

Bilag 1.

# Bemærkninger til 7 mdr's regnskabet

7 månedersregnskabet viser et større overskud end periodebudgetteret. Samlet overskud er på 3,9 mill kr  
Det er ca. 1,4 mill mere end beregnet

Det skyldes øgede indtægter og periodeforskydninger, hvor budgetterede udgifter ikke er afholdt endnu

rk 21 viser samlet indtægtssøgning på ca 400.000 kr

rk 9,16+18 Taxameterliskuddene er steget med ca 300.000 i alt grundet de flere elever ved forårstællingen

rk 10 brobygning der ikke er budgetteret med på ca. 100.000 kr

rk 299 Samlet har undervisningen kostet ca 540.000 mere end beregnet - grundet ekstra censur og mere overarbejde end beregnet  
rk 499 + 699 Adm og bygdrift er hver ca 100.000 mindre grundet flexrefusions tidspunkt svinger= 200.000 mindre end beregnet  
(360+520 Elevhjælp er steget med i alt ca 28.000 kr på bibliotekssiden, bogaflevering og daglige lukninger for pedellen)

rk 229999 Driftsomkostningerne er ca 1,3 mill mindre end beregnet grundet periodeforskydninger, hvor udgiften ikke er afholdt som beregnet  
Største afvigelser ses på:

rk 228005 Undervisningsmidler, hvor der er ca 380.000, der er ikke er brugt i den beregnede periode (som vi kender det)

rk 228015 Anskaffelser er 600.000 under det beregnede grundet udskudte tidspunkter for afholdelsen af udgiften.

De sidste 320.000, der ikke er forbrugt som beregnet, fordeler sig over flere poster: rejser, repræsentation, reparationer, el og varme,  
(Rektorforening og markedsføring har overtrukket budgettet med henholdsvis ca 40.000 og 66.000)

# Vestfyns Gymnasium

Beskrivelse	Budget 31.07.14	Regnskab 31.07.14
<b>Indtægter</b>	<b>Arselevtal 533</b>	<b>Arselevtal 533</b>
9 Taxametertilskud	20.789.705	20.936.650
10 Brobygning	0	103.365
13 Lærer kandidater	84.006	85.702
16 Fællestaxameter	4.902.551	4.970.104
18 Bygningstaxameter	3.413.043	3.490.978
<b>21 I alt</b>	<b>29.189.305</b>	<b>29.586.799</b>
<b>50 Salg af vare og tjenester</b>	<b>236.021</b>	<b>284.302</b>
		-20

## Beskrivelse

Budget 31.07.14      Regnskab 31.07.14

## 100 Personaleomkostninger

<b>110</b>	<b>Undervisningspersonale</b>				
120	Underv. led. pers.	-847.956		-960.086	-13
130	Øvrigt undervisningspersonale	-15.195.960		-15.635.561	-3
280	Flex	-265.593		-252.766	5
<b>299</b>	<b>Undervisningspersonale i alt</b>	<b>-16.309.509</b>		<b>-16.848.413</b>	<b>-3</b>

## 300 Administration

310	Adm. led. personale	-940.808		-947.075	-1
320	Kontorpersonale/sekretærer	-770.767		-734.259	5
325	Flex	-438.984		-370.813	16
360	Elevhjælp	-8.750		-16.461	-88
490	Flexbidrag	-93.000		-94.676	-2
<b>499</b>	<b>Administration i alt</b>	<b>-2.252.309</b>		<b>-2.163.284</b>	<b>4</b>

## 500 Bygningsdrift (personale)

510	Pedeller	-256.710		-221.846	14
520	Elevhjælp pedel	-5.833		-25.136	-331
690	Flex	-350.050		-249.548	29
<b>699</b>	<b>Bygningsdrift i alt</b>	<b>-612.593</b>		<b>-496.530</b>	<b>19</b>

<b>999</b>	<b>Personaleomkostninger i alt</b>	<b>-19.174.411</b>		<b>-19.508.227</b>	<b>-2</b>
------------	------------------------------------	--------------------	--	--------------------	-----------

2269	Kurser, ledelse	-14.583		-11.969	18
2270	Kurser, lærere	-107.917		-141.796	-31
2271	Kurser, TAP-personale	-20.417		-612	97
<b>2279</b>	<b>Kurser i alt</b>	<b>-142.917</b>		<b>-154.377</b>	<b>-8</b>

## Beskrivelse

Budget 31.07.14      Regnskab 31.07.14

## Driftsomkostninger

209899	Afskrivninger	-903.759	-910.338	-1
210000	Husleje	0	-830	
221099	Rejser og befordring	-321.906	-260.820	19
222099	Repræsentation	-357.467	-282.185	21
223099	Rep. Og vedligeholdelse	-515.982	-452.217	12
223210	AUB, AES	-105.977	-102.777	3
225514	El, Vand og varme	-680.810	-595.850	12
226599	IT-tjenesteydelser og varer	-407.036	-364.572	10
227005	COPYDAN	-222.616	-236.279	-6
227016	Licenser	-1.523	-1.538	-1
227026	Tilsyn og eksamener	-90.000	-91.912	-2
227045	Porto og telefon	-29.886	-32.251	-8
227052	Revision	-32.423	-17.041	47
227053	Rektorförening, Healthcare mv.	-69.047	-113.603	-65
227056	GymFyn, Psykologordning mv.	-114.500	-97.067	15
227060	PR markedsføring	-110.252	-176.551	-60
227075	Rengøring	-749.611	-752.001	0
228005	Undervisningsmidler	-779.319	-399.382	49
228015	Anskaffelser u/kr. 50.000	-1.634.222	-1.008.849	38
228099	Aviser, kontorartikler m.m.	-48.360	-34.516	29
228096	Køb til årsfest	-95.700	-44.894	53
<b>229999</b>	<b>Øvrig drift</b>	<b>-7.270.396</b>	<b>-5.975.473</b>	<b>18</b>
6000	Renteindtægter	0	195	
7000	Renteudgifter	-296.183	-298.293	-1
<b>9999</b>	<b>Resultat i alt</b>	<b>2.541.419</b>	<b>3.934.926</b>	<b>-55</b>



# Bemærkninger til revideret budget september 2014

(Bemærkninger til ændringer fra i forhold til endeligt budget dec 2013)

## Der budgetteres med et overskud på ca 3 mill.

Budgettet er udregnet ud fra de 7 nye 1.g klasser, der startede i august 2014 - dvs 1 klasse mere end i det oprindelige budget  
 Årselevtallet er sat til 543 - 10 mere end i det oprindelige budget - det er det højeste for VG nogensinde  
 På omkostningssiden er der er i budgettet taget udgangspunkt i regnskabet pr 30/6  
 Løn er baseret på de faktiske ansættelser /fratræden pr august 2014 (3 lærere er gået på pension 1 delidsansat årsvikar ansat)

### Indtægter:

rk 9 Vores indtægter er samlet steget med ca 1,1 mill - grundet det højere årselevtal minus et fratræk på kr 91.308 for ikke godkendte elever pr aug 2013.  
 rk 10 Brobygning på ca 100.000 kr har ikke været med i budgettet tidligere.  
**I alt stiger indtægterne med ca 1,2 mill**

### Personaleomkostninger:

rk 120 Stigning på 100.000 kr, da der er kommet 1 mere i ledelsen med stor undervisningsandel  
 rk 299 Samlet stiger personaleudgifterne til undervisning med ca 15.000 kr. (Dyre lærere gået af i aug, så merudgift til lærere er lille)  
 rk 499 og 699 Ingen ændringer  
**rk 999 Samlet stiger personaleudgifter med 115.000 kr**  
**rk 2279 Kurser er sat med 100.000 fordelt med 50.000 til både lærere og ledelse (Øget efteruddannelsesaktivitet + Ny leder)**

### Driftsomkostninger i øvrigt

rk 221099 Befordring op med 50.000 grundet mere efteruddannelsesaktivitet + censorrejser  
 rk 227005 Copydan op med 15.000 grundet øget elevtal  
 rk 227060 PR - markedsføring sættes op med 100.00 - Nyt årsskriftslay-out, øget annoncering, nyt logo  
 rk228005 indeholder 165.000 kr overførte undervisningsmidler fra 2013  
 rk228015 Anskaffelser sættes op med 530.000 til :  
 Nyt gulv + flitdækken i Kønghal, Ipad klassesæt, ekstra beplantning ude, udemøbler, nyt blødtvandsanlæg, traktorgarage, mv  
**rk 229999 I alt øges driftsomkostningerne med 860.000**

