

HF & VUC Nordsjælland

Resultatmål

for

rektor Lone Tonnesen

for perioden 1. august 2014 – 31. juli 2015

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 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 gennemskelighed 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 Lone Tonnesen. Både basis- og ekstrarammen benyttes. Kontrakten gælder for perioden 1. august 2014 til 31. juli 2015.

4. Resultatmål

Basisrammen:

I. Prøveresultater på AVU (15 %)

Målet er at hæve karaktergennemsnittet for de skriftlige prøver på AVU. Det gør vi ved at udvikle kursisternes skriftlige arbejder gennem fokus på skriftlig progression og rettestrategier.

Som indikator for karaktergennemsnittet bruges antallet af kursister, der aflægger skriftlig prøve ved maj/juni prøverne.

Indikator: Karaktergennemsnittet for AVU-kursister, der aflægger prøve i dansk, matematik og engelsk på D-niveau sommeren 2015, skal være højere end i sommeren 2014.

Afrapportering af basisrammens punkt I

Karaktergennemsnittet for AVU-kursister, der aflagde skriftlig prøve i dansk, matematik og engelsk på D-niveau, var 4,80 i sommerterminen 2014, mens det i sommerterminen 2015 var 4,85. Således er målsætningen for de skriftlige prøveresultater på AVU i fagene dansk, matematik og engelsk på D-niveau i sommerterminen 2015 opfyldt (se bilag 1).

II. Effektivisering af arbejdsgange for OBU-administrationen (15 %)

Målet er at skabe et velfungerende flow i de administrative arbejdsgange for OBU-området. Dette opnås ved at klarlægge de nuværende arbejdsgange, omstrukturere og effektivisere. Der udarbejdes forretningsgange for det administrative område med detaljerede arbejdsbeskrivelser, arbejdsgangene forenkles, og bookingsystemet indarbejdes i booking af OBU-test.

Indikator 1: Der er gennemført en klarlægning af arbejdsgangene for OBU-området.

Indikator 2: Der er udarbejdet forretningsgange for det administrative område med detaljerede arbejdsbeskrivelser, arbejdsgangene er blevet forenklet, hvor det har vist sig muligt, og bookingsystemet er blevet indarbejdet i booking af OBU-test.

Afrapportering af basisrammens punkt II

1. Der er gennemført en grundig klarlægning af arbejdsgangene for OBU-området. Dette er sket med aktiv deltagelse af de involverede medarbejdere: ordblindekoordinatorer, ordblindeinspektør, uddannelsesleder og administrationsleder med hvem der er blevet afholdt en række mødeseancer med henblik på at få kortlagt arbejdsgange samt drøfte mulige løsningsmuligheder i forhold til administrationsgange i OBU. Således er indikator 1 opfyldt.
2. Der er blevet udarbejdet en detaljeret arbejdsbeskrivelse af OBU arbejdsgange/papirgange med udførlig angivelse af hvem der gør hvad og i hvilken rækkefølge. Der er blevet holdt løbende statusmøder med deltagelse af de to ordblindesekretærer, ordblindekoordinator, uddannelseslederen og administrationslederen. På møderne er alle aktuelle situationer blevet drøftet med henblik på at opnå den mest optimale arbejdsgang, og arbejdsgangsbeskrivelsen er løbende blevet redigeret. Bookingsystem er blevet indarbejdet i booking af OBU-test. Systemet blev i begyndelsen af skoleåret 2015 præsenteret for sekretærene og enkelte tilretninger blev foretaget. Systemet har været i brug siden uge 43 og har efter enkelte børnesygdomme fungeret efter hensigten. Forretningsgangsbeskrivelsen kan ses i bilag 2. Således er indikator 2 opfyldt.

