

## Bilag

j.nr. 320-6



### Resultatlønskontrakt for kursusåret 2016-2017

Basisrammen (max. 100.000 kr.)

#### 1. Strategi (vægtet med 50 % af basisrammen)

Strategiplanen for 2016 – 2019 er iværksat og skal implementeres. Der er etableret fælles fokus på læring på baggrund af tre centrale begreber – synlig læring, etablering af positive relationer og forpligtende fællesskaber. Strategien følges op via mål for gennemførelse, overgange til videre uddannelse samt kursist- og medarbejdertrivsel.

##### a. Synlig læring

Al undervisning skal være drevet af varierede arbejdsformer, som aktiverer kursisterne og fremhæver den enkeltes ressourcer. Læringen skal synliggøres for kursisten med klare mål og succeskriterier og formativ feedback. Vi skal "se læringen med kursisternes øjne" og støtte dem i at opbygge kompetence til at evaluere egne læringsfremskridt. Vi skal holde fokus på, at oplevelsen af egen læring skaber motivation, som igen skaber læring, og vi tager ansvar for at igangsætte denne positive selvforstærkende effekt hos vores kursister.

Men vi har også fokus på vores egen læring ved konstant at evaluere vores egen indsats og succes med at skabe læring for kursisterne og reflektere over, hvordan vi bliver endnu bedre til at løfte opgaven.

##### b. Positive relationer

Vi møder vores kursister som voksne og i øjenhøjde. Vi møder dem med positive forventninger, vi tror på, at de kan og opstiller udfordrende læringsmål for dem. Vi er stærke (klasserums)ledere, der udstråler varm autoritet. Vi er bevidste om, at god (klasserums)ledelse og gode relationer er hinandens forudsætninger.

##### c. Forpligtende fællesskaber

Vi forpligter os til at bruge hinanden til at blive bedre fx ved hjælp af fælles refleksion og gensidig supervision og ved at tage fælles ansvar. Vi opstiller tydelige og forpligtende rammer for fælles læring og udvikling for alle. Og vi forpligter os til at bidrage til at skabe en fællesskabsorienteret og tillidsbaseret kultur, hvori strategien kan lykkes.

**Mål** for gennemførelse fremgår af punkt 2 under ekstrarammen.

**Mål:** Implementering af nyt evalueringsværktøj til evaluering af undervisning. Værktøjet kobles til strategien.

**Mål:** Medarbejdertrivsel kan bl.a. måles via sygefraværet på HF & VUC FYN, der ligger over landsgennemsnittet. Sygefraværet inkl. langtidssygdom udgør pt. 13,3 sygedage pr. medarbejder. Sygefraværet ekskl. langtidssygdom udgør pt. 5,2 dage pr. medarbejder. Der er iværksat revideret opfølgning på sygefravær og sygefraværet drøftes fast i MIO. Sygefraværet inkl. langtidssygdom nedbringes til 11,0 dage pr. medarbejder og 4,8 dage ekskl. langtidssygdom efter 2. kvartal 2017.

**Mål:** Kursisttrivselsundersøgelsen er udarbejdet i efteråret 2014, hvor målingen viste, at HF og VUC FYNs kursisttrivsel lå på 67, hvor landsgennemsnittet var 68. Den næste undersøgelse igangsættes i efteråret 2016, og målet er, at kursisttrivslen på HF & VUC FYN skal ligge minimum over landsgennemsnittet.

For at højne den samlede kursisttrivsel peger undersøgelsen på, at en forbedring af undervisningen og undervisningens organisering vil have stor effekt på den samlede kursisttrivsel. Kursisternes vurdering af undervisningen lå i 2014 på 65, og målet er at nå landsgennemsnittet på 67. Undervisningens organisering lå på 63, og målet er at nå landsgennemsnittet på 65.

## **2. Kommunikation (vægtet med 35 % af basisrammen)**

HF & VUC FYN skal styrke sit image som en attraktiv samarbejdspartner, en attraktiv arbejdsplads og et godt uddannelsessted. Dette skal ske gennem en åben tilgang til samarbejde med eksterne aktører, styrket kommunikation internt og eksternt samt profilering af institutionens uddannelsesudbud.

### **a) Kommunikationsstrategi**

Strategien for 2016-17 følges op af en kommunikationsstrategi for samme periode. Strategien skal medvirke til, at vi øger videninddelingen i organisationen, styrker HF & VUC FYNs omdømme samt styrker skolens eksterne profilering. I 2015 er der sket en omorganisering af HF & VUC FYNs kommunikationsafdeling med henblik på en bedre koordinering og styring af kommunikationsindsatsen.

