

Evaluering af arbejdet med mål og indsatsområder og udmøntning af resultatkontrakt for direktøren i kursusåret 2016 - 2017

Ministeriet har i brev af 27. juni 2013 bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatkontrakt med direktøren. Bestyrelsen har jf. bemyndigelsen mulighed for at indgå resultatkontrakt med en basisramme på 90.000 kr. samt en ekstraramme på 70.000 kr. Bestyrelsen kan beslutte ikke at indgå resultatkontrakt, eller ikke at anvende ekstrarammen, eller ikke at anvende rammerne fuldt ud, i det det forudsættes, at kontrakten afspejler en forventning om en ekstra indsats af lederen, som er synlig og målbar.

Bestyrelsen har på mødet den 12. september 2016, sag nr. 8, vedtaget nedenstående mål- og indsatsområder for direktørens resultatlønskontrakt i kursusåret 2016 – 2017.

Bestyrelsen har besluttet, at anvende den maksimale ramme på 160.000 kr. i perioden.

Mål og indsatsområder for kursusåret 2016 - 2017

VUC Syd har siden institutionen blev selvejende 1. januar 2007 gennemgået markante forandringer:

- Institutionen er vokset fra 909 årskursister i 2007 til 2.415 årskursister i 2015. Institutionen er vokset år for år. Væksten fra 2007 til og med 2015 er på 166 %. Til sammenligning er den samlede vækst for de øvrige VUC'ere i Danmark i perioden fra 2007 til og med 2015 på 86%. Væksten ved VUC Syd har været ca. dobbelt så stor som den gennemsnitlige vækst ved de øvrige VUC'ere.
- VUC Syd har gennemført store markante ændringer i sin pædagogiske profil, indretninger af studiemiljø samt af måden og omfanget af pædagogisk IT-anvendelse.
- Siden 2010 er frafaldet på hf blevet reduceret med 38 % og på AVU med 20%.
- Andelen af kursister, der er i uddannelse året efter er øget fra 55,7% i 2010 til 84,5% i 2015.
- Alle VUC Syds afdelinger er siden 2010 blevet udvidet, moderniseret og ændret markant. VUC Syd er gået fra at have 12.000 etagekvadratmeter til 23.000 kvadratmeter. Samlet er der investeret 445 mio. kr. i udvidelse og modernisering af bygningsmassen.
- Fokus på effektiv drift og god kvalitet indebærer, at institutionen trods store bygningsinvesteringer har en belåningsgrad på under 30 %, en god likviditet og en egenkapital på 240 mio. kr. ved udgangen af 2015.

Bestyrelsens resultatkontrakter siden 2007 med øverste leder har afspejlet et ambitionsniveau og målsætninger, som trinvis har ført til ovenstående markante resultater.

Resultatmål for kursusåret 2016/17:

Resultatmålene er i henhold til Statens vejledning for resultatkontrakter opdelt i en ekstraramme og i en basisramme.

1. Ekstraramme 70.000 kr. (vægtning i alt 43,75%):

Baggrund for ekstrarammens mål:

VUC Syds udfordringer i de kommende år er at fastholde gode kvalitative resultater under økonomisk ændrede rammevilkår samtidig med, at institutionen fastholder sin nuværende økonomiske robusthed. I

2016 blev VUC Syds samlede taxameterindtægter fra Staten beskåret med 10 %, hovedsagelig på grund af reduktioner i takster til fjernundervisning, som blev beskåret med ca. 30 %. Reduktionen har ramt VUC Syd ekstra hårdt, da vi er den største udbyder af fjernundervisning i Danmark. I de kommende år frem til 2019 forventes yderligere beskæringer af taxametre på 8-10 %.

Kommunerne i VUC Syds dækningsområde har fortsat et relativt lavt uddannelsesniveau, og er udfordret af, at manglende kompetencer og uddannelse trods høj beskæftigelse låser mange borgere i offentlig forsørgelse. Uddannelsesinstitutionerne, herunder VUC Syd har et meget aktivt og eksemplarisk samarbejde med kommunerne for at forbedre uddannelsesmuligheder og via uddannelse give flere mulighed for selvforsørgelse. De økonomiske rammevilkår for drift af uddannelsesinstitutioner er nogenlunde de samme uanset, hvor man befinder sig i Danmark, mens de reelle uddannelsespolitiske udfordringer langt er ensartede. VUC Syd må i sin strategi og handleplaner være indstillet på at VUC Syds uddannelsespolitiske mission ikke bliver nemmere, og at man skal lykkes endnu bedre med markant færre økonomiske midler.