III. Kvalitetsløft af HF-vejledningen (15 %)

Mål: Ved ansættelsen af en fuldtidsvejleder på hver af HF-vejledningerne i Helsingør og Hillerød ønskes en styrkelse af vejledningen via en mere synlig og tilgængelig vejledning, som er tæt på den enkelte kursist og den enkelte lærer, og som pga. øget beslutningskompetence vil bidrage til en mere enkel og hurtig sagsbehandling til gavn for kursisterne, den fremadrettede udvikling og gennemførelsen.

Indikator 1: Den samlede åbningstid i HF-vejledningen skal i forhold til skoleåret 2013/14 være forøget med mindst 10 % målt i timer, og HF-vejledningen har indført fleksible, brugervenlige træffetider.

Indikator 2: Kursister og lærere oplever, at de kan komme til at tale med en vejleder, når de har behovet for det, og de har oplevelsen af hurtig respons på henvendelser. Der er gennemført en kvalitativ gruppeinterviewundersøgelse med henholdsvis lærere og kursister på de to afdelinger for at afdække denne målsætning.

Afrapportering af basisrammens punkt III

1. Den samlede åbningstid i HF-vejledningen i skoleåret 2014/2015 er i forhold til skoleåret 2013/14 forøget med 30 % målt i arbejdstimer, og HF-vejledningen har indført fleksible, brugervenlige træffetider. I både Helsingør og Hillerød er der pr. aug. 2014 ansat en fuldtidsvejleder som en styrkelse af vejledningen i forhold til tilgængelighed og pondus. I Helsingør er der pr. 1/3 2015 yderligere ansat en vejleder på 30 timer. Den volumenmæssige opskrivning betyder, at kursisterne i 2014/2015 havde 30 % flere vejledningsressourcer til rådighed (timeforbrug 7800 kontra 6000 timer) i forhold til skoleåret 2013/2014. Den øgede tilgængelighed ligger primært i morgen- og eftermiddagstimerne. Fuldtidsvejlederne kan træffes dagligt fra kl. 8 til 16. Telefonerne er åbne fra kl. 9-15, mens fuldtidsvejledernes kalendere er åbne for booking stort set hele dagen. Således er indikator 1 opfyldt.
2. Der er gennemført en kvalitativ gruppeinterviewundersøgelse med tre HF-kursister i Hillerødafdelingen samt af fire HF-lærere – to fra Helsingørafdelingen og to fra Hillerødafdelingen for at afdække målsætningen om, at kursister og lærere oplever, at de kan komme til at tale med en vejleder, når de har behovet for det, og at de har oplevelsen af hurtig respons på henvendelser. Af undersøgelsen fremgår det, at kursisterne oplever, at de kan komme til at tale med en vejleder, når de har behov for det, og at de oplever en hurtig responstid på deres henvendelser. Kursisterne oplever desuden åbningstiderne som fleksible og brugervenlige. For lærernes vedkommende gælder samme billede (se bilag 6 for mere detaljerede undersøgelsesresultater). Således er indikator 2 opfyldt.

IV. Kursistinddragelse på HF (15 %)

Mål: HF-kursister på HF & VUC Nordsjælland skal opleve, at de har mulighed for indflydelse på kursisternes forhold og dermed på organisationens beslutninger, og at input, gode ideer såvel som kritik tages alvorligt. Der ønskes en mere flad hierarkisk ad hoc dialog, hvor kursister løbende kan få mulighed for deltagelse og dialog. Samtidig skal vi som organisation understøtte vores beslutninger via en højere grad af brugerinddragelse.

Indikator 1: På afdelingerne i Helsingør og Hillerød har den lokale HF-uddannelsesleder gennemført månedlige uformelle "kaffe-møder", hvor alle kursister har været inviteret til en uformel dialog med den daglige leder. Mødernes nærmere form og evt. indhold er blevet besluttet og kommunikeret lokalt.

