# PÅ VEJ 2015-2018

NIELS BROCKS MÅL OG STRATEGIER FREM MOD 2018



NIELS BROCK

UDDANNELSE SIDEN 1881



# HVORFOR VI ER HER

## MISSIONEN

På Niels Brock forpligter vi os til at udvikle og udbyde relevante uddannelsestilbud, der bidrager til at styrke Danmarks konkurrenceevne. Vores mission er at:

- sikre dansk erhvervsliv de rette kompetencer
- gøre den enkelte elev og kursist så dygtig som muligt.



## VISIONEN

Niels Brock vil være Danmarks mest internationale, innovative og fagligt stærkeste handelsskole. Anerkendt for vores medarbejdere, som professionelt optimerer og faciliterer elevernes læringsproces. Og kendt for en høj faglighed og store ambitioner på vores elever og kursisters vegne.

## MÅL 2017

Niels Brocks mission og vision realiseres gennem vores fem mål:

- Uddannelser i verdensklasse.
- Attraktivt uddannelsesudbud.
- Erhvervslivets foretrukne uddannelsespartner.
- En spændende, udviklende og attraktiv arbejdsplads.
- Effektiv, professionel og bæredygtig institutionsdrift.

# DEN STRATEGISKE RETNING, SKOLEÅRET 2015/2016

Uddannelse er et vigtigt omdrejningspunkt i udviklingen af vores samfund. Derfor fylder uddannelse mere og mere i den offentlige debat, og derfor oplever vi til stadighed reformer af vores uddannelser. Også i dronningens nytårstale i 2014 var uddannelse et centralt tema. Dronning Margrethe sagde blandt andet: "De fleste af os husker nok en lærer, som var særligt god til at få det bedste frem i hver enkelt af os i klassen. De lærere er der altid brug for, og sådanne lærere er der fortsat rigtigt mange af."

Og heldigvis finder vi mange af de dygtige lærere på Niels Brock. Det har vi igen i år set ved Politikens undervisningspris, hvor skolen sidste år løb med to ud af ti priser, og hvor vi i år atter har haft mange indstillede lærere. Tilsvarende har vi dygtige administrative medarbejdere og ledere, som hver dag bidrager til, at vi kan blive ved med at udvikle det kvalitetsstempel, som det er at dimittere fra Niels Brock.

Det er fortsat nødvendigt, at vi er dygtige, og at alle medarbejdere bidrager. For det politiske fokus på bedre og mere uddannelse for de samme penge gør, at vi til stadighed er nødt til at afprøve nye løsninger og metoder - både pædagogisk og administrativt.

Niels Brock har i mange år været trendsætter på mange af de initiativer, der nu vedtages politisk. Lad mig bare nævne adgangskrav, screeningssamtaler og uddannelseseksport. Her åbnede en ny lov for nylig op for nye vækstperspektiver og øget konkurrence på området, hvor Niels Brock var de første og i mange år nærmest de eneste.

Vi er modige, vi prøver nye idéer af, og det skal vi blive ved med, hvis vi skal fastholde vores position og samtidig have forretningen Niels Brock til at hænge sammen. Det er ikke alt nyt, som lykkes og skaber forbedringer, og så skal vi sadle om efter devisen: Det skal give mening i forhold til vores overordnede mission. Det er derfor afgørende, at man som medarbejder på Niels Brock både er åben over for nye løsninger og bidrager med engagement og konkrete idéer.

I sin nytårstale sagde dronningen videre: "Vi skal tale hinanden op i stedet for at tale ned." Det skal også være strategien på vores arbejdsplads. Både i forhold til selve lærergerningen, som rollemodel over for elever og studerende og i forhold til hinanden som kolleger. Ingen ansatte på Niels Brock må være i tvivl om, hvorfor og for hvis skyld vi er her. Vi skal kunne tale om ting, der ikke fungerer og om alt, hvad vi kan gøre bedre. Men vi skal tale med hinanden, ikke om hinanden. Det er den Brock'ske forskel, og det forpligter.

