

HF & VUC Nordsjælland
Resultatmål
for
Rektor Ruth Kirkegaard
for perioden 1. august 2015 – 31. juli 2016
med afrapportering

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 resultatløn 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 2015 til 31. juli 2016.

4. Resultatmål

Basisrammen:

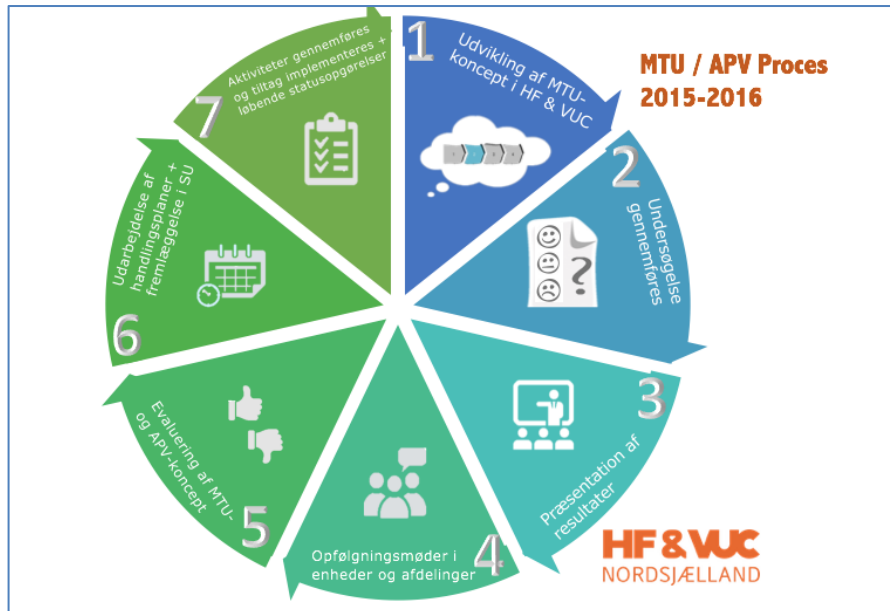
1. Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) i hele organisationen

Mål: Der gennemføres en medarbejdertilfredsundersøgelse i efteråret 2015 med efterfølgende opfølgning i skoleåret 2015-2016. Efter ønske fra medarbejderne afsluttes MTU-samarbejdet med ENNOVA og ESB Netværket. I stedet gennemføres MTU i et nyt koncept, hvori medarbejderne via samarbejdsudvalget inddrages i hele forløbet fra planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse til opfølgningen på undersøgelsen. Eksterne konsulenter indhentes i forhold til den konkrete tilrettelæggelse og afvikling af undersøgelsen. Efter ønske fra medarbejderne gennemføres en synlig og hurtig opfølgning på baggrund af resultaterne i undersøgelsen.

Indikator 1: Der er ved udgangen af skoleåret gennemført en MTU i organisationen, samt gennemført en opfølgningsproces afdelingsvis med fokus på de fysiske forhold og uddannelsesvis med fokus på tilfredshed og trivsel i arbejdet. Handlingsplaner er udarbejdet og igangsat i forhold til den gældende tidsplan.

Medarbejderundersøgelsen blev gennemført som et elektronisk spørgeskema i perioden 2. - 11. oktober 2015. Det nye koncept blev udarbejdet i et samarbejde mellem en arbejdsgruppe under Samarbejdsudvalget (SU) og Rambøll. Resultaterne af undersøgelsen blev præsenteret af konsulenter fra Rambøll den 27. november 2015 ved et fælles medarbejdermøde i Hillerød. Efterfølgende var der samme dag opfølgningsmøder i enheder og afdelinger. Opfølgningsmøderne blev ligeledes faciliteret af konsulenter fra Rambøll. I løbet af januar 2016 drøftede de forskellige enheder og afdelinger de konkrete handlingsplaner, som opfølgningsmøderne lagde op til. Handlingsplanerne er igangsat inden for den fastsatte tidsramme. Proces fra opstart til handlingsplan er beskrevet i **bilag 1**.

Processen er visualiseret grafisk nedenfor af en af vores medarbejdere:

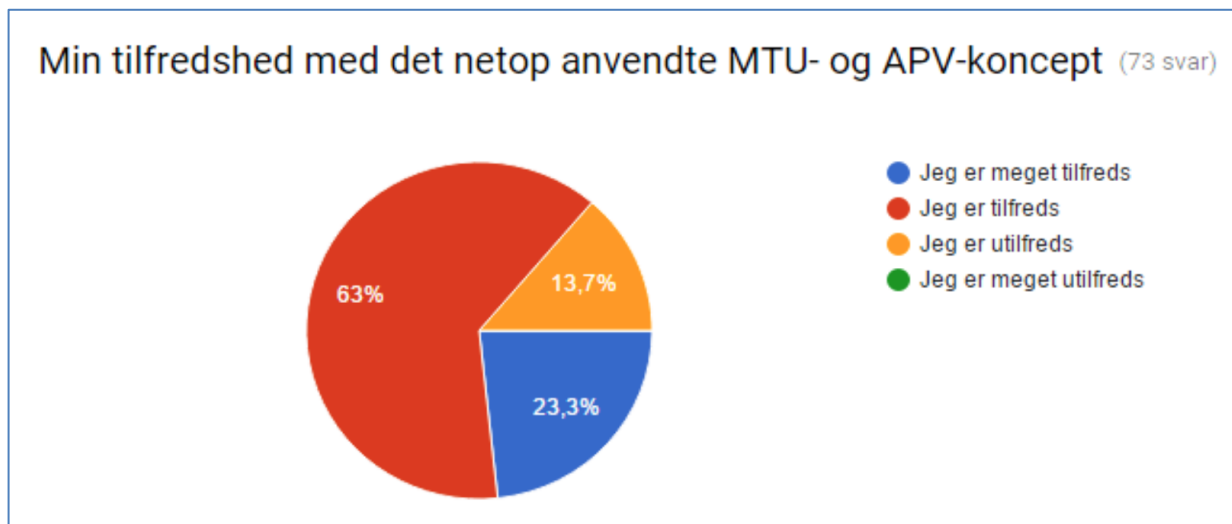


Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2: Medarbejderne oplever tilfredshed med det nye MTU-koncept, som HF & VUC Nordsjælland selv har udviklet via Samarbejdsudvalget (SU) og et eksternt konsulentfirma. Ydermere oplever medarbejderne, at opfølgningen er sket hurtig eller rimelig hurtigt. I en anonym spørgeundersøgelse foretaget i foråret 2016 er over 50 % af medarbejderne overvejende "tilfredse"

eller "meget tilfredse" med MTU-konceptet 2015, når svarkategorierne består af "meget utilfreds", "utilfreds", "tilfreds" og "meget tilfreds".