**Samlet giver det et overskud på kr 3.134.506 -**  
 (ca 125.000 kr mere end det oprindelige budget)

# Vestfyns Gymnasium

Beskrivelse	Årsbudget 2014		Revideret
	Årsbudget 2014		Årsbudget 2014
Indtægter	Arselevtal 533		Arselevtal 543
9 Taxametertilskud	34.134.218		35.254.689
10 Brobygning	0		103.365
13 Lærerkandidater	84.006		84.006
16 Fællestaxameter	6.536.735		6.536.735
18 Bygningstaxameter	4.550.724		4.550.724
21 I alt	45.305.683		46.529.519
50 Salg af vare og tjenester	365.944		365.944

## Beskrivelse

Årsbudget 2014

Årsbudget 2014

## 100 Personaleomkostninger

<b>110 Undervisningspersonale</b>		
120 Underv. led. pers.	-1.415.901	-1.515.901
130 Øvrigt undervisningspersonale	-24.844.297	-24.859.948
280 Flex	-249.395	-249.395
<b>299 Undervisningspersonale i alt</b>	<b>-26.509.593</b>	<b>-26.625.244</b>

## 300 Administration

310 Adm. led. personale	-1.815.684	-1.815.684
320 Kontorpersonale/sekretærer	-1.277.910	-1.277.910
325 Flex	-154.082	-154.082
360 Elevhjælp	-15.000	-15.000
380 Bestyrelseshonorar	-30.000	-30.000
490 Flexbidrag	-186.000	-186.000
<b>499 Administration i alt</b>	<b>-3.478.676</b>	<b>-3.478.676</b>

## 500 Bygningsdrift (personale)

510 Pedeller	-443.792	-443.792
520 Elevhjælp pedel	-10.000	-10.000
690 Flex	-292.506	-292.506
<b>699 Bygningsdrift i alt</b>	<b>-746.298</b>	<b>-746.298</b>

## 999 Personaleomkostninger i alt

	<b>-30.734.567</b>	<b>-30.850.218</b>
--	--------------------	--------------------

## 2269 Kurser, ledelse

2270 Kurser, lærere	-25.000	-75.000
2271 Kurser, TAP-personale	-185.000	-235.000
2279 Kurser i alt	-35.000	-35.000
	<b>-245.000</b>	<b>-345.000</b>

## Beskrivelse

Årsbudget 2014

Årsbudget 2014

## Driftsomkostninger

209899	Afskrivninger	-1.641.011	-1.641.011
221099	Rejser og befording	-494.170	-541.670
222099	Repræsentation	-441.563	-441.563
223099	Rep. Og vedligeholdelse	-980.408	-980.409
223210	AUB, AES	-185.174	-185.174
225514	El, Vand og varme	-1.194.916	-1.194.916
226599	IT-tjenesteydelser og varer	-766.061	-766.061
227005	COPYDAN	-222.966	-235.966
227016	Licenser	-1.523	-1.523
227026	Tilsyn og eksamener	-90.000	-90.000
227045	Porto og telefon	-53.005	-53.005
227052	Revision	-72.423	-72.423
227053	Rektorforening, Healthcare mv.	-179.296	-179.296
227056	GymFyn, Psykologordning mv.	-205.218	-205.218
227060	PR marketing	-179.935	-279.935
227075	Rengøring	-1.265.236	-1.265.236
228005	Undervisningsmidler	-1.074.531	-1.241.131
228015	Anskaffelser u/kr. 50.000	-1.850.889	-2.381.189
228099	Aviser, kontorartikler m.m.	-121.547	-121.547
228096	Køb til årsfest	-96.200	-96.200
229999	Øvrig drift	-11.116.072	-11.973.473

6000	Renteindtægter	0	0
------	----------------	---	---

7000	Renteudgifter	0	0
7010	Kr. foreningsrenter	-592.266	-592.266

9999	Resultat i alt	2.983.722	3.134.506
------	----------------	-----------	-----------

## Bilag til pkt 3 .

### Forslag om honorarer for bestyrelsens kommende valgperiode:

1. Der ydes et honorar til Formanden på kr 10.000 i 1997 kr. med %-reguleringer og 1% særlig feriegodtgørelse.
2. Der ydes til øvrige bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med BEK om særskilt vederlæggelse honorar §3 et honorar på kr. 3000 i 1997 kr. med %-reguleringer og 1 % særlig feriegodtgørelse.

Bent Schmidt  
3. maj 2010

Ad 1: Formandshonoraret er i 2014-kr = 13.277 kr

Ad 2: Bestyrelsesmedlemmers honorar er i 2014-kr = 3.983 kr

CI/15-08-2014

**BEK nr 420 af 23/05/2001 Gældende**  
Offentliggørelsesdato: 01-06-2001  
Undervisningsministeriet

**Senere ændringer til forskriften**

- BEK nr 1275 af 04/12/2006

**Den fulde tekst**

## Bekendtgørelse om særskilt vederlæggelse af bestyrelsesmedlemmer ved visse uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet

I medfør af § 20 a i lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre selvejende institutioner for videregående uddannelser m.v. (selvejeloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 684 af 11. juli 2000, § 15 a i lov om erhvervsskoler, jf. lovbekendtgørelse nr. 962 af 26. oktober 2000, § 6, stk. 1, i lov om teknika, jf. lovbekendtgørelse nr. 865 af 27. september 1996, og § 8, stk. 1, i lov om handelshøjskoler og handelshøjskoleafdelinger, jf. lovbekendtgørelse nr. 864 af 27. september 1996, fastsættes:

**§ 1.** Institutioner, der er omfattet af lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre selvejende institutioner for videregående uddannelser m.v. - herunder betinget godkendte Centre for Videregående Uddannelse, jf. § 27 g i selvejeloven, samt erhvervsskoler, ingeniørhøjskoler og handelshøjskoleafdelinger kan yde særskilt vederlag til bestyrelsens/studiebestyrelsens formand og eventuelt tillige til næstformanden som anført i stk. 2.

*Stk. 2.* Der kan ydes særskilt vederlag inden for følgende rammer:

- 1) Til en formand og en næstformand for en bestyrelse/studiebestyrelse, der leder uddannelser med 2000 studenterårsværk/årselever og derover, kan ydes op til 50.000 kr., henholdsvis 25.000 kr. pr. kalenderår.
- 2) Til en formand og en næstformand for en bestyrelse/studiebestyrelse, der leder uddannelser med 1000 - 1999 studenterårsværk/årselever, kan ydes op til 40.000 kr., henholdsvis 20.000 kr. pr. kalenderår.
- 3) Til en formand og en næstformand for en bestyrelse/studiebestyrelse, der leder uddannelser med 500 - 999 studenterårsværk/årselever, kan ydes op til 30.000 kr., henholdsvis 15.000 kr. pr. kalenderår.
- 4) Til en formand og en næstformand for en bestyrelse/studiebestyrelse, der leder uddannelser med under 500 studenterårsværk/årselever, kan ydes op til 20.000 kr., henholdsvis 10.000 kr. pr. kalenderår.

*Stk. 3.* Ved opgørelsen af antal studenterårsværk/årselever i et betinget godkendt Center for Videregående Uddannelse, jf. § 27 g i selvejeloven, medregnes tillige de stiftende institutioners studenterårsværk/årselever.

**§ 2.** For varetagelse af hvervet som medlem af forretningsudvalg kan der til bestyrelsesmedlemmer ydes et særskilt vederlag på 10.000 kr. pr. kalenderår ved institutioner med 1000 studenterårsværk/årselever og derover og 5.000 kr. pr. kalenderår ved øvrige institutioner.

*Stk. 2.* Der kan ikke ydes særskilt vederlag efter stk. 1 til:

- 1) Medlemmer, som modtager honorar som formand eller næstformand, jf. § 1, eller
- 2) Medlemmer, hvis deltagelse i bestyrelsesvirksomheden indgår som led i deres tjenstlige opgaver i hovedstillingen.