**Et vigtigt, strategisk element i det kommende år vil være, at alle anerkender både det lille og det store initiativ, som bidrager til at skabe gode rammer for undervisningen og en positiv og konstruktiv atmosfære.**

Vigtigt er det også at have klare mål og rammer. Uden dem er det svært at vide, hvad man har at holde sig til som medarbejder. De fire hjørneflag, som udgør rammerne for vores dagligdag, blev introduceret i sidste års strategi, og de gælder stadig:

- **Vi skal hæve kvaliteten**
- **Vi skal bruge hinanden**
- **Elever og lærere skal tilbringe mere tid sammen**
- **Vi skal arbejde smartere og dermed mere effektivt**

Inden for disse rammer har vi mål og strategier, som synliggør, hvad vi forventer af både eleverne, lærerne, administrationen og ledelsen.

Den korte lunte har været en succes hos både medarbejdere, elever og forældre. Vi kan se på optaget, at vi tiltrækker dygtigere elever. Kombineret med klare mål for, hvor eleverne på vores ungdomsuddannelser skal ligge på karakterskalaen, betyder det, at vi igen i år er det gymnasium med flest ansøgere, og at vi blandt handelsgymnasierne har det 3. højeste karaktersnit på afgangsprøverne. Dét er succes, og målet er selvfølgelig at fortsætte den udvikling.



Men eleverne har også sendt et klart signal om, at ikke alt er godt. Elevtrivselsundersøgelsen var ikke noget triumftog, og på flere områder er vurderingerne faldet drastisk. Det skal der rettes op på i dette skoleår, og det kan vi kun, hvis vi via klare mål og handlingsplaner ved hvordan.

Også på medarbejdersiden skruer vi i år op for ambitionerne. Sidste år satte vi fokus på mere målrettet personaleledelse. Og vi er langt fra i mål. Både kravene til, hvad man kan forvente af sin leder, og hvad ledere, elever og kolleger kan forvente af den enkelte medarbejder vil vokse i det kommende år.

Et nyt tiltag er kvartalsvise sms-målinger blandt alle medarbejdere med tre spørgsmål om samarbejde, videndeling og feedback.

Målene for de enkelte uddannelser både for næste år og på lang sigt skal nås gennem de handlingsplaner, som alle medarbejdere har haft mulighed for at bidrage til i foråret. Handlingsplanerne skal sikre, at Niels Brock fortsætter med at uddanne nye generationer af stadigt dygtigere elever, og fortsat udvikler sig som en professionel, fagligt stærk og stolt arbejdsplads.

