

## Hjemmesiden: Udmøntning af resultatlønskontrakt Rektor 2018 – 2019

### Basisrammen:

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<p>Organisationsudviklingsprojekt.</p> <p>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> <p>(Vægt 65 %)</p> <p><b>Udmøntet med vægt 58,5 %.</b></p>	<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>kommissionens medlemmernes 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>	<p>Organisationen har været spændt hård for på grund af nedskæringer, fald i søgningen til vores uddannelser og dermed effektueret afskedigelser samt virksomhedsoverdragelse til FGU.</p> <p>Set i det lys, er det lykkedes at arbejde med visioner for den fremtidige drift og udvikling af Kolding HF &amp; VUC. Bestyrelsens strategiseminar blev flyttet fra september 2018 til januar 2019. Det gav den nødvendige tid til at få tilrettelagt en mere involverende proces i forhold til medarbejderne og dermed et større ejerskab hele vejen rundt i organisationen.</p> <p>Visionen fremadrettet er kommet til udtryk i en ny strategi for skolen, der alt andet lige løbende kan implementeres og udvikles idet den rummer indfaldsvinkler på alle niveauer – både de mere generelle, men også de mere operationelle.</p> <p>Visionen tager udgangspunkt i de anbefalinger Ledelseskommisionen har anført i deres rapport, tilpasset vores særlige konstruktion som selvejende institution og de udfordringer vi har som skole.</p> <p>Ledergruppen har sideløbet arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag, en proces vi, set i bakspejlet, ikke vil eller kan undvære. Der foreligger således et ledelsesgrundlag for hver af de fem ledere.</p> <p>Bilag: Strategi 2019-22 / Ledelsesgrundlag for de 5 ledere</p>

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<p>Implementering af strategien for Kolding HF &amp; VUC efter 1. august 2019.</p> <p>Et bæredygtigt grundlag for at videreføre AVU, FVU og OBU, og med fokus på VEU.</p> <p>(Vægt 35 %)</p> <p><b>Udmøntet med vægt 31,5 %.</b></p>	<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> </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>	<p>Vi er, med afsæt i VEU-strategien, indgået i det nationale VEU-samarbejde med landets øvrige VUC'er. Via VEU-sekretariatet deltager vi i forskellige projekter og bidrager med både konsulent- og ledelseskraft. I 18/19 bidrog vi i det regi bl.a. i det landsdækkende projekt "Job i spil", hvis formål er at styrke sammenhængen mellem myndighedsvaretagelsen i jobcentre og a-kasser og efteruddannelsesindsatsen i en strategisk landsdækkende kompetenceudviklingsindsats.</p> <p>Efter udpegning af medarbejdere til FGU'en har de tilbageværende medarbejdere deltaget i forskellige samarbejdsfora i forhold til at sikre det rigtige og mest tidssvarende tilbud med afsæt i en anden og ny AVU-profil.</p> <p>Gennem vinteren og foråret er der i AVU-gruppen, med afsæt i en forventning om den tilbageværende gruppe af kursister, blevet drøftet både overordnede strategiske indsatser, og konkret planlægning af AVU-tilbuddet. Der er drøftet konkret tilrettelæggelse når mængden af AVU-kursisterne halveres, der er drøftet fagkompetencer og kombinationsmuligheder blandt lærerne når antallet af undervisere halveres, der er set på sårbarhed i forhold til klasse/holdstrukturen, samlæsning af flere faglige niveauer på samme hold, muligheden for at kombinere indhold / struktur og materialer fra net-undervisning med matrikelundervisning osv.</p> <p>På AVU har vi i 18/19 – og i endnu større grad efter overdragelsen til FGU – skabt et fokus på et bruge medarbejdernes kompetencer på tværs af uddannelsesniveauer. Også derfor bidrager AVU-lærere med både IT-kompetencer, viden og erfaring omkring OBU / FVU samt løser mentoropgaver til flere kursister.</p> <p>Den samlede plan er implementeret i den fremadrettede drift. Det er hensigten at evaluere dette med henblik på justeringer i skoleåret 2020-2021.</p> <p>Dette indsatsområde hænger sammen med indsatsområdet Lærernes arbejdstid version 4.0.</p>