I januar 2016 lavede vi en intern spørgeskemaundersøgelse om tilfredsheden med MTU-forløbet i efteråret. Undersøgelsen viser følgende resultater:

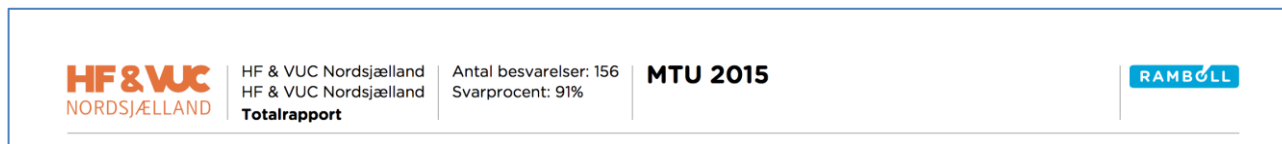


86% af medarbejderne er enten "meget tilfredse" eller "tilfredse" med det nye koncept. Dermed er målet opnået om, at mindst 50 % af medarbejderne skulle vurdere, at de var enten "meget tilfredse" eller "tilfredse" med det nye koncept.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 3: Svarprocenten i MTU 2015 er højere end 80 %.

Svarprocenten ved MTU, oktober 2015 var 91%, se nedenfor.



Dermed er målet nået om en højere svarprocent end de 80%.

Opfyldelsesgrad: 100 %

II. IT-Platforme i organisationen i forhold til kursister og medarbejdere

Mål: At HF & VUC Nordsjælland i skoleåret 2015-2016 bliver afklaret med, hvilke IT platforme der skal anvendes i organisationen.

Indikator 1: En arbejdsgruppe er nedsat til at vurdere mulighederne i LUDUS WEB i forhold til vores behov i organisationen.

En arbejdsgruppe blev nedsat i efteråret 2015 til at foretage en undersøgelse af LUDUS WEB samt vores IT system Fronter. I arbejdsgruppen var både ledere, undervisere, vejledere og IT konsulenter repræsenteret. Arbejdsgruppen bestod af:

Robert Mc Cluskey (leder), Lisbeth Meede (leder), Mette Orm (leder), Thomas Larsen (økonomichef), Henrik Götterup-Tang (underviser, vejleder og IT- konsulent), Jakob Karim (underviser og IT- konsulent) og Magdalena (underviser, AVU-inspektør).

Opfyldningsgrad 100 %

Indikator 2: Der er gennemført en klarlægning af, hvordan eller hvorvidt vi fortsat skal anvende FRONTER som læringsplatform, og hvordan vi fremadrettet kan bruge den nyudviklede LUDUS WEB som en kommunikations- og administrationsplatform.

På baggrund af interviews med lærere og administrativt personale, samt undersøgelse af relevante IT-systemer udarbejdede gruppen dels et notat vedrørende anvendelsen af Ludus i forhold til en læringsplatform, dels en overordnet kravspecifikation til en fremtidig læringsplatform. (se bilag 2)

Opfyldningsgrad: 100 %

Indikator 3: IT-Styregruppen har lavet et oplæg til teamledelsen om anbefalinger til de anvendte IT-platforme. Teamledelsen har besluttet sig for og sørget for gennem dialog med IT-Styregruppen at få udarbejdet en implementeringsplan.

På baggrund af arbejdet i efteråret 2015 anbefalede arbejdsgruppen i oktober IT-styregruppen, at der blev foretaget yderligere undersøgelser af to konkrete mulige platforme. I februar afleverede arbejdsgruppen projektbeskrivelse og endelig anbefaling: implementering af ny læringsplatform OG nyt intranet. (se bilag 3). IT-styregruppen og teamledelsen besluttede på dette grundlag at igangsætte et større implementeringsprojekt med følgende formål:

- Anskaffe og implementere nyt learning management system [læringsplatform] og intranet
- Undervise alle ansatte, der skal anvende systemet
- Sikre overgang fra - og udfasning af - Fronter (LMS)
- Etablere intern og ekstern support – overdrage til drift

Dette projekt er nu i gang.

Nyt Intranet (Wizdom) implementeres for alle medarbejdere, august 2016,

Ny Læringsplatform (Wizdom) implementeres i faser januar – august 2017.

Opfyldelsesgrad: 100%

III. Kommunikationsveje på HF & VUC Nordsjælland

Mål: At vi får udviklet den elektroniske interne kommunikation i organisationen mellem medarbejdere i organisationen og mellem medarbejdere og ledelse, sådan at medarbejdere føler sig godt informeret via de interne kommunikationskanaler. Samtidig ønsker vi at skabe en velfungerende elektronisk platform, som gør det muligt for medarbejdere og ledelse nemt at finde eller genfinde relevant information eller dokumenter.

Overordnet er målet, at medarbejderne føler sig oplyst om, hvad der sker i organisationen og kan finde/genfinde relevante dokumenter. En velfungerende intern elektronisk kommunikation er essentiel for sammenhængskraften i en organisation, der befinder sig på 4 forskellige fysiske adresser.