*Stk. 3.* Det påhviler revisor årligt at kontrollere, at reglerne i stk. 2 overholdes.

**§ 3.** Til bestyrelsens/studiebestyrelsens øvrige medlemmer, bortset fra repræsentanter for institutionens medarbejdere og studerende/elever, kan institutionerne yde et særskilt vederlag på 3.000 kr. pr. kalenderår.

*Stk. 2.* Der kan ikke ydes særskilt vederlag efter stk. 1 til:

- 1) medlemmer, hvis deltagelse i bestyrelsesvirksomheden indgår som led i deres tjenstlige opgaver i hovedstillingen,
- 2) medlemmer, der er udpeget som repræsentanter for interesseorganisationer,

3) medlemmer, der er udpeget af en kommunalbestyrelse/et amtsråd, og som tillige er medlem af denne, eller

4) medlemmer, der er udpeget af en kommunalbestyrelse/et amtsråd, og som uden at være medlem af denne modtager diæter for varetagelsen af hvervet som medlem af institutionens bestyrelse, jf. § 16 a i lov om kommunernes styrelse.

*Stk. 3.* Det påhviler revisor årligt at kontrollere, at reglerne i stk. 2 overholdes.

§ 4. Beløbene i §§ 1 - 3 er anført i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Beløbene procentreguleres efter lønjusteringsaftalens regler. Der ydes 1 pct. i særlig feriegodtgørelse af vederlaget.

*Stk. 2.* Vederlag efter reglerne i §§ 1 - 3 reduceres forholdsmæssigt i tilfælde, hvor vederlaget ikke ydes for et helt år.

§ 5. Beslutningen om at yde særskilt vederlag træffes af bestyrelsen.

*Stk. 2.* Bestyrelsens beslutning om at yde særskilt vederlag har virkning indtil udløbet af formandens/næstformandens/bestyrelsesmedlemmets valgperiode, medmindre bestyrelsen har besluttet noget andet.

§ 6. I øvrigt gælder reglerne i Finansministeriets cirkulære af 2. november 1998 om særskilt vederlag mv.

§ 7. Bekendtgørelsen træder i kraft den 15. juni 2001 og har virkning fra den 1. januar 2001.

*Undervisningsministeriet, den 23. maj 2001*

P.M.V.  
Berit Hansen  
Styrelseschef

/Jens Kroman



BEK nr 1275 af 04/12/2006 Gældende  
Offentliggørelsesdato: 19-12-2006  
Undervisningsministeriet

**Ændrer i/ophæver**

- BEK nr 420 af 23/05/2001

**Den fulde tekst**

## Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om særskilt vederlæggelse af bestyrelsesmedlemmer ved visse uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet

### § 1

I bekendtgørelse nr. 420 af 23. maj 2001 om særskilt vederlæggelse af bestyrelsesmedlemmer ved visse uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet foretages følgende ændringer:

**1. Indledningen** affattes således:

"I medfør af § 20 a i lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for videregående uddannelser m.v. (selvejeloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 228 af 17. marts 2006, § 6 i lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 136 af 1. marts 2006, og § 16, stk. 6, i lov nr. 575 af 9. juni 2006 om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v. fastsættes:"

**2. § 1, stk. 1,** affattes således:

"Institutioner, der er omfattet af lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for videregående uddannelser m.v. – herunder betinget godkendte Centre for Videregående Uddannelse, jf. § 27 g i selvejeloven – samt institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v. kan yde særskilt vederlag til bestyrelsens/studiebestyrelsens formand og eventuelt tillige til næstformanden som anført i stk. 2."

**3. I § 3, stk. 2, nr. 3) og 4)** ændres "amtsråd" til: "regionsråd".

### § 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2007.

*Undervisningsministeriet, den 4. december 2006*

P.M.V.  
Lars Mortensen  
Styrelseschef

/Jens Kroman

## Opfyldelsesgrad af resultatlønskontrakt 2013-14

Indsatsområde	Opfyldt	Vægter
1 Studieparathed	93%	14%
2 Styrkelse af skolens rolle i lokalsamfundet	94%	14,1%
3 Synlig ledelse	95%	14,3%
4 Udvikling af undervisning og lærerressourcer ifm. implementering af OK-13	95%	19%
5 Indsats mod fravær og frafald ift. eleverne. Fravær lærere følges	95%	19%
6 Det ny Vestfyns Gymnasium	98%	14,7%
<b>I alt opfyldelsesprocent</b>		<b>95,1%</b>

Glamsbjerg, den 9. september 2014

# Resultatlønskontrakt Vestfyns Gymnasium 2013-2014

## Rammerne for resultatlønskontrakten

Aftalen er baseret på *Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere* (Ministeriet for børn og unge, 27. juni 2013).

Retningslinjerne indebærer en høj grad af lokal dispositionsadgang for bestyrelsen. Bestyrelsen kan uden forudgående godkendelse fra Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen indgå aftaler om resultatlønskontrakter og engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats. Den økonomiske ramme for resultatlønskontrakten er opdelt i en basisramme og en ekstraramme, som tilsammen udgør samme ramme som tidligere. Bestyrelsen kan beslutte kun at benytte basisrammen. Bestyrelsen kan også beslutte ikke at indgå resultatlønskontrakt med øverste leder. Bestyrelsen beslutter også, om der indgås resultatlønskontrakt med øvrige ledere. Det forventes dog her, at bestyrelsen videredelegerer til den øverste leder at indgå kontrakt med øvrige ledere.

Beløbsrammen for resultatløn for den øverste leder på institutioner med 500-999 elever er for 2013-14 uændret 120.000 kr., fordelt på basisramme 80.000 kr. og ekstraramme 40.000 kr. Beløbsrammen for eventuelle resultatlønskontrakter med øvrige ledere er ikke fastsat, men den skal afspejle institutionens hierarki og opgavernes karakter, og niveauet fastlægges i respekt herfor.

Resultatlønskontrakten skal indeholde en kort beskrivelse af de strategiske indsatsområder, som skolen skal arbejde med i det år, aftalen løber, ligesom kontrakten bør angive indikatorer/målemetoder for opfyldelse af målene. Kontrakten giver som nævnt en høj grad af lokal selvbestemmelse, men det er et krav, at den understøtter indsatsområder vedrørende institutionens væsentlige målsætninger og udfordringer. Dette gælder basisrammen. For ekstrarammen er det et krav, at indsatsområderne indeholder krav til markante resultater, som fører til synlige ændringer for institutionen, ligesom det er et krav, at der indgår en indsats mod frafald samt et målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre undervisningsaktiviteter.

Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå uden lederens tilstedeværelse beslutning om målopfyldelsen og dermed udbetalingen.

## Implementering af aftalen på Vestfyns Gymnasium

Der indgås resultatlønskontrakt med rektor. Derudover indgås en resultatlønskontrakt med vicerektor efter de ovennævnte retningslinjer. Beløbsrammen er således 60% af rektors, mens indsatsområder og udbetalingsgrad er identisk med rektors.

Aftalen gælder fra 1. august 2013 til 31. juli 2014.

Vestfyns Gymnasium har for aftaleperioden i alt seks indsatsområder, tre under basisrammen og tre under ekstrarammen.

Basisrammen:

- 1) studieparathed. Elever på VG gives bedst mulige baggrund for videre uddannelse,
- 2) initiativer, der synliggør skolens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omiggende samfund,
- 3) fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål.

Ekstrammen:

- 4) med baggrund i ny overenskomst og evaluerende proces omkring VG-aftale 2013-14 sikres en udvikling af VG pædagogisk og i henseende til lærerressourcer og kompetenceudvikling,
- 5) indsats mod fravær og frafald ift. elever. Fravær for lærere følges,
- 6) indsats til sikring af kvalitet i processen vedrørende implementering af nybyggeriet.

På grundlag af status på opfyldelsesgraden af de valgte indsatsområder i resultatlønskontrakten, der sker efter en gennemgang på et bestyrelsesmøde ultimo august 2014, fastlægger bestyrelsen udbetalingsgraden af resultatlønnen til rektor.