1.1 Resultatmål i ekstrarammen:

Der er iværksat en række initiativer, der skal understøtte den udvikling og forandring, som VUC Syd i de kommende år skal gennemløbe for at imødegå de udfordringer, som ovenstående viser. De 3 indsatsområder nedenfor udgør resultatkontraktens ekstraramme på 70.000 kr., og de 3 dele udgør hver en tredjedel.

1. Det er besluttet at udvikle et nyt IT-system, der højner brugervenlighed og kvalitet i kursisters og medarbejders anvendelse af iPad i undervisningen. Systemet skal være funktionsklart 1. august 2017. Systemet skal give kursister, både i hold- og i fjernundervisningen et bedre overblik over deres studie- og læringsprogression, og give underviserne bedre mulighed for prioritering og fokus på særligt udfordrede kursister (vægtning i alt 33 %)
2. Det er besluttet, at der udvikles nye digitale læringsplaner til alle fag og niveauer til såvel holdundervisning som fjernundervisning. Læringsplanerne skal give kursister bedre muligheder for at kunne arbejde differentieret og selvstændigt med fagstof, og der er derfor indarbejdet en struktur med synlige læringsmål, anvendelse af multimediale materialer, selvtestmuligheder og et integreret mulighed for noter. Arbejdet med læringsplaner kommer gradvis til at være en del af undervisernes almindelige forberedelse. I kursusåret 2016/17 finansieres arbejdet uden for den almindelige lærerarbejdstid. I kursusåret 2017/18 ligger 50 % af tiden inden for den almindelige lærerarbejdstid, og i 18/19 100 %. Alle læringsplaner skal være færdige senest 31.12.2017, og 80 % af dem skal være færdige 1.8.2017 (vægtning i alt 33 %).
3. Der er fra 1. august 2016 iværksat en mentorordning ved alle afdelinger. Mentorordningen har til formål tidligt at identificere særligt frafaldstruede kursister, som skal have mentorstøtte for at kunne gennemføre uddannelsen ved VUC Syd med succes. For 2016/17 er målsætningen, at frafaldet reduceres med 3 procentpoint i forhold til kursusåret 2015/16, og der gennemføres en evaluering af mentorordningens effekt målt på antallet, der får tilbudt mentorstøtte, en kvalitativ kursistvurdering af mentorstøttens betydning samt en måling på, hvor mange der med mentorstøtte gennemfører uddannelsen (vægtning i alt 33 %).

1.2 Resultater:

1.2.1 Udvikling af nyt IT-system (33%)

VUC Syd påbegyndte udvikling af nyt app-baseret IT system i foråret 2016. Hensigten med udvikling af systemet er at højne brugervenlighed og dermed kvaliteten i kursister og medarbejders anvendelse af iPad i undervisning. Samtidig skal systemet muliggøre en kobling mellem det studieadministrative system, læringsplatformen og det digitale undervisningsmateriale som ligger tilgængeligt i iTunes Store.

Der er i den forbindelse udviklet tre apps:

- Læs-E app, som er en kursist-app der anvendes af kursister i Læs-E (dvs. ordblinde- og FVU kursister)
- kursistapp, som anvendes af alle øvrige kursister på VUC Syd
- medarbejderapp, som anvendes af alle medarbejdere på VUC Syd

Derudover udvikles en studieadministrativ portal, der skal muliggøre at studieadministrationen kan hente de nødvendige oplysninger om blandt kursisters fremmøde- og studieaktivitet.

Alle tre apps er bygget på samme *motor*, og af samme grund var det afgørende for det videre forløb at vi i foråret kunne begynde at afprøve systemet i en live kontekst.

I maj 2017 blev Læs-E app'en taget i brug og der er efterfølgende arbejdet på at få app'en til at fungere optimalt. De erfaringer der er gjort med systemet i Læs-E er så blevet implementeret i de to øvrige apps.

