

Kvalitetsrapport for Vestegnen HF & VUC 2020 – 2021

Indhold

Indledning	2
Kursist-/Elevperspektiv	2
Undervisningsperspektiv.....	5
Institutionsperspektiv	7
Videre udvikling af kvalitetssystemet.....	14
Afrapportering på opfølgingsplan for Vestegnen HF & VUC 2020-2021 på baggrund af årlig kvalitetsmåling	15
Indledning	15
Rammer for kvalitetsarbejdet	15
Igangsatte aktiviteter med relation til kvalitet og strategi.....	15
Studieaktivitet styrker skolen.....	15
Pædagogisk kernefortælling	16
Digitale pædagogikker, digitale relationer	16
Rekrutterings- og kompetencestrategi	17
Uddannelse hvor borgeren er	17
Kommunikation	17
Ledelses- og organisationsudvikling	18
Afrunding	19

Indledning

Denne kvalitetsrapport gennemgår de atten kvalitetsparametre, som der nu er i Vestegnen HF & VUC's kvalitetssystem. Kvalitetssystemet og dermed rapporten har tre tematiske foki: et kursist-/elevperspektiv, et underviserperspektiv samt et organisatoriske perspektiv. Rapporten er bygget således at opfyldelse på de atten måleparametre gennemgås. Her vil nogle punkter blive afrapporteret ud fra kvantitative data, mens andre vil blive afrapporteret kvalitativt. Undervejs fremlægges ledelsesrefleksioner over status og niveau på kvalitetssikringen og kvalitetsudviklingen i det forgange år. Kvalitetsrapporten afsluttes med en refleksion over den videre udvikling af kvalitetssystemet, herunder om der skal justeres i parametrene samt hvordan der skal arbejdes videre med at udvikle måltal for (udvalgte dele af) kvalitetsparametrene, som systemet foreskriver. Endelig kan der henvises til Bilag 1, som er Vestegnen HF & VUC's afrapportering på opfølgingsplanen på forrige års kvalitetsmåling.

I denne indledning skal det også nævnes, at dette års kvalitetsrapport skal læses og ses i lyset af, at COVID-19 har skabt hele nye vilkår for skolens samlede liv og opgaveløsning. Covid-19 lukkede skolen første gang i foråret 2020, og pandemien har således også sit gennemslag på sidste års rapport. Det er dog ledelsens vurdering, at gennemslaget er endnu større dette år, både fordi Covid-19 har præget praksis hele kursusåret, og fordi den meget lange periode med restriktioner, nedlukninger, genåbninger over tid har medført både slid på ansatte og ikke mindst kursister, en selvfølgelig også en yderligere acceleration af nye praksisser og pædagogikker. Som følge af Covid-19 har det heller ikke været muligt at udvikle kvalitetssystemet i det forgangne år.

Kursist-/Elevperspektiv

Elevperspektivet tager primært udgangspunkt i den årlige Elevtrivselsundersøgelse, som er centralt fastsat på de gymnasiale uddannelser, og som i år kun er gennemført på HF2 samt HF# (OBU) (besluttet af BUVM). Der suppleres med opgørelser og evalueringer fra andre uddannelser, hvor det er muligt samt med lokale opgørelser med relevans for strategien og de faglige resultater, som fremlægges i årsrapporten. Der er igangsat et arbejde der skal komme med et nyt koncept på, hvordan vi også kan foretage valide og effektive lokale målinger af elevperspektivet for enkeltfagskursister, idet der ikke er udsigt til at ministeriet ønsker at understøtte målinger af denne kursistgruppe, som på Vestegnen HF & VUC udgør ca 90% af kursistgrundlaget.

Følgende målepunkter indgår i elevperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

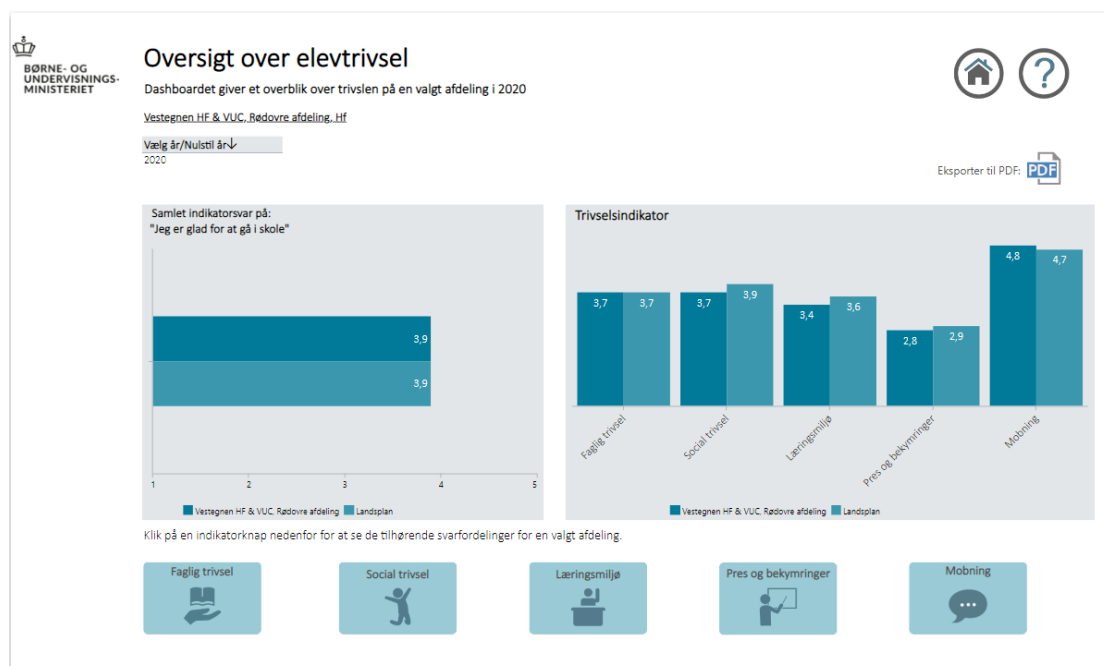
1. Feedbackprocesser i og omkring undervisningen.
 - På hf2 og-3 gennemføres der normalt hver januar måned statussamtaler for alle elever i alle klasser. Samtalerne baserer sig på elevernes selvevaluering og gennemføres med den enkelte elev, hvor undervisningsteamet og en studievejleder deltager. Til selve samtalen har både elev og underviser mulighed for gensidig feedback. Det er ambitionen, at de relevante og mulige dele af dette koncept udvides og udvikles til også at rumme enkeltfag. Da skolen var nedlukket helt og meget pludseligt op til jul og gennem vinteren i 2021 er samtalerne ikke gennemført denne gang
 - På onlineuddannelser er der en modulopdeling, hvor der efter hvert modul er en aflevering, som kursisten får feedback på.
 - På AVU og FVU gennemføres der statussamtaler for alle kursisterne løbende med deres undervisere og mindst en gang i efterårssemesteret og en gang i forårssemesteret, afholder kursistens dansklærer sammen med en studievejleder normalt en obligatorisk samtale med

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

kursisten med afsæt i opnåelsen af de faglige mål i alle kursistens tilmeldte fag samt kursistens studieaktivitet og trivsel. I det forgangne år har pandemien forhindret dette set-up, hvorfor læreren har gennemført disse samtaler alene.