Indikator 1: Der er udarbejdet en intern kommunikationsplan i organisationen, hvor der specifikt er taget stilling til, om de to nuværende elektroniske platforme (Netavisen og Personalesiden) skal bevares samt videreudvikles *eller* erstattes af helt nye tiltag. Medarbejdernes ønsker til den interne elektroniske kommunikation er inddraget enten via arbejdsgrupper eller spørgeskemaundersøgelser. Skolens relevante medarbejdere inden for kommunikation og IT har været inddraget naturligt i arbejdet, ligesom et eksternt konsulentfirma har været inddraget i processen.

Der er taget stilling til, at Netavisen og Personalesiden udskiftes med systemet Wizdom, og at overgangen sker i efterårsemestret 2016. Denne beslutning er truffet af teamledelsen og IT-styregruppen på baggrund af undersøgelsen beskrevet ovenfor, afrapportering basisramme II. Skolens relevante medarbejdere inden for kommunikation og IT har været inddraget i beslutningsprocessen.

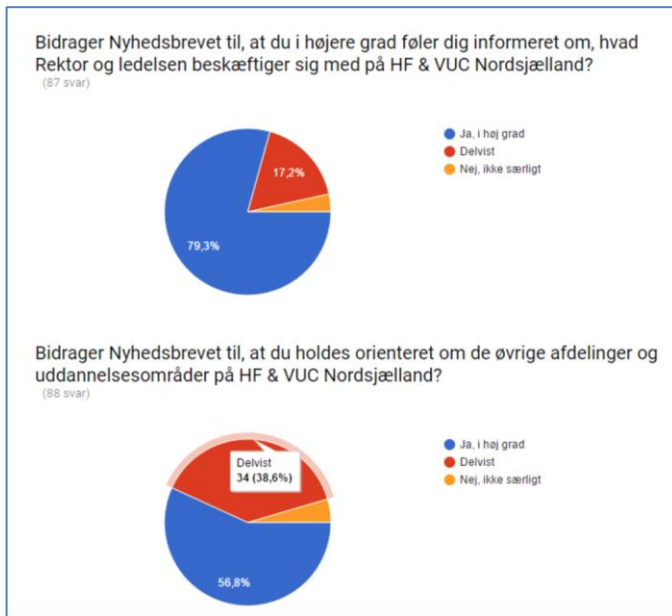
Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2: Der er udarbejdet et månedligt nyhedsbrev fra rektor, som et forsøg i skoleåret 2015/2016, på at øge den interne information fra ledelsen til medarbejderne.

For at øge informationsniveauet på skolen fra ledelse til medarbejdere, har rektor i dette skoleår udgivet et månedsnyt med nyt fra den samlede ledelsesgruppe. Nyhedsbrevene er udgivet månedligt og har haft en omfang af ca. 7-10 sider pr gang. Eksempler på nyhedsbreve er vedlagt som **bilag 4 og bilag 5**. (Nyhedsbrev fra februar og april måned).

Opfyldelsesgrad: 100 %

I marts måned evaluerede vi, om Nyhedsbrevet har bidraget til at højne informationsniveauet blandt medarbejderne. Resultatet ses nedenfor. I øverste diagram kan aflæses, at 79,3 % har svaret "Ja – i høj grad", mens 17,2% har svaret "Delvist" til, at Nyhedsbrevet har bidraget til, at de føler sig informeret om, hvad Rektor og Ledelsen beskæftiger sig med.



IV. HF & VUC Nordsjællands synlighed i forhold til omgivelserne

Mål: For at sikre potentielle målgruppers kendskab til HF & VUC Nordsjællands mangfoldige tilbud, bruges institutionernes bygninger og matrikler optimalt i arbejdet med at øge kendskabet til skolen og gøre os synlige i lokalmiljøet. Under dette punkt fokuseres udelukkende på de to bygninger, som vi ejer.

Indikator 1: På Milnersvej 40 er mulighederne for bruge bygningen som reklamesøjle afdækket. Det er drøftet i Ejerforeningen "Milnersvej 40", hvorvidt der kan opnås enighed om at opsætte permanente eller udskiftelige reklameskilte, og i givet fald er produktion og opsætning igangsat.

Desuden er der sikret en tydelig skiltning ved de to hovedindgange og indenfor i bygningen, som også huser Social- og Sundhedsuddannelserne.

På Milnersvej 40 er der opsat ny og tydelig skiltning både ude og inde (**Se bilag 6**). Skiltningen er udført i samarbejde med SØPU uddannelsen, som vi deler huset med. Den udendørsskiltning er udført af Brovang Skilte & Design. Vi har lagt vægt på at bruge husets store facader ud mod en trafikeret vej (Milnersvej), som en "reklamesøjle", dog under hensyn til husets arkitektur. De største og mest i øjenfaldende skilte er opsat på gavlen er monteret med LED lys, så der er lys bag vores navn og logo i aften- og nat timer.

Inde i huset har Modulex leveret info-søjler, som står ved hovedindgangen ud mod Milnersvej og to andre centrale steder. Infosøjlerne guider til udvalgte steder i huset bl.a. til de to receptioner – både hos HF & VUC Nordsjælland og SØPU - og til vores vejledning. På søjler og vægge er der opsat markeringer med funktioner og lokalenumre, så disse er synlige også på afstand (**se bilag 7**).

Opfyldelsesgrad: 100 %.

Indikator 2: Der er i forhold til bygningen i Frederiksværk indhentet tilbud på at få pudset det røde murstenshus og få opsat en permanent eller udskiftelig reklamesøjle på husmuren med skolens tilbud. I det omfang, at tilbuddet på den opgave fremstår økonomisk rimelig og uden komplikationer, er arbejdet igangsat.

Der er indhentet tilbud på pudsning af murstenshuset i Frederiksværk, tilbuddet er accepteret, og arbejdet er gennemført. Huset fremstår nu pudset i en lys gul farve. Der er opsat udskiftelige skilte og en reklamesøjle i nyt design på alle sider af huset, i vinduer og i forhaven. Skiltene er udført i samme design og stil, som huset på Milnersvej i Hillerød, og arbejdet er også udført af Brovang Skilte og design. Arbejdet er afsluttet. Se "før og efter billeder" på **bilag 8**.