**Ekstrammen:**

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<p>Indsats mod frafald og bedre gennemførelse af uddannelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en konsolidering sfase.</li> </ul> <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 indsats, Når og hvis</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 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</p>	<p>Med afsæt i tværfaglige samarbejdsaftaler med kommunale samarbejdspartnere, som blev indgået i skoleåret 2017-2018, er samarbejdsindsatsen med disse parter i skoleåret 2018-2019 blevet konsolideret og evalueret.</p> <p>Den tidlige indsats i skoleåret 2018-2019 betød bl.a. en markant stigning i identifikationen af elever/kursister med særlige støttebehov. Antallet af elever/kursister med særlige støttebehov viste sig at være så signifikant stort, at vi på resourceplan ikke kunne følge med til at tildele støtte i det tempo, som indsatsen tilsagde. Forsinkelsen i støttetildelingen tilskrives i forhold til den samlede fastholdelsesindsats en ikke-uvæsentlig betydning, da meget tyder på, at der er en signifikant sammenhæng mellem sen tildeling af støtte og frafald. For fremadrettet at optimere betingelserne for tidlig støttetildeling har vi derfor som optakt til skoleåret 2019-2020 placeret de individuelle opstartssamtaler, der er led i den tidlige indsats, i forbindelse med indskrivningssamtaler og optagelsessamtaler før sommerferien i stedet for i forbindelse med skoleårets opstart, som vi gjorde i skoleåret 2018-2019.</p> <p>I den samlede måling af fastholdelse ses en ækvivalent sammenhæng mellem den individuelle mentorindsats og fastholdelse i uddannelse. Dette ses på et kvantitativt plan ved, at langt størstedelen af de elever, som blev tildelt en mentor tidligt i uddannelsesforløbet, er lykkedes med at blive fastholdt i uddannelse. De SPS-elever, der i skoleåret 2018-2019 har været en del af en fokusgruppe med fokus på gennemførelse på trods af udfordringer, har på det kvalitative plan, bl.a. i interviews, bekræftet vores antagelse om, at det at blive mødt i det udgangspunkt, som den enkelte borger møder os i, har en positiv indvirkning på elevtrivsel og en målbar effekt på den samlede gennemførelse. Eleverne fra SPS-fokusgruppen er alle blevet fastholdt i uddannelse på trods af udfordringer.</p> <p>I evalueringen af samarbejdet med de kommunale parter, som har været bundet op på pilotprojektet 'Bedre gennemførelse blandt psykisk sårbare unge', er konklusionen, at den koordinerede og sammenhængende indsats med fokus på borgernære og individuelt tilpassede uddannelsesløsninger har en positiv og målbar effekt i forhold til den samlede gennemførelse. Effekten ses på et kvantitativt plan ved, at de elever, der deltog i pilotprojektet, i udgangspunktet var frafaldstruede pga. en væsentlig grad af psykisk sårbarhed enten er lykkedes med at gennemføre deres hf-uddannelse eller er blevet fastholdt i uddannelse ved bl.a. sideløbende med et mentorforløb at have fulgt det studieunderstøttende CSV-tilbud og/eller har modtaget Sundhedscenteret kursusforløb for unge med angst og depression. På et kvalitativt plan evalueres støttetilbuddene af eleverne/kursisterne som meningsfulde tilbud, der hjælper den enkelte med kompenserende strategier til</p>

<p>vedkomne er frafaldstruet.</p> <p>(Vægt 50 %)</p> <p><b>Udmøntet med vægt 47,5 %.</b></p>	<p>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>individuelle udfordringer, og til samlet set at lykkes bedre med at gennemføre en HF-uddannelse og på den måde blive bedre rustet til videre uddannelse. Skoleåret 2019-2020 skal i regi af vores nye studiecenter bruges til en yderligere intensivering af de tværfaglige samarbejdsaftaler med kommunale parter med afsæt i en fælles målsætning om bedre gennemførelse blandt vores psykisk sårbare elever. En intensivering vil bl.a. bestå i, at de allerede etablerede samarbejdsaftaler udvides med yderligere støttetiltag med fysisk lokation på Kolding HF &amp; VUC. Placeringen af de eksterne støttetilbud på Kolding HF &amp; VUC er led i en samlet strategi om at møde den gruppe af borgere, som har en psykisk sårbarhed, hvor borgeren er.</p> <p>Skoleåret 2018-2019 har inden for det samlede støtteområde haft fokus på konsolidering af systematiserede arbejdsgange, både på et operationelt og administrativt plan. På SPS-OBU-området har ordblindekoordinatorerne nedfældet retningslinjer for god ordblindpraksis, bl.a. i forbindelse med faglærernes kontinuerlige støtte af de ordblinde elever i den fagfaglige undervisning. De skriftliggjorte retningslinjer for ordblindpraksis skal fremadrettet sikre, at vi som en fuldt ud integreret ordblindeskole arbejder systematisk med indsatsen og hele tiden har fokus på at udvikle Best practice på OBU-området.</p>
<p>Lærernes arbejdstid version 4.0</p> <p>Endnu et udviklingsperspektiv.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generelt skal kompleksiteten i lærernes arbejdsportefølje reduceres mest muligt.</li> <li>2. Der er udarbejdes dynamiske modeller for opgaveløsningen og dens fordeling på</li> </ol>	<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><b>AVU</b></p> <p>Udviklingsarbejdet omkring AVU '19 – med skelen til det reducerede antal kursister og undervisere, har haft fokus på:</p> <p><i>Fleksibilitet:</i> på trods af reduktionen i antallet af kursister og underviseres kompetencer, kan vi fortsat tilbyde undervisning i niveauerne OBU, FVU samt kernefagene på AVU - niveauerne basis til D. Der er mulighed for løbende at komme i gang med uddannelse på niveauerne uanset kursistens faglige niveau. Vi har dog samtidig været udfordret at en række områder: færre undervisere giver alt andet lige færre kombinationsmuligheder og en større sårbarhed i forhold til at få fagrækken dækket og kabalen omkring udbud til at gå op. Vi har gennem foråret '19 været udfordret af, at vi i tilrettelæggelsen af kommende skoleår skulle udvikle og konkretisere tilbud ud fra en uddannelsesvirkelighed som vi ikke helt kender konsekvensen af: altså hvilken struktur og hvilke tilrettelæggelsesformer tilgodeser bedst mulig den ændrede målgruppe på AVU? er der tilstrækkelig søgning til, at vi kan etablere hold på alle niveauer – og hvad får det af konsekvenser osv?</p> <p><i>Lærernes arbejdstid:</i> Dette arbejde har taget afsæt i allerede igangværende erfaringer. Fokus på bedst mulig udnyttelse af lærernes arbejdstid har haft en stor opmærksomhed gennem især de sidste 5-6 år. Også derfor drøfter og konkretiserer vi hele tiden forskellige arbejdsgange, så f.eks. registreringer, tidskrævende dokumentationer og lignende løses af medarbejdergrupper, som er mest kvalificeret til det. Med fortsat afsat i, at vi er ét hus, skal udviklingen give rum til større fokus på lærernes kerneopgave, men også ved at inddrage relevante kræfter fra både ledere, administrative medarbejdere, vejledere, mentorer osv. kan lærerne i højere</p>

