

**VUC Storstrøms bestyrelse.**

Bispegade 1  
4800 Nykøbing F.  
Tlf: 5488 1700

Mødet onsdag den 19. juni 2019 kl. 14.00 –16.00

msi@vucstor.dk  
www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

Mødested: Bispegade 1, 4800 Nykøbing F., Lokale H109/110

Dagsorden

12. juni 2019

---

**0. Godkendelse af referat fra mødet den 27. marts 2019.**

**1. Sager til beslutning**

- a. Godkendelse af strategi for VUC Storstrøm 2019-2021
- b. Godkendelse af regnskab for første kvartal 2019
- c. Godkendelse af ny regnskabsinstruks for VUC Storstrøm
- d. Godkendelse af kompetenceudviklingsplan for VUC Storstrøm 2019-2021
- e. Godkendelse af lønpolitik for VUC Storstrøm

**2. Sager til drøftelse**

- a. FGU – overdragelse af bygning i Faxe
- b. MTU – resultat og handlinger
- c. Uddannelsesanalyse, Region Sjælland 2018

**3. Sager til orientering**

- a. VEU-indsatsen på VUC Storstrøm
- b. Markedsførings- og kommunikationsstrategi
- c. Status for optag af kursister til august 2019

**4. Meddelelser**

- a. formand
- b. direktør
- c. andre

**5. Eventuelt**

Venlig hilsen



Per Skovgaard Andersen  
*Formand*

Martin Lasse H. Sieben  
*Adm. direktør*

VUC Storstrøms bestyrelse

Bispegade 1  
4800 Nykøbing F.  
Tlf: 5488 1709

Referat af møde den 27. marts 2019

ivp@vucstor.dk  
www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

28. marts 2019

**Deltagere:**

Per Skovgaard Andersen, Stina Løvgreen Møllenbach, Jens Gredal, Jan Hendeliowitz, Michael Bang, Rasmus Kjær Kristiansen, Rene Normann Jensen, Morten Møller Frydensbjerg, og Martin Lasse H. Sieben

**Fraværende med afbud:**

Kirsten Jakobsen, Simon Hansen og Michala Steen

**Referent:**

Ib V. Pedersen

**0. Godkendelse af referat fra mødet den 19. december 2019.**

Referatet blev godkendt

**1. Sager til beslutning**

**a. Bestyrelsens godkendelse af årsrapport for 2018. Glenn Hartmann, Beierholm, medvirker i bestyrelsesmødet ved dette punkt**

**Resumé**

*I denne sag forelægges VUC Storstrøms årsrapport 2018 til bestyrelsens godkendelse.*

*Regnskabet for 2018 udviser et driftsoverskud på kr.5.377.601. VUC Storstrøms egenkapital er positiv og udgør kr. 51.717.331.*

*Der er gennemført en uddannelsesaktivitet på i alt 1.693,3 årselever i 2018, mod 1.788,6 årselever i 2017.*

*Der er udarbejdet et præsentationsskrift (årsskrift) for VUC Storstrøm 2018. Årsskriftet udleveres på bestyrelsesmødet.*

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen godkender årsrapport 2018

**Beslutning**

Efter revisors gennemgang godkendte bestyrelsen årsrapporten 2018.

Bestyrelsen udtrykte stor tilfredshed og ros til medarbejdernes store indsats i året, der er gået.

Bestyrelsen bemyndiger direktøren til at indsende materiale til UVM.

**b. Bestyrelsens godkendelse af revisionsprotokol for 2018**

**Resumé**

*Beierholm har i forbindelse med årsafslutningen udarbejdet et revisionsprotokollat pr. 27.03.2019 "Revisionsprotokollat til årsrapport 2018" som en udtalelse til årsrapporten og en meddelelse til bestyrelsen.*

*I denne sag forelægges "Revisionsprotokollat til årsrapport 2018" til bestyrelsens godkendelse.*

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen godkender revisionsprotokollatet.

**Beslutning**

Efter revisors gennemgang godkendte bestyrelsen revisionsprotokollatet for året 2018

**c. Ajourført regnskabsinstruks for VUC Storstrøm til bestyrelsens godkendelse**

**Resumé**

*I denne sag fremlægges den nyeste udgave af regnskabsinstruks for VUC Storstrøm til bestyrelsens godkendelse.*

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen godkender regnskabsinstruks for VUC Storstrøm

**Beslutning**

Bestyrelsen godkendte regnskabsinstruks for VUC Storstrøm.

**d. Sammenlægningsredegørelse for FGI institutionerne**

**Resumé**

*Der er udarbejdet en spaltningsplan og –redegørelse for overdragelse af 23% af VUC Storstrøms aktivitet til tre FGU-institutioner. Dette betyder at VUC Storstrøm afviger 23% af egenkapitalen kr. 10.488.121 til FGU-institutionerne og det er besluttet at der kun overdrages bygninger i Faxe, hvor der overdrages 39%.*

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen godkender sammenlægningsredegørelse

**Beslutning**

Bestyrelsen godkendte sammenlægningsredegørelse. Bemyndiger formand og næstformand til at afslutte evt. nye forhandlinger.

## **e. Godkendelse af finansiering og belåning af byggeriet i Næstved**

### **Resumé**

*Den samlede byggesum for byggeriet i Næstved andrager kr. 117.382.795. Dette søges finansieret med et byggelån på kr. 85.190.500 som skal indfri et byggelån på kr. 65.969.13 og resten tilføres den likvide beholdning.*

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen godkender forslag 1 med en belåning på kr. 85.190.500

### **Beslutning**

Bestyrelsen drøftede de fremlagte forslag og vedtog, at bygningen belånes med maksimal belåning med et fastforrentet 30-årigt lån og med ½-afdragsfrihed.

Hjemtagelse af lån iværksættes og bestyrelsen bemyndiger formand og næstformand til af godkende de endelige bilag.

## **f. Resultatløn kontrakt for direktøren for 2019**

### **Resumé**

*VUC Storstrøms bestyrelse har bemyndigelse til at indgå en resultatløn kontrakt med VUC Storstrøms direktør gældende for 2019.*

*Kontrakten skal indgås i henhold til Undervisningsministeriets bemyndigelse af 27. juni 2013.*

*I denne sag skal bestyrelsen beslutte rammer og indsatsområder i resultatløn kontrakt for direktøren gældende for 2019.*

### **Indstilling**

Bestyrelsens formand indstiller at:

- Bestyrelsen beslutter rammer og indhold i resultatløn kontrakt for direktøren for 2019.
- Bestyrelsen bemyndiger direktøren til at indgå resultatløn kontrakter med øvrige ledere og medarbejdere for 2019.

### **Beslutning**

Bestyrelsen godkendte resultatlønskontrakten for direktøren og besluttede at der skulle indføjet et afsnit om medarbejder trivsel.

## **2. Sager til drøftelse**

### **a. Den videre strategiproces**

#### **Resumé**

*Den 6. 7. og 8. marts var den samlede ledelse og bestyrelsen på strategiseminar til Sandefjord i Norge. Formålet med turen var at kvalificere strategien for VUC Storstrøm for perioden 2019-2021.*

Referat af bestyrelsesmøde 27. marts 2019

*På strategiseminaret blev strategimodellen vor VUC Storstrøm fremlagt, ligesom der var workshops, hvor ledelsen fik mulighed for at behandle og gennemgå strategimodellens pejlemærker. Ligeledes blev det drøftet, hvordan VUC Storstrøm skal arbejde videre med strategien.*

#### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen drøfter pejlemærker for det videre strategiarbejde

#### **Beslutning**

Bestyrelsen drøfter pejlemærker for det videre strategiarbejde og der kom gode forstrækninger som direktøren indarbejder i strategien.

### **b. Sygefravær 2018**

#### **Resumé**

*I denne sag følger en kort gennemgang af udviklingen i sygefraværet på VUC Storstrøm i 2018.*

*VUC Storstrøm har gennem 2018 fastholdt de kvartalsvise sygefraværssamtaler med alle medarbejdere med mere end 10 sygefraværdsdage pr. år.*

*Alle langtidssygemeldte medarbejdere indkaldes til omsorgssamtale med løbende opfølgning.*

*I 2018 er sygefraværet trods disse indsatser steget – både med og uden langtidssygefravær.*

#### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen drøfter sygefraværet i 2018.

#### **Beslutning**

Bestyrelsen drøftede sygefraværet i 2018 og tog orienteringen til efterretning.

### **3. Sager til orientering**

#### **a. MTU, resultat og handling**

##### **Resumé**

*VUC Storstrøm gennemførte sidste MTU i 2017. Det blev dengang besluttet af anvende Professionel Kapital, hvilket også er tilfældet i dette års MTU.*

*Alle medarbejdere har fået tilsendt en mail den 28. februar 2019 til afdækningen af den Professionelle Kapital. Deadline for deltagelse er fredag den 15. marts, hvorefter det samlede resultat forelægges den 22. marts.*

*Primo april 2019 bliver resultaterne lanceret overfor alle deltagere i undersøgelsen ved et opfølgingsseminar, og herefter samles alle VUC Storstrøms arbejdsmiljøgrupper for at drøfte resultaterne forude for de lokale drøftelser.*

#### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen drøfter medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2019

#### **Beslutning**

Bestyrelsen drøftede direktørens orientering om medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2019

### **b. Ansøgning fra Lær Dansk, Næstved om driftsoverenskomst på OBU-undervisningen**

#### **Resumé**

*Lærdansk Næstved (Dansk Flygtningehjælp) har søgt om driftsoverenskomst på OBU-området.*

*Baggrunden for ansøgningen er, at Lærdansk med driftsoverenskomstaftalen får mulighed for at tilbyde ordblindeundervisning og dermed sikre, at tosprogede kursister kan få et optimalt og varieret tilbud indeholdt OBU.*

#### **Indstilling**

Uddannelsesudvalget indstiller at:

- bestyrelsen meddeler tilsagn på OBU-driftsoverenskomst til Lærdansk Næstved.