Anya Eskildsen



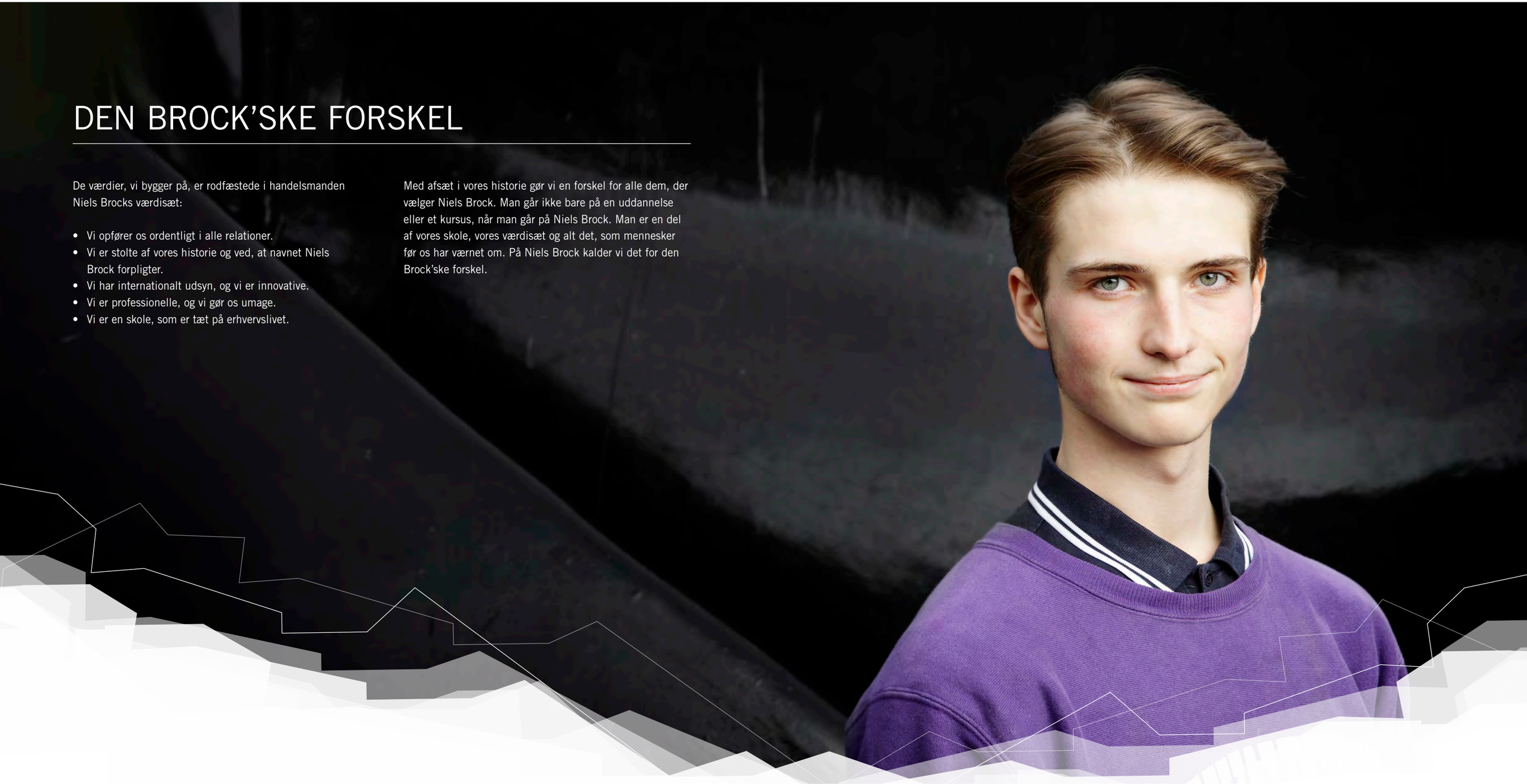
Direktør på Niels Brock

# DEN BROCK'SKE FORSKEL

De værdier, vi bygger på, er rodfæstede i handelsmanden Niels Brocks værdisæt:

- Vi opfører os ordentligt i alle relationer.
- Vi er stolte af vores historie og ved, at navnet Niels Brock forpligter.
- Vi har internationalt udsyn, og vi er innovative.
- Vi er professionelle, og vi gør os umage.
- Vi er en skole, som er tæt på erhvervslivet.

Med afsæt i vores historie gør vi en forskel for alle dem, der vælger Niels Brock. Man går ikke bare på en uddannelse eller et kursus, når man går på Niels Brock. Man er en del af vores skole, vores værdisæt og alt det, som mennesker før os har værnet om. På Niels Brock kalder vi det for den Brock'ske forskel.



# KPI'ER GØR DET NEMMERE AT FØLGE UDVIKLINGEN

Niels Brocks vision realiseres gennem vores fem overordnede mål. Men for at vi kan følge udviklingen løbende og får mulighed for at ændre eller tilpasse aktiviteter, har hvert af de fem mål fået såkaldte KPI'er (Key Performance Indicators).

KPI'erne er de delmål, som skal lede frem til, at Niels Brock når de fem overordnede mål. KPI'erne tilpasses naturligvis de enkelte afdelingers lokale forhold.

Her præsenteres rammen for KPI'erne på hvert af de fem mål:



**1. UDDANNELSE I VERDENSKLASSE**
- Afgangskarakterer.
- Elevtilfredshed.
- Videreuddannelse og praktik.

**2. ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD**
- Årlig vækst.
- Uhjulpet frafald.

**3. ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER**
Måling af kendskab og image blandt virksomheder og institutioner:
- Kendskab til Niels Brock.
- Brug af og samarbejde med Niels Brock.
- Indtryk af Niels Brock som partner/leverandør af uddannelse.

