

Horsens, 27. Juni 2018

Denne resultatlønskontrakt følger Undervisningsministeriets retningslinjer (Bemyndigelseskrivelse) 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 1.8.2018 til 31.7.2019.

Skolens vægtede årselevtal i 2017 var 1.122. 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.

Udarbejdelse af strategi gældende fra august 2019

Rektor står i skoleåret i spidsen for gode og konstruktive drøftelser i organisationen og for en god og inddragende proces med udarbejdelse af ny strategi for skolen, som sikrer, at bestyrelsen i juni 2019 kan vedtage en strategi med opbakning fra medarbejderne.

Måling: Medarbejderne i den nedsatte strategigruppe evaluerer i en samtale i foråret 2019 med bestyrelsesformanden arbejdet i strategigruppen som godt og konstruktivt. Bestyrelsen føler sig tilstrækkelig oplyst til at træffe de nødvendige strategiske beslutninger.

Resultatområdet vægtes med 25 %.

Styrkelse af hf-ungdomsuddannelsesmiljøet på skolen

Bestyrelsen forelægges i september en foreløbig plan for arbejdet, og på mødet i juni 2019 fremlægges en revideret plan med en status.

Måling: Bestyrelsesbilagene forefindes.

Resultatområdet vægtes med 25 %.

En god og gennemsigtig proces på AVU-afdelingen i forhold til etablering af nye FGU-institutioner og et nyt AVU-tilbud for voksne.

I et tæt samarbejde med de øvrige ledere og TR på AVU sikres en gennemsigtig og oplevet retfærdig proces både med udskillelsen af medarbejdere til FGU og med at gøre medarbejderne klar både til det nye VUC og til den nye FGU.

Måling: Processen evalueres ved gennemførelse af 3 fokusgruppe-interview blandt AVU-lærerne i foråret 2019.

Resultatområdet vægtes med 25 %.

Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere

Udbygge samarbejdet med de omkringliggende uddannelsesinstitutioner og kommuner.

Måling: Ledelsen har i løbet af skoleåret afholdt mindst 15 bilaterale møder med centrale personer på lokale og regionale jobcentre, UU-vejledninger og uddannelsesinstitutioner.

Resultatområdet vægtes med 25 %.

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 eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter samt skolens indsats mod frafald.

Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid

Der afsættes i skoleåret 18/19 midler til at alle faggrupper udarbejder materialer, som danner grundlag for at lette faggrupperne i de kommende år, når lærerne bruger mere tid på læringsaktiviteter sammen med eleverne. Viden om materialerne spredes både i faggruppen og i beslægtede fag.

Måling: Alle faggrupper får produceret materialerne. Der afholdes i foråret 2019 workshops/møder, hvor resultatet af arbejdet præsenteres for faggrupper og andre interesserede.

Resultatområdet vægtes med 50 %.

Indsats mod frafald

Effekten af ændringerne i fastholdelsesarbejdet skal følges tæt, og der skal arbejdes med de nye procedurer i forhold til fastholdelse og studieaktivitet.

Måling: Den samlede vejledergruppe vurderer i en samtale i foråret med bestyrelsesformanden, at de nye procedurer er retvisende og fungerer positivt i forhold til fastholdelse.

Resultatområdet vægtes med 50 %.

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.

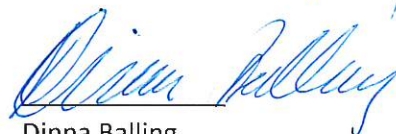
dato/underskrift



Charlotte Andersen
Bestyrelsesformand

dato/underskrift

27/6 -18



Dinna Balling
Rektor