Medarbejderapp'en og kursistapp'en er klar til at blive testet af en mindre gruppe undervisere og kursister i efteråret 2017, og det er forventningen at disse to apps er funktionsklar til implementering pr. 1. januar 2018. Der er således en forsinkelse på udvikling af IT-systemet, hvilket kan begrundes i følgende forhold:

- leverandøren har haft udfordringer med at få godkendt apps i App Store. Forsinkelsen har bevirket at testfasen er blevet udskudt og ledelsen har vurderet testfasen til at være afgørende for om systemet kunne tages i brug, og
- Læs-E app'en var ikke oprindeligt en del af kravspecifikationen til leverandøren. Det er således en ekstra-opgave, der har taget tid og dermed været medvirkende til at forsinke processen.

Målopfyldelse

Det fremgår ovenfor, at det nye system samlet set ikke har været funktionsklar til ibrugtagning med virkning fra 1. august 2017, jf. målsætningen.

Læs-E app'en er dog taget i brug i foråret 2017, og har ikke været en del af den oprindelige kravspecifikation til leverandøren. På denne baggrund fastsættes målopfyldelsen til 50% af den samlede vægtning på 33%, svarende til 16,5%.

1.2.2 Udvikling af nye digitale læringsplaner til alle fag og niveauer (33%)

Målet er at der skal være udviklet læringsplaner til alle fag og alle niveauer på HF, AVU, FVU og OBU, hvilket betyder at der skal være udviklet i alt 309 læringsplaner i alt. Jf. resultatmålene ovenfor skal der pr. 1. august 2017 være udviklet i alt 80% af læringsplanerne, svarende til 247 læringsplaner og pr. 1. januar 2018 skal de resterende 20% være udviklet, svarende til 62 læringsplaner.

Status er at der ligger 317 læringsplaner klar til brug pr. 1. august 2017, og der er planlagt med at yderligere 117 læringsplaner er klar pr. 1. januar 2018.

Målopfyldelse

Det fremgår, at der pr. august 2017 er udviklet i alt 317 læringsplaner som er klar til ibrugtagning, hvilket overstiger målsætningen om færdiggørelsen af i alt 247 læringsplaner pr. 1. august 2017, herunder at målsætningen for 1. januar 2018 samtidig er opfyldt.

Målopfyldelsen udgør på denne baggrund 100, svarende til 33% af den samlede vægtning.

1.2.3 Mentorordning (33%):

Mentorerne er organiseret i et team på tværs af afdelingerne, hvor fokus er at drøfte mulige nye tiltag og initiativer til at sikre opmærksomhed på ordningen, samt gensidig sparring på progression i arbejdet og tilgang.

Der er arbejdet på den overordnede målsætning, at sikre fastholdelse af minimum 300 kursister. Kursisterne kan blive indstillet til en mentor ved indstilling via vejledningen, via egen underviser eller ved egen kontakt til mentor. Der tilbydes normalt 4 samtaler pr. mentee.

Der er bl.a. arbejdet med følgende tiltag.

- Temagrupper med ordblinde
- Drop-Inn mentorcafe.
- Alle kursister ved VUC Syd har fået tilbudt deltagelse i afklarende forløb i forhold til om de er udfordret af usikkerhed, spænding eller eksamensangst.
- Der er etableret lokale samtalegrupper for udvalgte kursister med deciderede angstproblematikker.
- Individuel støtte til at imødekomme eksamensangst.
- Selvværds styrkende forløb med klatring og kajaksejls
- Mentorerne bruger en del af deres tid på at være tilstede i de åbne områder i kursisternes pauser for at understøtte en direkte og uformel tilgængelighed.

A. Reduktion af frafald i kursusåret 2016/2017 med 3% i forhold til kursusåret 2015/2016

Der er i tabellen nedenfor redegjort for den procentuelle fordeling på AVU og HF for frafald fra 2010/11 – 2015/16. Frafall er her opgjort som taksameterudløsende kursister, der ikke afslutter med eksamen i mindst et fag, og dermed betragtes som frafaldet:

Frafald i %	10/11	14/15	15/16	16/17	Ændring fra 16 – 17
AVU	46%	37%	36%	27%	-9%
Hf	37%	28%	22%	29%	+7%
I alt	43%	34%	31%	28%	-3%

Det fremgår af oversigten, at frafaldet er reduceret med yderligere 9% på AVU i 2017 sammenlignet med 2016, men at frafaldet på hf steget med 7 % fra 2016 til 2017. Samlet set er der dog tale om en reduktion af frafaldet på 3 % for alle uddannelser i 2016/17.