**4. SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS**
Måling blandt medarbejderne:
- Den løbende dialog med ledelsen.
- Eget engagement og involvering.
- Videndeling med kolleger.

**5. EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT**
Niels Brock skal spare 2 % hvert år på lønomkostninger og øvrige omkostninger - herunder energiforbruget.



# 1. UDDANNELSE I VERDENSKLASSE

Uddannelse i verdensklasse er ambitionen om, at Niels Brock udbyder uddannelser af højeste kvalitet. Vores mål er at ligge i den absolutte top på nedenstående områder:

- Afgangskarakterer.
- Elevtilfredshed.
- Videreuddannelse og praktik.

**AFGANGSKARAKTERER**
Hvor det er muligt, indgår afgangskarakterer i KPI'en.



**ELEVTILFREDSHED**
Den årlige elevtrivselsundersøgelse evalueres op mod året før. Hvert kvartal måles desuden på nedenstående spørgsmål via sms:

- Bliver du på Niels Brock udfordret til at yde dit allerbedste fagligt set?
- Hvor gode er dine lærere til at give feedback på din indsats?
- Ved du, hvordan du bliver dygtigere i skolen?

**VIDEREUDDANNELSE OG PRAKTIK**
Vi måler på:

**HHX:** Hvor mange elever er påbegyndt en videregående uddannelse senest tre år efter afsluttet HHX?
**EUD**: Hvor mange elever får en praktikplads?

**SÅDAN NÅR VI MÅLET:**
- Engagerede og dygtige undervisere, der underviser varieret, inddrager it i undervisningen og giver systematisk feedback til eleverne.
- Faglighed og læringsorienteret dagsorden - herunder grundig visitering og kort lunte-politik, der viser konsekvens i forhold til elever, der ikke har lyst til at gå på Niels Brock.
- Servicemindede administrative medarbejdere, der er en uundværlig støtte for elevers og underviseres hverdag.
- Aktivt elevdemokrati og elevmiljø gennem lektiecafe, velfungerende elevråd og MegaBrock-råd.

# 2. ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD

Niels Brocks udbud af uddannelser skal være så attraktivt, at vi hvert år vokser i antallet af elever, at vi tiltrækker så fagligt dygtige elever som muligt og at det frafald, vi ikke selv hjælper på vej, hvert år reduceres.

Vi måler på:

- Årlig vækst.
- Uhjulpet frafald.

**SÅDAN NÅR VI MÅLET:**

- Tidssvarende uddannelser, der er innovative og internationalt orienterede, og som via samarbejde med erhvervslivet sikrer eleverne de rette kompetencer.
- Højere gennemførselsprocent gennem fokus på faglighed og læringsorienteret dagsorden samt grundig visitering, løbende overvågning og kort lunte-politik, der viser konsekvens i forhold til elever, der ikke har lyst til at gå på Niels Brock.
- Effektiv og moderne markedsføring og kommunikation, der skaber øget synlighed blandt elever, forældre, skoler, vejledere og erhvervsliv.



# 3. ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER

Tætte relationer til virksomhederne skal sikre, at vores uddannelser matcher virksomhedernes og samfundets behov. Hvert andet år måler vi på kendskab til Niels Brock og vores image blandt private og offentlige virksomheder i Storkøbenhavn.

Vi måler på:

- Kendskab til Niels Brock.
- Brug af og samarbejde med Niels Brock.
- Indtryk af Niels Brock som partner/leverandør af uddannelse.

**SÅDAN NÅR VI MÅLET:**

- Alle ansatte på Niels Brock er servicemindede og salgsorienterede. Vi tager ansvar for samarbejdsprocessen med virksomheder og institutioner, leverer til tiden og i den rigtige kvalitet.
- Vores undervisere skaber gode relationer og integration mellem undervisning og virksomheder f.eks. gennem virksomhedsbesøg, gæstelærere, MasterClasses mm.
- Løbende udvikling af nye og relevante kurser i regi af Niels Brock Executive og Niels Brock Kursuscenter målrettet virksomhederne og deres medarbejdere.



