

Horsens, 13. juni 2016

Denne resultatlønskontrakt følger Undervisningsministeriets retningslinjer (Bemyndigelsesskrivelse) for anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner, meddelt institutionerne i skrivelse af 27. juni 2013. Kontrakten indgås mellem Bestyrelsen for Horsens HF & VUC og rektor Dinna Balling.

Formål med kontrakten

- Kontrakten skal fungere som et styringsværktøj
- Kontrakten skal understøtte dialogen mellem bestyrelsen og ledelsen om fastlæggelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger
- Kontrakten skal skabe synlighed og gennemsigtighed omkring Horsens HF & VUC's mål og resultater.

Kontrakten gælder perioden 1.8.2016 til 31.7.2017.

Skolens vægtede årskursisttal i 2015 var 1.063. Den maksimale udbetaling af resultatløn bliver således 80.000 kr. fra basisrammen og 60.000 kr. fra ekstrarammen, i alt en beløbsramme på 140.000 kr.

Basisrammen (80.000 kr.)

Inden for basisrammen er indgået aftale om mål i forhold til skolens strategiske indsatsområder, skolens kommunikationsstrategi og HF-reformen.

Læringsmiljø, IT

- IT-hardware fungerer med kun meget få problemer. Antallet af henvendelser til IT-kontoret, der skyldes problemer med skolens hardware må ikke overstige 5 om ugen i gennemsnit i undervisnings- og eksamensperioderne.
- Den udviklede IT-progressionsplan implementeres for alle nye kursister på AVU og HF, der følger mindst 23 timer og er tilmeldt mindst 1 års undervisning.
- Halvdelen af lærerne anvender intra i forbindelse med undervisning, undervisningsmaterialer og samarbejde.
- Den digitale prøveform på HF er indført i overensstemmelse med ministeriets forventninger.
- Udviklingen af lærernes IT-kompetencer sikres gennem skolens kompetenceudviklingsplan.

Resultatområdet vægtes med 20 %.

Vidensdeling i organisationen

- Der er udviklet principper og mål for god vidensdeling. Den elektroniske vidensplatform med undervisningsmaterialer og undervisningsforløb er etableret og taget i anvendelse.
- 50 lærere deltager i kollegial supervision.
- Rektor inviterer til mindst 8 åbne dialogmøder for medarbejderne i løbet af skoleåret med fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

Resultatområdet vægtes med 20 %.

Eksternt samarbejde

- Bestyrelsen får et grundigt og nuanceret grundlag for beslutningen om at eventuelt at flytte til Campus.
- Der udarbejdes nye vedtægter for bestyrelsen bl.a. med repræsentant for Hedensted Kommune
- Der etableres en forbedret brobygning til grundskolerne. I skoleåret 15/16 har antallet af brobygningselever været 49. I skoleåret 16/17 skal dette tal øges med mindst 10 % til 54 brobygningselever.
- Der etableres en udbygget brobygning til VIA og Dania. Minimum 50 HF-kursister deltager i et brobygnings-event i samarbejde med VIA og/eller Dania.
- Tankerne i HF-reformen om praktikperioder er udviklet i samarbejde med lokale virksomheder og uddannelser med afholdelse af minimum 3 møder.

Resultatområdet vægtes med 20 %.

Datainformeret skoleudvikling

- Der etableres en fælles viden i organisationen om metoder til og mål for undervisningsevalueringer.
- Det er afklaret i ledelse og bestyrelse hvilke nøgletal, der er en del af en relevant ledelses- og bestyrelsesinformation, og hvor ofte, de skal drøftes.
- Der er etableret overkommelige og valide metoder til indsamling af disse nøgletal.
- Der er etableret en "baseline" for nøgletallene, suppleret med historiske tal hvor det er relevant og muligt.

Resultatområdet vægtes med 20 %.

Kommunikation og markedsføring

- Der er lavet en segmentanalyse med dokumentation af skolens målgrupper, herunder eventuelle nye målgrupper efter HF-reformen.
- Hjemmesiden justeres, så kontaktmuligheder til vejlederne kommer til at stå mere centralt, og der etableres en hjemmeside-del med materialer til eksterne vejledere.
- Der produceres mindst 3 film om skolen, som kan anvendes eksternt.

- Der udarbejdes informationsmaterialer til grundskolerne om HF med fokus på 8. og 9. klasse og de nye målgrupper, der kommer med hf-reformen.
- Der er en mobilversion af vores Intranet, og hjemmesidens mobildesign er optimeret.

Resultatområdet vægtes med 20 %.

Ekstrarammen (60.000 kr.)

Inden for ekstrarammen er indgået aftale om mål i forhold til et målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med kursisterne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter samt skolens indsats mod frafald.

Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid

- Lærernes opgaver omlægges, så de bruger en større del af deres arbejdstid på undervisning. Indikator 1 vedrørende hf-lærernes arbejdstid var i 2015 på 22,31 %. I 2016 udbetales resultatløn på dette område ud fra indikator 1 efter følgende skala:
 - 100 %, hvis indikator 1 når over 25 %
 - 80 %, hvis den når over 24 %
 - 60 % hvis den når over 23 %
 - 25 %, hvis den ligger mellem 22,4 % og 23 %
 - 0 %, hvis den ikke stiger

Resultatområdet vægtes med 30 %.

Indsats mod frafald/Læringsmiljø, motivation

- Fraværsarbejdet styrkes gennem et øget samarbejde mellem fraværsinspektorerne fra alle skolens forskellige afdelinger. Der afholdes mindst 10 møder for alle skolens fraværsinspektorer.
- Fastholdelsesarbejdet styrkes gennem at studievejlederne kommer med ud i klasserne. Studievejlederne besøger klasser og hold i mindst 25 timer.
- Studiebogen anvendes for alle kursister på AVU og HF, der følger mindst 23 timer og er tilmeldt mindst 1 års undervisning. Støttepersonerne omkring en given kursist (lærere, vejledere, fraværsinspektør, tutor, mentor og leder) og andre relevante oplysninger om kursisten fremgår af kursistens studiebog. Måles med en stikprøve på 25 kursister.
- For alle hf2-kursister og alle AVU-kursister, der følger mindst 23 timer og er tilmeldt mindst 1 års undervisning fremgår kursistens personlige mål af studiebogen og bliver løbende revideret. Måles med en stikprøve på 25 kursister.
- Der igangsættes et udviklingsarbejde på skolen for at afklare, hvad der er tegn/indikatorer på, at kursisterne er motiverede.

Resultatområdet vægtes med 70 %.

Opfølgning og evaluering

I kontraktperioden er der en løbende dialog mellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten kan evt. midtvejsevalueres.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor i hvilken udstrækning, kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten og i dialog med rektor laver bestyrelsesformanden en indstilling til bestyrelsen om, i hvilken grad, der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

Ved fratrædelse i løbet af kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning, målene er opfyldt eller ville kunne opfyldes og laver derudfra et forslag til bestyrelsen om udbetalingsgraden.

dato/underskrift 28/6-16



Charlotte Andersen
Bestyrelsesformand

dato/underskrift 28/6-16



Dinna Balling
Rektor