#### **Beslutning**

Bestyrelsen meddeler tilsagn på OBU-driftsoverenskomst til Lærdansk Næstved.

### **c. Kvalitetssikring – fraværsregistrering**

#### **Resumé**

*Styrelsen for undervisning og kvalitet har udarbejdet en tilsynsplan som indeholder en risikobaseret tilsyn og tematisk tilsyn, og derudover gennemføres en række enkeltsagstilsyn i 3. og 4. kvartal 2019 på at imødekomme forskellige centrale politiske dagsordener. Tilsynene foretages med blik for helheden, herunder sammenhængen mellem kvaliteten i undervisningen og de økonomisk-administrative forhold.*

*VUC Storstrøm er forpligtet til at sikre, at bestyrelsen orienteres om kvalitetsindsatsen én gang om året.*

*Tilsynsopgaverne og kvalitetssikringen ved VUC Storstrøm hænger sammen, og der er fokus på følgende ved VUC Storstrøm.*

- Fagligt og pædagogisk kvalitetssikring
- Gennemførselsprocent
- Socioøkonomisk løfteevne

- *Eksamensresultat*
- *Overgang til videre uddannelse*
- *Gengangere*
- *Pædagogikumuddannelse*
- *Institutionelt tilsyn*
- *Økonomisk tilsyn*
- *Tilsyn med støtteområder*

*På hjemmesiden er vi forpligtet til at oplyse fremmøde fravær og skriftligt fravær for den 2-årige hf, hvilket dette dokument også redegør for. Fraværstallene fremgår at VUC Storstrøms hjemmeside, og er godkendt at Styrelsen for undervisning og kvalitet.*

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at:

- Bestyrelsen tager ovenstående fraværstal til efterretning.

### **Beslutning**

Bestyrelsen tog ovenstående fraværstal til efterretning.

## **4. Meddelelser**

- a. Formand  
Orienterede om årsmødet i Nyborg.
- b. Direktør  
Ingen
- c. Andre  
Ingen

## **5. Eventuelt**

IVP takkede bestyrelsen for godt samarbejde og takkede for 11 gode år VUC Storstrøm.

**Bestyrelse:**

---

Per Skovgaard Andersen  
(Formand)

---

Stina Løvgreen Møllenbach  
(Næstformand)

---

Simon Hansen

---

Jens Gredal

---

Kirsten Jakobsen

---

Michael Bang

---

Jan Hendeliowitz

---

Rene Normann Jensen

---

Rasmus Kjær Kristiansen

---

Michala Steen

---

Morten Møller Frydensbjerg,

Institutionens daglige leder:

---

Martin Lasse H. Sieben



Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

## **Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 1a – Godkendelse af strategi for VUC Storstrøm 2019-2021**

### **Resume**

Bestyrelsen forelægges i denne sag oplæg til strategi for VUC Storstrøm for 2019-2021. Strategien er udarbejdet på baggrund af bestyrelsens valg af strategiske temaer og drøftelser på strategiseminaret i marts 2019. Der har båret før, under og efter været en arbejdsproces, hvor både ledere, MIO og forskellige medarbejdergrupper har været involveret.

Strategien er indrammet af tre sammenhængende dele – og er opbygget med en beskrivelse af VUC Storstrøms mission, vision, overordnede strategiske pejlemærker og en strategimodel.

### **Sagsfremstilling**

Nærværende sagsfremstilling omhandler den nye strategi for VUC Storstrøm 2019-2021. Bestyrelsen besluttede på strategiseminaret i marts 2019 de overordnede strategiske pejlemærker for VUC Storstrøm frem til 2021. Strategien træder i kraft pr. 1. januar 2019 og afløser den tidligere strategi for VUC Storstrøm for perioden 2015-2018.

Henover efteråret 2018 og foråret 2019 er der blevet arbejdet med den nye strategi for VUC Storstrøm. Det har været en længere arbejdsproces, hvor både bestyrelsen, lederne og forskellige medarbejdere har været involveret.

VUC Storstrøm står over for en række forandringer i 2019 og frem. Overordnet betyder det, at vi skal udvikle "det nye VUC Storstrøm" – et VUC Storstrøm hvis midte er kerneområderne – HF, HFE, AVU, OBU og VEU. Endvidere skal vi også udvikle et VUC Storstrøm, hvor der vil være fokus på et styrket og tæt samarbejde mellem de respektive afdelinger omkring afviklingen af undervisningen, digitale læringsdesign mm. Der skal også være fokus på samarbejdsrelationer med andre uddannelsesinstitutioner og aktører i markedet generelt. Det er målet, at VUC Storstrøm vil styrke sin position som en toneangivende uddannelsesaktør på den uddannelsespolitiske arena. Det er endvidere målet, at strategien agilt kan imødekomme og rumme de forandringer, der må forventes i perioden 2019-2021.

Den nye strategi for VUC Storstrøm, 2019-2021 afspejler det uddannelsespolitiske billede, der tegner sig. Samtidig kigger strategien ind i en uddannelsesmæssig fremtid med mange forandringer, der kræver handling og omstilling. I arbejdet med strategien har der været fokus på skabelsen af en operationel

strategimodel, der skal oversætte og omsætte de strategiske pejlemærker og være udgangspunktet for planlægning og afvikling af uddannelsesaktiviteterne i de respektive team og afdelinger i dagligdagen.

Strategien for VUC Storstrøm 2019-2021 falder i tre dele

- Vision og mission
- VUC Storstrøms strategiske pejlemærker frem til 2021
- Strategimodel – hvorigennem de strategiske pejlemærker operationaliseres og centrale såvel som decentrale handlinger defineres.

### VUC Storstrøms vision og mission

Visionen og missionen for VUC Storstrøm understøtter vigtigheden i den opgave og de erfaringer vi har på det almene område, hvor vi med et voksenpædagogisk sigte på ungdomsuddannelsesområdet sikrer, at kursister får en ny chance for at få de fornødne kompetencer til at søge videre i job og uddannelse.

#### Vision – Din vej videre.

Vi vil være en uddannelsesinstitution, der er kendt for høj kvalitet i undervisningen – og samtidig være på forkant med de kompetencer, der efterspørges på de videregående uddannelser og i erhvervslivet.

- Vores kursister bliver så dygtige som muligt
- Vores kursister gives muligheder for at blive mønsterbrydere
- Vore uddannelser skaber en høj overgangsfrekvens til erhvervsuddannelser eller videregående uddannelser
- VUC Storstrøm bliver et stærkt led i en værdikæde med øvrige aktører inden for uddannelse og arbejdsmarked
- Effektiv, agil og innovativ institutionsdrift

#### Mission – Viden til tiden.

VUC Storstrøm vil opkvalificere unge og voksnes almene kompetencer – og til enhver tid skabe forudsætningen for valg af den rigtige uddannelse eller job.

- Forbedre det grundlæggende uddannelsesniveau i vores område,
- Opkvalificere unge og voksnes almene kompetencer og dermed
- Forberede unge og voksne til videre uddannelse og erhverv og
- Være brobygger mellem det grundlæggende uddannelsessystem og de videregående uddannelser.
- Være en central formidler af almene kompetencegivende uddannelser i Lolland, Guldborgsund, Vordingborg, Næstved, Faxe og Stevn's kommuner for unge og voksne til og med højeste gymnasiale niveau.
- Gennem VUC ERHVERV tager vi ansvar for at styrke arbejdsmarkedets relevante, almene kompetencer både inden- og udenfor VUC Storstrøms dækningsområde.

## VUC Storstrøms strategiske pejlemærker frem mod 2021

VUC Storstrøms strategiske pejlemærker er overordnede retningslinjer for, hvordan vi prioriterer ift. de strategiske mål. På VUC Storstrøm arbejder vi ud fra nedenstående strategiske pejlemærker.

### 1. Strategisk pejlemærke: VUC Storstrøm har de relevante uddannelser til målgruppen i dækningsområdet.

#### Strategiske mål:

- VUC Storstrøm skal være hovedansvarlig i lokalområdet for almen efteruddannelse i virksomheder og organisationer, og som brobygger til de tekniske og merkantile voksenuddannelser.
- VUC Storstrøm tilbyder derfor HF, Hf-enkeltfag, Almen Voksen Uddannelse, Forberedende Voksenuddannelse og Ordblindeundervisning for alle over 18 år, som er i VUC Storstrøm målgruppe.
- VUC Storstrøm vil udvikle og tilrettelægge uddannelser, så de til alle tider modsvarer de behov og kompetencer som efterspørges i videre uddannelse og i erhvervslivet.
- VUC Storstrøm udvikler flere kombinerede forløb, hvor AVU anvendes sammen med HF.
- VUC Storstrøm udvikler et AVU +25 i tæt samarbejde med kommunerne.
- VUC Storstrøm udvikler et AVU tilbud for de, der er mellem 18 og 25 år, som ikke direkte er i FGU-målgruppen sammen med kommunerne, f.eks. et AVU – *delbeskæftigelse* for dem under 25 år, som er i delbeskæftigelse.
- VUC Storstrøm udvikler agile tilbud, f.eks. *VUC Åben* i de relevante afdelinger.