Indikator 2:

- a. Kursister har kunnet deltage i min. et af skoleårets faggruppemøder i fagene dansk, matematik, engelsk, psykologi og naturfag, hvilket er evalueret og dokumenteret via referatet fra det pågældende møde.
- b. Organisationen har forpligtet sig på at inddrage kursister i processer og arbejdsgrupper, som betyder væsentlige ændringer i den pædagogiske praksis og kursisternes dagligdag.

Afrapportering af basisrammens punkt IV

1. På afdelingerne i Helsingør og Hillerød var intensionen, at den lokale HF-uddannelsesleder skulle gennemføre månedlige uformelle "kaffe-møder", hvor alle kursister var inviteret til en uformel dialog med den daglige leder. HF-lederne vurderede dog, at der var brug for en anden møde- og dialogform end den, der var lagt op til, for at få kursisterne i tale. Mødeformen blev derfor ændret til, at den daglige HF-leder på afdelingerne besøgte de enkelte hold og tog dialogen med kursisterne inden for denne ramme. Af samme grund har mødekadencen ikke været månedlig. Således er indikator 1 kun delvist opfyldt.
2.
 - a. Der har været afholdt faggruppemøder med deltagende kursister i naturfags-faggruppen d. 5.3.15 samt i samfundsfag-faggruppen d. 11.03.15. Møderne er evalueret og dokumenteret via referater fra de to møder. Således er indikator 2a kun delvist opfyldt.
 - b. Organisationen har forpligtet sig på at inddrage kursister i processer og arbejdsgrupper, som betyder væsentlige ændringer i den pædagogiske praksis og kursisternes dagligdag. Kursistrådet og 1. årsklasserne har været inddraget i en proces med fokus på optimering af årsplanen for de to-årige HF-klasser. Dette har udmøntet sig i, at den toårige HF fra starten af skoleåret 2015/2016 oplever følgende nye tiltag:
 - ✓ Klassesdannelse efter karakter i dansk – med alder som overlægger
 - ✓ Skemalægning af engelsk i bånd på hele årgangen både på 1. og 2. årgang (Hillerød), så der fx kan niveaudeles i engelsk efter screening
 - ✓ En intro med projektarbejde og virkelighedsnær tværfaglighed (og produktkrav) i Helsingør
 - ✓ En NF/KS "introtur"
 - ✓ 1 fag – 1 dag hen over året (rullende), så alle fag får en-to dage
 - ✓ Skemalægning af eksamensperioderne, så der foregår skriftlighed og projektarbejde i denne periode
 Således er indikator 2b opfyldt.

V. Arbejdet med MTU: Effektive og udbytterige møder på HF (20 %)

Mål: Som organisation ønsker vi at løfte kvaliteten af de møder, som afholdes i organisationen, med det mål, at møderne bliver mere udbytterige og effektive samt mere involverende og energigivende.

Mødedeltagelsen skal være meningsfuld for medarbejdere, ledelse og organisation i forhold til indhold og udbytte.

Indikator 1: Der er i efteråret 2014 afholdt en proces "Gode møder" over 3 mødegange med faggrupperne dansk, engelsk og matematik faciliteret af kvalitets- og udviklingskonsulent Signe Gylling. De tre faggruppers heraf udviklede mødekoncepter foreligger i skriftlig form og har siden processen dannet grundlag for faggruppernes mødeafholdelse.

Indikator 2: HF-ledelsen har udarbejdet en plan for en fremtidig overordnet mødestruktur for administrative og pædagogiske funktioner på HF. Denne plan baserer sig på en vurdering af mulighederne for anvendelse af IT i mødeafholdelsen og en kritisk gennemgang af mødetyperne på HF.

Indikator 3: Der er lavet en plan for efteruddannelse af medarbejdere på HF, der har mødelederfunktioner.