Opfyldelsesgrad: 100 %.

V. Helsingørsafdelingen

Mål: Vi skal afklare, hvor vores afdeling i Helsingør skal have til huse efter sommeren 2017, hvor lejekontrakten udløber på vores nuværende placering Montebello, Gurvevej 90. Samtidig er det et mål at få afdækket og styrket vores kursistgrundlag på HF i Helsingør. Endelig er det et mål at styrke fællesskabet og sammenhængskraften på afdelingen, sådan at afdelingen fremstår attraktiv både for kursist og for medarbejder.

Indikator 1: Lejemålet på Gurvevej 90 skal enten forlænges eller forlades efter sommeren 2017. I det kommende skoleår findes den endelige løsning, som besluttet af bestyrelsen efter et grundigt analysearbejde af demografi, forventninger om kursistgrundlag samt økonomiske beregninger i forhold til potentielle muligheder.

Der har været foretaget et større analysearbejde i skoleåret 2015-2016 i forhold til lejemålet på Gurvevej 90, som er et uopsigeligt lejemål frem til sommeren 2017, derefter kan lejemålet gensidigt opsiges.

Vi har holdt møder med nuværende udlejer af Gurvevej 90, AP Pension for at vurdere muligheder for at ombygge Gurvevej 90 til et attraktivt uddannelseshus. En konklusion på det, at det ikke er muligt at ombygge Gurvevej 90 til et uddannelsessted, som opfylder vores ønsker.

Samtidig har vores Økonomichef Thomas Larsen i samarbejde med Sadolin Albæk fremlagt for bestyrelsen, på bestyrelsesmøde d. 30. Nov. 2015 forskellige analysescenarier, der fastslår, at en fremtidig leje af Gurvevej 90, eller et fremtidigt eget byggeri, udgør meget sammenlignelige årlige driftsudgifter både på kort og langt sigt, men selvfølgelig en forskellig investeringsrisiko. **(se bilag 9)**

Samtidig fremlagde Økonomichef Thomas Larsen på samme bestyrelsesmøde oversigt over den kommende demografiudvikling, samt vores kursist-grundlags prognoser. Den samlede præsentation med økonomiske beregninger, befolkningsgrundlag og prognoser fra bestyrelsesmødet d. 30. november ses i **bilag 10**.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2: Kursistgrundlaget på HF2 var været vigende i sommeren 2015, derfor opstilles og implementeres en handlingsplan over tiltag til at øge optaget på HF.

Med afsæt i et arbejds møde i september med HF-lærerne i på Helsingør-afdelingen, og en videre bearbejdning i ledelsen er der blevet udarbejdet en særlig Helsingørplan med følgende primære indsatsområder

Projekt 1: Projektklasser som særlig Helsingørprofil

Dette arbejde sigter mod at anvende erfaringer fra nuværende projektklasse (2.X) til at integrere projektarbejdsformen og konkrete anvendelsesorienterede projekter i de to årlige hf-klasser. Der er nedsat en projektgruppe, og en af skolens pædagogiske konsulenter og lærere (Niels Holm) har påtaget sig projektledelsen: Der foreligger nu en dels en beskrivelse af formål og mål ("Principper for flerfaglige projekter med fokus på transformativ læring og motivation"), samt en plan for den konkrete implementering. (Bilag 11).

Projekt 2: Styrket brobygning

På HF i Helsingør udvidede vi i efteråret vores brobygningstilbud, således at vi åbnede dørene for dobbelt så mange som tidligere år (dette skete på baggrund af dialogmøde med hele UU Øresund afdelingen i juni måned). I alt lavede vi dermed aftale om 36 elever i brobygning (mod 18 elever året før). Inspektorer og lærere lykkedes med at etablere et forløb, som de besøgende elever udtrykte stor tilfredshed med.

I februar besøgte vi 10. Klasses-skolen på Rasmus Knudsensvej, hvor vi dels deltog i morgensamlingen og derefter fortalte om vores HF-tilbud, samt uddelte foldere og merchandise.

Vi har i det kommende skoleår optaget 22 elever direkte fra 10.klasseskolen. Til sammenligning optog vi i årgangen, der startede sommeren 2016, kun 11 kursister direkte fra 10.klasseskolen.

Projekt 3: Lærerne skal tage lederskabet i klassen og medansvar for kursisternes sociale miljø.

Det sociale element er et fast element i det introforløb, som lærerne hvert år afholder med klasserne.

Herudover har der i år for 1.årsklasserne været afholdt særlige ture med overnatning i NF (naturvidenskabelig faggruppe). Projekt 1 ovenfor (projektklasser) vil også medføre øget fokus på det sociale element i de kommende 1.årsklasser.

I 2.årsklasserne har vi benyttet os af faget idræt til at sætte særlig fokus på netop de sociale relationer, og der har således været afholdt vandring til Kullen Sverige, træ-klatrung på Havreholm og skøjteekskursion i Sverige, mv. Herudover har der været ekskursioner med fokus på teamøvelser (bla. på Christianshavn) De sociale aspekter af disse arrangementer har været koordineret med klassernes øvrige lærere. De gode erfaringerne herfra betyder, at vi fortsætter med denne model næste skoleår. Ved årets introfest deltog i øvrigt lærere fra hver klasse.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 3: Der arbejdes med fælles mål og pædagogiske indsatsområder for både HF og AVU på **Helsingør-afdelingen**, således at disse kan bidrage til styrkelse og fastholdelse af kursisterne, samt styrke tilhørsholdet og sammenholdet blandt medarbejderne. Der er afholdt et antal afdelingsmøder (husmøder) med ovenstående fokus.

Fastholdelse af kursister på HF, Helsingør:

I forhold til styrkelse og fastholdelse af kursisterne, se afrapportering af indikator 2 ovenfor (projekt 3).

Fastholdelsesprocenten (antal kursister der gik i en klasse ved første tælledag, og som fortsat er indskrevet hos os ved udgangen af første år, eller er overgået til anden uddannelse) for 1.årsklasserne i Helsingør er i skoleåret 2015/16: 80%.