### 2. Strategisk pejlemærke: VUC Storstrøm iværksætter et styrket strategiarbejde med henblik på at øge VUC's virksomhedsrettede voksen- og efteruddannelsesindsats for de svagt uddannede i regionen.

#### Strategiske mål:

- VUC Storstrøm skal spille en betydelig rolle i VEU landskabet og skal have fokus på et styrket regionalt samarbejde, samt udvikle det nationale VEU samarbejde.
- VUC Storstrøms VEU indsats skal samfundsmæssigt skabe værdi i form af øget mobilitet i arbejdsstyrken.
- VUC Storstrøm skal bidrage til at kompetenceudvikle borgere ifm. skift i jobfunktion, jobskifte ol.
- VUC Storstrøm skal bidrage til, at medarbejderne i virksomhederne til stadighed er kvalificerede til at levere en tilfredsstillende opgaveløsning, bidrage til en højere jobtilfredshed og dermed højere produktivitet.
- VUC Storstrøm skal styrke en målrettet indsats, primært af FVU og AVU tilbud til beskæftigede og ledige i samspil med virksomhederne.
- VUC Storstrøm skal sikre, at virksomhederne har fokus på almen dannende kompetenceudvikling, som en vigtig del af rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.
- VUC Storstrøm skal have fokus på udvikling af markedsandele på en række branchespecifikke områder med mangel på arbejdskraft og kompetencer.

### 3. Strategisk pejlemærke: VUC Storstrøm er den centrale samarbejdspartner for kommuner og andre uddannelsesinstitutioner for voksne på almene uddannelser.

#### Strategisk mål:

- VUC Storstrøm har et tæt og forpligtigende samarbejde med kommunerne og andre uddannelsesinstitutioner i dækningsområdet.
- Sikre at VUC Storstrøms knowhow inden for digital tilrettelæggelse og internationalisering, f.eks. "Teaching in a collaborative, digital learning environment" udnyttes til at udvikle samarbejdet med andre uddannelsesinstitutioner.
- Det er et strategisk mål, at kommunerne ser VUC Storstrøm som en aktiv samarbejdspartner til almen uddannelse af voksne og unge inden for målgruppen.
- VUC Storstrøm udvikler værktøjer og metoder til afklaring og udvikling af personlige almene kompetencer. Målgruppen er udfordrede personer på kanten af arbejdsmarkedet, dvs. på vej ind eller på vej ud. VUC Storstrøm forventer at VUC Storstrøms kursister er klar til at fortsætte i anden relevant uddannelse eller beskæftigelse, derfor er det vigtigt, at VUC Storstrøm udvikler et tæt og tillidsfuldt samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, såsom erhvervsskoler, erhvervsakademi Zealand og UC Absalon.
- VUC skal arbejde målrettet på et tæt samarbejde med FGU institutionerne i dækningsområdet, således at der skabes uddannelsesmæssig synergi og brobygning til uddannelse
- VUC Storstrøm vil sikre, at overgangen til videre uddannelse øges ved at udnytte, at vi er lokaliseret på samme adresse som andre uddannelsesinstitutioner.

### 4. Strategisk pejlemærke: VUC Storstrøm karakteriseres af professionelle læringsmiljøer med nærhed og udsyn i læringen.

#### Strategiske mål:

- VUC Storstrøm ønsker at skabe et voksenpædagogisk studiemiljø, som skaber kompetente borgere gennem høj faglighed, demokratisk, almen og digital dannelse.
- VUC Storstrøm ønsker at udvikle gode og professionelle relationer mellem kursister og undervisere.
- VUC Storstrøm skal kunne tiltrække de dygtigste lærere med voksenpædagogiske kompetencer.
- VUC Storstrøm videreuddanner lærere og øvrige personale til fortsat udvikling af læringsmiljøerne i alle afdelinger.
- VUC Storstrøm skal styrke den betragtelige viden om digitale læringsstrategier. Der er fokus på "kollaborativ læring i digitalt miljø", som udvikles kontinuerligt for at skabe et studie- og læringsmiljø i særklasse.
- VUC Storstrøms skal udnytte og udbygge det store internationale netværk til at understøtte det globale udsyn hos medarbejdere og kursister."

5. Strategisk pejlemærke: VUC Storstrøm er kendetegnet ved gode og moderne faciliteter til kursisterne og medarbejderne.

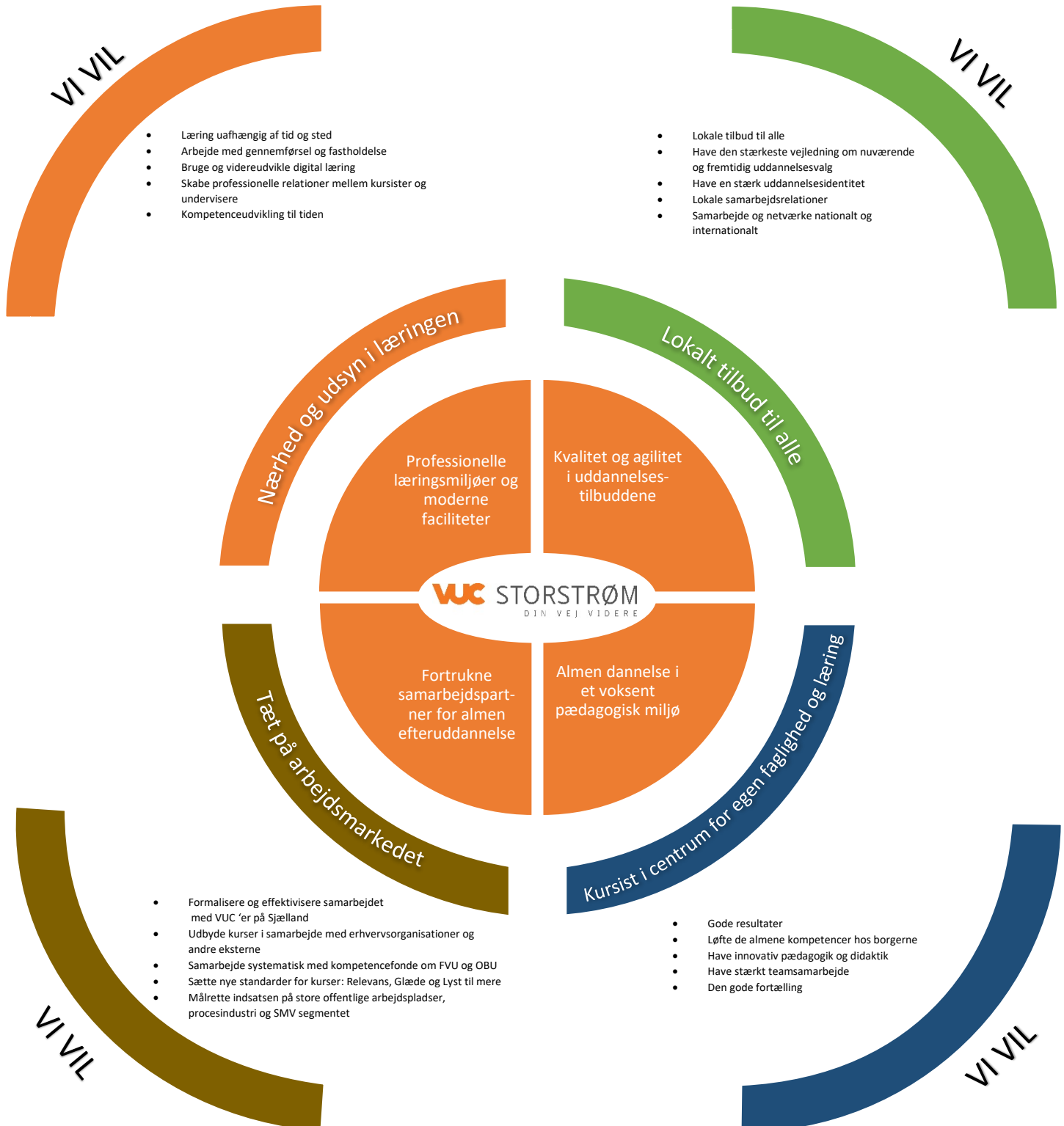
Strategisk mål:

- VUC Storstrøm arbejder på effektiv, agil og innovativ institutionsdrift.
- VUC Storstrøms bygningsmasse skal i alle afdelinger løbende udvikles og ændres efter behov for at understøtte det pædagogisk voksenmiljø.
- VUC Storstrøms bygninger fremstår velvedligeholdte og indbydende, således at der kan tages hånd om forskellige kursisters forskellige behov.
- VUC Storstrøm bruger de nyeste muligheder inden for it til at understøtte det voksenpædagogiske miljø og til at understøtte kursisters læring, hvad enten det er i klasserummet, ved fjernundervisning eller som blended learning.
- VUC Storstrøm bruger alle muligheder for, at fastholde også små hold i alle afdelinger bl.a. ved hjælp af Global Classroom. VUC Storstrøm har derfor fokus på nyudvikling af it som læringsredskab og VUC Storstrøm investerer derfor i tilstrækkeligt udstyr i alle afdelinger.
- VUC Storstrøm udvikler løbende de ansatte, herunder særligt lærernes it-kompetencer således at der er den nødvendige kompetenceudvikling af lærerne på digitalisering og konflikthåndtering. (Professionelle relationer.)

## Strategimodel

**MISSION: VIDEN TIL TIDEN**

**VISION: DIN VEJ VIDERE**



**Bilag**

- Strategi for VUC Storstrøm 2019-2021

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen godkender strategien for VUC Storstrøm for 2019-2021

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

6. juni 2019

**Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 1b – Godkendelse af regnskab for første kvartal 2019****Resumé**

I denne sag forelægges VUC Storstrøms regnskab for 1. kvartal 2019 til bestyrelsens godkendelse.