# 4. SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Medarbejderne er Niels Brocks kerneressource. Vi skal være en attraktiv arbejdsplads for dygtige, udviklingsorienterede og kvalitetsbevidste medarbejdere. På Niels Brock skal man trives med en alsidig hverdag og udfordringer.

Hvert kvartal måler vi via sms på:

- Medarbejdernes samarbejde med ledelsen.
- Eget engagement og involvering.
- Videndeling med kolleger.

**SÅDAN NÅR VI MÅLENE:**

- Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde (fx øget brug af fælles forberedte forløb).
- Brug af tæt-på-ledelse, MUS, afholdelse af 1-1-samtaler og dialog om undervisningen.
- Klare og tydelige hjørneflag som rammer for arbejdet. Klare og tydelige forventninger til arbejdets udførelse mellem ledelse og medarbejdere.
- Mulighed for involvering i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer og nye kompetencer.



# 5. EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT

Niels Brock skal være kendt for effektivitet, professionalisme og bæredygtig institutionsdrift.

Vi måler på:

- Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv.
- Lønomkostninger pr. årselev.
- Omkostninger i øvrigt pr. årselev.
- Energiforbrug: Anerkendte normer og nøgletal.

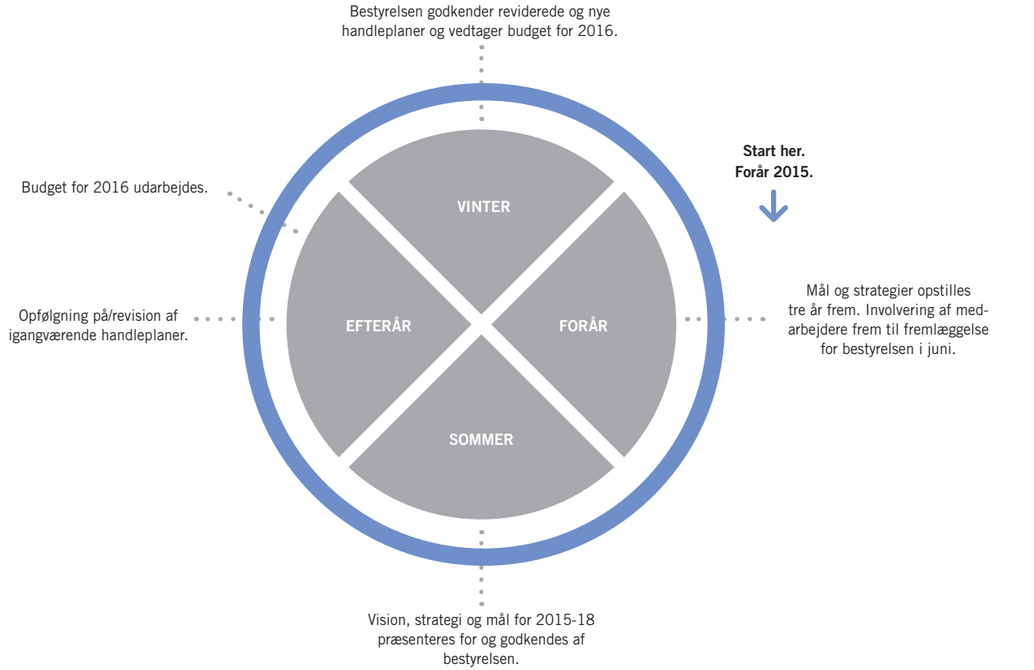
**SÅDAN NÅR VI MÅLENE:**

- Udbredt digitalisering af studieadministrative funktioner og indførsel af selvbetjening.
- Årlige cost-cut-analyser af eksterne konsulenter og øget koordinering af indkøb.
- Udvikling af bygninger og planlægning, så ressourcerne udnyttes effektivt.
- Innovative løsninger for gennemførelse af undervisning og eksamination.
- Besparelser på el, vand og varme gennem automatik og styring.
- Implementering af miljøkrav ved indkøb.






# HANDLEPLANER FOR NIELS BROCKS UDDANNELSER 2015/2016




Arbejdet med På vej begynder i det tidlige forår med en strategisk udmelding fra skolens øverste ledelse. Herefter arbejdes der lokalt med strategier og meget konkrete handleplaner.