Beløbsrammen udgør for rektor i henhold til ovenstående retningslinjer samlet 120.000 kr. og for vicerektor 60% heraf.

Resultatlønskontrakten skal være indgået senest 1. november 2013.

Indberetning til Ministeriet for børn og unge af aftalens økonomiske ramme og udbetalingsprocent skal være sket senest 1. september 2014.

Glamsbjerg, den 29. oktober 2013

Bent Schmidt  
Formand for bestyrelsen

Ole Toft Hansen  
Rektor

Indsatsområde baseramme	Resultatkrav	Frist	Målemetode	Opfyldt	Ej/delvist opfyldt	Bemærkninger
Studieparathed (vægtning: 15%)	1 Elever på VG gives bedst mulige baggrund for videre uddannelse			93% (vægter: 14%)		
	1.1 Studiegrupper i alle 1g klasser, udvikling af ordningen	Pr. 01.06.14	Slutevaluering blandt eleverne i 1g	ja		Ordningen inkl. makkerskab udviklet m. implicerede parter. Evaluering (jf. bilag)
	1.2 VG's høje studenter-eksamensgennemsnit fastholdes: blandt top 5 af regionens 27 gymnasier	Pr. 31.07.14	Sammenligning med de sidste tre års VG-resultat.	ja		2011: 7,3 (nr. 2 Region Syd) 2012: 7,0 (nr. 3 Region Syd) 2013: 7,0 (nr. 5 Region Syd) 2014: 7,3 (Sml. ej off. endnu)
	1.3 Fastholde og styrke vejledning og udbytte af St.retn.projektet	Pr. 30.04.14	Evaluering blandt eleverne og lærerne efter SRP-forløbet		60%	Fremadrettet evaluering v. inspektør m. udvalgte elever (fravalgt generel). Evalueret i PR
	1.4 Kritisk st.vejledning ifm. ekstra A-niveau ift. ikke-stærke elever	Valgfagsvalg jan. 14	Elever med svagt standpunkt osv. skal frarådes (opgørelse)	ja		2012: 32,2%. 2013: 22%. 2014: 32%, 5 vejledt fra + 50% pga. begynderspr. som 2.fr.spr.)
	1.5 IT-strategi evalueres/videreudvikles	Pr. 30.06.14	Rapportering fra IT-udvalg	ja		Jf. bilag
Styrkelse af skolens rolle i forhold til lokalområdet (vægtning: 15%)	2 Initiativer der synliggør skolens udd. profil og styrker positionen			94% (vægter: 14,1%)		
	2.1 Samarbejde med virksomheder/institutioner på VG's studieretninger 2013/14	Inden 1. juli 2014 aftaler med eksterne samarbejdspartnere	Opgørelse over aftaler		85%	80 samarbejdsprojekter, mange fag og partnere. Nyt Comenius-projekt vil styrke sprogenes svage samarbejdsmuligheder.
	2.2 Samarbejde med Assens kommune vedr. 95% målsætningen	Skoleåret 2013-14	Aftale mellem VG og Assens kommune	ja		Faste møder forvaltning/folkeskole/ungdomsuddannelser. Aftale vedtaget af byråd
	2.3 Samarbejde med afl. skoler	I 2013-14 nye aftaler med kommunen / inspektører om samarbejde	Fx language camp, science camp, lærersamarbejde, VG-elevambassadører	ja		Konkrete tilbud planlagt med kommunen, men praktiseres først 2014-15. Jf. bilag
	2.4 Indsats over for skoler med lav gymnasiefrekvens. Samarbejde kommune, UU og VH	Samarbejde med UU og kommunen udbygges i skoleåret	Kommunen og UU er iflg. ny Vejledningslov udførende. Men VG tager også initiativer.		70%	Overlap med 2.2. Der er godt samarbejde. Der er dog ikke konkret lavet indsats over for skoler med lav gym-frekvens.

	2.5 Samarbejde med VH og 10.kl.center til gavn internt og for lokalområdet	Skoleåret 2013-14	Samvær elever, lærerlån, formelle og uformelle møder, fælles pæd.arr. mv.	ja		Fælles spansk lærer, fællestimer VG-VH, fælles uddannelsesmesse
	2.6 Information til lokalsamfund om det ny VG	Fra ibrugtagning og resten af skoleåret	Dækning af det ny VG i presse og på hjemmeside	ja		Udførlig dækning undervejs i hele forløbet
	2.7 Undersøgelse og vurdering af VG som kulturbærer i lokalsamfundet	Proces startes og efterstræbes færdig juni 2014	Rapportering fra ledelsen	ja		Proces igangsat forår. Brug af bygninger. Kursus/foredragstilbud fra faglærere bredt inkl. Folkenuniver.
Synlig ledelse (vægtning: 15%)	3 Initiativer der sikrer fokus og forankring af institutionens mål			95% (vægter: 14,3%)		
	3.1 Rektor besøger alle 1g klasser	Efterår 13		ja		Sep./okt.
	3.2 Rektor overværer alle nye læreres undervisning	Sent efterår 13		ja		Okt./nov.
	3.3 Offentliggørelse af ledelsesmødereferater	Start: 1. august 13	Offentliggørelse på Lectio for alle medarbejdere	ja		Referaterne offentliggjort på Lectio
	3.4 Rektor / insp. møder med elevrådet	Start: september 13		ja		Rektor og elevinspektør. Forb. møder med rådets bestyrelsesrep
	3.5 Ledelsen følger klasse-teams og studieretningskoordinatorer	Start: oktober 13		ja		Via Lectio og møder
Indsatsområde ekstraramme Udvikling af undervisning og lærerressourcer ifm. implementering af OK-13 (vægtning: 20%)	3.6 Faggruppesamtaler og MUS - skiftende hvert 2. år	MUS-samtaler lærere (rektor). Faggruppesamtaler (vicerektor)	Ledelsen konkluderer mhp justering af efterudd., undervisningsmidler mv.		70%	MUS 2013-14 med rektor. Faggruppesamtaler med vicerektor afsluttes sep. '14
	4 Med baggrund i OK13 og evaluerende proces vedr VG-aftale sikres udvikling pædagogisk og i henseende til lærerressourcer og kompetenceudvikling			95% (vægter: 19%)		
	4.1 Udvikling af VG's 'studietimer'	I løbet af skoleåret	Evaluering med lærere og elever		85%	Evaluering og udvikling i faggrupper, PR, ej 100% elever
	4.2 Udvikling af 'skriveværksted'	I løbet af skoleåret	Evaluering med lærere og elever		85%	Evaluering og udvikling i faggrupper, PR, ej 100% elever