Regnskabet for perioden 1.1.2019 – 31.03.2019 udviser et resultat på kr. 25.634.826 mod et budgetteret resultat på kr. 27.495.967 eller kr. 1.861.141 dårligere end forventet for denne periode.

Der er gennemført en uddannelsesaktivitet svarende til 751,9 årselever (ÅE) mod en forventet uddannelsesaktivitet på 824,1 ÅE. Det svarer til en afvigelse på -72,2 ÅE eller en ændring på -8,8% i forhold til det budgetterede.

Gennemført uddannelsesaktivitet i 1. kvartal samt forventninger til uddannelsesaktiviteten i 2.+3. og 4. kvartal 2018 giver anledning til større justering af forventningerne til årets uddannelsesaktivitet.

Det samlede årselevtal vurderes nu at blive 1.490 ÅE eller en nedjustering på -108,7 ÅE i forhold til ankerbudgettet.

Det samlede resultat for 2019 forventes at medføre et overskud på kr. 776.719

Den likvide beholdning udgør pr. 31. marts 2019 kr. 49.750.461 mod kr. 44.764.977 ved samme tid sidste år.

**Sagsfremstilling**

Regnskab for VUC Storstrøm pr. 31. marts 2019 er vedlagt som bilag.

**Regnskab 1. kvartal 2019**

Kolonnerne "Forbrug", "Budget" og "Afvigelse" i bilaget viser regnskab og budget samt afvigelse for 1. kvartal 2019.

Budget og forbrug er periodiseret i forhold til, hvor meget de belaster 1. kvartal 2019. Statstilskuddet er bogført ud fra den faktiske/indberettede aktivitet i 1. kvartal 2019.



#### Aktivitet 1. kvartal 2019 (ÅE)

	Aktivitet	Budget	Afvigelse	Afv. I %	Forv. 2-4. kv.	Nyt årsestimat
GSK	-	-	-	0,0%	1,5	1,5
HF2	131,6	129,5	2,1	1,6%	110,0	241,6
Hfe	295,2	309,2	-14,0	-4,5%	299,7	594,9
AVU	305,5	364,3	-58,8	-16,1%	310,5	616,0
FVU	17,7	17,3	0,4	2,3%	10,8	28,5
OBU	0,1	1,5	-1,4	-93,3%	1,7	1,8
IDV	-	-	-	0,0%	-	-
Andet	1,8	2,3	-0,5	-21,7%	3,9	5,7
<b>I ALT</b>	<b>751,9</b>	<b>824,1</b>	<b>-72,2</b>	<b>-8,8%</b>	<b>738,1</b>	<b>1.490,0</b>

Der er gennemført en uddannelsesaktivitet svarende til 751,9 årselever (ÅE) mod en forventet uddannelsesaktivitet på 824,1 ÅE. Det svarer til en afvigelse på -72,2 ÅE eller et fald på 8,8 % i forhold til det budgetterede.

#### Resultatopgørelse 1. kvartal 2019 (kr. 1.000)

	Forbrug	Budget	Afvigelse	Nyt årsestimat
Omsætning	57.725	63.407	-5.682	135.401
Lønninger	-25.204	-27.768	2.564	-100.476
Afskrivninger	-1.015	-718	-297	-4.063
Driftsomkostninger	-5.541	-6.765	1.224	-27.980
Resultat af ordinær drift	25.965	28.156	-2.191	2.882
Finansielle poster	-331	-661	330	-2.105
<b>Resultat</b>	<b>25.634</b>	<b>27.495</b>	<b>-1.861</b>	<b>777</b>

Regnskabet for perioden 1.1.2019 – 31.03.2019 udviser et resultat på kr. 25.634.826, mod et budgetteret resultat på kr. 27.495.967 eller kr. 1.861.141 dårligere end forventet for denne periode.

#### Omsætning (Statstilskud og deltagerbetaling):

Der er et stor fald i indtægterne, som skyldes den markante nedgang i aktivitet for 1. kvartal. Det er primært på undervisningstaxameter vi taber aktivitet, aktiviteten fra kommunerne er stort set som forventet.

#### Undervisningens gennemførelse:

Til undervisningens gennemførelse er realiseret udgifter for kr. 23.012.432, hvor den budgetterede udgift var kr. 26.922.717. Dette medfører et mindre forbrug på kr. altså et mindre forbrug på kr. 3.910.285. af dette mindre forbrug er kr. 2.162.466 lønninger der er reduceret som følge af den lavere aktivitet, den

Øvrige gennemførelse af uddannelse giver et mindre forbrug på kr. 1.747.819, dette skyldes i overvejende grad periodeforskydninger.

#### **Bygningsdrift:**

Her er der et forbrug på kr. 595.625, dette skyldes primært en ændret sammensætning i forhold til afskrivningsperioder, samt lejemål i Næstved grundet midlertidig pladsmangel.

#### **Finansielle omkostninger**

De finansielle omkostninger er i 1. kvartal kr. 329.766 mindre end forventet, dette skyldes realkreditlån på Teatergade i Næstved, mod forventning først optages og forrentes fra 2. kvartal 2019.

#### **Balance:**

Den likvide beholdning udgør pr. 31. marts 2019 kr. 49.750.461 mod kr. 44.764.977 ved samme tid sidste år.

#### **Årsestimat 2019**

Kolonnerne "Budget 2.+3.og 4. kvartal", "Ankerbudget", "Nyt Årsestimat" og "Afvigelse" viser udviklingen og forventningerne til det nye årsresultat 2019.

#### *Udvikling i aktivitet 2019 (ÅE)*

	<b>Ankerbudget</b>	<b>Nyt årsestimat</b>	<b>Afvigelse</b>	<b>Afv. i %</b>
<b>GSK</b>	1,5	1,5	-	0,0%
<b>HF2</b>	242,0	241,6	-0,4	-0,2%
<b>Hfe</b>	623,5	594,9	-28,6	-4,8%
<b>AVU</b>	687,6	616,0	-71,6	-11,6%
<b>FVU</b>	35,0	28,5	-6,5	-22,8%
<b>OBU</b>	4,9	1,8	-3,1	-172,2%
<b>IDV</b>	-	-	-	0,0%
<b>Andet</b>	4,2	5,7	1,5	26,3%
<b>I ALT</b>	<b>1.598,7</b>	<b>1.490,0</b>	<b>-108,7</b>	<b>-7,3%</b>

Ankerbudget viser det af bestyrelsen vedtagne budget pr. 19. december 2018. Nyt Årsestimat er sammensat af budget 2.-4. kvartal samt afviklet 1. kvartal 2019 og afspejler forventningerne til året 2019.

Det samlede årselevtal skønnes at blive 1.490 mod oprindeligt 1.598,7 eller en nedjustering på 108,7 årselever.

*Resultatopgørelse 2019 kr. 1.000*

	<b>Ankerbudget</b>	<b>Nyt årsestimat</b>
Omsætning	141.580	135.401
Lønninger	-105.172	-100.476
Afskrivninger	-2.875	-4.063
Driftsomkostninger	-30.446	-27.980
Resultat af ordinær drift	3.087	2.882
Finansielle poster	-2.194	-2.105
<b>Resultat</b>	<b>893</b>	<b>777</b>

Efter 1. kvartal giver resultatet anledning til en mindre justering af det forventede overskud, det er dog forventet at overskud for 2019 vil være i samme størrelsesorden som ankerbudget, da den faldende aktivitet forventes at kunne imødegås gennem styring af de øvrige ressourcer.

**Bilag**

- Regnskab for 1. kvartal 2019

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen godkender økonomirapport pr. 31. marts 2019

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

5. juni 2019

**Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 1c – Godkendelse af ny regnskabsinstruks for VUC Storstrøm****Resume**

I denne sag fremlægges den nyeste udgave af regnskabsinstruks for VUC Storstrøm til bestyrelsens godkendelse.

**Sagsfremstilling**

VUC Storstrøm er en statslig selvejende institution, hvis hovedpart af indtægter modtages fra Undervisningsministeriet.

For selvejende institutioner skal der foreligge en regnskabsinstruks, der beskriver institutionens organisation og økonomiske forvaltning og de overordnede regler for udarbejdelse fremgår af §20-23 i regnskabsbekendtgørelsen.

Denne regnskabsinstruks med tilhørende bilag er udarbejdet i overensstemmelse med:

- [Finansministeriets bekendtgørelse nr. 116 af 19. februar 2018](#) om statens regnskabsvæsen m.v.
- [Moderniseringsstyrelsens](#) vejledning af 31. oktober 2013 om udarbejdelse af regnskabsinstrukser.

Instruksen og bilagene indeholder en beskrivelse af VUC Storstrøms formål, regnskabsmæssige organisation og tilrettelæggelsen af regnskabsopgaver, herunder oplysning om ansvars- og kompetencefordelingen og de regelsæt, der skal følges af institutionens medarbejdere ved udførelsen af opgaverne.

Instruksen og bilagene formidles til de medarbejdere, der deltager i det daglige arbejde med institutionens økonomiopgaver.

Instruksen vedligeholdes og bilagene er ajourført med organisationsstrukturen pr. 1. juni 2019. Instruksen vil løbende blive ajourført.

Regnskabsinstruksen og de dertil hørende bilag har været gældende fra den 1. juni 2019.

Ændringer i instruksen er markeret med **rødt**. Der er sket ændringer på siderne 2, 42, 43, 46 og 48.