For 2. årsklasserne er tallet for samme periode: 95% (den væsentligste del af frafaldet sker altid på første år).

Fastholdelse af kursister på AVU, Helsingør:

I forhold til styrkelse og fastholdelse af kursister på AVU er der afholdt 8 lokale AVU-møder. Her er der lavet procedurer i forhold til at styrke indsatserne i forbindelse med fastholdelse af kursisterne. Vi har besluttet at afholde en konference med samarbejdspartnere såvel UU-Øresund som jobcenteret samt de mentorer, der er tilknyttet de unge. Denne konference finder sted kort efter kursusstart, hvor en kursistgennemgang og en videre handleplan for de enkelte kursister laves i samarbejde.

Derudover har der på de lokale AVU-møder været afsat tid til at fortælle om makkerskabsordningen, samt hvilke refleksioner og ændringer der blev foretaget undervejs. Ud fra denne fælles refleksion blev der lavet et koncept for introdagen i August 2016, og derudover er det bestemt at der laves fælles morgenmøder for AVU kursister, hvor omdrejningspunktet er dagligdagen, samt at kunne få kursisterne i tale om deres ønsker for studiemiljøet.

Tilhørsforhold og sammenhold blandt medarbejderne, Helsingør:

I januar 2016 blev der afholdt et husmøde i Helsingør, hvor en arbejdsgruppe forinden havde udarbejdet et forslag til et såkaldt tryghedspapir. Dette havde til formål at få nedskrevet gældende procedurer i forhold til de situationer, der kunne skabe utryghed blandt medarbejdere. Kort fortalt hvordan man skal handle i forskellige situationer. På husmødet blev der arbejdet med arbejdsgruppens forslag, som efterfølgende blev bearbejdet. Formålet med dette arbejde var også, at der blandt medarbejdere var en fælles indsats og en fælles forståelse for de efterfølgende handlinger. Samtidig har arbejdet til formål, at man sammen kan finde løsninger på de daglige udfordringer for kursisterne og ligeledes få skabt en kultur, hvor man kan søge hjælp og råd hos hinanden.

Efterfølgende er vores tryghedspapir blevet brugt af kommunens rusmiddelcenter i forhold til at kunne inspirere andre uddannelsesinstitutioner i Helsingør Kommune.

I løbet af foråret har der været afholdt en studietur og en workshop i forbindelse med etablering af et Visions- og Rum program for den kommende nye bygning i Helsingør. Her blev medarbejdernes ønsker for en kommende skole tilgodeset. Størstedelen af medarbejderne fra Helsingør deltog og netop arbejdet med ønsker for deres arbejdsplads gav gode diskussioner blandt medarbejderne og samtidig fælles oplevelser. Dette har givet et godt input til fællesskabet og den naturlige snak i hverdagen er om Helsingør afdelingens fremtid. Dette har styrket tilhørsforholdet og sammenholdet.

Opfyldelsesgrad: 100 %

VI. Økonomi (effektiv institutionsdrift)

HF & VUC Nordsjælland arbejder med en stabilisering af driften og følger udviklingen bl.a. via en række nøgletal. I indeværende kursus-år er der fokus på, at effektiviteten på uddannelserne skal fastholdes.

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

Overskudsgraden i indeværende regnskabsår 1.1.15-31.12.15 har været 4 %.

Indikator 2: Lønomkostningerne målt i procent af omsætningen er i det forgangne regnskabsår mindre end 73 %.

Lønomkostninger som en del af omsætningen udgør 71,16 % i regnskabsåret 1.1.15-31.12.15

Indikator 3: Omkostningen pr. 100 årselever er mindre end tkr. 9.600.

Omkostningen pr 100 årselever i regnskabsåret 1.1.15-31.12.15 udgør 9.474 tkr.

Alle tre økonomi-indikatorer kan aflæses i **Bilag 12 A, B og C.**

Opfyldelsesgrad: 100 %

Ekstrarammen:

I. Fastholdelse

Mål: Vi ønsker fortsat at fastholde kursisterne i deres uddannelsesforløb, sådan at kursisterne gennemfører deres planlagte uddannelsesmål på HF & VUC Nordsjælland. Vi har fokus på flere nye tiltag i skoleåret 2015-2016:

Etablering af E- Vejledning som en Chat-funktion

Vi ønsker fortsat at udvide vores eksterne kontaktflade, så vores interessenter oplever en tilgængelighed, som matcher de øgede behov for information uafhængig af tid og sted – når behovet opstår. Det kan fastholde kursisterne, at de oplever en større og nemmere tilgængelighed til deres skole. I dag kan man kontakte vores vejledere inden for daglig åbningstid: pr. telefon, mail eller ved personligt fremmøde. Vi ønsker i skoleåret 2015-2016 at udvide med muligheden for e-vejledning på tidspunkter, hvor man ikke af andre kanaler kan komme i kontakt med en vejleder, eller hvor kursister eller potentielle kursister har spørgsmål, man kan klare med et enkelt skriftligt svar her og nu. Samtidig åbner det mulighed for, at kursister med ordblindhed/skrivevanskeligheder kan bruge mere virtuelle og audiovisuelle kommunikationsveje. E-vejledningen skal på sigt være en "enhedsvejledning" dvs. den skal på sigt dække hele organisationen på tværs af uddannelser og geografi.

Indikator 1:

Der er senest pr. 01. aug. 2016 etableret en aktiv E-vejledningsfunktion via www.vucns.dk. Vejledergruppen har været inddraget i arbejdet med at etablere E-vejledningsfunktionen.

I foråret 2016 fik vi etableret vores nye Chatfunktion på vores hjemmeside, som betyder, at potentielle kursister hurtigt kan få svar på vejledningsspørgsmål. Chatfunktionen "gik i luften" d. 14.02.16. Vejledergruppen er blevet inddraget løbende i arbejdet med at etablere funktionen, ligesom ideen til Chatfunktionen er opstået i gruppen af vejledere. Chatfunktionen blev oprindeligt præsenteret og diskuteret på en fælles vejlederdag d. 25.03.15 på Pharmakon, en dag som vejlederne Carsten Nielsen og Henrik Götterup-Tang var ansvarlige for.