	4.3 Overordnet pæd. plan og fællesforståelse for arbejdsopgaver 2014-15	Forår 2014	Dialog ledelse-lærere	ja		Fællesforståelse om pæd. udvikling og arbejdstid ml. ledelse og lærere
	4.4 Efteruddannelse i fag og pædagogisk udvikling	Pr. 31.07.14	Opgørelse over efteruddannelsen	ja		Godt niveau, del af MUS, balance 'prinking' og ønsker
	4.6 Skolebaseret pæd. udvikling for alle lærere	I løbet af skoleåret 13-14	Opgørelse	ja		Studierejse Paris for alle lærere udbytterig, AT i praksis, pæd. dag Dorte Ågård
Indsats mod fravær og frafald ift. eleverne. Fravær lærere følges (vægtning: 20%)	5 Lavt fravær – lavt frafald for elever. Lærerfravær følges			95% (vægter: 19%)		
	5.1. Nettofrafald: lavt frafald forsøges fastholdt. Frafaldet differentieres mhp. frafaldsårsager: udd.stop el. skift til anden skole/udd.	Pr. 31.07.14	Optælling, samt separat registrering af frafaldsårsager		95%	Udmeldelser+indmeldelser registreret (jf. bilag) 08/09: 6,7% 09/10: 3,2% 10/11: 4,7% 11/12: 3,6% 12/13: 3,3% 13/14: 4,8% Stigning men flest anden udd.
	5.2 Elever med svagt standpunkt støttes, så deres studentereksamen sikres og bliver bedst mulig	Skoleåret 2013-14	Statusmøder alle årgange, opfølgning v. st.vejl. og af berørte lærere i elevernes dårligste fag	ja		Statusmøder ifm karaktergivning mhp. rådgivning/sanktion/indsats ift. svage elever (rektor, stv., teamlærere)
	5.3 Lavt antal 3g elever, der forlader VG uden eksamen fastholdes 2014. Årsager til orlov/udm. og fremtidsplaner beskrives	Pr. 31.07.14	Optælling og opgørelse over årsager og fremtidsplaner mhp. fastholdelse i udd.system	ja		2 udmeldt pga. fravær – går 3g om 14/15. 2 udmeldt pga. personlige problemer: en til produktionsskole, en til arbejde.
	5.4 Udfordring: høj trivsel fastholdes	I skoleåret 2013-14	Benchmarking via national undersøgelse	ja		Ingen benchmarking, men bedre trivsel end 2012 (nr. 3 i DK)
	5.5 Fravær for lærere opgøres og følges	Pr. 31.07.14	Opgørelse. Udvikling følges	ja		'09: 4,4% '10: 2,9% '11: 4,3% '12: 4,4% '13: 4,0%
Det ny Vestfyns Gymnasium (vægtning: 15%)	6 Sikring af kvalitet i processen med implementering af nybyggeri			98% (vægter: 14,7%)		
	6.1 Ledelsen styrer møblering/indretning	Fra august 13	Sikring af optimalt resultat og tilfredshed hos brugere	ja		Udvalg m. personale+elever, grundig proces- godt resultat
	6.2 Ledelsen afslutter forhandlinger med entreprenør vedr. byggeprogram/tilkøb	Sidste del af byggeriet efterår 13	Balance vigtige tilkøb og ændringer > < økonomi. Budget følges tæt.		90%	Kompromisser m. entreprenør, tilkøb > højere kvalitet, trods merudgift god økonomi



	6.3 Ledelse og pedel følger afleveringsproces tæt herunder udenomsarealer	Skoleåret 2013-14	Afleveringsmøder mv. m. entreprenør og bygherrerådgiver	ja		Aflevering indendørs helt i orden. Alle møder afholdt.
	6.4 Sikring af brugerindflydelse: optimering af nybyggeri og tilfredshed	Skoleåret 2013-14	Møder / samtaler med berørte lærere samt elever.	ja		Tætte og mange møder med faggrupper osv.: ingen fejl og stor lærer- og elevtilfredshed
	6.5 Kunstudsmykning af det ny VG	Skoleåret 2013-14	Sikring af optimalt resultat bl.a. via Ny Carlsberg-fondet og kunstudvalg	ja		Tæt kontakt til Ny Carlsberg-fondet, som efter lang ventetid anmeldte besøg/ophænging

## Resultatlønskontrakt Vestfyns Gymnasium 2014-2015

### Rammerne for resultatlønskontrakten

Aftalen er baseret på *Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere* (Ministeriet for børn og unge, 27. juni 2013). Undervisningsministeriet påpeger, at denne bemyndigelse også gælder for 2014-15.

Retningslinjerne indebærer en høj grad af lokal dispositionsadgang for bestyrelsen. Bestyrelsen kan uden forudgående godkendelse fra Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen indgå aftaler om resultatlønskontrakter og engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats. Den økonomiske ramme for resultatlønskontrakten er opdelt i en basisramme og en ekstraramme, som tilsammen udgør samme ramme som tidligere. Bestyrelsen kan beslutte kun at benytte basisrammen. Bestyrelsen kan også beslutte ikke at indgå resultatlønskontrakt med øverste leder. Bestyrelsen beslutter også, om der indgås resultatlønskontrakt med øvrige ledere. Det forventes dog her, at bestyrelsen videredelegerer til den øverste leder at indgå kontrakt med øvrige ledere.

Beløbsrammen for resultatløn for den øverste leder på institutioner med 500-999 elever er for 2014-15 uændret 120.000 kr., fordelt på basisramme 80.000 kr. og ekstraramme 40.000 kr. Beløbsrammen for eventuelle resultatlønskontrakter med øvrige ledere er ikke fastsat, men den skal afspejle institutionens hierarki og opgavernes karakter, og niveauet fastlægges i respekt herfor.

Resultatlønskontrakten skal indeholde en kort beskrivelse af de strategiske indsatsområder, som skolen skal arbejde med i det år, aftalen løber, ligesom kontrakten bør angive indikatorer/målemetoder for opfyldelse af målene. Kontrakten giver som nævnt en høj grad af lokal selvbestemmelse, men det er et krav, at den understøtter indsatsområder vedrørende institutionens væsentlige målsætninger og udfordringer. Dette gælder basisrammen. For ekstrarammen er det et krav, at indsatsområderne indeholder krav til markante resultater, som fører til synlige ændringer for institutionen, ligesom det er et krav, at der indgår en indsats mod frafald samt et målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre undervisningsaktiviteter.

Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå uden lederens tilstedeværelse beslutning om målopfyldelsen og dermed udbetalingen.

### Implementering af aftalen på Vestfyns Gymnasium

Der indgås resultatlønskontrakt med rektor. Derudover indgås en resultatlønskontrakt med vicerektor efter de ovennævnte retningslinjer. Beløbsrammen er således 60% af rektors, mens indsatsområder og udbetalingsgrad er identisk med rektors.

Aftalen gælder fra 1. august 2014 til 31. juli 2015.

Vestfyns Gymnasium har for aftaleperioden i alt seks indsatsområder, tre under basisrammen og tre under ekstrarammen.

Basisrammen:

- 1) studieparathed. Elever på VG gives bedst mulige baggrund for videre uddannelse,
- 2) initiativer, der synliggør skolens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omiggende samfund,
- 3) fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål.

Ekstrarammen:

- 4) med baggrund i overenskomst og evaluerende proces omkring pædagogisk plan 2014-15 sikres en udvikling af VG fagligt-pædagogisk og i henseende til lærerressourcer og kompetenceudvikling,
- 5) indsats mod fravær og frafald ift. elever. Fravær for lærere følges,
- 6) indsats til sikring af kvalitet i en fortsat proces med implementering af de nye bygningsmæssige rammer.

På grundlag af status på opfyldelsesgraden af de valgte indsatsområder i resultatlønskontrakten, der sker efter en gennemgang på et bestyrelsesmøde ultimo september 2015, fastlægger bestyrelsen udbetalingsgraden af resultatlønnen til rektor.

Beløbsrammen udgør for rektor i henhold til ovenstående retningslinjer samlet 120.000 kr. og for vicerector 60% heraf.

Resultatlønskontrakten skal være indgået senest 1. oktober 2014.

Indberetning til Ministeriet for børn og unge af aftalens økonomiske ramme og udbetalingsprocent skal være sket senest 15. oktober 2015.

Glamsbjerg, den 9. september 2014

Ole Nørregaard Jensen  
Formand for bestyrelsen

Ole Toft Hansen  
Rector

	2.3 Samarbejde med afl. skoler og kommunen om undervisning mv.	I 2014-15 aftaler med kommunen / skoleledere om samarbejde	Fx kursustilbud på VG til 9.kl.		
	2.4 Samarbejde med VH og 10.kl.center til gavn internt og for lokalområdet	Skoleåret 2014-15	Lærerlån, formelle og uformelle møder, fælles pæd. og sociale arr. ml. eleverne på VG og VH		
	2.5 Samarbejde med SDU		Dialog med SDU mhp aftale om tættere samarbejde. Fx talentudvikling		
	2.6 VG som kulturbærer i lokalsamfundet.	Skoleåret 2014-15	Tilbud om foredrag/kurser, samarbejde Folkeuni., Assens Sangkraft		
Synlig ledelse (vægtning: 15%)	3 Initiativer der sikrer fokus og forankring af institutionens mål				
	3.1 Rektor besøger alle 1g klasser og nye lærere	Efterår 14			Ej medtællende
	3.2 Offentliggørelse af ledelsesmødereferater	Start: 1. august 14	Offentliggørelse på Lectio for alle medarbejdere		Ej medtællende
	3.3 Rektor / insp. møder med elevrådet	Start: september 14			
	3.4 Ledelsen følger klasse-teams og studieretningskoordinatorer	Start: oktober 14			
	3.5 Faggruppesamtaler og MUS - skiftende hvert 2. år	2014-15: faggruppesamtaler	Ledelsen konkluderer mhp. justering af efterudd., undervisningsmidler mv.		
<b>Indsatsområde Ekstraramme</b> Udvikling af undervisning og lærerressourcer ifm. implementering af overenskomsten  (vægtning: 20%)					
	4 Med baggrund i overenskomst og evaluerende proces med pædagogisk plan 2014-15 sikres udvikling fagligt-pædagogisk og i henseende til lærerressourcer og kompetenceudvikling				