**Bilag**

- Regnskabsinstruks for VUC Storstrøm, gældende fra 1. juni 2019

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen godkender regnskabsinstruks for VUC Storstrøm

Bispegade 1  
4800 Nykøbing F.  
Tlf: 5488 1700

msi@vucstor.dk  
www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

## **Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 1d – Godkendelse af kompetenceudviklingsplan for VUC Storstrøm 2019-2021**

### **Resume**

VUC Storstrøms kompetenceplan frem mod 2019 blev godkendt af bestyrelsen på bestyrelsesmødet den 8. september 2017. Nu forelægges kompetenceplanen frem mod 2021.

Kompetenceudviklingen på VUC Storstrøm afspejler VUC Storstrøms strategi, og skal således bidrage til, at vi kommer i mål med de målsætninger, som bestyrelsen har vedtaget.

Kompetenceudviklingsplanen skal også bidrage til, at den enkelte medarbejder oplever, at der er plads til at udvikle sig med kreative og innovative ideer og eksperimenter samtidig med, at der gennem teamarbejdet, læringsfællesskaber og kursist-understøttende aktiviteter foregår sidemandsoplæring.

Kompetenceudviklingsplanen omfatter alle medarbejdere på VUC Storstrøm.

Kompetenceplanen forelægges til bestyrelsens godkendelse.

### **Sagsfremstilling**

Kompetenceudvikling ved VUC Storstrøm afspejler strategien for 2019-2021, og tager sit afsæt i bestyrelsens beslutninger herom. VUC Storstrøm står over for en række forandringer i 2019 og frem. Overordnet set betyder det, at vi skal udvikle "det nye VUC Storstrøm" – et VUC Storstrøm der stadig vil have fokus på kerneområderne, HF, HFE, AVU, OBU, FVU og VE(VUC Erhverv). Men samtidig skal vi også udvikle et VUC Storstrøm, hvor der vil være fokus på et styrket og tæt samarbejde mellem de respektive afdelinger omkring afviklingen af undervisningen, herunder e-læring og brug af digital undervisning.

Kompetenceudviklingsplanen skal sikre, at der er en sammenhæng mellem de strategiske mål og hvordan organisationen indfrier disse. Kompetenceudviklingsplanen tager derfor sit udgangspunkt i, at medarbejdere gennem interne og eksterne kurser bliver rustede til at løfte forskellige opgaver i organisationen og samtidig sikre, at VUC Storstrøms undervisningskvalitet er i højsædet – og kursisten er i centrum, således at vi opnår de bedst mulige læringsresultater for vores kursister, ligesom flest mulig skal

gennemføre og søge i videre uddannelse eller i job. Vi vil derfor kredse om følgende pejlemærker, når kompetenceplanen udfoldes:

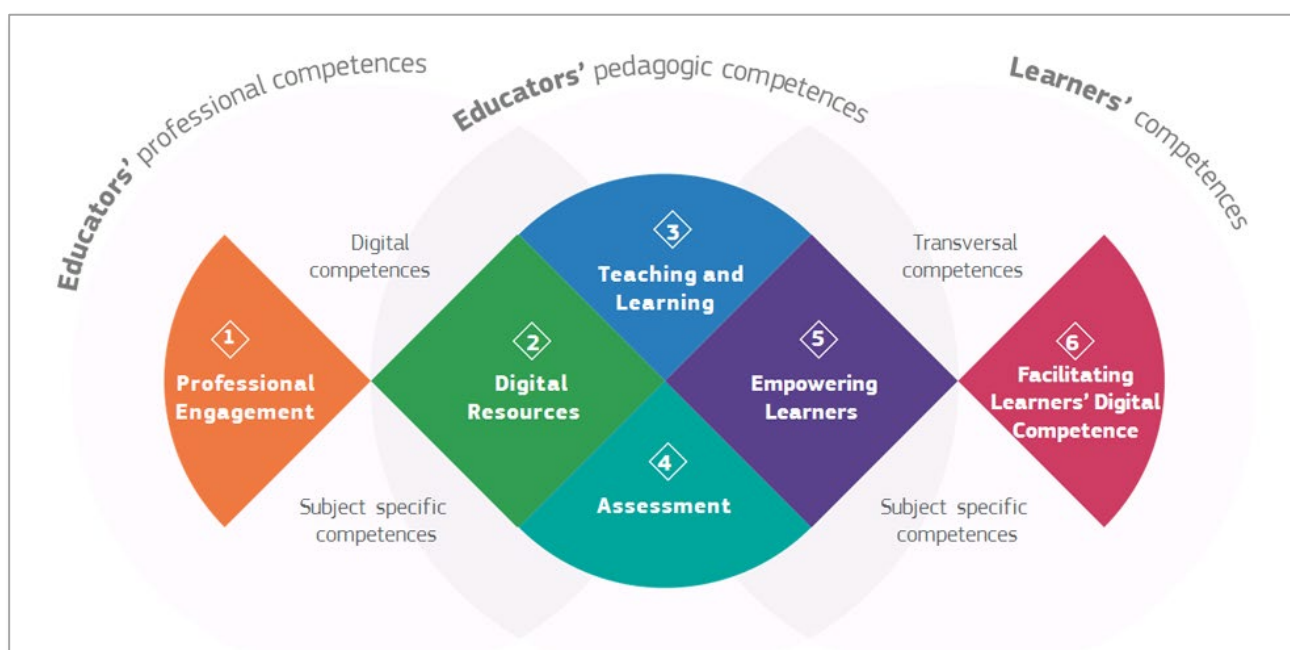
- Almen dannelse i et voksenpædagogisk miljø, hvor kursisten er i centrum for egen faglig udvikling og læring.
- Professionelle læringsmiljøer og moderne undervisningsfaciliteter – som understøtter nærhed og udsyn i læringen.
- Kvalitet og agilitet i uddannelsesstilbuddene – hvor vi gennem nye tilrettelæggelser sikrer, at der er et lokalt tilbud til alle borgere i vores dækningsområde.
- Fortrukne samarbejdspartner for almen efteruddannelse – vi er tæt på markedet, så vi konstant har en god fornemmelse for, hvad det er for almen kompetencer virksomheder og organisationer efterspørger

Kompetenceplanen indeholder derfor hovedområderne:

1. Faglighed
2. Læringsdesign – som omfavner digitale og virtuelle kompetencer
3. Relationskompetent

I 2019-2021 vil der sættes yderligere fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling og planen for den enkelte medarbejder. Vi styrker indsatsen omkring opfølgningen fra den overordnede plan til den enkelte medarbejders aktivitet.

Som noget nyt arbejder vi med et styrket fokus på kursisterne bl.a. ved brug af nedenstående model. Modellen skitserer, at man som medarbejder kommer med en faglighed – og at al kompetenceudvikling har fokus på, hvordan vi i sidste ende styrker kursisternes kompetencer.



### **Nøglekompetencer i VUC Storstrøm**

For at tiltrække og fastholde medarbejdere som kan indgå i, og forstærke VUC Storstrøms organisationskultur, som en voksenpædagogisk uddannelsesinstitution, har vi opridset de særlige nøglekompetencer, man som medarbejder skal besidde eller tilegne sig gennem interne tilrettelagte kurser eller eksterne faglige kurser.

De giver et konkret udgangspunkt for samtaler med ansøgere til stillinger, og de skal anvendes ved medarbejderudviklingssamtaler. Desuden inddrager vi overvejelser om kernekompetencerne når kompetenceplanen udmøntes

Som medarbejder hos VUC Storstrøm skal man have et grundlæggende ønske om at arbejde med voksenuddannelse. I særdeleshed handler det om, at man har lyst til at arbejde med kursisterne i en professionel relation. At man har blik for deres potentialer og kan skabe meningsfulde undervisningsforløb og sikre, at de når deres mål. Alle medarbejdere og ledere bidrager til dette. Nøglekompetencerne er derfor i fokus for alle gennem hele ansættelsesforløbet, dvs. fra stillingsopslaget til ansættelsen på et tidspunkt ophører. Nøglekompetencerne er ikke universelle, men skal afspejle de mest centrale og relevante forhold i den aktuelle hverdag VUC Storstrøm står overfor. Gennem dialog med medarbejdere er VUC Storstrøms nøglekompetencer defineret som følgende:

- Fagfaglige kompetencer som matcher opgaven
  - Fagfaglige kompetencer
  - Anvendelse af digitale og pædagogiske løsninger som øger læring
  - Karrierelæring
  
- Personlige kompetencer
  - Positiv attitude
  - Ansvarsbevidsthed og evne til at prioritere
  - Energi og præferencer der matcher opgaven
  
- Sociale kompetencer
  - Evne til at indgå i professionelle relationer
  - Tillidsskabende attitude
  - Evne til at indgå i fagprofessionelle fællesskaber
  
- Organisatoriske kompetencer
  - Forstå organisationens placering i uddannelsessystemet – det samarbejdende VUC
  - Være repræsentant for VUC Storstrøm i forhold til samarbejdspartnere, kursister og gæster.
  - Kunne formidle basale informationer om vejen videre fra VUC Storstrøm

Kompetenceudviklingsplanen dækker alle medarbejdere på VUC Storstrøm og dækker endvidere bredt – fagligt, socialt såvel som relationelt.



**Bilag**

- Kompetenceplan for VUC Storstrøm, 2019-2021

**Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller:

- At bestyrelsen godkender kompetenceudviklingsplanen som forelagt.

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

## Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 1e - Godkendelse af lønpolitik for VUC Storstrøm

### Resume

Nærværende sagsfremstilling omhandler lønpolitikken på VUC Storstrøm, hvor bestyrelsen præsenteres for den overordnede lønpolitik for VUC Storstrøm

### Sagsfremstilling

Vi står over for en tid med en række store forandringer i VUC sektoren generelt. Forandringerne betyder, at vi har et VUC Storstrøm fra august 2019, der stiller andre krav til medarbejderkompetencer end hidtil.