**Mål:** Der etableres en ny kommunikationsstrategi til ikrafttræden december 2016.

### **b) Styrke samarbejdsrelationer med eksterne interessenter i forhold til kommuner og aftagerinstitutioner**

Kommunerne på Fyn er meget centrale samarbejdspartnere. Mange kursister henvises fra kommunerne, og der skal etableres tættere relationer med jobcentre, beskæftigelsesforvaltninger mv. på hele Fyn. Der etableres møder med centrale nøglepersoner i alle kommuner i løbet af efteråret 2016 med henblik på etablering af konkrete samarbejdsaftaler med særligt fokus på avu og FVU.

**Mål:** Avu-aktiviteten skal øges med 5 % i kontraktperioden.

**Mål:** FVU-aktiviteten skal øges med 5 % i kontraktperioden.

### c) Fjernundervisning

Som følge af markante besparelser på fjernundervisning er der iværksat nye koncepter for fjernundervisning. Der opereres med en "Less is more" filosofi og en styrket guiding af kursister, så de i højere grad gøres parate til fjernundervisning. Samarbejdet med VUC Syd ophører i løbet af kursusåret 2016-17, hvorfor der skal etableres ny markedsføringsplatform.

**Mål:** Der etableres en ny markedsføringsplatform.

### 3. Økonomistyring (vægtet med 15 % af basisrammen)

Sund økonomi både på kort og langt sigt er forudsætningen for, at HF & VUC FYN både er og opleves som en veldreven organisation, hvor der hele tiden sker udvikling og hvor nødvendige tilpasninger sker som en løbende proces. Sund økonomi betyder, at der langsigtet budgetteres med et overskud og at der altid er tilstrækkelig egenkapital til at kunne imødegå pludselige stød uden at skulle gennemføre meget voldsomme tilpasninger på kort sigt. Det kræver, at der *fortsat* udvises rettidig omhu med hensyn til opfølgning på budgetter, vedtagne strategier, tilmeldinger mv.

**Mål:** Målet er at budgettet overholdes, idet en negativ budgetafvigelse på indtil 1 procent af den samlede budgetsum betragtes som fuld målopfyldelse.

### Ekstrammen (max. 80.000 kr.)

#### 1. Målrettet arbejde med prioritering og planlægning af hf-undervisernes arbejdstid (vægtet med 50 % af ekstrammen)

Der er udarbejdet og implementeret nye retningslinjer for arbejdstid for det pædagogiske personale. De nye retningslinjer fremmer dialog og motivation samt sikrer, at tilstedeværelsen på skolen opleves meningsfuld. Endelig skal vi af hensyn til den økonomiske styring undgå mertid/overtid, som ikke er planlagt. Undervisernes arbejdstid skal fremme kursistrelationen, samarbejdsrelationer samt ledelsesrelationen.

Undervisningsministeriet har udviklet en ny vejledning for indberetning af arbejdstidens anvendelse. Vejledningen skelner mellem indberetning af arbejdstid defineret som undervisernes kursistsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid (indikator 1) og undervisernes andre former for samvær med kursister med et direkte læringsøjeblik (indikator 2). Data blev første gang indberettet i oktober 2015.

**Mål:** Indikator 1 opgjort i henhold til regler om uddannelsestid øges fra 23,3% til 23,5% svarende til 1 % i kontraktperioden.

**Mål:** Indikator 2 opgjort som undervisernes øvrige samvær med kursister med direkte læringsøjeblik øges fra 7,8% til 8,0% svarende til 2,5 % i kontraktperioden.

## 2. Målrettet indsats for gennemførelse (vægtet med 50 % af ekstrammen)

Der foretages måling af gennemførelsen på de større uddannelsesområder avu, hf-2, hf-søfart samt hf-enkeltfag. Gennemførelse defineres for enkeltfagsområdet som antal holdkursister, der har udløst taksameter - holdt op imod antal holdkursister, der har afsluttet gennemført fag. Der differentieres mellem fjernundervisning og matrikelundervisning.

For hf-2 og hf-søfart opgøres antallet, der er påbegyndt uddannelsen (igen taksameterudløsende) sammenholdt med antallet, der 2 år henholdsvis 3 år efter afslutter uddannelsen.

**Mål:** Stigning på 0,5 % - 1,0 % på nævnte uddannelsesområder.

Odense den 01.07.2016



Formand

Kristian Grønbæk Andersen



Rektor

Stig Holmelund Jarbøl