	4.1 Udvikling af VG's 'studietimer'	I løbet af skoleåret	Evaluering med lærere og elever mhp. udvikling		
	4.2 Udvikling af 'skriveværksted'	I løbet af skoleåret	Evaluering med lærere og elever mhp. udvikling		
	4.3 Overordnet pæd. plan og fællesforståelse for arbejdsopgaver 2015-16	Forår 2015	Dialog ledelse-lærere		
	4.4 Efteruddannelse og pædagogisk udvikling	Pr. 31.07.15	Kompetenceudvikling. Opgørelse efteruddannelse		
	4.5 Skolebaseret pæd. udvikling for alle lærere	I løbet af skoleåret 14-15	Opgørelse		
Indsats mod fravær og frafald ift. eleverne. Fravær lærere følges (vægtning: 20%)	5 Lavt fravær – lavt frafald for elever. Lærerfravær følges				
	5.1 Nettofrafald: lavt frafald forsøges fastholdt. Frafaldet differentieres mhp. frafaldsårsager: udd.stop el. skift til anden skole/udd.	Pr. 31.07.15	Optælling, samt separat registrering af frafaldsårsager		
	5.2 Elever med svagt standpunkt støttes, så deres studentereksamen sikres og bliver bedst mulig	Skoleåret 2014-15	Statusmøder alle årgange, opfølgning v. st.vejl. og af berørte lærere i elevernes dårligste fag		
	5.3 Lavt antal 3g elever, der forlader VG uden eksamen fastholdes 2014. Årsager til orlov/udm. og fremtidsplaner beskrives	Pr. 31.07.15	Optælling og opgørelse over årsager og fremtidsplaner mhp. fastholdelse i udd.system		
	5.4 Udfordring: høj trivsel fastholdes	I skoleåret 2014-15	Benchmarking via national undersøgelse hvis mulig		
	5.5 Fravær for lærere opgøres og følges	Pr. 31.07.15	Opgørelse. Udvikling følges		
Det ny Vestfyns Gymnasium (vægtning: 15%)	6 Sikring af kvalitet i fortsat proces med implementering af nybyggeri				
	6.1 Ledelsen afslutter møblering/indretning	Efterår 14	Sikring af brugertilfredshed vha. møbeludvalg		

	6.2 Ledelsen forbereder 1 års gennemgang	Forår 2015	Rapport over fejl/mangler v.pedel/ledelse/ingeniør			
	6.3 Ledelse og pedel afslutter udenomsarealer	Efterår 2014	Ledelse - pedel samarbejde			
	6.4 Optimal udnyttelse af nybyggeri internt – samt udlån lokaler eksternt	Skoleåret 2014-15	Evaluerende udviklingsmøder med faggrupper og elever. Opgørelse udlån			
	6.5 Kunstudsmykning af det ny VG	Skoleåret 2014-15	Ledelse sikrer kvaliteten sammen med Ny Carlsbergfondet og kunststudvalg			
	6.6 VG udarbejder ny visions- og strategiplan	1. juli 2015	Ledelsen styrer processen. Plan udarbejdes i tæt samarbejde med bestyrelse, medarbejdere og elever			



# Studieretningsudbud Vestfyns Gymnasium 2015-18

(Frit valg A gælder for elever med 2. fremmedsprog som fortsættersprog.

Begyndersprog som 2. fremmedsprog er obligatorisk på A-niveau, så pladsen optages heraf.)

\*Begyndersprog kan også afsluttes efter 2.g som B-niveaufag, hvis du vælger Kemi A eller Fysik A

\*\*Begyndersprog kan også afsluttes efter 2.g som B-niveaufag, så der ikke kræves ekstra timer

\*\*\*Naturvidenskabeligt fag B kan være: Fysik B, Kemi B, Biologi B eller Matematik B

## Nr 1– Kunstnerisk: Musik A, Engelsk A, + enten: Drama C /Billedkunst C/Mediefag C

Musik A	Engelsk A	Evt. Ekstra A./Begyndersprog
	Frit valg B	Naturvidenskabeligt fag B ***
Biologi C	Kemi C	Drama C / Billedk C/ Mediefag C

## Nr 2 - Naturvidenskab: Matematik A, Fysik B + Kemi B

Matematik A	Frit valg A el. Beg. Sprog*	Evt et ekstra A -niveau
	Fysik B	Kemi B
Kemi C	Biologi C	Frit valg C

## Nr 3 – Naturvidenskab: Bioteknologi A, Matematik A + Fysik B

Bioteknologi A	Matematik A	Evt ekstra A/Begyndersprog A**
		Fysik B
Biologi C	Kemi C	Frit valg C

## Nr 4 – Naturvidenskab: Biologi A, Matematik B + Idræt B

Biologi A	Frit valg A el. Beg. sprog	Evt et ekstra A -niveau
	Mat B	Idræt B
Biologi C	Kemi C	Frit valg C

## Nr 5a– Samfundsvidenskab: Samfundsfag. A, Matematik A, + Biologi B

Samfundsfag A	Matematik A	Evt et ekstra A -niveau
		Biologi B
Biologi C	Kemi C	Frit valg C

## Nr 5b– Samfundsvidenskab: Samfundsfag A, Engelsk A + Matematik B

Samfundsfag A	Engelsk A	Evt ekstra A / Begyndersprog
	Valgfag B (i 3g): Bi, Ke, Fy, Re, Id	Matematik B
Biologi C	Kemi C	Frit valg C (i 2g)

## Nr 6– Samfundsvidenskab: Engelsk A, Samfundsfag B, + enten Psykologi C el. Filosofi C

Engelsk A	Frit valg A el. Beg. sprog	Evt et ekstra A -niveau
Naturvidenskabeligt fag B***	Samfundsfag B	Frit valg B
Biologi C	Kemi C	Psykologi C/ Filosofi C

## Nr 7 –Sproglig : Engelsk A, Spansk A (Begynder)

Engelsk A	Spansk A	Evt et ekstra A -niveau
Naturvidenskabeligt fag B***		Frit valg B*
Biologi C		Kemi C

\* Hvis 2.fremmedsprog bliver på A niveau – kan det evt. erstatte frit valg B



## Ferieplan for skoleåret 2015 – 2016

<b>Første undervisningsdag</b>	<b>11.08</b>
<b>Efterårsferie</b>	<b>12.10 – 16.10*</b>
<b>Juleferie</b>	<b>23.12 – 02.01*</b>
<b>Vinterferie</b>	<b>15.02 – 19.02*</b>
<b>Påskeferie</b>	<b>21.03 – 28.03*</b>
<b>Translokation</b>	<b>24.06</b>

\*Alle dage inkl.

OT

## Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

### Bestyrelsen

Det er institutionens mål, at bestyrelsen sammensættes således, at den effektivt er i stand til at varetage sine opgaver af såvel strategisk, ledelsesmæssig som kontrolmæssig art. Institutionen vil søge at udpege kandidater med de for institutionen bedste profiler og kvalifikationer, da dette vurderes bedst for institutionen som helhed. I denne sammenhæng overvejes køn i forbindelse med udpegning af kandidater til bestyrelsen, dog under behørig hensyntagen til institutionens øvrige rekrutteringskriterier, herunder krav til professionelle kvalifikationer, brancheerfaring, uddannelsesmæssige baggrund m.v.

Den kønsmæssige fordeling blandt institutionens bestyrelsesmedlemmer udgjorde i 2013 følgende:  
3 kvinder og 6 mænd.

Institutionen har i overensstemmelse med lov nr. 341 af 22. marts 2013 om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom, opstillet som måltal, at de udpegede bestyrelsesmedlemmer senest i forbindelse med bestyrelsesmødet i maj 2017 udgøres af *mindst* 4 kvinder og 4 mænd.

