

Resultatlønskontrakt for rektor Anne Frausing, HF-Centret Efterslægten

Formål med resultatkontrakten

Resultatkontrakten 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 i kursusåret 2018-19

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for HF-Centret Efterslægten ved formand Bent Kjærsgaard og rektor Anne Frausing. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2018 – 31. juli 2019.

A. Indsatsområder og resultatmål for basisrammen

Efterslægten væsentlige og aktuelle udfordringer er beskrevet i Udviklingsplan 2016-19 og sammenfattet i de seks hovedindsatsområder

- Rekruttering
- Pædagogisk praksis
- Kursistkultur
- Digitalisering
- Hf-e-learning
- Administrationen

I 2018-19 sætter HF-Centret Efterslægten fokus på

1. Udvalgte udviklingsinitiativer fra udviklingsplanen/handlingsplanen
2. Reformimplementering
3. Kvalitet og effektivitet, herunder en ny udviklingsplan 2019-22

A1: " Udvalgte udviklingsinitiativer fra udviklingsplanen/handlingsplanen"

Mål for 2018-19

- At sikre opfølgning, kontinuitet og progression i udviklingsarbejdet
- At understøtte initiativer og udviklingsbehov for medarbejdere og kursister
- At give kursisterne de bedste forudsætninger for videre uddannelse

Målet er opfyldt, når

- vi har taget vores nye digitale læringsplatform OneNote i brug og evalueret overgangen med tilfredsstillende resultat
- vi har gennemført kursusforløb i anvendelsen af OneNote for lærere og kursister
- vi har udformet rammerne for et digitalt bibliotek med undervisningsmateriale (Systime-samarbejde)

- vi har udviklet en plan for digital kompetencedannelse hos kursisterne
- vi har gennemført og evalueret en række tiltag for at styrke kursisternes læringsparathed og motivation (herunder en særlig to-sprogsindsats)
- kursisterne får et højt fagligt udbytte af undervisningen, der kan måles som løft (jf. socioøkonomiske referencer) og gode eksamensresultater

A2: " Reformimplementering"

Mål for 2018-19

- At følge og sikre, at reformens intentioner og krav bliver udmøntet i gode rammer og gennem god praksis i undervisningen og partnerskaber

Målet er opfyldt, når

- vi har udviklet nye uddannelses tilbud, fagpakker, overbygning og tilrettelæggelser inden for en ny struktur
- vi har evalueret udbyttet af samarbejdet med eksterne aktører om praktik- og projektperioder samt fagpakkeudvikling
- vi har udarbejdet, gennemført og evalueret indhold og tilrettelæggelsen af karrierelæring
- vi har analyseret resultaterne af partnerskab med SDU om følgeforskning og sparring vedrørende reformimplementering
- vi har planlagt, gennemført og evalueret den nye eksamensform i kultur- og samfundsfaggruppen (KS) med intern og særfaglig eksamen
- vi har gennemført og evalueret resultaterne for vores første årgang studenter efter reformen

A3: " Kvalitet og effektivitet"

Mål for 2018-19

- At sikre en fortsat god og attraktiv arbejdsplads og en effektiv og attraktiv uddannelsesinstitution med høj kvalitet i opgaveløsningen
- At skabe rammer for at medarbejderne og kursisterne tager aktivt del i optimering, udvikling og innovation
- At sikre rekruttering af kursister som grundlaget for en effektiv og attraktiv uddannelsesinstitution, herunder udvikling af hf-elearning
- At udarbejde en ny udviklingsplan 2019-22 med fokus på kvalitet og effektivitet