Afrapportering af basisrammens punkt V

1. Der er i efteråret 2014 afholdt en proces "Gode møder" over 3 mødegange i hver af faggrupperne dansk, engelsk og matematik faciliteret af kvalitets- og udviklingskonsulent Signe Gylling. De tre faggruppers heraf udviklede mødekoncepter foreligger i skriftlig form og har siden processen dannet grundlag for faggruppernes mødeafholdelse (se bilag 3). Således er indikator 1 opfyldt.
2. På grund af omlægninger af IT har HF-ledelsen ikke udarbejdet en plan for en overordnet mødestruktur for administrative og pædagogiske funktioner på HF baseret på en vurdering af mulighederne for anvendelse af IT i mødeafholdelsen og en kritisk gennemgang af mødetyperne på HF. Således er indikator 2 ikke opfyldt.
3. Der er ikke udarbejdet en plan for efteruddannelse af medarbejdere på HF, der har mødelederfunktioner, men alle med mødelederfunktion på HF er blevet tilbudt deltagelse i et mødeledelseskursus gennem ESB-netværket i maj 2015. Således er indikator 3 ikke opfyldt.

VI. Økonomi (effektiv institutionsdrift) (20 %)

HF & VUC Nordsjælland arbejder med en stabilisering af driften og følger udviklingen bl.a. via en række nøgletal. I indeværende kursusår 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 %.

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

Indikator 3: Omkostningen pr. 100 årselever er mindre end tkr. 9.400.

Afrapportering af basisrammens punkt VI

1. Overskudsgraden i det forgangne regnskabsår var på 4,1 %, og således er målsætningen om en overskudsgrad på større end 1 % og mindre end 6 % opfyldt.
2. Lønomkostningerne målt i procent af omsætningen var i det forgangne regnskabsår 71,21 %. Målsætningen om lønomkostninger på mindre end 73 % af omsætningen er således opfyldt.
3. Omkostningen pr. 100 årselever var i det forgangne regnskabsår tkr. 9.479. Målsætningen om en omkostning på mindre end 9.400 tkr. pr. 100 årselever er dermed ikke opfyldt.

Ekstrammen:

I. Rekruttering af kursister (20 %)

Mål: Antallet af AVU-kursister i Helsingør øges.

Indikator: Antallet af AVU-kursister i Helsingør er i kursusåret 2014/2015 større end i 2013/2014.

Afrapportering af ekstrammens punkt I

Antallet af AVU-kursister i Helsingør var i skoleåret 2014/2015 256, mens det i skoleåret 2013/2014 var 236. Således er målsætningen for antallet af AVU-kursister i Helsingør i skoleåret 2014/2015 opfyldt.

II. Gennemførelse af LOV 215 på AVU, FVU og OBU (25 %)

Mål:

- Kursisterne skal blive så dygtige, som de kan.
- Vi mindsker betydningen af kursisternes baggrund ift. de faglige resultater, de kan opnå.
- Vi øger kursisternes trivsel.
- Så mange kursister som muligt gennemfører undervisningen.

Det vil vi gøre ved at:

- tage udgangspunkt i, at kursisternes undervisning skal være af høj kvalitet. Igennem fastlagt lærersamarbejde sikres, at lærerne er udviklende og undersøgende ift. konkrete aktioner, der udspringer af skoleårets indsatsområder.
- lægge vægt på udviklingen af den daglige undervisning – fagligt som pædagogisk. I det fastlagte lærersamarbejde arbejdes bl.a. med viden-/erfaringsdeling, fælles rammeplanlægning og fælles materialeudvikling.
- styrke samarbejdet mellem ledelse og lærere og mellem lærerne. Det gøres ved det fastlagte ugentlige lærersamarbejde, i det fastlagte ugentlige mødemodul og via jævnlige dialogmøder mellem lærere og ledelse og mellem den enkelte lærer og leder.
- øge den enkelte lærers aktiviteter i samtidig tilstedeværelse med kursisterne. Her er det primært en stor ressourcemæssig satsning på dobbeltlærer. Opgaven som dobbeltlærer udvikles og koordineres i samarbejdsgrupperne og er til stadig inspiration og fælles drøftelse på de lokale og fælles lærermøder.