Måltallet er opfyldt med den nye bestyrelse, der er tiltrådt 1. maj 2014, hvor bestyrelsen består af 4 kvinder og 5 mænd.

### Øvrige ledelsesniveauer

Institutionen har ligeledes udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på institutionens øvrige ledelsesniveauer. I overensstemmelse med politikken tilstræber institutionen at skabe en god og alsidig arbejdsplads, der fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder bl.a. gennem kompetenceudvikling.

Den nuværende fordeling af kønnene i institutionens øvrige ledelsesniveauer er som følger:  
25 % kvinder og 75 % mænd.

Målet er at opnå en andel af kvindelige ledere på minimum 40 % senest i 2017.

Måltallet forholder sig realistisk til den kønsmæssige sammensætning af medarbejdere generelt på institutionen (50 % kvinder og 50 % mænd).

### Generelt

Ovennævnte målsætninger er ikke faste og ufravigelige kvoter, idet det først og fremmest er afgørende, at institutionens bestyrelsesmedlemmer samt ledere har de fornødne kompetencer.

### Afrapportering

Institutionens bestyrelse skal gennemgå måltal og politikker en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og de udarbejdede politikker til institutionens udvikling

Den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen og ledelsen samt de opstillede måltal og politikker indberettes en gang årligt til ministeren for ligestilling og kirke.

## Skolens ligestillingspolitik for øvrige ledelsesniveauer end topledelsen (Bestyrelsen)

På Vestfyns Gymnasium er tanken om ligestilling en naturlig del af skolens organisationskultur. Der er ligeløn og der er lige adgang til alle stillinger – uanset køn.

Alligevel kan der være områder, hvor der kan forekomme underrepræsentation af det ene eller det andet køn.

Det er skolens mål, at der på alle ledelsesniveauer er mindst 40% kvinder og 40% mænd til at varetage den samlede ledelsesfunktion på Vestfyns Gymnasium. Vi véd også at det i mindre ledelsesgrupper ofte bliver enten 50% eller 75%, så derfor kan måltallet være svært at opfylde i nogle tidsperioder. Det er IKKE skolens politik at ansætte efter kønskvoter, men efter kvalitet.

Det er ledelsens politik aktiv at opfordre til - uanset køn - at søge evt opslåede stillinger, hvis man føler, man besidder de efterspurgte kompetencer.

Ved besættelsen af stillingerne er det kompetencernes kvalitet, der er afgørende, men derudover ser ledelsen på den kønsmæssige sammensætning af ledelsesgrupperne.

Ligestillingspolitikken for dette bilag omfatter flg grupper – alle fra lærergruppen:

1. Ledelsen: Rektor, vicerektor og et antal uddannelsesledere (pt inspektorer)
2. Studievejledere og læsevejledere
3. Teamledere.
4. Faggruppeledere

Ad1: August 2014 består ledelsen af 4 mænd og 1 kvinde = 20% til det underrepræsenterede køn, Vi er i et midt i et "generationsskifte" på ledelsesdelen, så hvor det ender %-vis er der ikke et kvalificeret gæt på endnu. (I de senere mange år har der været 1 kvinde og 3 mænd i ledelsen af VG = 25%))

Ad2: Studievejledningen består pt af 2 mænd og 2 kvinder – efter i en lang årrække at have bestået af 2 kvinder og 1 mand. Der er også et personskifte i gang på denne ledelsesdel: Til august 2015 vil studievejledningen fortsat bestå af 2 fra hvert køn, da udskiftningen. Udsigten derefter vil da være en sammensætning med 1 kvinde og 2 mænd, sådan som ansættelserne er faldet ud fra sommeren 2014. (50%)

Læsevejledningen består af 1 mand og 1 kvinde. (50%)

Ad 3:

Teamlederne skifter hvert år og funktionen er afhængig af, hvad man i øvrigt har af funktioner og hvad time-fagfordelingen overhovedet giver af muligheder for at lave af kønsfordeling, så sammensætningen vil svinge meget fra år til år.

I 1.g er sammensætningen pt 3 kvinder og 4 mænd. (42% kvinder)

I 2.g er sammensætningen pt 2 kvinder og 5 mænd. (28% kvinder)

I 3.g er sammensætningen pt 2 kvinder og 4 mænd. (50% mænd)

Ad 4:

Faggruppeledere. Faggruppeleder varetager faggruppens indkøb og har ansvaret for fagets økonomi, hun leder faggruppemøderne og er ledelsens kontaktperson til fagene. Jobbet er honoreret med lokallønsmidler og besættes for 1 år ad gangen. Traditionen på VG har været en stor grad af kontinuitet i personbesættelsen.

For skoleåret 2014-15 er sammensætningen 13 kvinder og 11 mænd

**Konklusion:** Overordnet set er ligestillingsmålet ikke totalt opnået: i ledelsen er kvinder det underrepræsenterede køn, mens der intet underrepræsenteret køn er på studievejleder- og læsevejlederfunktionerne. På teamlederdelen vil det altid svinge.

På faggruppelederniveauet er mændene det underrepræsenterede køn ( 46% mænd)

CI/20. august 2014



Til institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenud-  
dannelse

Lov- og  
Kommunikationsafdelingen

Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K  
Tlf. 3392 5000  
Fax 3392 5567  
E-mail [uvm@uvm.dk](mailto:uvm@uvm.dk)  
[www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)  
CVR nr. 20-45-30-44

## Nye krav til ligestillingstiltag på institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse

11. december 2013  
Sags nr.:  
042.65M.391

### 1. Indledning

Ligestillingsloven er blevet ændret<sup>1</sup> med henblik på at fremme **regerin-  
gens målsætning** om en mere ligelig fordeling af **kvinder og mænd** i  
de øverste ledelsesorganer.

For institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenud-  
dannelse betyder lovændringen, at:

- Institutionerne skal opstille **måltal** for andelen af det underrepræsen-  
terede køn i bestyrelsen.
- Institutioner med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde en **poli-  
tik** for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øverste  
ledelsesniveauer.
- Institutionerne skal gennem Undervisningsministeriet foretage en  
årlig **indberetning** til Ministeriet for Ligestilling og Kirke om:
  - Bestyrelsernes kønssammensætning,
  - Institutionernes måltal,
  - Institutionernes status for opfyldelsen af måltallene
  - Institutionernes politikker for at øge andelen af det underre-  
præsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

### 2. Gennemgang af krav til ligestilling

#### 2.1. Krav til bestyrelsens sammensætning

Ligestillingslovens krav til sammensætning af bestyrelserne for institutio-  
ner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse er  
**ikke** ændret. Kravene er beskrevet nedenfor.

---

<sup>1</sup> Jf. lov nr. 1228 af 19. december 2012 (L 2 fremsat den 3. oktober 2012) om ligestilling  
af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007.

Institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse er selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning, jf. § 1, stk. 4, i lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.<sup>2</sup>

Dette betyder, at disse institutioners bestyrelser ”bør have en *ligelig sammensætning af kvinder og mænd*”, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 1. Ved **ligelig sammensætning** forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med **minimum 40 pct.**, jf. ligestillingsbekendtgørelsens § 1, stk. 2.<sup>3</sup> Det er uden betydning, hvilket køn der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct.

Som noget nyt indføres dog ved lovændringen krav til, at tallene for bestyrelsernes kønsmæssige sammensætning **indberettes** til Ministeriet for Ligestilling og Kirke, se afsnit 2.4.

## 2.2. Opstilling af måltal for bestyrelsen

Det følger endvidere som noget nyt af ligestillingslovens § 11, stk. 3, at der skal opstilles **måltal** for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i **bestyrelserne**.

Forpligtelsen til at opstille måltal omfatter **alle** bestyrelser på institutioner omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, uanset størrelsen.

Det er **bestyrelsen** for den enkelte institution, der skal fastsætte måltallet.

Medarbejder- og elevrepræsentanter er undtaget fra forpligtelsen til at opstille måltal, og de tælles ikke med i opgørelsen over andelen af henholdsvis kvinder og mænd i bestyrelsen, jf. § 2, stk. 2, i ligestillingsbekendtgørelsen.