Alle vejledere er nu introduceret til at kunne betjene den indkøbte chatfunktion gennem en fælles workshop for alle vejledere i organisationen, afholdt d. 09.12.15.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2:

I foråret 2016 er e-vejledningen blevet evalueret af vejlederne i forhold til typer af spørgsmål og anvendelsesgraden. Vejlederne skal have været i kontakt med mindst 40 kursister via chatten.

Vores helhedsvejleder André Bendix Matthiessen, der har chatten som en særlig del af sit ansvarsområde, afleverede sine første erfaringer med chatten i funktion på HF-vejledermøde d. 12. 03.16. Som det fremgår af Bilag 11 er erfaringerne helt overordnet, at der typisk spørges på alle tider af døgnet fra mange forskellige steder og om alt muligt – men typisk meget konkrete spørgsmål. Denne evaluering af opstartsfasen har efterfølgende givet anledning til justeringer og videreudvikling af konceptet. Bl.a. har vi udvidet antallet af brugeradgange, så alle vejledere kan komme på chatten uafhængig af hinanden på alle tider af døgnet.

Det har vist sig, at der i vejledergruppen er en stor interesse og nysgerrighed over for dette nye tiltag, som alle gerne vil være en del af. Det har samtidig betydet, at en del henvendelser er forsvundet fra vejledernes mailboks og telefon – det sidste gælder også receptionen. Det har vist sig, at de spørgsmål som stilles ofte er meget lavpraktiske – hvorfor vi også har besluttet også at lade receptionen i Hillerød kunne betjene chatten fremadrettet – hvilket er et udtryk for, at vi er i bevægelse, og at nye tiltag udfordrer og bevæger institutionen i nye retninger netop qua en åbenhed og en fleksibilitet affødt af vores kursisters behov.

Vi har i perioden fra opstart til 30.05.16 haft 614 henvendelser via chatten, målt via vores Chatsystem Zopim (Statistik over besøg i **Bilag 13**).

Opfyldelsesgrad: 100 %

Makkerordning i Helsingør

Alle kursister, der starter i HF 2 klasser – samt på to udvalgte AVU hold i Helsingør mødes med en makkerordning, som sikrer, at det sociale sikkerhedsnet og relationerne til de øvrige kursister opprioriteres som et ud af flere fastholdelsestiltag.

Indikator 1:

Makkerordningen er implementeret i to førsteårs klasser på HF, samt på to AVU hold i Helsingør. Makkerordningen er evalueret både blandt lærere og kursisterne i de pågældende klasser i forhold til frafald samt kursisternes oplevelser af ordningen. Evalueringen foregår via spørgeskema.

Makkerordning på HF, Helsingør

Makkerordningen blev lanceret i de to nye HF 1.årsklasser i efteråret 15. Efter samråd med kursisterne blev ordningen afviklet med udgangen af første semester, da klasserne fungerede godt socialt, og da klasserne ikke mente, at der var behov for en forlængelse.

Makkerordning på AVU, Helsingør

I alt tre AVU hold planlagde makkerskabsordning såvel på de enkelte hold som på tværs af klasserne. Indsatsen blev igangsat ud fra vores overbevisning om, at positive sociale relationer hjælper kursisten i sin skolegang. Der blev igangsat følgende initiativer:

- Fælles introdag med teamøvelser
- Fælles udflugt
- Makkerskabsordning parvis og gruppevis
- Interviewøvelser blandt kursister
- Faste holdtraditioner og fast daglig struktur

På et hold blev der oprettet et fællesrum på facebook, hvor alle kursister på holdet havde adgang. Det blev hurtigt et aktivt rum, hvor man udvekslede noter, skrev til dem der var fraværende og også, hvor fraværende kursister selv henvendte sig i forbindelse med spørgsmål.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2:

Der er udarbejdet anbefalinger til den videre anvendelse af makkerordningen på HF & VUC Nordsjælland.

Makkerordningen på HF blev i foråret 2016 evalueret sammen med kursisterne. Generelt var der opbakning til ideen om via grupper at styrke relationer og fastholdelse, og en række konkrete forslag til justeringer blev fremlagt. Disse indarbejdes nu i den model, som skal anvendes i de nye 1.årsklasser i august 2016.

Makkerordningen på AVU vil fra august 2016 blive udvidet til 4 hold, hvor der vil fokus på følgende:

- Faste traditioner på holdene herunder makkerskabsøvelser og fællessamlinger hvor studiemiljø sættes i fokus.

Der laves en opfølgning på et lokalt AVU-møde, hvor de pågældende lærere kommer med deres anbefalinger til at igangsætte ordningen til andre hold

Opfyldelsesgrad: 100 %

Studietur på HF2 og faglige introture på HF2

Bestyrelsen har tidligere besluttet at give et stort økonomisk tilskud til studieture på andet år på HF2 for at sikre en større kursistdeltagelse. Studieturene gennemføres efteråret 2015.

Samtidig er flere første-års kursister på HF 2 af sted på faglige introture i det tidlige efterår 2015.

Indikator 1:

Vi har foretaget en evaluering blandt kursister i forhold til studieturene, dels i forhold til om kursistdeltagelsen er større og i forhold til det faglige og sociale udbytte. Vi har foretaget en evaluering blandt de HF 2 klasser, der har været på faglige introture i forhold til det faglige og sociale udbytte.

Der har i efteråret 2016 været foretaget evaluering af introture (1 døgn ved semesterstart, 1. år) og studieture (1 uge på andet år). De kvalitative gruppeinterviews af henholdsvis lærere og kursister fremgår af **Bilag 14 og Bilag 15**.