Denne forankring i organisationen, og de mange forskellige input fra medarbejderne, fremgår af de følgende sider, hvor områdernes særkender kommer til udtryk.





# EUD

Erhvervsuddannelsesområdet har i 2014 været præget af EUD-reformen og de nye uddannelsestyper, som reformen har medført. Arbejdet med at ændre den 2-årige HG-uddannelse til en 1-årig EUD Business og en 4-årige EUX Business med afstigningsmulighed har fyldt meget. Blandt andet fordi bekendtgørelserne fra Undervisningsministeriet, som regulerer uddannelserne, er kommet sent i forhold til den markedsføring og oplysning om de nye uddannelser, der har været nødvendig.

Det har betydet, at EUD skulle fortælle kommende unge og deres forældre om de nye uddannelser før uddannelserne var færdigbeskrevet. Forventningerne til årets ansøgningstal var sat derefter, ikke mindst fordi den faglige overligger med den nye EUX Business er hævet ganske betragteligt.

Alligevel lykkedes det EUD at tiltrække lige så mange ansøgere som året før. Dette kan være et tegn på, at de nye uddannelser på lang sigt forhåbentligt kan gøre det mere attraktivt at vælge en erhvervsuddannelse frem for en gymnasial uddannelse lige efter folkeskolen.

Som en del af EUD-reformen har ungdomsuddannelserne også fået mulighed for at oprette 10. klasser, der er målrettet unge, som vil forberede sig  til en bestemt ungdomsuddannelse. Københavns Kommune bad Niels Brock om at byde ind på relevante 10. klasses forløb, der matcher skolens merkantile profil. Lidt overraskende var der stor søgning på de nye 10. klassestilbud, så Niels Brock starter i skoleåret 2015/16 fire nye 10. klasser målrettet gymnasiale ungdomsuddannelser.

Økonomisk kom EUD ud af 2014 med et resultat på ca. 31 mio.kr., hvilket var ca. 4 mio. kr. bedre end forventet. Det gode resultat skyldtes bl.a. en stigning i antal årselever på 75 samt 55 flere færdige elever. Det er især HGS, som har påvirket resultatet positivt, hvor en øget markedsføring har været med til at gøre unge studenter opmærksomme på muligheden for at blive faglært med kun 12 uger på skole.

Hovedforløbene viser også en stigning i forhold til budgettet. Her var det især detaillinjen, som afveg positivt med 15 årselever, men også sundhedsservicesekretæruddannelsen, som desværre lukker i 2015, gav en positiv afvigelse.



