

Resultatlønskontrakt Rektor 2016 - 2017

Formål

Kontrakten er udformet i overensstemmelse med Undervisningsministeriets "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere, samt retningslinjer herfor" af 27. juni 2013.

Resultatlønskontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger.
- Den skal skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Kolding HF & VUC og rektor Verner Rylander-Hansen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2016 til 31. juli 2017.

Nedenstående temaer indgår i basisrammen:

Indsatsområde	Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?
Implementering af HF-reform.	<p>Målet er, at Kolding HF & VUC skal være Koldings førende HF-uddannelsessted.</p> <p>Det betyder, at implementering af reformen skal være med til at skærpe brugernes opmærksomhed på de nye muligheder reformen tilbyder.</p> <p>Her ud over er der en række praktiske ting der skal på plads:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ny struktur på uddannelsen - Nye vilkår for optagelse og videreuddannelse - Overbygningsmulighed - Måltretningen af uddannelsen i spor - Praktikforløb - Eksamensformer - Ny evalueringsindsats - Skærpet faglighed og større krav til bestå kriterier - Forholdet ml. HF-2 og HF-e <p>Alt sammen med henblik på bedst mulig implementering.</p> <p>Resultatet skal være, at vi fra foråret 2017 kan udbyde en attraktiv og klart profileret ny hf.</p> <p>Endelig skal skolen på alle planer forberede et overgangsårs, hvor det gamle og det nye hf håndteres sideløbende.</p>	<p>På baggrund af lovforslag om 2-årig hf og forslag til bekendtgørelse, skal der skabes overblik og klarhed om den nye 2-årige hf-uddannelse og der skal udarbejdes en beskrivelse af konsekvenserne. Denne viden skal spredes til lærergruppen som helhed og til alle faggrupper i særdeleshed.</p> <p>På denne baggrund skal regelsættets udmøntning diskuteres og konkretiseres i faggrupper og i hf-lærregruppen.</p> <p>Der skal udarbejdes en strategi for en revitalisering af den 2-årige hf uddannelse, der skal medføre, at vi som skole får fat i alle målgrupper.</p> <p>Der skal beskrives en handlingsplan for samarbejde med aftagerinstitutionerne i implementeringsprocessen.</p> <p>Der skal udarbejdes en strategi for information i forhold til brugere, UU og andre interessenter.</p>

Indsatsområde	Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?
<p>Samarbejde om EUD-reformens ønske om at flere tager en erhvervsuddannelse</p>	<p>Flere borgere i Kolding Kommune skal tage en erhvervsuddannelse.</p> <p>De primære mål i Kolding Kommunes projekt "Flere og dygtigere faglærte" er:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Flere unge skal vælge og gennemføre en erhvervsuddannelse med gode beskæftigelsesmuligheder. 2. Flere ledige og beskæftigede skal gå fra at være ufaglærte til at blive faglærte. <p>Kolding HF & VUC skal understøtte disse mål ved aktivt at understøtte, at flere kompetencemæssigt er parate til at tage en erhvervsuddannelse.</p>	<p>Der skal udarbejdes en strategi for Kolding HF & VUC's medvirken til målopfyldelsen. I forbindelse med strategien skal der iværksættes initiativer omkring brobygning, særlige indsatser i vejledningen og et samarbejde på både ledelses- og lærerplan mellem Kolding HF & VUC og erhvervsskolerne i byen.</p> <p>Indsatsen skal i høj grad centreres omkring Unge på sporet og EUD-forberedende forløb. Men også kursister fra de ordinære AVU-forløb skal involveres i indsatsen.</p> <p>Resultater fra indsatsen skal dokumenteres i form af gennemførelses- og overgangsstatistik til videre uddannelse.</p> <p>Målet er, at 60 % af de AVU-kursister der gennemfører opnår kompetencer til at starte på en erhvervsuddannelse.</p> <p>100 % af de kursister der gennemfører AVU skal have en basisviden om erhvervsuddannelserne</p> <p>Indsatsen understøttes af initiativet "Flere og dygtigere faglærte" iværksat af Kolding Kommune. En indsats Kolding HF & VUC også deltager i.</p>
<p>Analyse og udvikling af organisationen</p>	<p>Med baggrund i de gennemførte og forventede besparelser på finanslovene i perioden 2016-2019, skal Kolding HF & VUC gennemføre forventede besparelser på op til 18 % i forhold til 2015 budget. For årene 2016 og 2017 er der gennemført besparelser på i alt 10 %. For årene 2018 og 2019 vil besparelserne andrage op til 8 % af budget 2017. Med udgangspunkt i disse forhold, skal der findes en mere hensigtsmæssig brug af ressourcer i alle led af organisationen med et perspektiv på større kvalitet i opgaveløsningen.</p>	<p>Der skal udarbejdes en redegørelse for organisationens struktur og ressourceforbrug, med sparring fra eksternt konsulent i perioden medio august – medio december 2016. I forbindelse med redegørelsen skal der gennemføres et dagseminar for SU.</p> <p>Med baggrund i redegørelsen skal der udarbejdes en handlingsplan for nødvendige organisationsændringer og dermed forbundne ressourceallokeringer, med implementering i perioden januar – juli 2017.</p> <p>Redegørelse og handlingsplan behandles på bestyrelsesmøde den 15. december 2016.</p>

Nedenstående temaer indgår i ekstrarammen:

- Bemærk, at indsatsområderne skal give markante resultater og synlige ændringer for institutionen.