De faglige introturene blev søsat som et nyt initiativ forankret i den naturvidenskabelige faggruppe i efteråret 2015. Konkret kom 3 ud af i alt 7 nye 1. års klasser afsted på en tur med en overnatning. Af evalueringerne giver de tre klasser bl.a. udtryk for, at de socialt har fået meget ud af turen. De har lært hinanden bedre at kende og er kommet tættere på hinanden, bl.a. fordi turen gav anledning til at få talt med andre, end de plejer. Fagligt har de ligeledes fået et stort udbytte. Det fremhæves, at kursisterne oplevede, hvordan fagene hænger sammen, og at det havde stor betydning for det faglige udbytte, at de så og oplevede området på Stevns med egne øjne.

Hvad angår studieturene, hvor målet dels var at højne det faglige udbytte pga. et obligatorisk rejsemål til et engelsktalende land og dels at højne det sociale udbytte ved at få flere med, anfører de fem klasser i Hillerød og de 3 klasser fra Helsingør samstemmende, at de på turen fagligt har fået særligt udbytte af bruge det engelske sprog, ligesom de alle udtrykker, at turen har forbedret både sammenhold og fællesskab i klasserne, og de har medvirket til, at kursisterne orienterer sig socialt bredere i klassen end før turen. Adspurgte om prisens betydning for deltagelsen viser evalueringen, at prisen på turen er afgørende for 30 % af vores kursister – tallet for Helsingør er dog hele 53%. Når vi ser på antal deltagere i studietur 2015 i forhold til 2014, har vi haft 10 flere kursister med på turene i 2015 (**Bilag 16**).

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2:

Ledelsen har foretaget en beslutning om de faglige introture på HF 2 skal gennemføres i alle første-års klasser på HF. De relevante medarbejdere på HF er inddraget og hørt i beslutningsprocessen.

Ledelsen på HF har på baggrund af evalueringerne fra både lærere og kursister besluttet at lave en obligatorisk introtur i alle de 7 nye første års klasser, som starter august 2016. De lærere som skal stå for turene, har fået det som en opgave i årets opgaveportefølje og på HF-mødet d. 26.05.2015 var der afsat tid til at arbejde med turene i lyset af evalueringsresultaterne. Det har bl.a. betydet, at turene er blevet bredt ud til andre lærere en naturfagslærerne – afhængig af kompetencerne i det enkelte team. Der afsættes ligeledes 10.000 kr. pr. tur belært af erfaringerne fra studieturene.

Opfyldelsesgrad: 100 %

II. Øget læringstid, hvor kursister og lærere er sammen

Vi ønsker at prioritere, at lærerne anvender mere af deres arbejdstid sammen med kursister for at øge kursisternes læring. Det har vi allerede fokuseret på i skoleåret 2014-2015, hermed et nyt ekstra tiltag:

Indikator 1: Studietimer er etableret i HF klasser i Hillerød afdelingen, hvor kursisterne med mulighed for tæt vejledning fra deres lærere igangsætter deres skriftlige arbejder og foretager sig andre læringsaktiviteter sammen. HF klasserne har i skoleåret 2015-2016 fået tildelt 60 studietimer fordelt på hele skoleåret, hvilket svarer til 2 timer i gennemsnit hver uge. Tiltaget er evalueret af kursisterne ved udgangen af skoleåret i forhold til kursisternes udbytte. Undersøgelsen foregår ved 10 kvalitative interview, hvor mere end halvdelen af kursisterne skal være overvejende positive over for effekten af studietimerne.

Fra skoleårets start i august har der i det 2 årige HF i Hillerød været etableret studietimer i alle klasser. Timerne har som udgangspunkt været placeret der, hvor det skemamæssigt har været muligt under hensyntagen til de øvrige skemalagte aktiviteter i form af undervisning.

Det har betydet, at det på første år af den 2 årige HF har været muligt at afholde studietimer i op til 6 lektioner om ugen. På 2. år, hvor kursisternes skemaer er blokkeret af individuelle valgfag, er det svært at finde ledig tid, hvor hele klassen kan være sammen. Det har betydet, at der har været skemalagt et ugentlig modul på 2 x 45 min. på 2 år.

Bilag 17 indeholder evalueringerne samt dels et prototype eksempel på et skema for en 1. års klasse (1A) og en 2. års klasse (2A). Af bilaget fremgår det ligeledes, at alle klassen lærere, som udgangspunkt har været ansvarlig for afholdelse af studietimerne. I praksis har det dog vist sig vanskeligt, eftersom det er svært at frigøre alle lærere på samme tid fra øvrige undervisningsforpligtelser enten i andre

klasser eller i HF enkeltfag. Det betyder, at det særligt på 1 år har betydet, at kun visse fag/lærere har kunne afholde studietimer, hvorved omfanget er blevet neddroget til mellem 2 og 4 studietimer i gennemsnit pr. uge.

Som det fremgår også af **Bilag 17** (Tilfredshedsscore) og **Bilag 18** (udskrivning af alle interviews) er 7 ud af de 10 interviewede kursister overvejende tilfredse, tilfreds eller meget tilfredse med studietimerne. 3 kursister er enten utilfreds eller mindre tilfredse, hvilket primært skyldes, at de:

- Synes der har været for mange studietimer
- Ikke synes at der har været nok studietimer i de fag de har efterspurgt
- At studietimerne er blevet brugt til andet en formålet fx undervisning
- At det er ikke har været nok individuel differentiering

Kritikken bruges som udgangspunktet for justering af studietimerne fremadrettet.

Konklusion: Målet i indikator 1 er at mere end halvdelen skulle være overvejende tilfredse eller tilfredse med Studietimerne. Målet er nået.