FGU-processen, reformer på gymnasieområdet og forskellige uddannelsespolitiske diskurser fordrer, at vi udvikler, samarbejder og tænker innovativt og anderledes som skole. Vi skal imødegå en uddannelsesverden, som i højere grad opererer på "markedslignende" vilkår. Endvidere skal vi have blik for ikke kun mono sektorielle, men i høj grad også tvær- og multisektorielle samarbejdsflader.

Samtidig er der udarbejdet en ny strategi for VUC Storstrøm som skal gælde fra 2019 og frem til 2021. Der lægges op til en strategi, der kan imødekomme den uddannelsespolitiske arena med et forventet væsentligt ændret uddannelsesbilledet for VUC-sektoren generelt.

Den nuværende lønpolitik fra 2014 afspejler det uddannelsesbilledet, man så på det tidspunkt. Siden 2014 er der sket en række ændringer med reformer og uddannelsespolitiske tiltag, der nødvendiggør, at lønpolitikken revideres, så den tilgodeser de strategier og mål VUC Storstrøm fremadrettet har.

På VUC Storstrøm ønsker vi en lønpolitik, hvor formålet er at:

- Understøtte skolens mission, vision, værdier og strategi
- Tiltrække, fastholde og udvikle velkvalificerede, udviklingsorienterede, motiverede og fleksible medarbejdere
- Bidrage til at kvalificere driften på skolen
- Understøtte og fremme de i personalepolitikken aftalte målsætninger

- Kerneydelsen i centrum. Lønpolitikken understøtter kvalitetsudviklingen af opgaveløsningen på VUC Storstrøm, både inden for det uddannelsesmæssige område og det teknisk administrative område.

Lønpolitikken understøtter realiseringen af VUC Storstrøms forretningsgrundlag og bestyrelsens mål for undervisning og udvikling på VUC Storstrøm. Lønpolitikken medvirker til at synliggøre og understøtte VUC Storstrøms personalepolitik.

### **Bilag**

- Lønpolitik for VUC Storstrøm

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen godkender lønpolitik for VUC Storstrøm

Bispegade 1  
4800 Nykøbing F.  
Tlf: 5488 1700

msi@vucstor.dk  
www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

## Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 2a – FGU - Overdragelse af bygning i Faxø

### Resume

I denne sagsfremstilling præsenteres bestyrelsen for FGU sagen i Faxø, Udspaltning i Faxø er endt med, at FUG overtager bygningen, øst-fløjen på 664 m<sup>2</sup> og pavilloner bliver overtaget af Faxø Kommune.

Overdragelse til FGU forgår efter lov om oprettelse af FGU-institutioner. Overdragelse til Faxø Kommune skal iflg. Undervisningsministeriet overdrages til efter en vurderet salgspris for at udgå, at salget skal i udbud.

Salget er nu vurderet af 2 erhvervsmæglere og med stor prisforske. Overdragelsesprisen skal nu drøftes med Undervisningsministeriet.

### Sagsfremstilling

#### Spaltningsplan og redegørelse

I forbindelse med udspaltning af VUC Storstrøm til FGU Lolland-Falster, FGU Syd- og Vestsjælland og FGU Midt- og Østsjælland, er der udarbejdet en redegørelse godkendt af VUC Storstrøms bestyrelse den 27. marts 2019.

Efterfølgende er der afholdt møder og drøftelser med FGU Midt – og Østsjælland. På baggrund af disse møder er der fremkommet nogle ændringer i spaltningen, så vi kort skal redegøre for i nedenstående.

Det, som er anført i udspaltningsredegørelse er, at FGU-institutionen overtager størstedelen af den røde fløj (øst-fløjen) og de 2 pavilloner med tilhørende grundareal i alt 1.077 m<sup>2</sup> til en forholdsmæssig pris på kr. 2.307.933 i forhold til bogført værdi. Det var planen, at VUC Storstrøm skulle reetablere nye kemi- og naturfagslokaler i de tilbageværende bygninger.

Efterfølgende er der kommet ønske om, at FGU-institutionen kun overtager den planlagte del af øst-fløjen på **664 m<sup>2</sup>** pris kr. 1.421,915 (forholdsmæssig pris). I den forbindelse er det aftalt, at VUC Storstrøm lejer kemi- og fysiklokale af FGU-institutionen og der udarbejdes en lejeaftale.

Der er ligeledes et ønske om, at Faxe Kommune overtager 2 stk. pavilloner 413 m<sup>2</sup> og det foranliggende grundstykke, bogført værdi herfor er kr. 886.018 (forholdsmæssig pris). Det skal bemærkes, der ikke er aftalt nogen pris herfor, da dette skal sælges/overdrages til en aftalt pris, hvor Faxe Kommune forventer en lav pris for pavillonerne. FGU-institutionen vil så leje disse bygninger af Faxe-kommune.

Der er udarbejdet et nyt bilag til forventet balance pr. 1. august 2019, som vedlægges dette notat.

I forbindelse med Faxe Kommune skal overtage grundstykke og pavilloner, kan der i særlige tilfælde sælges statslige ejendomme uden offentligt udbud. I disse tilfælde kan der foretages direkte salg til en kommune, ved at der foretages en vurdering af det udbudte ved at begge parter for foretaget en vurdering. Vi har anmodet Faxe kommune om en vurdering fra kommunens mægler og VUC Storstrøm har anmodet en erhvervsmægler om en vurdering.

Ud fra disse vurderinger - som skal sendes til Undervisningsministeriet (UVM) - skal der så findes en handelspris, som drøftes med UVM.

Der foreligger nu vurderinger for begge parter:

1. Faxe Kommune kr. 1.200.000 (ErhvervsMægler, Næstved)
2. VUC Storstrøm kr. 2.475.000 excl. byggeret (EDC Erhverv, Næstved)

Som det ses af vurderingerne, er der stor forskel, som nu skal forhandles med UVM

Der er udarbejdet et nyt bilag til forventet balance pr. 1. august 2019, som vedlægges dette notat.

### **Bilag**

- Vurderingsrapport udarbejdet for Faxe Kommune – ErhvervsMæglerne, Næstved
- Vurderingsrapport udarbejdet for VUC Storstrøm – EDC Erhverv Næstved
- Ny forventet åbningsbalance pr. 01.08.2019

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at

- Bestyrelsen drøfter og forholder sig til nærværende sag.

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

## **Sagsfremstilling til dagsordenens punkt 2b – MTU – resultat og handlinger**

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU)

### **Resume**

I marts 2019 gennemførte VUC Storstrøm for anden gang Professionel Kapital - medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU).

Undersøgelsen er udsendt til 221 medarbejdere og 179 har besvaret svarende til 81%. Primo april 2019 blev resultaterne lanceret overfor alle deltagere i undersøgelsen ved et opfølgingsseminar, og den 8. april 2019 blev alle VUC Storstrøms arbejdsmiljøgrupper samlet for at drøfte resultaterne forude for de lokale drøftelser.

I denne sagsfremstilling præsenteres bestyrelsen for resultatet af MTU 2019.

### **Sagsfremstilling:**

VUC Storstrøms Professionel kapital omfatter alle medarbejderkategorier, som anonymt har udfyldt et spørgeskema med ca. 50 spørgsmål. Det overordnede resultat ses nedenfor hvor det sammenholdes med resultatet fra 2017.

**VUC Storstrøm** Afdækning af Professionel Kapital (Foråret 2019)

**Udviklingsoversigt**

Svarprocent:	VUC Storstrøm 2019	VUC Storstrøm 2017			Udvikling
	81,0% (179 besvarelser, 221 respondenter)	80,1% (189 besvarelser, 236 respondenter)			
	Lands gennemsnit	2017	2019		
	point (0-100)	point (0-100)	point (0-100)		point (0-100)
Professionel kapital	-	65,1	62,3		-2,8
Professionel kapital	-	65,1	62,3		-2,8
Social kapital	63,7	65,2	61,2		-4,0
Tilid	68,0	70,4	65,5		-4,9
Rættfærdighed	59,4	60,0	56,8		-3,2
Samarbejdet mellem kolleger	75,9	73,1	73,6		0,5
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55,4	58,0	55,3		-2,7
Human kapital	66,3	70,5	69,7		-0,8
Bevægelseskapital	-	59,7	56,0		-3,6
Kemærksomhed	-	-	-		-
Oplevet kvalitet	69,6	64,7	59,4		-5,3
Kriterier for kvalitet	-	58,5	52,6		-5,9
Eleverne: Manglende motivation	-	56,8	53,0		-3,8
Eleverne: Sløj og arø i timerne	-	42,0	42,4		0,4
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	54,1	49,8		-4,3
Jøbfaktorer	-	-	-		-
Arbejds mængde	45,5	51,0	52,0		1,0
Indflydelse i arbejdet	74,0	69,7	68,4		-1,2
Mening i arbejdet	74,9	84,8	83,2		-1,5
Relationelle faktorer	-	-	-		-
Ledelseskvalitet	53,7	63,4	61,4		-2,0
Anerkendelse fra ledelsen	64,3	64,4	55,5		-8,9
Anerkendelse fra kollegerne	74,5	60,8	62,9		2,1
Anerkendelse fra eleverne	-	60,5	61,9		1,4
Anerkendelse fra samfundet	51,3	54,2	54,1		-0,1
Mobning	29,1%	21,5%	18,8%		-2,8 % point
Person-arbejde faktorer	-	-	-		-
Arbejds-privatlivskonflikt	40,9	51,3	49,8		-1,5
Loyalitet	63,8	70,2	62,5		-7,7
Tilfredshed med arbejdet	77,8	78,6	75,9		-2,7
Engagement i arbejdet	74,2	62,3	60,9		-1,4
Hælbred og velfindende	-	-	-		-
Stress	29,0	39,4	31,1		-8,3
Udbrændthed	30,8	34,5	36,7		2,1
Søvnbesvær	19,4	27,8	31,6		3,8
Selvurderet hælbred	63,9	61,7	61,1		-0,6

Forklaring  
 • Kolonnen læggt til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.  
 • De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Lands gennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side.