Indsatsområde	Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?
<p>Indsats mod frafald og hermed bedre gennemførelse af uddannelse.</p>	<p>Med udgangspunkt i skolens værdigrundlag og pædagogiske udgangspunkt samt skolens studie- og ordensregler skal der implementeres entydige arbejdsgange i indsatsen mod fravær og frafald.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Den overordnede tilgang er kursistens studieaktivitet, dvs. kursistens samlede indsats og arbejde med læringsprocesserne. 2. Læreren skal arbejde med tydelig formidling af skolens forventninger til det at være kursist. Her er arbejdet med relationer essentielt. 3. Arbejdet med kursister der ikke er studieaktive varetages af vejledningen. 4. Lærer/Teamkoordinator mødes løbende med vejledningen og orienter bl.a. omkring arbejdet med kursisterne. 5. Vejlederens optik er studiekompetence, dvs. kursistens generelle evne til at deltage konstruktivt i undervisningen og have den nødvendige progression i sin uddannelse. Dialogen med kursisten er helhedsorienteret med blik på både fremmøde, aktiv deltagelse, resultater, personlig baggrund og aktuelle personlige forhold. 6. Vejlederen kommunikerer alle væsentlige beslutninger og aftaler om kursister til teamkoordinator/lærer. 7. Ledelsens optik er det overordnede, dvs. fortolkning af regler og love i komplekse tilfælde, ensartethed i beslutninger om beslægtede problemer, opmærksomhed på balancen mellem den enkelte og fællesskabet, mellem kursister og ansatte osv. Ledelsen inddrages efter behov. 8. Ledelsen forventes at kommunikere alle væsentlige beslutninger, både af sagsbehandling og de mere principielle, til teamkoordinator/vejleder og lærer alt efter relevans. 	<p>Det skal beskrives hvordan kursistens studieaktivitet kan måles.</p> <p>Kommunikationen skal dokumenteres.</p> <p>Der skal udarbejdes en redegørelse for arbejdet med relationerne.</p> <p>Der skal udarbejdes en kort redegørelse for arbejdet med ikke-studieaktive kursister.</p> <p>Denne kommunikation skal dokumenteres.</p> <p>Vejledningens arbejde med kursisterne skal beskrives.</p> <p>Denne kommunikation skal dokumenteres.</p> <p>Uddannelsescheferne skal udvikle og afprøve værktøjer til observation og samtale om undervisningen med fokus på fastholdelse.</p> <p>Denne kommunikation skal dokumenteres.</p> <p>Det overordnede mål er, at fremmødet skal forbedres med 10 % og at gennemførelsen skal forbedres med 10 %.</p>
<p>Lærernes arbejdstid</p>	<p>En mere rationel fordeling af tid til lærersamarbejde, med henblik på at</p>	<p>Der opstilles som eksemplariske cases fuldstændige analyser af økonomien</p>

	<p>tydeliggøre den enkelte lærers ansvar for undervisningens gennemførelse og kursisters læring, set i sammenhæng med indsatsområdet mod frafald. Her skelner vi mellem 1) lærernes kursistsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid, og 2) andre former for kursistsamvær med et direkte læringsformål.</p> <p>En redegørelse for den enkelte læreres tidsforbrug til eksamination og censur, med henblik på en bedre udnyttelse af lærernes ressourceforbrug til eksamen.</p> <p>En redegørelse for den enkelte læreres tidsforbrug til forberedelse, med henblik på i endnu højere grad at indføre standardarter og curriculum.</p>	<p>omkring hhv. et avu- og et hf-hold med henblik på at synliggøre de faktorer der har indflydelse på gennemførelsen.</p> <p>Der skal udarbejdes en analyse af lærernes tidsforbrug i skoleåret 2016-17 fordelt på følgende områder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undervisning - Eksamen - Forberedelse – alene - Forberedelse – sammen - Relations-arbejde - Deltagelse i råd og udvalg mv. - Efteruddannelse - Videreuddannelse - Ferie og afspadsering - Andet
--	--	---

Følgende elementer af resultatlønskontrakter skal offentliggøres på institutionens hjemmeside:

- Kontraktens indsatsområder, herunder mål.
- Bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen af de enkelte mål.
- Den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten udtrykt i procent.

Resultatløn og evaluering

Det maksimale beløb, der kan udbetales til rektor i resultatløn i perioden udgør følgende:

Basisrammen: kr. 70.000,-

Ekstrarammen: kr. 50.000,-

Der skal i kontraktperioden være løbende dialog mellem formand og rektor om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en kort rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor, i hvilken udstrækning kontraktens mål anses for at være opfyldt.

Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse i bestyrelsen – med udgangspunkt i rektors rapport og efterfølgende dialog.

Bestyrelsen træffer derpå, uden rektors tilstedeværelse, beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Beslutningen herom er alene bestyrelsens.

Bestyrelsen vurderer og begrundet graden af målopfyldelse.


Særlige forhold

Ved fratræden i kontraktperioden vurderer bestyrelsen efter indstilling fra rektor, i hvilken udstrækning målene er nået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen efter indstilling fra formanden ved periodens udløb resultatkontraktens målopfyldelse.

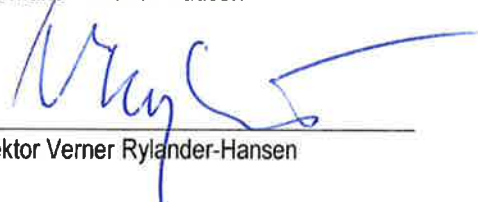
Kontraktændringer

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 en genforhandling/justering af kontrakten.

Kolding den 27. september 2016



Formand Peder J. Madsen



Rektor Verner Rylander-Hansen