Opfyldelsesgrad: 100 %

III. Eksternt samarbejde med EUD og EUX uddannelserne (erhvervsuddannelserne)

Mål: Med erhvervsskolereformen, som trådte i kraft 01. aug. 2015, spiller VUC en afgørende rolle i sikring af, at unge voksne, som ikke optages direkte fra folkeskolen, på trods af dette får mulighed for at starte på en erhvervsuddannelse. Dette sker ved gennemførelse af kompetencegivende forløb på C niveau i fagene samfundsfag, dansk, engelsk og matematik på VUC i forhold til EUX uddannelsen. I forhold til EUD uddannelsen drejer det sig typisk om dansk og matematik på G niveau. Derfor har HF & VUC Nordsjælland etableret samarbejde på alle afdelinger med erhvervsskolerne i vores dækningsområde. Målet er, at alle unge voksne i vores område med max. ½ års forsinkelse kan komme i gang med den ønskede erhvervsuddannelse.

Indikator 1: Antallet af kursister på AVU er samlet set større i kursusåret 2015-2016 end i kursusåret 2014-2015.

I kursusåret 2014/2015 havde vi 943 årskursister på AVU

I kursusåret 2015-/2016 havde vi 1180 årskursister på AVU, se dokumentation i **bilag 19**.

Opfyldelsesgrad: 100 %

IV. Etablering og udvikling af teamledelsen

Mål: Med en ny rektor i spidsen for HF & VUC Nordsjælland er det afgørende at få konsolideret og dernæst løbende udviklet teamledelsen, sådan at vi både som enkelte ledere og som ledelsesgruppe fremstår stærke og kompetente.

Indikator 1: Med ekstern konsulentbistand får teamledelsesgruppen testet både vores individuelle ledelsesprofiler, samt den samlede profil af ledelsesgruppen.

Ethvert medlem af Teamledelsen er i august 2015 blevet individuelt testet af ENSO Consult. ENSO har udarbejdet en personlig NXT LVL Personprofil til os hver og tilbagelæste profilerne til den samlede ledelsesgruppe i et fælles forum på en ledelsesdag d. 14. august 2016.

ENSO's NXT LVL Personprofil fokuserer på den enkeltes personlige potentialer og nærmeste udviklingsområder. Den kan anvendes både til vurdering af de personlige kompetencer samt til afklaring af potentialer og talent. NXT LVL Personprofil måler på de åbenbare potentialer og talenter - de som er tydeligt til stede, samt de områder som ligger mere skjulte. Resultatet skal forstås som et billede, der viser, hvordan de personlige kompetencer og nærmeste udviklingsområder afspejler sig lige nu.

På baggrund af de individuelle testresultater kunne ENSO tegne et billede af den samlede ledelsesgruppe, som de kunne præsentere for os d. 14. August 2016.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 2: På baggrund af omtalte testresultater udarbejdes en plan for de indsatsområder, som vi vil arbejde med som Teamledelse i forhold til ledelsen af organisationen.

På baggrund af vores testresultater og den samlede tilbagemelding fra ENSO, var det vores intention at arbejde videre med ENSO for at kunne lægge en plan for vores arbejde med egen udvikling i ledelsesgruppen. Vi synes dog ikke, at det lykkes godt at få ENSO gjort den kommende opgave klar, og efter et par indledende møder med ENSO, hvor vi ikke var tilfredse med deres udspil og forslag til det videre arbejde, valgte vi at afsøge nye muligheder.

Vi valgte i stedet at gå i dialog med ledelseskonsulent Sverri Hammer, fra Hammer & Glahn. Det betød, at vores næste udviklingsdag d. 23. Feb. 2016 i Teamledelsen blev med fokus på en evaluering af vores samarbejde i vores første "halve år sammen". Samtidig brugte vi dagen med Sverri Hammer til at igangsætte vores arbejde med at få viderebearbejdet den kommende Strategi, efter input på Bestyrelsens Strategiseminar. Det betød, at vi ikke fik klarlagt en plan med indsatsområder for det kommende samarbejde i teamledelsen. På dette tidspunkt var der mange konkrete opgaver, der skulle løses med Helsingør Bygninger, Strategi, Kommunikationsstrategi og andet, som vi valgte at prioritere denne dag.

Opfyldelsesgrad: 100 %

Indikator 3: De individuelle testresultater anvendes i MUS samtalen i løbet af skoleåret 2015-2016 og danner blandt andet udgangspunkt for en samtale om kommende udviklingsmål for den enkelte leder.

Da vi ikke arbejdede videre med ENSO, har det også betydet, at vi ikke målrettet har brugt NXT LVL personprofil resultaterne til at danne udgangspunkt for vores videre udviklingsarbejde.

Alligevel har vi i MUS samtalerne haft som fokus også at tale om, hvorvidt det individuelle resultat af personprofilen, kalder på et individuel fokus på egne udviklingsmål.

Opfyldelsesgrad: 100 %

6. Vægtning

De seks indsatsområder i basisrammen vægtes således:

I.	Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU)	15 %
II.	IT-platforme i organisationen i forhold til kursister og medarbejdere	10 %
III.	Kommunikationsveje på HF & VUC Nordsjælland	10 %
IV.	HF & VUC Nordsjællands synlighed i forhold til omgivelserne	15 %
V.	Helsingørafdelingen	25 %
VI.	Økonomi (effektiv institutionsdrift)	25 %

De fire indsatsområder i ekstrarammen vægtes således:

I.	Fastholdelse	50 %
II.	Øget læringstid, hvor kursister og lærere er sammen	30 %
III.	Eksternt samarbejde med EUD og EUX uddannelserne	10 %
IV.	Etablering og udvikling af teamledelsen	10 %

Udbetaling og målopfyldelse vurderet af Bestyrelsen, d. 7/9 2016: 100 %

7. Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog mellem formandskabet og rektoren om status for indsatsområderne og målopfyldelsen.

Ved kontraktperiodens udløb pr. 31.7.2016 udarbejder rektoren en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektoren, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten beslutter den samlede bestyrelse uden lederens tilstedeværelse, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse afgør udbetalingsprocenten.

Formandskabet orienterer lederen om resultatet.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer formandskabet efter indstilling fra rektoren, i hvilken udstrækning målene er opfyldt eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling.

8. Kontraktændring

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til genforhandling/justering af kontrakten.

Bolette Christensen

Bestyrelsesformand

Ruth Kirkegaard

Rektor