Indikator 1: Frafaldet på AVU i kursusåret 2014/2015 er lavere end frafaldet på AVU i kursusåret 2013/2014.

Indikator 2: Antallet af lærertimer pr. AVU-kursist i skoleåret 2014/2015 er større end antallet af lærertimer pr. AVU-kursist i skoleåret 2013/2014.

Afrapportering af ekstrammens punkt II

1. Frafaldet på AVU var i kursusåret 2013/2014 7,85 %, mens det i kursusåret 2014/2015 var 9,31 %. Således er målsætningen om et fald i frafaldet fra kursusåret 2013/2014 til kursusåret 2014/2015 ikke opfyldt.

2. Antallet af lærertimer pr. AVU-kursist var i skoleåret 2013/2014 16,93, mens det i skoleåret 2014/2015 var 19,03. Således er målsætningen om en stigning i antallet af lærertimer pr. AVU-kursist fra skoleåret 2013/2014 til skoleåret 2014/2015 opfyldt.

III. Optimering af skoleåret på det 2-årige HF (25 %)

Mål: Kursister i det 2-årige HF skal opleve et sammenhængende kursusår, hvor kvalitet og læring styrkes via maksimal udnyttelse af kalenderåret, så der konstant foregår aktiviteter, der højner kursisters faglige resultater, mulighed for gennemførelse og progression i studieparathed og selvstændighed.

Indikator 1: Der er ved udgangen af skoleåret 2014/2015 gennemført en proces med deltagelse af lærere, kursister, skemalæggere, administrativt personale, tillidsrepræsentanter og ledelse med det formål at bidrage med ideer til, hvordan vi sikrer, at kursisterne oplever et sammenhængende skoleår. Skoleåret skal være kendetegnet ved, at undervisning, lektielæsning og eksamen tænkes sammenhængende, så skoledagens længde ikke forøges, men kvalitet og læring øges.

Indikator 2: Der foreligger en implementeringsplan for skoleåret 2015/2016, hvor elementerne fra indikator 1 er indarbejdet og omsat til ny studieplan og nye skemaer for 1. årgang af det 2-årige HF pr. august 2015.

Afrapportering af ekstrammens punkt III

1. Der er i skoleåret 2014/2015 gennemført en proces med deltagelse af lærere, kursister, skemalæggere, administrativt personale, tillidsrepræsentanter og ledelse med det formål at bidrage med ideer til, hvordan vi sikrer, at kursisterne oplever et sammenhængende skoleår. 20.02.15 mødtes en frivilligt nedsat arbejdsgruppe og brugte en hel dag på i fællesskab at diskutere ideer, ønsker og behov til et nyt skoleår i det 2-årige HF. Fokus var "hvordan skaber vi mere og bedre læring i det to-årige HF?". Efterfølgende blev resultaterne (se bilag 4) kvalificeret af ledelsen i vores daværende 1. årsklasser, hvor kursisterne kom med deres besyv i en åben drøftelse og sparring, hvilket førte til yderligere justering og tilpasning. Således er indikator 1 opfyldt.
2. Der foreligger en implementeringsplan for skoleåret 2015/2016, hvor elementerne fra indikator 1 er indarbejdet og omsat til ny studieplan og nye skemaer for 1. årgang af det 2-årige HF pr. august 2015. Således er indikator 2 opfyldt.

IV. Kodeks for god ledelse (30 %)

Mål: Ledelsen har via en proces formuleret Kodeks for god ledelse på HF & VUC Nordsjælland som et kultur- og meningsskabende redskab til at

- fastlægge ledelsens værdier og fokusområder
- sikre gennemskuelige ledelsesmæssige principper og beslutninger
- styrke samarbejdet og sammenhængskraften i ledelsen og sikre kvalitet i ledelsens diskussioner
- være en guideline i hverdagen for den enkelte leder
- skabe en høj grad af tryghed og tillid hos medarbejderne

Processen omkring Kodeks for god ledelse på HF & VUC Nordsjælland tager udgangspunkt i ledelsesudviklingen i forbindelse med projektet Nye lærerroller på VUC samt nye krav til ledelsesrollen i forbindelse med implementeringen af nye måder at organisere arbejdet på.

