

## Resultatløn rektor University College Lillebælt 2009 – 2010 (1.8.2009 – 31.12.2010)

I brev af 10. juni 2009 er bestyrelserne blevet bemyndiget til fra 1. august 2009 at indgå resultatlønskontrakter med institutionens øverste leder og øvrige ledere ved professionshøjskolerne i overensstemmelse med de retningslinier, der ligeledes 10. juni 2009 er udsendt for anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner.

### 1. Baggrund

Med udgangspunkt i en bemyndigelse og i overensstemmelse med retningslinier af 1. oktober 2007 for anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner tilsluttede bestyrelsen for professionshøjskolen sig på mødet d. 28. februar 2008 indstillingen om rammen for resultatlønskontrakter med rektorer og øvrige ledere ved University College Lillebælt – herunder at kontrakterne bliver 1½ årige, dvs. gældende fra 1. januar 2008 – 31. juli 2009.

Bestyrelsen tilsluttede sig endvidere, at det er formanden, som indgår resultatlønskontrakt med rektor, og at rektor bemyndiges til at indgå aftaler med øvrige ledere m.fl.

Det er denne bemyndigelse og de retningslinier, som nu er fornyet. Indholdsmæssigt er der ikke ændret på konceptet, som består af **obligatoriske indsatsområder, valgfrie indsatsområder og institutionsspecifikke indsatsområder.**

Den skal indeholde følgende elementer:

#### 1. Obligatorisk

Der skal være *ét obligatorisk indsatsområde* for hver uddannelse, som institutionen udbyder, og det er for professionshøjskolen **frafald**.

Dertil kommer et supplerende obligatorisk indsatsområde:

Side 1/7

#### UDDANNELSER I UDVIKLING – [www.ucl.dk](http://www.ucl.dk)

Professionsbacheloruddannelserne til ergoterapeut, fysioterapeut, lærer, pædagog, radiograf, socialrådgiver, sygeplejerske og professionsbachelor i offentlig administration – University College Lillebælt omfatter i alt otte stærke grunduddannelser samt Efter- og videreuddannelsen og Center for Undervisningsmidler i Trekantområdet og på Fyn.

University College Lillebælt  
Direktionen  
Soldalen 8  
7100 Vejle

Dato  
19. oktober 2009

Reference  
erkn

Tlf.  
6318 3602

E-mail  
erkn@ucl.dk

Journalnummer  
0200-2010-2009

## Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering.

Indsatsområdet er blevet tilføjet i 2008 i lyset af det effektiviseringspotentiale, som arbejdstidsundersøgelsen fra Rambøll Management viste på de statslige uddannelsesområder generelt.<sup>1</sup>

### 2. Valgfrie - valgfrie indsatsområder for skoleåret 2009/2010

Ud over det obligatoriske indsatsområde skal institutionen vælge et til to af følgende syv valgfrie indsatsområder:

#### Højt fagligt niveau, f.eks.

- I. Initiativer, der fokuserer på at højne elevernes/de studerendes/kursisternes faglige niveau, så de får de bedste forudsætninger for forsat uddannelse og fodfæste på arbejdsmarkedet.

#### Stærke og udviklingsorienterede institutioner, f.eks.

- II. Initiativer, der styrker udviklingen af et innovativt læringsmiljø.
- III. Initiativer, der synliggør institutionens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund.
- IV. Initiativer, der sikrer målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder lærerqualificering.
- V. Fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål
- VI. Initiativer, der sikrer, at it-anvendelse gøres til et synligt strategisk indsatsområde m.h.p. at udbygge brugen af it i undervisningen.

#### Effektiv institutionsdrift, f.eks.

- VII. Initiativer, der effektiviserer den økonomiske og administrative drift.

### 3. Institutionsspecifikke indsatsområder for skoleåret 2009/2010

Institutionen skal yderligere formulere ét til to institutionsspecifikke indsatsområder. Indenfor institutionens formål er indsatsområderne valgfrie for bestyrelsen, og kan være områder, der inddrager organisationen som helhed.

---

<sup>1</sup>) "Anvendelse af lærernes arbejdstid" – en sammenfatning af undersøgelser blandt social- og sundhedsskoler, voksenuddannelsescentre, erhvervsskoler, almene gymnasier og institutioner for mellemlange videregående uddannelser, januar 2008, Rambøll Management A/S.

## 2. Formålet med resultatlønskonceptet

Resultatlønskontrakten indgås mellem bestyrelsen og institutionens øverste leder, og skal indeholde en beskrivelse af konkrete mål, som institutionens øverste leder i det kommende år skal fokusere særligt på.

