

## Resultatlønskontrakt Rektor 2018 – 2019

### 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 2018 til 31. juli 2019.

### Nedenstående temaer indgår i basisrammen:

Indsatsområde	Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?
Organisationsudviklings projekt.	Med værdiskabelse for samfundet som mål og med borgeren i centrum, skal vi skabe en ny vision for skolen, definere rammerne for skolens ledelsesgrundlag og udvikle den enkelte leders personlige ledelsesgrundlag.	<p>Med udgangspunkt i Ledelseskommisionens rapport, skal vi formulere en ny vision for Kolding HF &amp; VUC – herunder et nyt ledelsesgrundlag. Dette skal ske indenfor rammerne af vores værdigrundlag og pædagogiske udgangspunkt. I arbejdet skal de forskellige personalegrupper inddrages, ligesom SU vil blive inddraget.</p> <p>Vi skal så at sige skabe resultater for og med andre.</p> <p>Fra ledelseskommisionen:</p> <p>Ledelseskommisionen anbefaler, at alle offentlige ledere tydeliggør, hvordan de bedriver ledelse inden for rammerne af organisationens vision og får udarbejdet et personligt ledelsesgrundlag.</p> <p>Arbejdet med ledelsesgrundlaget vil tage udgangspunkt i det af kommissionen udarbejdede <u>startkit til at lave dit eget ledelsesgrundlag</u>.</p> <p>Her ud over kan der hentes inspiration i <u>kommissionensmedlemmernes egne ledelsesgrundlag</u>.</p> <p><u>Videoer med fem af kommissionsmedlemmerne</u>, hvor de sætter ord på deres personlige ledelsesgrundlag kan inddrages som inspirationsmateriale.</p>

Indsatsområde	Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?
Implementering af strategien for Kolding HF & VUC efter 1. august 2019.	Et bæredygtigt grundlag for at videreføre AVU, FVU og OBU, og med fokus på VEU.	<p>... se den vedtagne VEU-strategi.</p> <p>....Hertil kommer drift af AVU, FVU og OBU i et bæredygtigt perspektiv.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Økonomiske perspektiver</li> <li>- Personalemæssige perspektiver</li> <li>- Sammenhængskraft</li> <li>- "En skole"</li> <li>- ....</li> </ul> <p>Umiddelbart i forlængelse af udpegning af medarbejdere, der skal virksomhedsoverdrages til den kommende FGU-institution, vil vi – med afsæt i den vedtagne VEU-strategi, påbegynde arbejdet med at analysere fremtidige præmisser for AVU, FVU og OBU.</p> <p>Vi skal indtænke, at ca. halvdelen af kursistgrundlaget overføres til den kommende FGU-institution samtidig med, at der er et stort uddannelsespolitisk fokus på uddannelsernes smidighed, fleksibilitet og mulighed for individualisering mv.</p> <p>Ledelse og medarbejdere skal konkretisere de forskellige scenarier af AVU, FVU og OBU-området der tegner sig efter 1. august 2019.</p> <p>Vante arbejdsgange, traditioner, kendte tilrettelæggelsesformer m.m. vil med sikkerhed blive udfordret for at skabe bæredygtige uddannelsesområder fremover – en opgave, som kun kan kvalificeres ved at inddrage medarbejderne i alle relevante sammenhænge.</p> <p>I lyset af, at AVU-gruppen halveres, vil vi sideløbende fokusere på tiltag, som kan være med til at sikre, at vi i endnu højere grad fokusere på, at vi er én skole.</p>

#### Nedenstående temaer indgår i ekstrarammen:

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

Indsatsområde	Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?
Indsats mod frafald og bedre gennemførelse af uddannelse. - en konsolideringsfase.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forbedre fremmødet til gavn for den enkelte kursists læring.</li> <li>2. Forbedre den samlede gennemførelse.</li> <li>3. Sikre en arbejdsfordelingen mellem kommune og skole, så den enkelte unge møder en sammenhængende</li> </ol>	<p>Skoleåret 2018-2019 skal være en konsolideringsfase af allerede igangsatte indsatser og etablerede samarbejdsaftaler. Indsatserne skal kunne måles og dokumenteres både på et kvantitativt og kvalitativt plan.</p> <p>Vi intensiverer i skoleåret 2018-2019 indsatsen mod frafald og indsatsen for bedre gennemførelse ved bl.a. at gennemføre en tidlig indsats i form af opstartssamtaler med alle vores nye HF2-elever og HFe-kursister. Indsatsen skal qua en tidlig identificering af individuelle</p>

	<p>indsats, Når og hvis vedkomne er frafaldstruet.</p>	<p>problematikker give os et bedre udgangspunkt for at støtte den enkelte elev i at blive fastholdt i uddannelse.</p> <p>Med afsæt i den tidlige indsats vil vi på et kvantitativt plan kunne følge effekten af indsatsen i forhold til en større gruppe elever. Derudover skal der sammensættes en fokusgruppe blandt vores SPS-mentorelever, der på et kvalitativt plan skal bidrage til vores organisations samlede læring om praksis på mentorområdet.</p> <p>Vi igangsætter i efteråret 2018 et pilotprojekt 'Bedre gennemførelse blandt psykisk sårbare unge', der har til formål at sikre bedre gennemførelse blandt vores psykisk sårbare elever vha. en sammenhængende, tværfaglig og koordineret indsats med samarbejdspartnere i Kolding Kommune, herunder Sundhedscenteret, CSV og PPR.</p> <p>Skoleåret 2018-2019 skal også bruges til yderligere udfoldelse og systematisering af arbejdsgangene omkring SPS-OBU, og dette kommer til at ske i samarbejde med læsevejledningen.</p>
<p>Lærernes arbejdstid version 4.0</p> <p>Endnu et udviklingsperspektiv.</p>	<p>Der er udarbejdes dynamiske modeller for opgaveløsningen og dens fordeling på arbejdsområder. De dynamiske modeller skal kunne bruges til at prioritere skolens ressourceforbrug på undervisningsområdet.</p>	<p><b>AVU</b></p> <p>I efteråret 2018 udpeges de medarbejdere, der skal virksomhedsoverdrages til den nye FGU-institution. Herefter vil vi iværksætte et nyt udviklingsarbejde, hvor dele af eller hele AVU-tilbuddet (både struktur, indhold, tilrettelæggelse mv.) skal gentænkes. Fokus i dette arbejde skal have 2 kernepunkter: dels mest mulig fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelsen af hensyn til borgeren – dels et stort fokus på, at den primære del af lærernes arbejdstid fortsat skal være til undervisning.</p> <p><b>HF</b></p> <p>På Hf skal der gennemføres forsøg med lærernes arbejdstid inden for følgende områder:</p> <p>Effektivisering af forberedelsen af parallelhold ved en tæt integration af opgavefordeling og skemalægning.</p> <p>Udnyttelse af moduleringen i net-undervisning ifm. ordinære hold med virtuelle elementer.</p> <p>En proces omkring to-lærersamarbejde med høj inddragelse af de deltagende lærere i planlægningen.</p>

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,-

Ekstrammen: 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.