B. Evaluering af mentorordningens effekt målt på antallet, der får tilbudt mentorstøtte, herunder en kvalitativ kursistvurdering af mentorstøttens betydning

Kursisterne er ved afslutning af deres mentorforløb bedt om at evaluere på, hvorvidt de vurderer tilknytningen af mentor har haft betydning for deres gennemførelse.

85 kursister svarende til 24% har responderet på spørgsmålet:

Har du fået et udbytte, der gør, at du nu er mere sikker på at lykkes med din uddannelse”.

Svar	Antal	Antal i %
Ja	60	71%
Delvist	13	15%
Nej	4	5%
Andre kommentarer	8	9 %

Den lave svarprocent skyldes bl.a., at det først sent på kursusåret blev indført, at evalueringen skal foretages i forbindelse med den sidste samtale med mentor og mentee.

C. En måling på, hvor mange der med mentorstøtte gennemfører uddannelsen

Der har i kursusåret 16/17 været afsat 3,5 årsværk til mentorfunktionen. 1 årsværk ved afdelingerne i Haderslev, Sønderborg og Aabenraa samt ½ årsværk i Tønder.

360 kursister har haft en mentor tilknyttet fordelt på følgende uddannelser:

HF	AVU	IGO	OVU/FBU
168	117	73	2

Ved kursusårets afslutning var 333 kursister fortsat i uddannelse hos os. Det viser, at 92% af de kursister, der har været tilknyttet en mentor i kursusåret har gennemført deres uddannelse.

De 27 kursister, der er stoppet fordeler sig på følgende problematikker:

Angst	Misbrug	Adfærd	Samliv
3	3	16	5

Afdelingsvis ser tallene således ud:

Afdeling	Antal mentorforløb	Gennemførte	Gennemført i %
Haderslev	104	94	90 %
Aabenraa	49	43	88%
Sønderborg	86	81	94%
Tønder	121	115	95%

Udover ovenstående har der i Sønderborg været 18 kursister der har været tilknyttet en særlig mentorordning finansieret af jobcenter Sønderborg. Kursisterne har fået tildelt op til 30 timers mentorstøtte i denne ordning og flere har fået forlænget med yderligere timer. En kursist er faldet fra og resten har gennemført.

Målopfyldelse pkt. A - C

Det fremgår ovenfor, at frafaldet - målt som kursister, der ikke gennemfører eksamen i nogen af de tilmeldte fag, samlet set er reduceret med 3% i 16/17 i forhold til 15/16.

Der er foretaget en evaluering af mentorordningens effekt målt på antallet, der får tilbudt mentorstøtte, herunder en kvalitativ kursistvurdering af mentorstøttens betydning. Der er gennemført en kvalitativ evaluering blandt kursisterne, og at 71 % af svarerne vurderer, at tilknytningen af en mentor har haft betydning for kursistens gennemførelse.

Der er foretaget en måling på, hvor mange der med mentorstøtte gennemfører uddannelsen. Målingen viser, at i alt 360 kursister har haft en mentor tilknyttet i kursusåret 16/17 og ved kursusårets afslutning var 333 kursister fortsat i uddannelse på VUC Syd. Det viser, at 92% af de kursister, der har været tilknyttet en mentor i kursusåret har gennemført deres uddannelse.

Det fremgår, at alle 3 resultatmål vedrørende mentorordningen er opfyldt, svarende til en mål opfyldelse på i alt 100%, svarende til 33% af den samlede vægtning.

Basisrammen 90.000 kr. (vægtning i alt 56,25%):

Baggrund for basisrammens mål:

VUC Syd er siden 2007 vokset fra ca. 140 medarbejdere til ca. 330 medarbejdere. I gennemsnit er antallet af medarbejdere vokset med ca. 11 % om året. Samtidig med er opgavekompleksiteten på en lang række områder vokset ganske betragteligt. Den udvikling har krævet og kræver en meget professionel styring og ledelse, da det er ganske indlysende, at fastholdelse af kvalitet og effektive arbejdsgange er konstant udfordret i en sådan vækstproces som VUC Syd har gennemført. Det er VUC Syd lykkedes ganske udmærket med, som det også fremgår af institutionens basisresultater. På langt de fleste områder foreligger der velbeskrevne mål for kvalitet og for alle væsentlige arbejdsgange og procedurer, der skal sikre kvalitet i løsningerne. Men i lyset af de kommende års udfordringer skal kvalitetsstyringen systematiseres yderligere, og procedurer og mål skal blive mere tydelige og nemmere tilgængelige for alle medarbejdere ved VUC Syd, og ligeledes skal evalueringsstrategier tydeligere indarbejdes på alle områder.