2. Trivsel

- Kursisters og elevers trivsel er et centralt omdrejningspunkt for praksis. Kursisters og elevers trivsel sker i vores perspektiv ud fra et miks mellem faglig, social og personlig trivsel, hvor vægtningen af de enkelte deles betydning for den enkeltes trivsel varierer. I vores praksis fokuserer vi på at skabe fysiske, sociale og psykiske miljøer, der skaber tryghed, glæde, modet til at fejle, styrken til at være sårbar, stoltheden ved at være sig selv samt evnen til at være en del af et fællesskab. Dette involverer alle medarbejdergrupper og –lag og sætter sig igennem i vores organisering, vores sprog og vores øvrige adfærd, hvor vi på en gang anerkender den enkelte, insisterer på udvikling og refleksion og myndiggør den enkelte til at være selvorganiserende og aktiv aktør i eget liv og samfundslivet. Disse tilgange er afspejlet i vores mission, vision og centrale værdier, som de fremgår i ”Strategi 2021”.
- Herunder ses det generelle resultat for den gennemførte Elevtrivselsundersøgelse (ETU) i 2019, som blev gennemført for vores fuldtidskursister.



Som det kan ses af ovenstående, ligger Vestegnen HF & VUC lige på gennemsnittet på alle parametre. Det samme gjorde sig gældende forrige år. På en institution, hvor vi har en overrepræsentation af elever med særlige både sociale og læringsmæssige udfordringer, herunder at ca halvdelen af kursisterne på vores HF2 og HF3 er ordblinde, så er dette resultat tilfredsstillende. Vi vil dog gerne forbedre os på både læringsmiljø, faglig og social trivsel. Vi har derfor igangsat en række indsatser, som for eksempel det fysiske studie- og læringsmiljø, samt på frafald og fravær, samt og ikke mindst på relationsdannelsen mellem lærer og kursist/elev, da vi oplever at nære og tillidsfulde relationer mellem lærer og elev/kursist er drivende for den generelle trivsel. I det kommende år fortsætter indsatsen med at styrke gennemførelsen via en klar voksenpædagogisk profil, en styrket relationsdannelse mellem lærer og elev/kursist, en styrket

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

studiestart/onboarding af vores e-learningkursister samt en styrket didaktisk mangfoldighed i vores e-learning.

3. Fremmøde

- Fraværet er siden kursusåret 2018/2019 og frem til kursusåret 2020/2021 faldet med 22% (5,3 procentpoint) på totalen for HF2, HF-e og AVU (uvægtet gennemsnit). Fraværsprocenten ligger nu på et gennemsnit på cirka 20%. Fremgangen kan tilskrives en række indsatser, som er beskrevet i sidste års kvalitetsrapport samt opfølgingsplan. Denne særdeles tilfredsstillende udvikling betyder, at vi vil fortsætte de igangsatte indsatser for at fortsætte den positive udvikling i de kommende år. På FVU og OBU har vi for første gang haft adgang til tallene for de seneste to år. Her oplever vi højt fravær på FVU som især skal tilskrives at deltagerne er forældre og ofte i beskæftigelse. På OBU er fraværet lavere end gennemsnittet og også inden i en positiv udvikling med et fald på 17% (3,3 procentpoint) det seneste år. Oversigt over uddannelser fremgår her:

Fraværsprocenter fordelt på uddannelser og kursusår	2020/2021	2019/2020	2018/2019
Uddannelser	Aktive kursister	Aktive kursister	Aktive kursister
HF enkeltfag	24,20%	27,80%	28,40%
HF2 + HF3	19,80%	23,40%	24,20%
AVU	16,50%	17,60%	24,30%
FVU	25,70%	26,10%	
OBU	16,30%	19,60%	

4. Gennemførelse/Frafald

- Det målte frafald oplevede i kursusåret 2019/2020 et meget mærkbart dyk som skyldtes at nær ved ingen kursist blev meldt ud foråret 2020, hvor skolen lukkede ned pga Covid-19. Dette havde i begyndelsen af pandemien den betydning at flere fik mulighed for at gå gennemføre, da eksamen blev aflyst og der i stedet blev afgivet en faglig standpunktskarakter, hvorved antallet af kursister der ikke fik en afsluttende karakter blev minimeret. I 2020/2021 har vi i højere grad haft den normale praksis i forhold til frafald, hvorved tallet for seneste kursusår er mere retvisende. Tallene viser her et markant fald på mere end 9 procentpoint fra 2018/2019 til 2020/2021, men dog stadig med et alt for højt frafald, hvorfor der også er igangsat yderligere gennemførelsesindsatser som intensiveres i det kommende år, hvilket også fremgår af opfølgingsplanen. I frafaldsstatistikken indgår også kursister der udmeldes af et hold og fortsætter på et hold på et lavere niveau, eller at en HF2-elev overgår til at være enkeltfagskursist samt at der skiftes fra fremmøde til online eller vice versa.

Uddannelse	2020/2021	2019/2020	2018/2019
HF enkeltfag	20,0%	17,6%	27,1%

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

HF enkeltfag, e-learning	29,8%	25,7%	39,9%
AVU	22,8%	18,0%	31,9%
AVU, e-learning	30,1%	23,2%	46,5%
HF2 + HF3	13,8%	9,5%	18,5%
Simpelt gennemsnit HF2+HF3, HFE og AVU	23,3%	18,8%	32,5%

Tallene i denne tabel er de absolutte tal og inkluderer således også inaktive kursister der aldrig har været studieaktive og er udmeldt fx fordi de aldrig mødte frem. Dette adskiller sig fra forrige kvalitetsrapport hvor der blev opgjort efter aktive kursister

Vi har med implementeringen af Inspari - Qlik (dataindsamlingsprogram) kunne komme meget tættere på frafaldsårsager, fokuserede indsatser rettet mod frafaldstruede samt mere valide tal for hvor mange af de frafaldne der reelt blot fortsætter på andre uddannelser. Desuden vil vi i det kommende år yderligere tydeliggøre lærernes ansvar for gennemførselsindsatser.

5. Videre uddannelse (UVM's Datavarehus, DST)

- Af nedenstående tabel ses det, at Vestegnen HF & VUC ligger i nærheden af landsgennemsnittet for overgang til videregående uddannelse. En del af vores studenter fra HF søger også på erhvervsskole og disse indgår ikke i denne opgørelse. Vores ambition er at ligge i nærheden af landsgennemsnittet, idet dette er en markant overrepræsentation, når man korrigerer for vores elevers socioøkonomiske forudsætninger. I tabellen indgår opgørelser fra forrige år, der ikke er retvisende, idet målemetoden nu er centralt defineret og hentes i ministeriets datavarehus, hvor den tidligere har været opgjort lokalt og med inddragelse af andre uddannelser. **NB: Dette er en gentagelse af tabel fra kvalitetsrapporten fra 2019/2020, idet ministeriet pga Covid-19 ikke har opgjort tal fra det seneste år.**

Type/år	2018	2017	2016
Gym/HF	49,0%	63,0%	59,0%
Landsgennemsnit	50,0%	51,0%	51,0%

Undervisningsperspektiv

Undervisningsperspektivet tager udgangspunkt i et miks af lokale og centrale data samt selvevaluering ud fra en skabelon, som er udarbejdet af ledelsen. Der er primært tale om en evaluering af undervisningen og ikke af den enkelte underviser, da dette varetages i relationen mellem underviser og kursister samt mellem underviser og personaleleder.