Målet er opfyldt, når

- vi har gennemført og analyseret en medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU)
- vi har gennemført og analyseret en kursisttrivselsundersøgelse (KTU)
- vi har iværksat og gennemført en proces med inddragelse af medarbejdere, kursister og bestyrelse med henblik på afdækning af udviklingsbehov og ejerskab til løsninger på besparelserne
- vi har gennemført og analyseret resultaterne af vores kvalitetssikringsprocedure (herunder selvevaluering) med fokus på risici for kvalitetstab
- vi har gennemført en analyse af kursistudviklingen og -profilen på Efterslægten
- vi har gennemført markedsføring af vores uddannelses tilbud succesfuldt
- vi har forøget antallet af kursister på hf-elearning
- vi har gennemført en analyse af, hvordan kursisterne og kursistdemokratiet sætter sit præg på institutionen
- vi har udarbejdet en udviklingsplan 2019-22

B. Indsatsområder og resultatmål for ekstrarammen

”Den bedste uddannelsesinstitution bygger på en god arbejdsplads karakteriseret ved tillid, samarbejde, engagement og arbejdsglæde”

1. Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid
2. Indsats mod frafald
3. Ledelsesorganisation og -opgaver

B1: ” Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid”

Mål for 2018-19

- At prioritere lærerstyrede aktiviteter, personlig vejledning og lærersamarbejde om kursisternes kompetenceudvikling
- At prioritere lærerstøtte til lektielæsning, skriftligt arbejde samt øget støtte til kursister med læse- og regnevanskeligheder (dysleksi og dyskalkuli) samt andre personlige udfordringer
- At iværksætte særlige forløb for talentfulde kursister
- At fastholde antallet af merarbejdstimer på et lavt niveau

Målet er opfyldt, når

- vi med udgangspunkt i screeninger af kursisternes kompetenceudviklingsbehov målretter lærernes arbejdstid med fokus på tiden med kursisterne og har påvist øget aktivitet i forhold til den samlede timeramme
- vi har gennemført og evalueret resultaterne af vores tilrettelæggelse af kursisternes fordybelsestid og puljetimer
- vi har styrket den faglige vejledning og støtte til kursister med særlige vanskeligheder og etableret tilbud for talentfulde kursister
- omfanget af merarbejde ikke overstiger 1,2 % af lærernes arbejdstid

B2: ” Indsats mod frafald”

Mål for 2018-19

- At sætte fokus på faglige forudsætninger, motivation og trivsel
- At styrke og evaluere initiativer, der støtter frafaldstruede kursister

Målet er opfyldt, når

- der foreligger en identifikation af frafaldstruede grupper og en beskrivelse af specifikke fastholdelsesinitiativer for udvalgte kursister, herunder SPS (særlig pædagogisk støtte)
- der foreligger en tilfredsstillende evaluering af indsatsen mod frafald
- der foreligger en tilfredsstillende evaluering af to-sprogsindsatsen ud fra handlingsplanen
- der er identificeret og iværksat initiativer for øget kursistengagement og ejerskab
- der kan dokumenteres øget fastholdelse og gennemførelse af kvalificerede kursister

B3: ”Ledelsesorganisation og -opgaver”

Mål for 2018-19

- At udarbejde en overskuelig og effektiv ledelsesorganisation og administration

Målet er opfyldt, når

- vi har kortlagt og beskrevet alle lederes arbejdsfelter og samarbejdsrelationer i organisationen
- vi har sikret, at alle vitale opgaver bliver løst af et team (2-3 personer for at undgå sårbarhed)
- vi har beskrevet udviklingsbehov for ledelsen og planlagt et ledelsesudviklingsforløb
- vi har gennemført reorganiseringen af ledelse og administration og formidlet overblik over opgaver og arbejdsgange til organisationen

Resultatløn

Basisrammen

De tre anførte indsatsområder vægter lige meget i den samlede resultatvurdering. Beløbsrammen er kr. 80.000,-.

Ekstrarammen

De tre anførte indsatsområder vægter lige meget i den samlede resultatvurdering. Beløbsrammen er kr. 60.000,-.

Resultatlønnen udbetales i september måned 2019

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2019.

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 efter dialog med rektor beslutter bestyrelsen, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning, at målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformanden/formandskabet ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

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.

København, den

5. oktober 2018



Bestyrelsesformand Bent Kjærsgaard



Rektor Anne Frausing