Den fortsatte vækst medfører også, at VUC Syd i relation til Sønderborg fortsat er udfordret. Sønderborg-afdelingen var den første afdeling, der blev moderniseret, og som stod færdig i 2011. Afdelingen på Løkken i Sønderborg er dog i dag alt for lille, og der mangler ca. 2.000 etagekvadratmeter. Det er foreløbig løst ved lejemål, der dog ligger langt fra hovedadressen i Sønderborg, og afstanden giver store driftsmæssige gener. Lejemålet lever heller ikke op til de funktionsstandarder for studiemiljø, som VUC Syd har.

VUC Syd har valgt en udviklingsorienteret tilgang til de udfordringer beskæringerne i taxametersystemet medfører. Det er vedtaget, at implementeringerne af de forventede mindreindtægter i de kommende år skal gennemføres uden kvalitative forringelser, og derfor skal løses ved øget produktivitet og bedre effektivitet uden at kursister oplever ringere standard eller medarbejderne generelt får et øget arbejdspress.

2.1 Resultatmål i basisrammen:

De 2 områder udgør tilsammen basisrammen på 90.000 kr. Punkt 1 og 2 udgør hver 50 %.

1. Senest 1. august 2017 skal der være etableret et kvalitetsstyringssystem, der er tilgængelig for alle medarbejdere i et intranetbaseret system. Kvalitetsstyringssystemet skal for alle væsentlige områder beskrive kvalitetsmål, arbejdsprocedurer, arbejds- og ansvarsfordeling samt evalueringsstrategi for de enkelte områder (vægtning i alt 50 %).

2. I forbindelse med regnskabet for 2016 og halvårsregnskabet for 2017 skal der redegøres for, hvordan mindreindtægter er indarbejdet i henhold til den 2019 plan, som bestyrelsen vedtog i forbindelse med budgetlægningen for 2016, samtidig med at bestyrelsens resultatforventninger er overholdt (vægtning i alt 50%).

2.2 Resultater:

2.2.1 Etablering af kvalitetsstyringssystem senest 1. august 2017

Ledelsen har i efteråret 2016 arbejdet med udvikling af et kvalitetsudviklingssystem. De overordnede principper i systemet fremgår af nedenstående diagram:



Formålet med modellen og systemet er, at få etableret en formaliseret praksis, hvor organisationen konstant arbejder med kvalitetsudviklingsprojekter inden for alle fagområder, så resultaterne løbende forbedres, og ressourceanvendelsen kvalitetsoptimeres, samt ikke mindst at alle medarbejdere og ledere involveres og engageres i kvalitetsudvikling.

Modellen indebærer, at hver leder på ledelsesniveau 1 (ledere med personaleansvar) peger på en række områder, hvor et kvalitetsudviklingsprojekt anses for at kunne være udbytterigt.

Forslag til kvalitetsudviklingsprojekter drøftes med direktionen, og der fastsættes på den baggrund 2-3 kvalitetsudviklingsprojekter pr. leder, som der skal arbejdes med i det kommende kursusår. Kvalitetsudviklingsprojekterne indgår i resultatkontrakten med den enkelte leder.

Kriterierne for et kvalitetsudviklingsprojekt er følgende:

- Det skal være adresseret i en eller flere af de nøgleudfordringer, som fastsættes af direktionen. For kursusåret 2017/2018 er nøgleudfordringer følgende;
 - Forbedring af kursisters eksamensresultater
 - Forbedring af kursisters gennemførelse
 - Bedre resultater gennem øget trivsel (kursister og/eller medarbejdere)
 - Bedre resultater gennem kompetent samarbejde.
- Kvalitetsudviklingsprojektet skal tydeligt inddrage medarbejdere i udførelse og evaluering
- Forventninger til resultater skal være klart målbare, og skal måles i forhold til et baseline resultat.
- Evalueringsmetoder skal være veldefinerede og klare.