Følgende målepunkter indgår i undervisningsperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

6. Løfteevne

- Vestegnen HF & VUC præsterer meget flot, når man korrigerer for vores elevers socioøkonomiske forudsætninger, den såkaldte socioøkonomiske reference. Ser man over de seneste tre år, er Vestegnen på en 2. plads blandt landets VUC'er og på en samlet

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

syvendeplads blandt alle landets gymnasiale uddannelser, når man opgør den nominelle karakter. Hvis man opgør den procentvise overpræstation, ligger vi endnu bedre. Det er vores ambition at bevare vores plads i top fem blandt landets VUC'er. **NB: Dette er en gentagelse af tabel og tekst fra kvalitetsrapporten fra 2019/2020, idet ministeriet pga Covid-19 ikke har opgjort tal fra det seneste år.**

År	Fag	Evalueringsform	Niveau	Signifikant	Prøvekarakter	Socioøkonomisk reference	Difference	Antal elever
2018	Dansk	Mundtlig	A	Nej	6,6	6,3	0,3	36
		Skriftlig	A	Nej	5,0	4,8	0,2	36
	Eksamensresultat (inkl. bonus A)	Samlet	-	Nej	6,7	6,3	0,4	34
	Engelsk	Mundtlig	B	Nej	7,2	6,8	0,4	36
		Skriftlig	B	Nej	5,2	5,3	-0,1	36
	Kultur- og samfundsfaggruppe	Mundtlig	-	Ja	7,8	6,8	1,0	36
	Matematik	Mundtlig	B	Nej	6,3	5,9	0,4	12
			C	Ja	7,0	5,1	1,9	24
		Skriftlig	B	Nej	2,5	3,4	-0,9	12
			C	Nej	4,7	4,3	0,4	24
	Mediefag	Mundtlig	C	Nej	5,8	6,1	-0,3	12
	Naturvidenskabelig faggruppe	Mundtlig	-	Ja	6,9	5,9	1,0	36
	Psykologi	Mundtlig	C	Nej	6,6	5,7	0,9	18
	Samfundsfag	Mundtlig	B	Nej	3,7	4,5	-0,8	7

7. Karakter

- **NB: Det har til bestyrelsesmødet den 13/12 ikke været muligt at fremskaffe en oversigt over karaktergennemsnit. Dette indsættes så snart konsulent med ansvar for vores datatræk er tilbage fra barsel. Herefter vil det blive indsat i kvalitetsrapporten som genfremsendes til bestyrelsen.**

8. Variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering

- **Fremmødeundervisning:** Det er den enkelte lærer der sammen med sit undervisningsteam har til opgave at sikre variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering. Samtidig er der på HF-området nedsat et lærerteam til at planlægge Projekt- og Praktikforløb, der gennemføres på både hf2 og hf-enkeltfag. Forløbene understøtter professionsorienteringen og elevernes/kursisternes valg af uddannelse efter hf. Dette sker i samarbejde med eksterne interessenter og aftagerinstitutioner. Der er således en oplevelt meget høj grad af variation i undervisningen, som vi som organisation samler viden sammen om via nærmeste leder.

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

- E-learning: I foråret 2021 er den nedsat en gruppe af lærere der ud fra en kvalitetsmatrix har udarbejdet nye såkaldte blueprints (undervisningsplaner) for alle vores udbud på e-learning, hvor der udvikles koncept for studiestart (onboarding), en langt højere grad af digital variation, en tættere løbende kontakt mellem kursist og underviser samt eksamenstræning for alle kursister. Dette vil være fuldt implementeret inden skoleåret 2022/2023. Arbejdet understøttes af to pædagogiske IT-konsulenter.

Institutionsperspektiv

Institutionsperspektivet har både et pædagogisk-, et arbejdsplads- og et styringsmæssigt fokus. Data indsamles lokalt og vil for en stor dels vedkommende også indgå i bestyrelsens overordnede styring af institutionen.

Følgende målepunkter indgår i institutionsperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

9. Resultater af handleplaner igangsat med udgangspunkt i strategien

Indsats	Strategisk søjle	Beskrivelse	Status	Målsætninger
Pædagogisk kernefortælling	Det voksne VUC	Der er oprettet et Pædagogisk Udvalg der har til opgave, i en inddragende proces, at initiere udviklingen af en pædagogisk kernefortælling.	Processen er i sin afslutning og vil i forlængelse af en høring i vinteren 21/22 blive endeligt vedtaget	1. en høj og ambitiøs pædagogisk kvalitet i vores pædagogiske praksis; 2. En øget motivation og bedre resultater blandt vores kursister; 3. en klar ekstern profil der gør os eftertragtede og kendte i vores omverden; 4. en øget sammenhængskraft og arbejdsglæde blandt medarbejderne.
Uddannelse hvor borgeren er	Det voksne VUC	I løbet af 2021 skal der udvikles nye tilbud, som retter sig mod borgere – beskæftigede, ledige og uddannelsessøgende – som finder sted hvor borgeren er	Igangsat samarbejder med tre kommuner om boligsociale indsatser – et yderligere udbud/aktivitet igangsat Samarbejde med jobcentre og virksomheder i regi af VUC Erhverv Danmark om kompetenceafklaring samt mentoring af ledige (Job i Spil) Konceptualisering af det eksterne samarbejde, både som AVU/FVU og som HF-enkeltfag Igangsat screeninger på 2 jobcentre hvor konsulent fra VUC har kontor på jobcenter og der bygger bro mellem borger, jobcenter og uddannelse	1. boligsociale indsatser konsoliderede og gentaget (opnået) 2. Aftaler med tre jobcentre i dækningsområde (opnået) 3. Virksomhedsforløb genoptages som planlagt inden COVID-19 (igangsat/delvist opnået)
Samarbejde med uddannelsesinstitutioner før og efter VUC	Det fleksible VUC	Indgåelse af formelle samarbejder med adgangsgivende og aftagende uddannelsesinstitutioner	Samarbejde med FGU Vestegnen om undervisning Underskrevet partnerskabsaftale med Københavns Professionshøjskole	1. Øget optag på pædagoguddannelsen af kursister og elever fra VUC (data endnu ikke indsamlet hos professionshøjskole) 2. styrkelse af gennemførselsprocent for VUC-dimittender (data endnu ikke indsamlet hos professionshøjskole) 3. Brobygningsaktiviteter (opnået)
Styrkelse af fleksible tilbud til udsatte	Det fleksible VUC	Oprettelse af HF-e klasse for psykisk sårbare (HFX)	HFX: samarbejde med Rødovre Kommune og Angstforening om udvikling af tilbud og	1. HFX: medarbejdere kompetenceudviklet omkring viden om målgruppe. (opnået)

