning Novo Nordisk Fonds social støtte. Denne fonds formål er, at tildelte midler herfra, *skal bidrage til at forbedre livskvalitet og livsmuligheder for udsatte børn og unge i Danmark, generel kompetenceudvikling, fokus på jobparathed samt andre relevante indsatser.*

HF & VUC Nordsjælland har desværre fået afslag på ansøgningen og har i stedet undersøgt muligheden for at finansiere mentoromkostningerne med SPS-midler.

Vi forventer at kunne finansiere mentordelen på det ekstra spor med SPS-midler og har iværksat procedurer for at sikre administrationen heraf.

Ligeledes er det blevet besluttet at iværksætte følgende tiltage for at sikre driften af HF-IN på lang sigt i lyset af de erfaringer, vi har nu:

1. Fremadrettet vil der være en mentor pr. klasse - mod to i den nuværende EU finansierede model. Mentorordning vil således kunne finansieres af SPS-midler, som søges pr. elev på baggrund af diagnoser. Forventet 80 timer årligt pr elev.
2. Den mentor som vi på ovenstående baggrund mangler for at kunne realisere det nye spor pr. august 2018 ansættes af HF & VUC Nordsjælland, hvilket betyder, at vi kan have en mere effektiv ressourceudnyttelse såvel som en lavere omkostning rent lønmæssigt, da mentorer vi pt. Køber fra Sputnik (samarbejdspartner) er dyrere.
3. Klassekvotient sættes op fra 18 til 20 elever
4. I HF-IN styregrupperegi er den økonomiske forankring blevet drøftet blandt interessenterne. Her udviste kommunerne velvillighed i forhold til evt. på sigt at være aktiv medfinansierende.

Uagtet at vi endnu ikke har fået svar på vores fondsansøgning må det på denne baggrund af ovenstående konkluderes, at indikator 1 er fuldt opfyldt.

Indikator 2: Ved slutningen af skoleåret 2017-2018 har maksimalt 4 kursister på HF-IN afbrudt uddannelsen.

Allerede den 4. september 2017, altså knap en måned efter skolestart, valgte en kursist at afbryde uddannelsen. Da tidspunktet var så relativt kort efter opstart, vurderede vi, at det var sandsynligt at kunne udfylde "hullet" med en af de kursister, der tidligere havde fået et afslag på en plads i klassen. Den nye dreng i klassen havde opstart kort tid efter, - men det viste sig, at være for svært for den pågældende at komme ind i en allerede etableret klasse. Derfor valgte den pågældende kursist at stoppe primo november 2017.

Siden har der ikke været flere der har afbrudt uddannelsen, hvilket betyder, at der sidder 17 kursister på holdet ud af 18 mulige pladser.

Derfor er indikator 2 fuldt opfyldt.

Forslag til målopfyldelse: 100 %