- Projektet skal være tydeligt tidsafgrænset inden for et kursusår.
- Det skal være prædefineret, hvordan projektets procesforløb og resultater drøftes med de involverede kursister og medarbejdere.
- Og projektet skal dokumenteres med en rapport, som drøftes med direktionen.

Overordnede mål for kvalitetsudvikling aftales i marts/april i direktionen. Drøftelse af og fastlæggelse af nye kvalitetsprojekter aftales med hver enkelt leder i forbindelse med årets resultatkontrakt i september/oktober måned.

De nye kvalitetsprojekter forelægges samarbejdsudvalget til orientering og offentliggøres på intranet. Kvalitetsudviklingsprojekterne igangsættes senest i uge 43 og skal være afsluttet inden kursusårets udgang.

Slutevaluering og dokumentation af seneste kursusårs projekter forelægges i august/september og behandles i direktionen.

En samlet redegørelse forelægges samarbejdsudvalget og bestyrelsen i henholdsvis oktober og november i en kvalitetsredegørelse. Kvalitetsredegørelsen offentliggøres på intranet og hjemmeside.

Bestyrelsen godkendte på mødet den 20. juni 2017, sag nr. 2, en model for arbejdet med kvalitetsudvikling ved VUC Syd.

Målopfyldelse

Bestyrelsen har på mødet den 20. juni 2017 godkendt en model for arbejdet med kvalitetsudvikling ved VUC Syd, og målopfyldelsen udgør dermed 100 %.

2.2.2 Årsregnskab 2016 og halvårsregnskab 2017

Det skal i forbindelse med regnskabet for 2016 og halvårsregnskabet for 2017 redegøres for, hvordan mindreindtægter er indarbejdet i henhold til den 2019 plan, som bestyrelsen vedtog i forbindelse med budgetlægningen for 2016, samtidig med at bestyrelsens resultatforventninger er overholdt (vægtning i alt 50%).

Som en del af finansloven for 2016 blev alle større statslige driftsområder pålagt et effektiviseringskrav på 2 % årligt, ligesom regeringen stillede krav om effektiviseringer i kommuner og inden for sundhedsvæsenet. Det havde som konsekvens, at uddannelsesområdet, herunder VUC-sektoren, også blev omfattet af et såkaldt omprioriteringsbidrag på 2 % årligt, hvilket medførte besparelser på 2 % i 2016, knap 4 % i 2017, knap 6 % i 2018 og knap 8 % i 2019. Både takster og grundtilskud er omfattet af omprioriteringsbidraget.

For VUC Syd medførte dette besparelser på 4 mio. kr. årligt i 2016 stigende til knap 15 mio. kr. årligt i 2019, jf. tabellen nedenfor.

I forlængelse af offentliggørelsen af finanslovsforslaget for 2016 blev der den 2. oktober 2015 indgået et politisk forlig om underfinansieringen af EUD-reformen, og der blev således udmøntet en negativ budgetregulering på i alt 440 mio. kr. fordelt på erhvervsskoler, SOSU-skoler, almene gymnasier samt VUC'er. Heraf vedrører 162 mio. besparelser på fjernundervisning, hvoraf 138 mio. kr. vedrører VUC-sektoren.

Besparelserne inden for fjernundervisning blev gennemført således:

- bygningstaxameteret fjernes
- undervisningstaxameteret reduceres med ca. 20 %

Takstændringerne medførte, at den samlede takst pr. årskursist på fjerundervisning blev reduceret til ca. 2/3 af det hidtidige taxameter. Som landets største udbyder af fjernundervisning ramte disse besparelser VUC Syd særlig hårdt, og medførte mindreindtægter på 20 mio. kr. årligt.

Der blev endvidere foretaget en tilpasning af tilskuddene til realiserede holdstørrelser på ordblindeundervisning for voksne svarende til i alt 67 mio. kr., samt en generel tilpasning af bygningstaxameteret. Disse ændringer trådte i kraft med virkning fra 1. januar 2017.

Tabellen nedenfor viser den samlede besparelse for VUC Syd som følge af virkninger af finansloven for 2016 samt det politiske forlig om underfinansieringen af EUD-reformen:

Ændringer i 2016 mv. i 1.000 kr.	2016	2017	2018	2019
2 % besparelse	-4.000	-7.500	-11.000	-14.500
Politisk forlig om finansiering af EUD mv.	-20.000	-26.500	-26.500	-26.500
I alt mindreindtægter	-24.000	-34.000	-37.500	-41.000

Det fremgår af tabellen, at den årlige besparelse i form af mindreindtægter i alt udgør 24 mio. kr. i 2016 stigende til 41 mio. kr. i 2019 og frem.