Resultatlønskontrakterne skal fokusere på de strategiske indsatsområder, som bestyrelsen har valgt skal prioriteres særligt i institutionslederens arbejde i det kommende år. Formålet er, at understøtte den lokale proces imellem bestyrelse og institutionens daglige ledelse om, hvilke overordnede målsætninger og prioriteringer der i det kommende skoleårs arbejde skal have særlig opmærksomhed.

Det grundlæggende princip er, at resultatlønskontrakten skal skabe øget synlighed og gennemskuelig i arbejdsopgaverne og resultaterne på institutionen.

### Indstilling

#### 1) Hvem er omfattet

Anvendelsen af resultatlønskontrakt for den øverste leder er obligatorisk, mens der kan indgås resultatlønsaftale med institutionens øvrige ledere. Som hidtil foreslås det,

- at der udover rektor også indgås resultatlønsaftaler for den øvrige del af direktion og ledelse, men at der kan indgås aftaler med andre i det omfang der viser sig interesse og grundlag for det.

#### 2) Form

- At aftalen fremover følger regnskabsåret, dvs. løber fra 1. Januar – 31. December. Det sker ikke mindst for at skabe sammenhæng til budgetlægning og regnskabsopfølgning. Det foreslås derfor, at den fremtidige resultatløn aftales for 1. August 2009 – 31. December 2010.
- At indsatsområder i rektors resultatløn som hidtil godkendes af bestyrelsen, men at det er bestyrelsens formand, som konkret indgår aftalen med rektor, og at det er rektor, som indgår de øvrige kontrakter med direktion og øvrige ledere m.m.

#### 3) Økonomisk ramme

- at den økonomiske ramme følger den af ministeriet udmeldte for rektor: 180.000 kr – dog max 25 % af lønrammeløn inkl. varige tillæg fra chef-lønpuljen. For øvrige:

Øvrig direktion 125.000 kr.

Studierektorer samt EVU og CFU-leder 50 – 75.000 kr. Øvrige ledere 10 – 30.000 kr.

Den konkrete udbetaling vil afhænge af opfyldelsen af resultatlønskontrakten. Det er bestyrelsens formand, som tager stilling til opfyldelses-

Side 3/7

### UDDANNELSER I UDVIKLING – [www.ucl.dk](http://www.ucl.dk)

Professionsbacheloruddannelserne til ergoterapeut, fysioterapeut, lærer, pædagog, radiograf, socialrådgiver, sygeplejerske og professionsbachelor i offentlig administration – University College Lillebælt omfatter i alt otte stærke grunduddannelser samt Efter- og videreuddannelsen og Center for Undervisningsmidler i Trekantområdet og på Fyn.

graden for rektor og rektor for de øvrige ledere mv, men det foreslås, at bestyrelsen hen over året får en status på de aftalte indsatsområder, når der er naturligt

#### 4) Synlighed og offentliggørelse

- at aftalerne offentliggøres, fordi det er vigtigt at både ledelse og medarbejdere er bekendt med de prioriterede indsatsområder og de besluttede mål – krav, og at resultatkontraktens indsatsområder og mål for den enkelte leder offentliggøres på skolens internetside.

#### 5) Valg af indsatsområder

- At der vælges et begrænset antal indsatsområder men flere indikatorer og der sker en vægtning af de enkelte indsatsområder i resultatkontrakten.

Erik Knudsen  
rektor

## Resultatlønsaftale med rektor for University College Lillebælt 2009-2010 (1.8.2009 – 31.12.2010):

### Der aftales følgende elementer i rektors resultatlønsaftale

- **De obligatoriske**
  - Frafald
  - Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering.

#### *1. Tema: Frafald*

##### Mål:

Målet er fortsat, at der sikres høj tilfredshed blandt de studerende og dermed en fastholdelse af interesse og som følge heraf en reduktion i "frafald uden perspektiv" (forstået som unge, der forlader uddannelsessystemet helt uden det begrundes f.eks. med at have fundet arbejde, ændret uddannelsesvalg o.l.). I sammenhæng hermed etableres der en eksplicit, målrettet, koordineret indsats ift. fastholdelse af studerende på de enkelte uddannelser i University College Lillebælt