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

kursistgrupper		Brobygning/overbygning fra danskuddannelse til FVU og AVU Fagligt integreret OBU-undervisning på HF-OBU Samarbejde mellem undervisere og vejledere om de udsatte kursistgrupper	kompetenceudvikling af medarbejdere Fra danskuddannelse til VUC: Samarbejde igangsat med Vestegnen Sprog- og Kompetencecenter HF-OBU: der er afholdt indledende udviklingsseminar for undervisere og lagt en plan for udviklingsforløbet Samarbejde om udsatte kursister: ny organisationsplan	2. HFX: første klasse i gang senest sommer 2021 (Opnået i august 2020, ny klasse begyndt i 2021) 3. Fra danskuddannelse til VUC: et fuldt hold fra Danskuddannelse optaget på VUC i løbet af 2020 (opnået, der er indgået samarbejde, hvor danskuddannelser i samlet flok besøger VUC og indskrives sig efterfølgende) 4. HF-OBU: implementeret ny organisering og skemalægning af OBU-delen af HF-OBU (Opnået, og OBU er flyttet ind i hovedbygningen hvorved styrket integration mellem OBU- og fagundervisning styrkes) 5. HF-OBU: gennemført kursistevaluering der viser oplevelse af styrket faglig integration (endnu ikke igangsat) 6. Samarbejde om udsatte kursister: gennemført evaluering blandt medarbejdere om det styrkede samarbejde (ikke nået pga Covid-19)
VR i undervisningen og oprettelse af digitalt laboratorium	Det digitale VUC	Der skal i løbet af 2020 indføres Virtual Reality (VR) i skolens uddannelser og fag. Der skal indrettes et digitalt laboratorium i Albertslund og ansættes en ny medarbejder der kan understøtte undervisernes brug af de teknologiske hjælpemidler	Der er ansat en medarbejder med speciale i digital læring. Denne var ansat i godt et år, men har nu færdigudviklet konceptet og har fundet nyt arbejde. Opgaven med at understøtte implementering i fagene varetages nu af særligt udpegede undervisere. Der er aftalt tidsplaner og gennemført møder med undervisere i faggrupper med henblik på implementering i fagene. Der er oprettet et VR-laboratorium der er bemandet ugen igennem, så både undervisere og kursister kan benytte mulighederne	1. Der er VR i undervisningen på kulturfag og naturvidenskabelige fag på HF inden udgangen af 2020, flere fag er med inden udgangen af 2021 (delvist opnået, da der har store forsinkelser pga nedlukninger, der har forhindret brug af laboratorium og teknisk udstyr) 2. Digitalt laboratorium er åbnet inden udgangen af 2020 (opnået)
Forbedret brugerflade på web og læringsplatform	Det digitale VUC	I løbet af 2020 skal brugeroplevelsen forbedres på vores hjemmeside og læringsplatform, både visuelt og i forhold til mulighederne for at tilmelde sig digitalt	Der er justeret i den visuelle identitet, som nu er fuldt implementeret Der er indført webshop så kursister har mulighed for selv at tilmelde sig. Der er stadig mulighed for tilmelding via fremmøde i studievejledningen. Canvas er fuldt implementeret, og der forbedres løbende på det visuelle og den didaktiske opsætning	1. Visuel identitet: Der er evalueret på prøvehandling (opnået) 2. Visuel identitet: Beslutning og implementering af ny visuel identitet med et corporate brand samt en række subbrands. (opnået) 3. Canvas: Der arbejdes med automatisering i relevante dele af processerne for at frigive ressourcer til yderligere og fortsat udvikling af indholdet. (igangsat – fortløbende proces) 4. Implementering af nye blueprints på alle udbud (følger plan og færdiggøres i 2022) 5. VUC's to hjemmesider er samlet til en hjemmeside (opnået)

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

Digital tilgængelighed	Det digitale VUC	I løbet af 2020 skal kursisterne opleve en højere service og tilgængelighed hos både administration og undervisere	Der er indkøbt mobiltelefoner til alle undervisere, der skal bruges som en del af kontakten til kursisterne, ikke mindst på e-learning, men også i fremmødeundervisningen, hvor den bruges til opfølgning på kursister med for lav studieaktivitet Studieservice har udviklet porteføljer for alle medarbejdere, som synliggøres for kolleger og i et relevant omfang for kursisterne for at sikre hurtig og relevant betjening	1. ETU viser tilfredshed med service og tilgængelighed (ETU er udskudt til forår 2022) 2. Frafald er faldet (opnået) 3. Der er indkøbt nyt telefonsystem til skolen (opnået)
Datainformeret ledelse	Det digitale VUC	I løbet af 2020 skal en højere grad af ledelsesarbejdet og – beslutningerne inddrage data i sit beslutningsgrundlag	Der er indgået aftale om implementering af en sektorløsning, Inspari, som grundlag for datainformeret ledelse	1. Inspari er i 2020 implementeret for ledelse og stab (opnået pr 1/1 2022) 2. Der er inden udgangen af 2020 lagt plan for yderligere brugere (opnået pr 1/1 2022) 3. Der er senest sommer 2021 lagt plan for indkøb af ekstra ydelser/data hos Inspari (opnået)

10. Medarbejdertrivsel og arbejdspladsvurdering (MTU og APV mv.)

- Næste medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) samt arbejdspladsvurdering (APV) gennemføres i foråret 2022. Dette er en forsinkelse på et år i forhold til ambitionen beskrevet i kvalitetsrapport for 2019/2020. Dette skyldes Covid-19. Der gennemføres dog løbende drøftelser og tiltag i organisationen som følge af opståede opmærksomhedspunkter, problemstillinger og nye behov, blandt andet i regi af Samarbejds- og Arbejds miljøudvalget (SAU). Et helt centralt tema har været kommunikation, tryghed og sundhed i forbindelse med Covid-19.
- Opsamlende gælder det for hele dette punkt, at vi har en fælles oplevelse af, at vi er hinandens arbejdsmiljø, og at arbejdet med at sikre trivsel og en god arbejdsplads ikke må 'parkeres' og alene placeres inden for rammerne af de formelle undersøgelser.

11. MUS/GRUS/TUS-koncepter og opfølgning på afholdte samtaler

- Ved tilbagekomsten i august 2021 efter nedlukninger i forbindelse med Covid-19, er der i regi af SAU aftalt et nyt MUS-koncept som danner rammen for MUS for alle medarbejdere i efteråret 2021.
- Der har i en arbejdsgruppe under SAU blevet aftalt kriterier og procedurer for porteføljesamtaler for alle undervisere der skal sikre en retfærdig, tillids- og samarbejdsbaseret dialog om lærernes porteføljer i en form der samtidig kan indgå som en del af udmøntningen af OK21 i de to lærergrupper under henholdsvis GL's og Uddannelsesforbundets overenskomster.
- For alle områder gælder det at opfølgning finder sted så tæt på praksis som muligt og i dialog mellem leder og medarbejder. Ud over de formelle MUS og porteføljesamtaler, er der kontinuerlige dialoger mellem ledelse og medarbejdere i formelle og uformelle fora.