Forpligtelsen til opstilling af måltal består af to dele, jf. § 2, stk. 3 og 4, i ligestillingsbekendtgørelsen:

1. Fastsættelse af et specifikt måltal, som omfatter den **procentvise andel** og det **konkrete antal** af det underrepræsenterede køn. Måltallet skal være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelse af måltallet.
2. Angivelse af en **tidsperiode** inden for hvilken man forventer at opfylde sit måltal. Denne periode bør som udgangspunkt højst være **4 år**. Når perioden er udløbet, skal der fastsættes et **nyt** måltal med henblik på at nå målet med en ligelig kønssammensætning.

<sup>2</sup> Jf. lovbekendtgørelse nr. 880 af 8. august 2011.

<sup>3</sup> Jf. bekendtgørelse nr. 341 af 22. marts 2013 om måltal i bestyrelser m.v. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.



Både måltal og periode skal være ambitiøs og realistisk for den enkelte institution. Måltallet skal opstilles med *sigte på* målsætningen om 40 pct. af det underrepræsenterede køn.<sup>4</sup>

Er kravene til kønsfordelingen i bestyrelsen **opfyldt**, er der ikke krav om måltal. Institutionerne er dog omfattet af kravet til måltal, hvis kønsfordelingen ændrer sig på ny, jf. § 2, stk. 5, i ligestillingsbekendtgørelsen.

### 2.3. Politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på øvrigt ledelsesniveau

Herudover følger det som noget nyt af ligestillingslovens § 11, stk. 4, at bestyrelsen på institutioner med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde en **politik** for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de **øvrige ledelsesniveauer**.

Ved ”øvrige ledelsesniveauer” forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse (bestyrelsen). Det omfatter således alle former for lederstillinger, f.eks. direktører, afdelingsledere, kontorchefer og teamledere.

Beregning af antal medarbejdere sker efter regler fastsat i henhold til selskabslovens<sup>5</sup> § 143, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 4. Disse regler findes i bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartselskaber, hvoraf fremgår, at der ved en medarbejder forstås enhver person over 15 år, der udfører arbejde som lønmodtager, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 1, nr. 1, og som ikke er medlem af direktionen eller permanent har arbejdssted uden for EU/EØS, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 2.

Beregningen af det gennemsnitlige antal medarbejdere foretages efter bekendtgørelsens § 12. Herefter anses en institution for i de sidste 3 år at have beskæftiget gennemsnitligt mindst 50 medarbejdere, når institutionen i de sidste 12 kvartaler til Arbejdsmarkedets Tillægspension har indbetalt et beløb svarende til mindst 150 gange<sup>6</sup> 45 ½ ugebidrag efter fradrag af ugebidrag for institutionens leder<sup>7</sup> samt for personer, der har permanent arbejdssted uden for EU/EØS.

Det er et krav, at politikken skal indeholde en **beskrivelse** af institutionens ligestillingsmæssige tiltag for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i institutionens ledende stillinger, jf. § 3, stk. 2, i ligestillingsbekendtgørelsen.

Bestyrelsen beslutter, **hvordan** man vil udforme institutionens politik. Politikken kan være en generel politik for hele institutionen, eller den kan være mere detaljeret og f.eks. have fokus på det enkelte ledelsesniveau. Bestyrelsen vælger selv de procedurer eller metoder, der findes bedst egnede til at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning i den enkelte institution, jf. § 3, stk. 3, i ligestillingsbekendtgørelsen.

<sup>4</sup> Jf. bemærkningerne til lov nr. 1228 af 19. december 2012 (L 2 fremsat den 3. oktober 2012).

<sup>5</sup> Jf. lovbekendtgørelse nr. 322 af 11. april 2011 med senere ændringer.

<sup>6</sup> Bekendtgørelsens § 12 vedrører et gennemsnit på 35 medarbejdere, hvorfor bestemmelsen angiver et indbetalt beløb på 105 gange 45 ½ ugebidrag, cfr. ovenfor i teksten.

<sup>7</sup> Bekendtgørelsens § 12 angiver, at der ved beregningen skal foretages fradrag for *direktionsmedlemmer*. På Undervisningsministeriets område følger det imidlertid af institutionslovgivningen, at *institutionens leder* har den daglige ledelse, og der er således ikke et lovkrav om en ordning med en direktion.



Der skal ikke udarbejdes en politik, hvis der allerede er en **ligelig** kønsfordeling af mænd og kvinder i institutionens øvrige ledelsesniveauer. Kravet om udarbejdelse af en politik vil dog skulle opfyldes, hvis kønsfordelingen ændrer sig på ny, jf. § 3, stk. 4, i ligestillingsbekendtgørelsen.

#### 2.4. Hvad og hvordan skal institutionerne indberette?

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 5, forpligtes institutionerne som noget nyt til at **indberette til undervisningsministeren** om de opstillede måltal, herunder hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig skal der ske indberetning af den udarbejdede politik.

Indberetningen skal ske ved brug af et **elektronisk indberetningssystem**, som Ministeriet for Ligestilling og Kirke udarbejder til formålet, jf. ligestillingsbekendtgørelsens § 5, stk. 1. Ministeriet for Ligestilling og Kirke arbejder på den elektroniske løsning, som ventes færdig inden udgangen af 2013. Institutionerne vil blive orienteret, når den elektroniske løsning er tilgængelig.

**Institutionerne** skal ved indberetningen:

- Angive det opstillede måltal,
- Angive forholdet af mænd og kvinder i den aktuelle sammensætning i det øverste ledelsesorgan, dvs. bestyrelsen (eksklusive medarbejder- og elevvalgte medlemmer) og
- Konkludere om det opstillede måltal er nået eller ikke er nået. Er det opstillede måltal ikke nået, skal der tilføjes en begrundelse herfor.
- Institutioner med 50 medarbejdere eller flere skal oplyse om den udarbejdede politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

Selvom en institution **opfylder** kravene til kønsfordelingen i henholdsvis institutionens bestyrelse eller øvrige ledelsesniveauer, skal oplysningen om kønsfordelingen stadig fremgå af indberetningen til undervisningsministeren.

#### 2.5. Hvornår skal institutionerne indberette måltal m.v.?

Institutionernes indberetning skal ske **årligt** og senest fem måneder efter regnskabsårets afslutning, jf. § 4, stk. 2, i ligestillingsbekendtgørelsen.

De første indberetninger skal således ske **senest med udgangen af maj 2014**.

**Undervisningsministeren** er ansvarlig for at påse, at der sker **fremdrift** imod målet om en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen m.v., og at indberetninger finder sted **rettidigt** og **i overensstemmelse med reglerne**, jf. ligestillingsbekendtgørelsens § 5, stk. 2.

#### 2.6. Hvor finder jeg yderligere information?

Du kan læse mere om reglerne om ligestilling på Ministeriet for Ligestilling og Kirkes [hjemmeside](#).

Med venlig hilsen

Nanna Hvass Jacobsen

Fuldmægtig

Direkte tlf. 3392 5519

Nanna.Hvass.Jacobsen@uvm.dk

## Datoer for bestyrelsesmøder 2015

---

<b>Onsdag</b>	<b>21. januar</b>	<b>kl. 15.00</b>	<b>Temamøde: strategiplan</b>
<b>tirsdag</b>	<b>17. marts</b>	<b>kl. 16.00</b>	<b>Årsregnskab (Revisor og MM deltager)</b>
<b>onsdag</b>	<b>19. maj</b>	<b>kl. 16.00</b>	<b>1. kvartalsregnskab</b>
<b>torsdag</b>	<b>17. september</b>	<b>kl. 16.00</b>	<b>7. mdr's regnskab</b>
<b>onsdag</b>	<b>4. november</b>	<b>kl. 16.00</b>	<b>1. udkast til budget 2016</b>
<b>mandag</b>	<b>14. december</b>	<b>kl. 16.00</b>	<b>Budget 2016 samt 3. kvartals regnskab</b>

### Formøder med bestyrelsesformand

Mandag	19. januar	kl. 8.30
Onsdag	11. marts	kl. 8.30
Tirsdag	12. maj	kl. 8.30
Torsdag	10. september	kl. 8.30
Onsdag	28. oktober	kl. 8.30
Mandag	7. december	kl. 8.30