<p>arbejdsområder. De dynamiske modeller skal kunne bruges til at prioritere skolens ressourceforbrug på undervisningsområdet.</p> <p>(Vægt 50 %)</p> <p><b>Udmøntet med vægt 47,5 %.</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>	<p>grad fokusere på undervisning. Endelig har fokus også været på erfaringsudveksling, videndeling, brug af standarder i undervisning samt kobling mellem net-undervisning og matrikelundervisning.</p> <p><b>HF</b></p> <p>På hf rummer tildeling af parallelhold til lærere et stort potentiale for at effektivisere forberedelsen, især hvis de parallelle hold skemalægges, så de dag for dag kan følges. Ifm. opgavefordeling og skemalægning for 2019-20 er det lykkedes at give 55% af de mulige parallelhold den samme lærer, og i den efterfølgende skemalægning er 76% af de pågældende holds timer lagt på samme dag, så læreren kan planlægge to hold på én gang. Lærerne melder særdeles positivt tilbage om en mere effektiv forberedelse af disse hold.</p> <p>Net-holdenes modulering udnyttes i stigende grad ifm. undervisningen på dag- og aftenhold. Det er især relevant for de hold, der tilrettelægges som fleks-hold med færre skematimer end det normale (og dermed en vis del af undervisningen virtuelt tilrettelagt). For skoleåret 2019-20 er al aftenundervisning baseret på net-holdenes tilrettelæggelse, og det samme gælder for et daghold i dansk, som pga. politiske processer er skemalagt med ca. halvt så mange timer som normalt. Udnyttelsen af net-holdenes modulering betyder, at arbejdet for både læreren og det administrative personale (ift. taxameter) opleves helt veldefineret, overskueligt og nemt.</p> <p>I august 2018 stod vi i en situation, hvor vi så ud til at have ca. 2½ nye 1. klasser. Vi besluttede derfor at oprette 3 klasser, hvoraf de to så blev samtlæst med tolærerordninger i stort set alle fag. I de første uger voksede denne sammenlagte klasse sig så stor, at vi besluttede at splitte den op i 2 klasser, og her fik vi stor glæde af det igangsatte tolærer-samarbejde. Det betød i praksis, at lærerne indgik i en tæt dialog med hf-ledelsen om, hvordan vi bedst fik varetaget den nye opdeltede undervisning, og løsninger - som var forskellige fra fag til fag - afspejlede det ansvar, lærerne fik og tog på sig.</p> <p>I august 2019 stod vi igen med flere hold, denne gang på hfe, som var større end et normalt hold - men ikke store nok til at blive dubleret. Også her har lærerne fået og påtaget sig et stort ansvar ift. at skabe dynamiske to-lærer-ordninger, som både tilgodeser kursisternes behov og lærernes egen arbejdssituation. Vi har på den måde opnået en stor fleksibilitet i betjeningen af borgerne på en måde, som også gavner arbejdsmiljøet.</p>
---	---	--

Udmøntningsprocent basisramme: 90 % Udmøntningsprocent ekstraramme: 95 %