12. Ledelseskvalitet og ledelsesgrundlag

- Der er udviklet et fælles ledelsesgrundlag for ledelse på Vestegnen HF & VUC. Dette har været drøftet i Samarbejds- og Arbejds miljøudvalget (SAU), hvilket har skabt justeringer i

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

ordlyden, for herefter at blive fremlagt for alle medarbejdere. Hver enkelt leder har formuleret sit personlige ledelsesgrundlag, som har været fremlagt og drøftet for egne medarbejdere. Det er ambitionen løbende at drøfte og justere i både det generelle og personlige ledelsesgrundlag, og disse vil også ligge til grund for både LUS og for fremtidige MTU. Dette arbejde har ikke udviklet sig i det seneste år som følge af meget stor travlhed i ledelsen som følge af Covid-19.

- I det forgangne år har der fra alle medarbejdergrupper været ydet en ekstraordinær og excellent praksis for at skabe så gode vilkår for læring, undervisning og uddannelse for vores kursister. Det er oplevelsen at Vestegnen HF & VUC som organisation og medarbejderne som fagpersoner har været ekstraordinært godt rustet til denne store forandring, som har skabt mulighed for at vi sammen har kunnet klare denne helt ekstraordinære og meget langvarige situation, som ikke er overstået i skrivende stund.
- Samtidig har de akutte behov for at træffe store beslutninger skabt nogle helt nye vilkår for ledelseskommunikation og gennemslagskraft. I forbindelse med ETU vil der blive samlet op på, hvad dette har betydet for ledelseskvaliteten

13. Kompetenceudvikling af medarbejdere

- I budgettet budgetteres med i snit 1-2 ugers faglig og strategisk kompetenceudvikling per medarbejder. Der er afsat over 1 mio.kr til kompetenceudvikling af faglig og strategisk karakter. Dette beløb er ikke beskåret selv om der er færre medarbejdere og økonomien i øvrigt er presset, da det er den fælles holdning i SAU, at en forudsætning for god kvalitet i kerneopgaven er veluddannede medarbejdere og ledelse.
- Ledelsen og staben har var i maj 2020 på heldagsseminar vedrørende digital transformation. Dette er siden blevet fulgt op af lignende seminarer for projektledere, undervisere og TAP i juni og august måned, således at alle medarbejdere nu har fået kompetenceudvikling inden for dette tema.
- **Ledelse:** Ledelsen deltager sammen og hver for sig i diverse uddannelser, ledelsesnetværk og masterclasses. Øvrige ledere deltager i faglige netværk af mere uformel karakter. Kompetenceudvikling drøftes løbende mellem leder og nærmeste foresatte og altid ved LUS, hvilket også har resulteret i at en leder er ved at færdiggøre en master i IT og ledelse, mens en anden har deltaget i en internationalt baseret lederuddannelse.
- **Fællesområdet:** Medarbejderne deltager generelt i faglige netværk på tværs af VUC. IT kompetenceudvikles via abonnement på webbaserede undervisningssessioner og workshops med eksterne konsulenter i forbindelse med udviklingsarbejde. GDPR har også været et fokusområde. Der har været gennemført et to dages seminar for fællesområdet med fokus på samarbejde og personlighedstyper.
- **Uddannelsesområdet:** Alle fagteam på hf har været repræsenteret i Børne- og Undervisningsministeriets kurser Faglig Udvikling i Praksis (FIP), som skal understøtte den pædagogiske og faglige udvikling i det enkelte fag efter 2016-reformen. Desuden har flere AVU-lærere taget en uddannelse som FVU-undervisere for at kunne understøtte integrationen mellem AVU og FVU samt den meget forandrede målgruppe der er på vores AVU efter udspaltningen til FGU
- I det kommende år er det ambitionen at udvikle en samlet kompetence- og rekrutteringsstrategi målrettet skolens strategiske indsatser. Denne ambition er overført fra sidste år, da det ikke er nået på grund af Covid-19.

14. Sygefravær

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

- Personaleledere, direktør og SAU modtager hvert kvartal en opgørelse over sygefravær. I det forgange år har fokus været på følgende områder, hvor der er igangsat indsatser som er begyndt at virke:
 - i. Tydeliggørelse af det ledelsesmæssige ansvar for at følge op på sygdom, og at sygdom derfor skal meldes ind til personaleleder, og at leder er forpligtet til sygefraværssamtale, hvis en medarbejder har 5 sygedage eller tre sygdomsperioder inden for en periode på et halvt år. Vi har i 2020/2021 oplevet en meget lav grad af langtidssygemeldinger set i forhold til det offentlige arbejdsmarked generelt, hvor noget nok kan skyldes hjemmearbejde i forbindelse med skolenedlukninger.
 - ii. Et fokus på støtte og efterværn i forbindelse med Covid-sygdom, samt travlhed som følge af forandringer i underviseropgaven som følge af Covid-19
 - iii. I ledelsen har der været et ekstraordinært ledelsespres, blandt andet som følge af Covid-19. Dette har været en medvirkende faktor til to langtidssygemeldinger i ledergruppen der både har belastet de sygemeldte samt de fire tilbageværende ledere.

15. Digital transformation

- En større satsning vedrørende udvikling af den ordinære undervisning blev forrige år igangsat med ansættelse af en pædagogisk VR konsulent, etablering af VR laboratorium samt påbegyndt (og forsinket implementering pga Covid-19 nedlukninger) implementering af VR i alle fag fra sommeren 2020.
- Alle medarbejdergrupper har deltaget i workshops vedrørende digital transformation, som skal give nye muligheder for at vælge og bruge digitalisering i forhold til udvikling af opgaveløsning, netværk, videnudvikling m.m. Oven for i skemaet under pkt 9 kan en del af resultaterne af dette strategiske fokus samt fælles kompetenceudvikling aflæses.
- Inspari indførtes sommeren 2020 i forbindelse med større fokus på databaseret ledelse og hurtig handling på baggrund af data. Adgangen til og brugen af systemet udvides til nu at omfatte stab, siden vejledere og herefter undervisere.
- Webshop indførtes sommeren 2020 for at lette kursistens tilmeldingsprocedure og fokusere vejledernes ressourcer på de kursistgrupper der har et udvidet behov for vejledning. Dette har nu resulteret i, at vejledningen er i kontakt med dobbelt så mange kursister, da en del tid der før gik til tilmelding, nu kan fokuseres til trivelsstaler, karrierevejledning samt opfølgning på fravær.
- 55% af skolens aktivitet er e-learning. Udvikling af det digitale klasserum/lærer-kursistrelation er fokusområde og er lige nu fokuseret omkring udvikling af nye blueprints (undervisningsplaner og fælles opgaver), sikrer en styrket relationsdannelse mellem lærer og kursist, en god studiestart (onboarding), en udvidelse af de anvendte didaktiske metoder samt formaliseret eksamenstræning, blandt andet ved brug af VR.
- Pga Corona er alle skolens medarbejdere nu eksperter i at gennemføre undervisning og afholde gode møder på Teams.

16. Ressourcestyring

- Der er etableret en planlægningsenhed på skolen, der har til opgave at udarbejde skemaer og udarbejde styringstal for ledelsen. Ud fra en målsætning om at skabe et transparent og retfærdigt system ift fordeling af ressourcer, at give læreren en portefølje tidligere på året, at kunne justere løbende ift optag og at overvåge uddannelsernes dækningsbidrag, er der

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

nu i SAU aftalt procedurer og kriterier for tildeling af opgaver. Planlægning og forbrug af skolens personale og driftsressourcer kan således løbende tage udgangspunkt i konkrete nøgletal som f.eks. udbudte og tildelte undervisningstimer, organisatoriske og strategiske opgaver, optagetal, fravær mv. Samtidig frigiver dette ressourcer til pædagogisk ledelse i uddannelsesområdet.