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

Rød – indikerer punkter, man bør tillægge ekstra opmærksomhed, da det ligger 7,5 point under benchmarket.

Gul – indikerer, at man ligger omkring benchmarket.

Grøn – indikerer ressourcer, da det ligger 7,5 point over benchmarket.

Farveløse – indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen.

Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

Helt overordnet har VUC Storstrøm et godt resultat, hvor hovedparten af besvarelserne ligger på landsgennemsnittet. Tre områder ligger bedre en landsgennemsnittet og 4 ligger under. Sammenlignet med resultatet fra 2017 ser dog en tilbagegang på de fleste parametre.

Afdækningen af VUC Storstrøms professionelle kapital er ikke en facitliste; men skal ses som et redskab til dialog. På mødet med arbejdsmiljøgrupperne blev overordnede resultat gennemgået, hvorefter hver gruppe arbejdede videre med de lokale resultater.

Nedenfor ses resultatet i en matrix fordelt på afdelinger og hver dimension.

VUC Storstrøm (179/221: 81,0%)  
 VUC Storstrøm - Administration (24/36: 66,7%)  
 VUC Storstrøm - Chef/Kons (12/13: 92,3%)  
 VUC Storstrøm - Direktion (3/3: 100,0%)  
 VUC Storstrøm - Fakse (9/14: 64,3%)  
 VUC Storstrøm - IT pæd/projekt (5/5: 100,0%)  
 VUC Storstrøm - Næskov (19/25: 76,0%)  
 VUC Storstrøm - Nykøbing F. (43/50: 86,0%)  
 VUC Storstrøm - Næstved (51/60: 85,0%)  
 VUC Storstrøm - Vordingborg (13/15: 86,7%)

	Professionel kapital	Professionel kapital	Social kapital	Tillid	Retfærdighed	Samarbejdet mellem kolleger	Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere	Human kapital	Beslutningskapital	Kerneprogaven	Oplevet kvalitet	Kriterier for kvalitet	Eleverne: Manglende motivation	Eleverne: Støj og uro i timerne	Eleverne: Sociale og psykiske problemer	Jobfaktorer	Arbejdsområde	Indflydelse i arbejdet	Mening i arbejdet	Relationelle faktorer	Ledelseskvalitet	Anerkendelse fra ledelsen	Anerkendelse fra kollegerne	Anerkendelse fra eleverne	Anerkendelse fra samfundet	Mobning	Personarbejde faktorer	Arbejds-privatlivskonflikt	Loyalitet	Tilfredshed med arbejdet	Engagement i arbejdet	Helbred og velbefindende	Stress	Udbrændthed	Sværbesvær	Selvurderet helbred
62,3	61,2	65,5	50,4	73,8	55,3	89,1	66,0	59,2	52,6	53,0	42,4	49,8	62,9	60,4	63,2	61,4	59,5	59,9	61,9	54,1	59,8	63,9	58,9	55,0	66,7	63,9	58,9	55,0	66,7	43,1	52,9	48,6	50,0			
64,7	65,1	70,3	59,9	73,7	65,3	87,7	61,3	79,2	69,3	55,0	55,0	55,0	47,9	66,6	66,5	67,4	64,6	66,5	61,9	67,7	42,2	59,8	67,7	42,2	59,8	37,0	71,4	63,3	66,5	66,5	19,3	27,1	26,6	64,6		
73,0	71,4	72,9	69,6	63,9	69,4	80,2	67,5	70,8	58,3	55,0	55,0	55,0	52,1	65,4	62,7	68,8	66,8	66,8	66,8	68,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	44,8	75,0	66,1	67,5	67,5	17,7	26,0	26,0	72,9		
50,6	45,8	45,8	45,8	71,5	53,7	61,1	45,0	38,9	30,6	71,9	53,1	62,5	88,1	54,2	65,1	45,8	55,0	61,1	77,8	56,1	53,3	63,9	58,9	55,0	66,7	63,9	58,9	55,0	66,7	43,1	52,9	48,6	50,0			
68,4	68,8	72,5	65,0	67,5	70,0	67,5	63,0	70,0	55,0	55,0	55,0	55,0	52,5	72,5	60,0	75,0	70,0	80,0	45,0	60,0	20,0	30,0	75,0	93,5	93,0	30,0	75,0	93,5	93,0	10,0	17,5	15,0	70,0			
60,4	58,7	63,9	53,5	74,5	50,9	68,1	54,4	59,3	54,2	53,1	40,6	46,9	46,5	67,4	62,6	64,6	56,9	68,1	66,7	54,2	27,8	42,4	62,5	77,8	63,3	42,4	62,5	77,8	63,3	31,9	38,1	22,2	68,8			
60,1	60,8	65,4	58,1	72,6	46,6	68,0	51,6	56,6	48,8	58,1	37,8	55,4	48,0	67,6	62,6	58,5	62,4	57,1	67,4	50,0	23,8	50,9	58,4	76,0	79,1	50,9	58,4	76,0	79,1	32,6	37,2	30,3	59,6			
62,9	60,6	65,8	55,5	70,6	53,5	71,3	56,7	55,6	51,5	46,0	46,6	44,3	54,2	66,9	62,6	61,3	59,0	59,8	63,7	51,5	18,0	56,9	62,7	72,0	77,5	56,9	62,7	72,0	77,5	36,1	43,2	37,8	57,8			
58,3	54,3	57,7	51,0	73,1	57,7	67,3	53,4	48,3	48,1	50,0	37,5	52,1	58,7	68,3	62,7	52,9	64,6	69,2	65,4	53,8	30,8	58,7	54,8	69,2	64,6	58,7	54,8	69,2	64,6	36,4	45,2	40,4	58,3			

Hvert område har præsenteret og drøftet de lokale resultater ude i afdelingerne og arbejdet med lokale indsatser er iværksat. Hver enkelt leder har meldt ind til HR med handleplaner, som der arbejdes videre med lokalt.

Endvidere er der iværksat arbejde omkring korte spørgeskemaundersøgelser, som skal tage pejling af de handlinger, som iværksættes - både overordnet på VUC Storstrøm, men også på de respektive afdelinger. Spørgeskemaerne udarbejdes i LUDUS web og har omgang af 6 sp. (2 overordnede VUC Storstrøm sp. ) samt 4 afdelingsspecifikke spørgsmål. Spørgeskemaerne skal danne grundlag for en longitudinalundersøgelse, så ledelsen har mulighed for at følge virkningen af de iværksatte indsatser. Målet er at skabe mere synlighed og vedvarende fokus på medarbejdertrivsel på VUC Storstrøm.

## Indstilling

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen drøfter medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2019



Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

## Sagsfremstilling xx til dagsordens punkt 2c – Uddannelsesanalyse, Region Sjælland 2018

### Resume

Hermed forelægges bestyrelsen Uddannelsesanalyse for Region Sjælland 2018 til drøftelse.

Uddannelsesanalysen er en videreførelse af de fem forhenværende års uddannelsesanalyser. Analysen stiller skarpt på centrale dele af uddannelsesområdet i Region Sjælland, samt måler op imod de nationale målsætninger. Analysen er inddelt i temaer, og især afsnittet om ”kompetenceløft på alle niveauer” overgange i uddannelsessystemet og geografisk mobilitet” samt ”behov for digitale, tekniske og naturvidenskabelige kompetencer” har interesse for VUC Storstrøm. Uddannelsesanalysen understøtter VUC Storstrøms strategi frem mod 2021

### Sagsfremstilling

Nærværende sagsfremstilling skal betragtes som et ekstrakt af Region Sjællands uddannelsesanalyse 2018, som giver et godt fundament for VUC Storstrøms strategiske arbejde frem mod 2021. Analysens opgørelser bygger både på data fra offentlige kilder (bl.a. Danmarks Statistik, Undervisningsministeriets databank og datavarehus og tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) – og på enkelte fremskrivninger af disse data. Analysen giver derfor både indblik i, hvor langt Region Sjælland er nået på uddannelsesområdet, og hvor langt regionen kan forventes at nå i de kommende år.

Af analysens temaer er det især temaerne om ”kompetenceløft på alle niveauer”, ”overgang i uddannelsessystemet og geografisk mobilitet” samt ”fremtidens behov for digitale, tekniske og naturvidenskabelige kompetencer, der har interesse for VUC Storstrøm.