Indikator: Kodeks for god ledelse på HF & VUC Nordsjælland er formuleret senest i sommeren 2015, og der er formuleret en kommunikationsplan i forhold til alle interessenter.

Afrapportering af ekstrammens punkt IV

Ledelsesrollen har været under forandring i de senere år, særligt i forhold til den ændrede lærerrolle og de nye måder at organisere lærernes arbejde - og samarbejde på.

Derfor har teamledelsen på HF & VUC Nordsjælland i en proces arbejdet med at

- fastlægge ledelsens værdier og fokusområder
- sikre gennemskuelige ledelsesmæssige principper og beslutninger
- styrke samarbejdet og sammenhængskraften i ledelsen og sikre kvaliteten i ledelsens diskussioner
- være en guideline i hverdagen for den enkelte leder
- skabe en høj grad af tryghed og tillid hos medarbejderne

Procesforløbet har været følgende:

20/6 og 23/6 2014:

4 inspirationsoplæg for medlemmer af teamledelsen om ledelsestemaer og proces, herunder hvad der særligt optog de enkelte ledere i deres ledelsesopgave.

Refleksion: Hvad skal Kodeks for god ledelse kunne?

Ledelsestræet som metafor for god ledelse.

5/9 2014:

Undersøgelse af ledelsestemaer

Kvalificeringsarbejde ift ledelsestræet

Formulering af mål og indsatsområder under områderne

Fokus på interessenter

21/11 2014:

Kvalificering af ledelsestræet

Fokus på fælles og individuelle udfordringer ift Kodekset

3/2 2015:

Færdiggørelse af ledelsestræet - nu som oplæg til ny rektors centrale plads i teamledelsen

Beslutning om at sætte kommunikationsplan for kodekset og yderligere arbejde med handlingsplan i bero, så ny rektor har mulighed for indflydelse og fremlæggelse for bestyrelsen.

Som det fremgår af processen, så har arbejdet i høj grad været præget af en vekselvirkning mellem inspirerende input fra deltagerne og en reflekterende sortering og kvalificering blandt de mange input.

Det har resulteret i 6 overordnede hovedområder med en række konkretiserende underpunkter.

De 6 hovedområder er:

Retningslinjer for ledelsesarbejdet

Kvalitet

Udvikling

Organisering

Omdømme

Kommunikation

Se bilag 5 for konkretisering af hovedområderne.

Vi mener, at indikator for Kodeks for god ledelse er opfyldt for så vidt angår formulering af kodeks. Hvad angår kommunikation af det udarbejdede, så afventer denne del af opgaven ny rektors tiltræden.

6. Vægtning

De seks indsatsområder i basisrammen vægtes således:

I.	Prøveresultater på AVU	15 pct.
II.	Effektive arbejdsgange for OBU-administrationen	15 pct.
III.	Kvalitetsløft af HF-vejledningen	15 pct.
IV.	Kursistinddragelse på HF	15 pct.
V.	Arbejdet med MTU: Effektive og udbytterige møder på HF	20 pct.
VI.	Økonomi (effektiv institutionsdrift)	20 pct.

De fire indsatsområder i ekstrarammen vægtes således:

I.	Rekruttering af kursister	20 pct.
II.	Gennemførelse af LOV 215 på AVU, FVU og OBU	25 pct.
III.	Optimering af skoleåret på det 2-årige HF	25 pct.
IV.	Kodeks for god ledelse	30 pct.

Udmøntning, basisrammen: 90 %

Udmøntning, ekstrarammen: 85%

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. 31.7.2015 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

Lone Tonnesen

Rektor