- Bestyrelsen samt Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (SAU) forevises kvartalsvise opgørelse over en række nøgletal samt dækningsbidrag for de enkelte områder og uddannelser. Af det interne regnskab 2020 fremgår fx ratia følgende områder:
 - i. Årskursister pr lærerårsværk: 14,1. Dette er en stigning fra 11,8 i 2019. Tallet forventes at stige yderligere for at kunne have en drift i balance og et positivt dækningsbidrag på uddannelsesområdet. Hermed er ambitionerne fra forrige kvalitetsrapport opfyldt.
 - ii. Årskursister pr chef- samt TAP-årsværk: Chef: 192,1, hvilket er en fordobling fra 2019, hvilket skyldes reduktioner i ledelsen. TAP: 39,0, hvilket er en stigning fra 35,9, hvilket især skyldes vakancer, barsel og lignende. Dette tal forventes at falde igen til ca 36, idet der i administrationen på en selvejende institution er en række opgaver der ikke er direkte afhængige af antallet af kursister. Hermed er ambitionerne fra forrige kvalitetsrapport opfyldt.
 - iii. Med Inspari kan vi nu måle på blandt andet holdstørrelser samt løbende fremmøde- og gennemførelsesprocenter, og udvikling og tiltag i den forbindelse fremlægges løbende af chefer på ledelsesmøder samt for medarbejdere en-to gange om året.
- Disse nøgletal er således en integreret del af ledelseskommunikationen og bliver løbende vil blive knyttet an til kvalitetsdrøftelser. Hermed er ambitionerne fra forrige kvalitetsrapport opfyldt.

17. Økonomistyring, herunder forretningsgange for opgørelse af årskursister/indtægtsgrundlag (opgøres kvartalsvis)

Skolens økonomistyring sker på forskellige niveauer: Ministerielt-, bestyrelses-, direktør- og chefniveau. Skolens chefer er ansvarlige for at styre ressourcerne effektivt inden for eget chefområde. Til det brug er der lavet en økonomistyringsmodel som gør det muligt at styre på flere niveauer.

- Der gennemføres en grundig og transparent økonomistyring på vestegnen HF & VUC. Bestyrelse, ledelse samt samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg får kvartalsvist fremlagt både prognoser, nøgletal og dækningsbidrag for de enkelte områder og uddannelser. Økonomistyringen bunder i velbeskrevne og revisionsgodkendte procedurer og arbejdsgange. Bestyrelse har godkendt og rost disse arbejdsgange og den generelle økonomistyring, og revisionen har ingen anmærkning i forbindelse med de seneste årsrapporter. Det er ambitionen at fastholde dette høje niveau og yderligere udvikle dette styrket datainformeret ledelse i Inspari-Qlik, der giver valide og tidstro data til den løbende økonomi- og kvalitetsstyring.

18. Eksterne relationer (opgøres årligt)

- Vestegnen HF & VUC har en lang række eksterne relationer, primært lokalt, men også regionalt og nationalt. Det er en ambition, at Vestegnen HF & VUC opererer og bliver opfattet som en netværksbaseret- og -styret organisation, der løbende sikrer og udvikler sin praksis gennem stærke eksterne netværk og relationer. Frem for en lang liste gennemgås under dette punkt de nye eksterne relationer der er opbygget og skabt resultater på baggrund af i det forgangne år:

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

- i. Ishøj Kommune: der er indgået aftale om et styrket samarbejde med henblik på et lokalt udbud i Ishøj Kommune i et lejet lokale. Dette blev dog afbrudt pga Covid-19, men forsøges genoptaget i 2022.
 - ii. Brøndby Kommune: der er et styrket samarbejde om udbuddet i Brøndby Strand, som i 2021 er blevet udbygget ved at påbegynde et nyt lokalt udbud midt i Brøndby Kommune.
 - iii. Københavns Kommune: der er indgået aftale om uddannelse som en del af en boligsocial indsats i et socialt boligbyggeri. Dette er dog blevet udskudt som følge af Covid-19, men forsøges gentaget i 2022.
 - iv. Rødovre kommune: der er samarbejde med kommunens kulturinstitutioner og dagtilbud, hvor formålet er at udvide videnressourcerne og dermed kursisternes adgang til viden, samt at kvalificere professionsperspektivet i vores HF-udbud. VUC har kontorplads på Rødovre Jobcenter og fremover vil konsulenter fra kommunen have kontortider på VUC
 - v. Projektet omkring et nyt byggeri har styrket relationerne til Vallensbæk Kommune, hvor der er løbende samarbejde med for eksempel folkeskoler, ungdomsklub samt diverse forvaltninger/Centre.
 - vi. VUC har plads på jobcenter i Albertslund Kommune og styrker her ledige borgeres overgang fra ledighed til uddannelse.
 - vii. Vestegnen HF & VUC er medlem af det nationale fællesskab "VUC Erhverv", hvor der samarbejdes og videndes om kunder, didaktik og faglig udvikling, samt om det nationale projekt "Job i spil", som på tværs af landet udvikler nye redskaber til uddannelsesmatch for ledige og beskæftigede
 - viii. I det digitale advisory board mødes stab og ledelse tre-fire gange om året med eksterne eksperter og deler viden og giver feedback på Vestegnen HF & VUC's digitale transformation
 - ix. Vestegnen HF & VUC har styrket sit samarbejde med EdTech Denmark og har i efteråret 2021 planlagt en digital læringsdag, som er en international conference for virksomheder og institutioner med 200 deltagere
 - x. Vestegnen HF & VUC deltager i to nationale netværk omkring læringsplatformen Canvas, hvor vi er en drivende kraft, både internt i VUC-sektoren og generelt i uddannelsessektoren
 - xi. Der er et tæt undervisningssamarbejde med FGU Vestegnen, hvor der er tilrettelagt brobygningsaktiviteter i overgang fra FGU til HF.
 - xii. Der er i samarbejde med de øvrige VUC'er i Region Hovedstaden indgået en strategisk samarbejdsaftale med Københavns Professionshøjskole, som arbejder med at øge optaget på- samt styrke kvaliteten i overgangen mellem HF på VUC og velfærdsuddannelserne. Desuden giver samarbejdsaftalen et fælles strategisk og kommunikativt fokus i forholdet politikudvikling o.l.
 - xiii. Både på institutions- ledelse- og medarbejderniveau deltager medarbejdere og ledere i diverse VUC-netværk.
- Det er ambitionen at disse eksterne relationer skal være model for lignende samarbejder med andre relevante aktører såsom erhvervsakademier, erhvervsskoler, de resterende kommuner i regionen samt Region Hovedstaden.