### Kompetenceløft på alle niveauer

Analysen fremhæver en række udfordringer for den unge målgruppe, herunder målgruppen fra 25–29 årige. Konklusionen er, at der er en større gruppe af ufaglærte, som ikke erhverver en kompetencegivende uddannelse efter endt grundskole. Bland andre hovedtendenser fremhæver analysen, at:

- Region Sjælland er sammen med Region Nordjylland den region med størst andel offentlig forsørgede

- Den største andel af de offentligt forsørgede unge findes blandt de 25 -29 årige
- Andelen af offentlig forsørgede unge varierer på tværs af Region Sjælland – fire kommuner ligger rundt eller på landsgennemsnit, mens de resterende kommuner ligger højere – her i blandt VUC Storstrøms dækningskommuner.
- Lidt flere mænd end kvinder modtager offentlig forsørgelse i regionen
- Region Sjælland har den højeste andel af unge på uddannelseshjælp, kontanthjælp

Grundlægende er konklusionen på statistikkerne, at kommunerne i VUC Storstrøms dækningsområde ligger i den dårlige ende af skalaen, og der er derfor på en og samme tid tale om en brændende platform og store muligheder for at løfte kompetencerne hos borgerne

### **Overgange i uddannelsessystemet og geografisk mobilitet**

Analysen fremhæver vigtigheden af at kunne fastholde og tiltrække nye unge til regionen for fortsat at kunne have et solidt udviklingsgrundlag og en veluddannet arbejdsstyrke. I den forbindelse er det af afgørende betydning, at der er et bredt uddannelsesudbud i regionen og i VUC Storstrøms dækningsområde, således at erhvervslivet kan få den arbejdskraft, der efterspørges. Samlet set er der i regionen en positiv nettotilflytning på 646 personer, som dog dækker over større udsving i de respektive kommuner. Udfordringen for regionen er, at nettotilflytningen for ufaglærte, der er over 25 år er større end nettoaflytningen. Det betyder imidlertid, at der er et potentiale i generelt kompetenceløft hos denne befolkningsgruppe.

### **Fremtidens behov for digitale, tekniske og naturvidenskabelige kompetencer**

Analysen peger på, at efterspørgslen efter STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) uddannede er stigende i regionen. Analysen fremhæver, at manglen på STEM-uddannede, både på kort, mellemlang og lang uddannelsesniveau vil stige betydeligt frem mod 2030, ligesom der forventes at være mangel på faglærte inden for området.

På VUC Storstrøm er vi med i et projekt, som hedder ”kompetencetilpasningsforløb”. Projektet er et samarbejde mellem Professionshøjskolen Absalon, Erhvervsakademiet Sjælland (Zealand) og de fire VUC institutioner på Sjælland. Projektet skal skabe interesse for STEM-fagene blandt de studerende samt understøtte, at der er flere, der påbegynder et videre uddannelsesforløb inden for de naturvidenskabelige uddannelser.

Samlet set er der nogle udfordringer men også en række muligheder for VUC Storstrøm i forhold til dels det videre arbejde med strategien frem mod 2021, og dels at understøtte uddannelses- og erhvervsudviklingen i Region Sjælland.

### **Bilag**

- Region Sjælland, Uddannelsesanalyse 2018.

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller, at:

- Bestyrelsen drøfter Uddannelsesanalysen og tager denne til efterretning

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

### Sagsfremstilling til dagsordens punkt 3a – VEU-indsatsen på VUC Storstrøm

#### Resume

Bestyrelsen forelægges i denne sag en status omkring VEU Indsatsen (VCU Erhverv) på VUC Storstrøm. Der gives et overblik over interne såvel som eksterne tiltag, samt et blik for samarbejdsfladerne.

#### Sagsfremstilling

Den nye afdeling VUC Erhverv er startet i november 2018, som en fortsættelse af de kursusaktiviteter vi har haft i mange år. Der er p.t. en lærer (udlånt) og 2 konsulenter, foruden Erhvervschefen.

Fokus har tidligere været på samarbejdet omkring VEU centeret med alle udbydere af statsstøttet voksen- og efteruddannelsen. I praksis ikke den store succes i forhold til indsatsen, men absolut i overensstemmelse med de retningslinjer ministeriet havde udstukket for VEU centrene.

Nu har vi fokus på de virksomheder og organisationer, som har flest kort uddannede, samt borgere som uanset jobsituation har behov for at styrke deres basale kompetencer. I første omgang har vi intensiveret arbejdet med de lidt større organisationer. Dels er sandsynligheden for succes større, og dels får vi oprettet kurser som lidt mindre organisationer også kan benytte sig af.

Fra efteråret kan vi begynde at se effekten af det nye fokus for VUC Erhverv. Uden det åbne tilbud har vi 43 kurser, hvor der er aftaler med virksomheder og organisationer. Disse kurser er typisk af en uges varighed, enten koncentreret eller spredt ud over mange uger. En enkelt virksomhed har booket 10 kurser, som led i overenskomstaftalt kompetenceudvikling, men ellers er det mest et eller nogle få kurser kunderne efterspørger.

Udfordringen for VUC Erhverv ligger i, at vi relativt hurtigt når grænsen for vores konsulentkapacitet, hvis vi fortsætter med den hidtidige organisering af opgaverne. I forhold til de større organisationer, som kan give mange kursister er det OK med høj grad af individuel tilpasning, men i forhold til udrulning til mindre og mellemstore virksomheder skal vi udvikle attraktive kurser med mere standardindhold. Vores kursisters behov er meget forskellige, så det er krævende at udvikle standard indhold. Derfor er det meget

velkomment, at der nu er et samarbejde mellem VUC'er i hele landet, og vi kigger ind i et meget tættere samarbejde med VUC'erne i Region Sjælland. Sidstnævnte handler om at skabe større kendskab til VUC'ernes andel af VEU, som vi i høj grad ser som forudsætning for kortuddannedes deltagelse i efteruddannelse. Desuden kan vi i samarbejde med naboerne nemmere skabe kritisk masse, så der kan oprettes hold, og vi kan (måske) også samarbejde om lærere, så vi kan holde det vi lover.

Internt i VUC Storstrøm arbejder vi på modeller for samarbejdet mellem hver afdeling og VUC Erhverv. Der er et stort sammenfald mellem nogle af aktiviteterne, og VUC Åben giver nogle gode muligheder for fælles udnyttelse af ressourcerne.

Vi udbyder p.t. følgende typer kurser:

- Fagelementer af AVU fag
- Forberedende Voksenuddannelse (FVU), Læsning, Matematik, Digital og Engelsk
- Særligt tilrettelagte kurser og konsulentydelse uden taksameter (IDV)

I efteråret forventer vi desuden at udbyde ugekurser om digital undervisning og nordisk pædagogik i praksis via EU's Erasmus program.

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen tager orienteringen om VEU indsatsen (VUC Erhverv) til efterretning

Bispegade 1  
4800 Nykøbing F.  
Tlf: 5488 1700

msi@vucstor.dk  
www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

Bestyrelsesmøde onsdag den 19. juni 2019

12. juni 2019

## **Sagsfremstilling til dagsordens punkt 3b – Markedsførings- og kommunikationsstrategi**

### **Resume**

I denne sag forelægges VUC Storstrøms markedsførings- og kommunikationsstrategi 2019 for bestyrelsen til orientering.

Der er i løbet af vinteren og foråret blevet arbejdet med at styrke markedsførings – og kommunikationsindsatsen på VUC Storstrøm. Samtidig er der blevet udarbejdet en markedsførings- og kommunikationsstrategi, som har til formål at styrke fortællingen om VUC Storstrøm.

### **Sagsfremstilling**

Den 1. december 2018 ansatte VUC Storstrøm en kommunikationskonsulent for at styrke kommunikations og markedsføringsindsatsen ved VUC Storstrøm. Udspaltningen til den forberedende grunduddannelse samt fald i aktiviteten på ca. 25 % har betydet, at VUC Storstrøm har skullet redefinere sig som uddannelsesinstitution og undersøge nye markedsmuligheder, især inden for korte forløb til ufaglærte og faglærte beskæftigede.

Bestyrelsen orienteres hermed om den markedsførings- og kommunikationsindsats der finder sted på VUC Storstrøm for at styrke fortællingen om institutionen samt for at sikre, at der fremover fortsat er aktivitet på alle afdelinger i dækningsområdet.

Strategien omfatter formål samt ekstern og intern kommunikations- og markedsføringsindsatser ligesom der er lagt vægt på særkende i dækningsområderne.

I nedenstående fremgår strategien.

### **Markedsførings- og kommunikationsstrategi 2019**

Formålet med markedsførings- og kommunikationsstrategien er at skabe sammenhæng mellem den interne og eksterne kommunikation (kultur, image og identitet). Derudover er formålet at kortlægge kommunikations- og markedsføringsindsatsen samt sikre konsistens i måden vi kommunikerer på.

### **Mål:**

- Styrke fortællingen om VUC Storstrøm.
- Styrke vores fokus i markedsføringsøjemed, så vi skaber et stærkt image/brand.
- Udbrede kendskabet til VUC Storstrøm som uddannelsesinstitution.
- Gøre at VUC Storstrøm fremstår som en attraktiv arbejdsplads (støtte op om rekrutteringsstrategi).
- Kortlægning over retning, og hvad vi har / ønsker at have fokus på.

Målet er at opbygge et stærkere image/brand i VUC Storstrøms dækningsområder.

### **Kommunikation**

- Hvad karakteriserer VUC Storstrøm?
- Fælles interne værdier
- VUC Storstrøm som en attraktiv arbejdsplads
- Vigtige værdier i vores eksterne kommunikation
- Den gode historie
- VUC Storstrøms afdelinger i lokalområderne
- Definition af målgrupper

### **Markedsføring**

- Strategisk planlægning
- Sociale medier
- VUC Info
- Billedbrug "show it – don't tell it"
- Markedsføringsmateriale – design og layout

### **Bilag**

- Markedsførings- og kommunikationsstrategi

### **Indstilling**

VUC Storstrøms ledelse indstiller at

- Bestyrelsen tager orienteringen om markedsførings- og kommunikationsstrategien til efterretning