##### Indikatorer:

- Frafaldsregistrering foreligger (31. Juli 2010)
- Der er fastlagt mål og aktiviteter for de enkelte uddannelsers samlede indsats ift. fastholdelse af studerende (31. juli 2010)
- Der foretages med baggrund i årsagerne til frafaldet en vurdering af de enkelte effekter og hvor det giver mest mening (resultat) at iværksætte indsatser (efterår 2009/forår 2010).
- Der arbejdes videre i forhold til opnåede målopfyldelsesgrader for de enkelte uddannelser med hvordan der arbejdes med opfølgning/justeringer på de fastlagte handlingsplaner og der sættes nye mål for indsatser og forventet effekt i forhold til frafald der (31.07.2010 og 31.12.2010)
- Benchmarking nationalt inden for samme uddannelse (31.12.2010)

#### *2. Tema: Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering*

##### Mål:

Målet er i samarbejde med medarbejderne gennem arbejdstilrettelæggelse og andre forhold kan drøfte, hvorledes ressourcer og arbejdstid anvendes mest hensigtsmæssigt til gavn for uddannelserne.

Side 5/7

#### **UDDANNELSER I UDVIKLING – [www.ucl.dk](http://www.ucl.dk)**

Professionsbacheloruddannelserne til ergoterapeut, fysioterapeut, lærer, pædagog, radiograf, socialrådgiver, sygeplejerske og professionsbachelor i offentlig administration – University College Lillebælt omfatter i alt otte stærke grunduddannelser samt Efter- og videreuddannelsen og Center for Undervisningsmidler i Trekantområdet og på Fyn.

#### Indikatorer:

- gennem den netop indgående arbejdstidsaftale for UC Lillebælt at få aftalt strategier og handlinger for de enkelte uddannelser med henblik på at realisere de ønskede mål og hvordan der mere systematisk kan arbejdes videre hermed
- fastlæggelse af konkrete indikatorer og succeskriterierne for de aftalte strategier

- **Det valgfrie**

- Stærke udviklingsorienterede institutioner  
Initiativer, der synliggør institutionens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund.

#### Mål:

Målet er at implementere UC Lillebælt's Vision 2015, som forventes vedtaget ved udgangen af 2009 og at det sker med særligt fokus på implementeringen af vidensproduktion- og uddannelsesdifferentieringsstrategien.

#### Indikatorer:

- Udformning og vedtagelse af Vision 2015 (efterår 2009)
- Implementering af de fastlagte indsatser for 2010 for vidensproduktion- og uddannelsesdifferentieringsstrategien
  - herunder realisering af strategiernes forskellige elementer jf. tidsplanen
- **Det institutionsspecifikke**
  - Effektiv institutionsdrift

#### Mål:

Overordnet at ressourcemæssigt og økonomisk råderum med henblik på at kunne understøtte målene i Vision 2015. Strategien skal løbende sikre en effektiv ressourceanvendelse i produktionen af kerneydelser og ydelserne fra støttefunktionerne. Strategien skal ligeledes sikre fokus på at udvikle kvaliteten i løsningerne og dermed sikre at økonomi eller andre ressourcer afgørende bremser for realisering af de visioner og mål, som UC Lillebælt sætter sig udviklingsmæssigt, uddannelsesmæssig, administrativt m.m.

#### Indikatorer

- Overholdelse af de fastlagte budgetter for 2009 og 2010
- Fortsat tilpasning af organisationen med henblik på at skabe det nødvendige råderum for institutionen (investeringer m.v.)

Side 6/7

#### UDDANNELSER I UDVIKLING – [www.ucl.dk](http://www.ucl.dk)

Professionsbacheloruddannelserne til ergoterapeut, fysioterapeut, lærer, pædagog, radiograf, socialrådgiver, sygeplejerske og professionsbachelor i offentlig administration – University College Lillebælt omfatter i alt otte stærke grunduddannelser samt Efter- og videreuddannelsen og Center for Undervisningsmidler i Trekantområdet og på Fyn.

- Udarbejdelse af nøgletal, som kan bidrage til benchmarking af uddannelser og administration internt og eksternt (bl.a. gennem udarbejdelse af ressourceregnskaber og egne nøgletal)
- Fastlæggelse af økonomiske principper for driften af UC Lillebælt
- Økonomisk bæredygtighed og fastholdelse af kvalitet for de enkelte uddannelser - Omkostninger for og gevinster ved alle uddannelser og uddannelsessteder skal tydeliggøres. Det bør omfatte økonomi, faglig kvalitet og regionalt udbud.
- Vurdering af kritiske faktorer ift. nye uddannelser og nytænkning af eksisterende: hvad koster det og hvad forventes afkastet at være.

### Vægtning

- 1.1. 20%
- 1.2. 10%
- 2. 35%
- 3. 35%

Dato

23/10-09



Erik Knudsen  
Rektor



Poul Erik Madsen  
formand