Videre udvikling af kvalitetssystemet

Kvalitetssystemet har med ovenstående afrapportering gennemført sin anden opgørelse af kvaliteten, kvalitetssikringen samt kvalitetsudviklingen på Vestegnen HF & VUC. Systemet og ikke mindst kvalitetsrapporten giver anledning til gode dialoger om kvalitet og resultatskabelse. I de kommende år skal kvalitetssystemet udvikles videre, så det kan opnå tre mål:

1. en højere grad af inddragelse af medarbejdere og kursister/elever i udarbejdelsen af rapporten
2. inkorporering af mål og måltal som en del af konceptet
3. spredning af brugen af kvalitetssystemet til at være en integreret del af institutionens praksis og ikke blot en årligt tilbagevendende begivenhed

Disse mål var i de samme i den forrige kvalitetsrapport. Dette skyldes dels, at udviklingen af systemet har været sat på pause pga Covid-19, og dels at disse mål skal være fortløbende for et kvalitetssystem. Ledelsen påtager sig ansvar for at drøfte, hvordan dette kan ske i dialog med kursister, medarbejdere, bestyrelse og eksterne interessenter.

Med dette afsluttes årets kvalitetsrapport. Nu skal den sammen med opfølgingsplanen og i et samspil med institutionens strategi og rammevilkår ud og skabe dialog og refleksion om kvalitet i organisationen og dens omverden.

Bilag 1

Afrapportering på opfølgingsplan for Vestegnen HF & VUC 2020-2021 på baggrund af årlig kvalitetsmåling

/Ledelsen december 2021

Indledning

Vestegnen HF & VUC udarbejder årligt en opfølgingsplan på baggrund af det årlige kvalitetssikringsarbejde, samt som en del af udmøntningen af strategi 2019-2021. I det følgende præsenteres de igangsatte initiativer i en overordnet form samt en afrapportering på indsatsernes fremdrift.

Rammer for kvalitetsarbejdet

I 2019 har Vestegnen HF & VUC udarbejdet et nyt kvalitetssikringssystem samt en ny strategi for de kommende tre år. Disse danner til sammen det strategiske og systemiske grundlag for institutionens arbejde med kvalitet. Som følge heraf er der i de igangsatte aktiviteter et intenderet samspil mellem strategiens målsætninger, de kvalitetsmålinger og –evalueringer der gennemføres, samt de opfølgingsaktiviteter der igangsættes. I det følgende præsenteres først den enkelte indsats (*i kursiv*) og herefter indsatsens fremdrift.

Igangsatte aktiviteter med relation til kvalitet og strategi

Studieaktivitet styrker skolen

Indsatsen der blev igangsat for et år siden fortsætter og vil det kommende år sætte fokus på:

- *Udarbejde en definition af begrebet studieaktivitet, samt dets sammenhæng med fremmøde*
- *Fortsat nedbringelse af fravær*
 - Der er arbejdet videre med definitionen, og den er ad flere omgange blevet revideret, idet erfaringerne fra undervisning under nedlukninger, samt mulighederne for at kunne inkludere sygemeldte/selvisolerede kursister kontinuerligt udvikler begrebet om undervisning, fremmøde og dermed om studieaktivitet. Samtidig skal begrebet kunne rumme de 55% e-learning, hvor studieaktivitet udspiller sig andre og mangfoldige måder. I skrivende stund har ledelsen udarbejdet en ny definition, der nu skal høres blandt medarbejderne, hvorefter den fra studiestart i januar 2022 forventes at være gældende.
- *Videreudvikling af det tværfaglige samarbejde i medarbejdergruppen med henblik på styrket studieaktivitet og et godt studiemiljø*
 - Dette arbejde er i det forgangne år især sket i forbindelse med udviklingen i projekt "Virtual didaktik", hvor ministeriet udmøntede en pulje i forbindelse med Covid-19. Her bidrog vi lokalt ved at bruge en substantiel del af den strategiske pulje til at opskalere dette projekt. Dette har haft som sit omdrejningspunkt at skabe et meget omfattende kvalitetsløft af vores digitale undervisning, vores digitale relationer til kursisterne samt vores digitale kompetencer og –transformationsevne. Her står dels et meget omfattende udviklingsarbejde med 11 arbejdsgrupper der udviklede i alle dele af vores digitale setup, lige fra administrative arbejdsgange, over SPS til den helt konkrete oprettelse af et digitalt 'studiemiljø' hvor kursistens oplevelse af tilhørsforhold skulle øges Som en central aktør står gruppen af blueprintansvarlige der implementerer alle de gode ideer i

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

undervisningsplanerne i vores e-learning. De blueprintansvarlige arbejder på tværs af fag med god digital didaktik.

- Der arbejdes i regi af planlægningsenheden (som er tværfagligt sammensat og som inddrager ledelse, vejledere, stab og lærere) videre med at skabe gode kursistvenlige skemaer med sammenhængende forløb uden mellemtimer, mulighed for lektiecafe for fx Hfx o.l.
- *Styrket pædagogisk ledelse*
 - Med oprettelse af planlægningsenheden er det ambitionen at denne overtager en del af uddannelseschefernes arbejde med logistik og planlægning, hvorved der frigives tid til nærværende og 'tæt-på' ledelse af underviserne. Mere om dette neden for under ledelses- og organisationsudvikling.

Pædagogisk kernefortælling

Indsatsen bygger videre på indsatsen med at udvikle en aktiverende voksenpædagogik og vil med Pædagogisk Udvalg som omdrejningspunkt og vil, i en inddragende proces, initiere formuleringen af en pædagogisk kernefortælling med fokus på:

- *En høj og ambitiøs pædagogisk kvalitet i vores pædagogiske praksis*
- *En øget motivation og bedre resultater blandt vores kursister*
- *En klar ekstern profil der gør os eftertragtede og kendte i vores omverden*
- *En øget sammenhængskraft og arbejdsglæde blandt medarbejderne.*

Færdiggørelse og dermed implementeringen af den pædagogiske kernefortælling er forsinket som følge af Covid-19, men der har været afholdt pædagogiske dage samt fællesmøder med fokus på at udvikle den pædagogiske kernefortælling. PU behandler i skrivende stund den pædagogiske kernefortælling, hvorefter den skal i høring på en pædagogisk dag. Dette arbejde forventes færdiggjort inden sommeren 2022.

Digitale pædagogikker, digitale relationer

Indsatsen bygger videre på indsatsen "Digital undervisning" og vil med udgangspunkt i vores styrkeposition på onlineundervisning og læring af COVID-19 i det kommende år have fokus på:

- *Indførelse af VR og andre digitale, didaktiske materialer og hjælpemidler i uddannelserne*
 - Arbejdet er forsinket men dog igangsat og er nu overgået til en gruppe undervisere efter den pædagogiske VR-konsulent har opsagt sit arbejde og opgaven er bemandet med interne
- *Oprettelse af et digitalt laboratorium*
 - Dette er færdiggjort og VR-densrummet (som det er blevet døbt efter en navnekonkurrence blandt medarbejderne) står nu klar til brug og er bemandet med lærere med særlige kompetencer, således at både kursister og undervisere kan tilgå rummet og fp tilføjet VR-elementer til uddannelserne.
- *Evaluere perioden med digital undervisning under COVID-19 med henblik på at udvikle fælles forståelser af god digital pædagogik og digitale relationer*
 - Der gennemføres løbende evalueringer i mindre regi af igangsatte indsatser, nedlukningernes betydning for forløb, frafald, fravær, kollegialt samarbejde etc. Der er ikke gennemført fulde organisatoriske evalueringer, hvilket primært skyldes at Covid-19 stadig er styrende for store dele af vores praksis, hvilket både giver travlhed samt manglende evne til at se objektivt tilbage på perioden.