I forbindelse med budgetlægningen for 2016 blev der således indarbejdet en række tiltag med henblik på udmøntning af de samlede besparelser i 2016 – 2019:

Ændringer i budget 2016 mv. i 1.000 kr.	2016	2017	2018	2019
Besparelser:				
Øvrig drift, hensættelser mv., lønomk.	24.000	25.000	26.000	27.000
Merindtægter:				
Omlægning af FU, måltal på FVU, frafald	2.000	11.000	13.500	16.000
Merudgifter:				
Udvikling og omprioritering	-2.000	-2.000	-2.000	-2.000
Resultat	24.000	34.000	37.500	41.000

Kravene i de vedtagne mål- og indsatsområder for 2015/2016 om identifikation af besparelser på 10 mio. kr. årligt fra og med 2016 blev således øget til 24 mio. kr. i 2016 stigende til 41 mio. kr. i 2019. Som det fremgår ovenfor blev der som følge heraf identificeret tilsvarende besparelser i de kommende år.

Udgangspunktet er, at besparelserne skal kunne gennemføres uden at det medfører forringelser af institutionens service, kvalitet og udviklingskraft. Der blev endvidere indarbejdet en bufferpulje, svarende til et overskud på 12 mio. kr. årligt som følge af besparelserne.

Regnskabsresultatet for 2016 viste et overskud på ca. 22 mio. kr., og årets resultat var således ca. 10 mio. kr. bedre end forventningen i budgettet.

Regnskabsresultatet for 1. halvår 2017 viser et positivt resultat på 8,8 mio. kr. og budgetforudsætningerne er dermed tilsvarende overholdt i 1. halvår 2017.

Målopfylde

Jf. ovenfor var der i budgettet for 2016 forudsat, at der skulle realiseres et overskud på 12 mio. kr. til bestyrelsens byggeprogram. Regnskabsresultatet for 2016 udgjorde i alt 22 mio. kr., svarende til en overskudsgrad på 9,5%.

Regnskabsresultatet for 1. halvår 2017 viser et positivt resultat på 8,8 mio. kr. i forhold til kravet om et helårsresultat på 12 mio. kr.

Det kan således dokumenteres for både 2016 og 2017, at den 2019 plan, som bestyrelsen vedtog i forbindelse med budgetlægningen for 2016 indtil videre er overholdt i forhold til indarbejdelse af mindreindtægter.

Den samlede målopfyldelse udgør dermed 100 %.

3. Sammenfatning:

På baggrund af ovenstående gennemgang af status på arbejdet med mål- og indsatsområder for kursusåret 2016/2017 foreslås direktørens resultatlønskontrakt udmøntet således:

Ekstraramme: 70.000 kr. (vægtning i alt på 43,75%):

1. Udvikling af nyt IT-system (vægtning på 33%) - udmøntes med 50%, svarende til 16,5% af ekstrarammen.
2. Udvikling af læringsplaner til alle fag og niveauer (vægtning 33%) – udmøntes med 100%, svarende til 33% af ekstrarammen.
3. Mentorordning (vægtning på 33%) – udmøntes med 100%, svarende til 33% af ekstrarammen.

På denne baggrund udmøntes ekstrarammen med i alt 82,5% (33% + 33% + 16,5%), hvilket svarer til 36,09% i forhold til ekstrarammens samlede vægtning på 43,75%.

Basisramme: 90.000 kr. (vægtning i alt på 56,25%):

1. Etablering af kvalitetsudviklingssystem pr. 1. august 2017 (vægtning på i alt 50%) – udmøntes med 100%, svarende til 50% af basisrammen.
2. Årsregnskab 2016 og halvårsregnskab 2017 (vægtning på i alt 50%) – udmøntes med 100%, svarende til 50% af basisrammen.

På denne baggrund udmøntes basis med i alt 100% (50% + 50%), hvilket svarer til 56,25% i forhold til basisrammens samlede vægtning på 56,25%.

Den samlede kontrakt foreslås således dermed udmøntet med 92,34% (36,09% + 56,25%).