Rekrutterings- og kompetencestrategi

Med udgangspunkt i et samlet overblik over gennemført kompetenceudvikling samt rekrutteringer i det forgangne år vil der i det kommende år være fokus på:

- *Bredt funderet evaluering af vores kompetenceudvikling*
- *Udvikling af en rekrutterings- og kompetencestrategi for Vestegnen HF & VUC*

Der er ikke gennemført hverken evaluering eller udvikling af en ny strategi for rekruttering og kompetenceudvikling. Dette skyldes primært Covid-19. Der er dog indført et nyt MUS-koncept, som vil øge mulighederne for at samle op på medarbejdernes kompetencer samt deres ønsker for videre udvikling af kompetencer. Der er desuden indført et fælles koncept for rekruttering af nye medarbejder, der sikrer en bred inddragelse i rekrutteringen samt en professionel afvikling af rekrutteringsprocessen.

Uddannelse hvor borgeren er

I det kommende år styrkes udviklingen af uddannelsesudbud der ikke er bundet til Vestegnen HF & VUC's matrikler. Indsatserne har følgende fokuspunkter:

- *Nye tilbud til ledige samt beskæftigede (erhvervsindsatser), herunder tættere samarbejde med jobcentre*
 - Jobcentrene har været lukket ned en stor del af kursusåret 20/21. Alligevel er det lykkedes at styrke relationerne i tre kommuner, hvor vi sidder på eller ved jobcentret således at de nyledige kan tilbydes en kompetenceafklaring hos en medarbejder fra Vestegnen HF & VUC.
 - Erhvervsindsatserne har i 20/21 været næsten lukket pga Covid-19 og derpå følgende højkonjunktur
- *Indhold og målsætninger for boligsociale indsatser i samarbejde med kommuner og boligforeninger*
 - Der er udviklet et nyt tilbud i perioden 20/21 og der er nu udviklet en standardiseret ramme for disse samarbejder der øger mulighederne for yderligere skalering i de kommende år. Dialogen er indledt med flere kommuner og boligforeningers boligsociale indsatser.

Kommunikation

Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (SAU) har i det forgangne år igangsat et udviklingsarbejde der skal strømline og styrke rammerne for den interne kommunikation. Dette vil i relation til kvalitetsarbejdet have følgende fokuspunkter i det kommende år:

- *Formulering af en værdibaseret ramme for kommunikation fra og på Vestegnen HF & VUC*
- *Udvikle en oversigt over kommunikationskanaler og til hvilke kommunikationer de forventes benyttet*
- *Synliggøre hvilke informationer man selv skal opsøge som kursist og ansat (pull) og hvilke man kan forvente andre har ansvar for, at man modtager (push)*

Dette er ikke nået pga Covid-19 og arbejdet fortsætter i indeværende kursusår.

Ledelses- og organisationsudvikling

Vestegnen HF & VUC har det seneste år gennemført en større organisationsændring. Den nye organisering er nu ved at vise sine resultater og sine behov for yderligere præciseringer. I den forbindelse vil vi i det kommende år sætte fokus på:

- *Hvilke læringer er der af foråret med COVID-19 i det organisatoriske arbejde – lige fra kursistens indflydelse på undervisningen og skolen som helhed, over møder, videndeling og kompetenceudvikling til leder-medarbejderrelationer*
 - Der er en række læringer der dels er en konsekvens af organisationsændringerne med oprettelse af et fællesområde og et uddannelsesområde samt redueringen på 25% i ledelsen:
 - Kursistens indflydelse på undervisningen er under pres i en tid med en markant øget digital undervisning. Dog vil rammerne for udviklingen af den digitale undervisning udvide kursisternes mulighed for indflydelse, fordi relationen til lærerens styrkes, og mulighederne for interaktivitet styrkes.
 - Kursistens indflydelse på skolen som helhed har været svækket under Covid-19, da der ikke har været aktiviteter i regi af kursistråd og dette efterhånden er blevet tømt for kursister, uden at nye har meldt sig ind. Den manglende mulighed for sociale aktiviteter har minimeret motivationen for det studenterpolitiske arbejde på en skole hvor de fleste er voksne og har familier.
 - Møder, videndeling og kompetenceudvikling har på trods af nedlukninger og travlhed som følge af Covid-19 været prioriteret højt. Der har i nedlukningsperioder været månedlige fællesmøder for alle medarbejdere, hvor der kunne deles viden, hvor medarbejdere har fortalt praksisfortællinger og hvor organisationens udvikling og læring er blevet drøftet. Kompetenceudvikling er også sket via digitale workshops, eksterne oplæg fra eksperter samt formel kompetenceudvikling fx af stab og nøglemedarbejdere omkring facilitering af projekter i regi af IT- Univeristetet.
 - Leder-medarbejderrelationerne har på ingen måde været nedskaleret under nedlukninger, hjemmearbejde o.l.. Tværtimod har lederne brugt mange ekstra timer hver uge på dialog med medarbejderne for at give sparring på nye opgaver som følge af digital undervisning, løsning af administrative opgaver som følge omlagt og aflyst eksamen etc.
 - *Styrkelse af arrangementer af både faglig og social karakter der styrker den organisatoriske sammenhængskraft*
 - Der har været gennemført møder, høringer, kompetenceudvikling, workshops o.l. i samme omfang, men i et andet format i det forgangne år (som følge af Covid-19)
 - I forbindelse med fællesmøder på Teams har der også været tid til mere 'sociale' elementer såsom julebingo, fællessang over Teams, virtuel fredagsbar o.l.
 - Der har været gennemført sociale arrangementer, når restriktionerne tillod dette.
 - *Undersøge om og i givet fald hvorledes ledelses- og organisationsændringer kan have effekt for kursister og elever*
 - Der har ikke været gennemført en formel undersøgelse, men det er oplevelsen at uddannelsescheferne har været meget tæt på undervisernes udførelse af kerneydelsen. I et år, hvor lederne har skulle bruge meget tid på at implementere organisationsændringerne,

KVALITETSRAPPORT 2020-2021

hvor to uddannelseschefer været langtidssygemeldte og hvor der har været nedlukninger, er det umuligt endnu at kunne drage konklusioner.

- *Inddragelse af medarbejdere og kursister i det løbende kvalitetsarbejde*
 - Dette er ikke igangsat som følge af ekstraordinær travlhed som følge af Covid-19.

Afrunding

Ovenstående afrapportering vidner om et år med mange forandringer samt om en helt særlig 'undtagelsestilstand' pga Covid-19, men også med mange reelle og målbare resultater og effekter af indsatserne, hvor formålsbeskrivelsen for VUC, strategien for Vestegnen HF & VUC, samt kvalitet i vores kerneopgave har været de centrale omdrejningspunkter. På flere af områderne er vi endnu ikke i mål, og derfor vil der være gentagelser i opfølgingsplanen for 2021-2022.