# KPI'ER FOR EUD

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brocks erhvervsuddannelser er de bedste i landet målt på karakterer, trivsel og overgang til hovedforløbet.* | *Flere kvalificerede ansøgere vælger Niels Brocks erhvervsuddannelser.* | *Tæt samarbejde med virksomheder sikrer, at vores uddannelser matcher erhvervslivets forventninger.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere.* | *Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsproces innovativt og effektivt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Vi vil hæve karaktergennemsnittet på grundforløbsprøven til 7,3 på det samlede HGU, 7,3 på HGS og 7,0 på HGV. På hovedforløbet skal gennemsnittet være 9,5 i fagprøven.<br>• Vi vil være den bedste BCE-skole målt på ministeriets nye, samlede elevtrivselsvurdering. | • Vi vil øge antallet af kvalificerede grundforløbselever med 15 % i forhold til sidste år.<br>• Vi vil øge antallet af kvalificerede HGS-elever med 50 % i forhold til sidste år.<br>• Vi vil være landets største merkantile EUX-skole. | • Vi vil være den bedste BCE-skole på ministeriets mål for virksomhedstilfredshed. | • Vi vil øge MTU-resultaterne med 25 % på parametrene:<br>- Gode udviklingsmuligheder.<br>- Understøttelse af høj faglig kvalitet.<br>- Dialog om udførelse af arbejdet. | • Vi vil udvikle tre tværgående, konceptualiserede undervisningsforløb på hvert af EUD's hovedområder. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Vi vil hæve overgangsfrekvensen til hovedforløbet til 60 % (der er ministeriets mål for 2020) allerede i 2018.<br>• Vi vil hæve karaktergennemsnittet på grundforløbsprøven til 7,2 på det samlede HGU, 7,2 på HGS og 6,9 på HGV. På hovedforløbet skal gennemsnittet være 9,3 i fagprøven.<br>• Vi vil være den bedste BCE-skole målt på ministeriets nye, samlede elevtrivselsvurdering.<br>• Vi vil hæve overgangsfrekvensen til hovedforløbet til 55 %. | • Vi vil øge antallet af kvalificerede grundforløbselever med 10 % fra 2013-2016.<br>• Vi vil øge antallet af kvalificerede HGS-elever med 45 % fra 2013-2016.<br>• Vi vil være landets største merkantile EUX-skole målt på antal tilmeldinger. | • Vi vil være den bedste BCE-skole på ministeriets samlede mål for virksomhedstilfredshed. | • Vi vil øge MTU-resultaterne med 20 % på parametrene:<br>- Gode udviklingsmuligheder.<br>- Understøttelse af høj faglig kvalitet.<br>- Dialog om udførelse af arbejdet. | • Vi vil udvikle et tværgående, konceptualiseret undervisningsforløb på hvert af EUD's hovedområder. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Implementering af EUD-reformen med udgangspunkt i Niels Brocks pædagogiske principper (PIPPI).<br>• Strategisk arbejde med elevkompetencer og elevfeedback. Herunder både brug af screeningssamtaler og støtte til at eleverne kan håndtere nye, øgede skriftlighedskrav.<br>• Strategisk arbejde med lærerkompetencer. Herunder styrket indsats for nye medarbejdere (minikurser) og for at lærerne kan møde reformens krav. | • Styrket samarbejde med folkeskolen i form af ny 10. klasse og projektforløb for 25-30 8. klasser.<br>• Styrket markedsføring i regi af medieafdelingen - herunder en markedsføringskalender for EUD.<br>• Øget brug af elevambassadører på både HG og hovedforløbet. Herunder produktion af elevfortællinger. | • Flere virksomheder ind på Niels Brock i form af konkrete virksomhedscases, gæsteundervisere, dommere ved messer, jobbørs, VFU, virksomhedsnetværk mv.<br>• Styrkelse af forberedelsen af elever på skoleophold.<br>• Minikurser til de oplæringsansvarlige i virksomhederne. | • Afventer LSU's handleplan. | • Udviklingsgrupper på HGV, HGU, HGS og hovedforløbet, der udvikler konceptualiserede, tværgående forløb.<br>• Digitaliseringsarbejdsgruppe, der leverer digital understøttelse af konceptualiseret undervisning, brug af iBøger mv.<br>• Styrkede arbejdsgange og fokuseret samarbejde mellem faggrupper i det nye vejledningscenter. |



# HHX OG GSK

På handelsgymnasierne har skoleåret været præget af arbejdet med at finde sig til rette med nye overenskomster og måder at tilrettelægge arbejdsdagen på. Det har ikke været problemfrit, og det har krævet en løbende justering af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere at finde arbejdsgange, som har været medarbejdere og elever til gavn. Justeringen af samarbejdet er ikke helt i mål, men vi er nået så langt, at vi igen kan begynde at fokusere fuldt ud på at levere den bedst mulige undervisning.

Ét af de områder, der for alvor har været satset på i årets løb, og som vil blive intensiveret i de kommende år, er evaluering og feedback til eleverne. På begge gymnasier har eleverne arbejdet med formativ evaluering, som er et pædagogisk redskab, der skal give den enkelte elev et nøjere kendskab til, hvordan han/hun kan flytte sig fagligt. Desuden har begge gymnasier kvartalsvise sms-evalueringer, hvor eleverne svarer på tre spørgsmål, som der derefter følges op på i klasserne. Sammen med den årlige elevtilfredshedsundersøgelse udgør redskaberne en øget indsats for at få feedback fra eleverne, som i sidste ende skal gøre både underviserne og eleverne dygtigere.

Målt på antal ansøgere er HHX på Niels Brock populært som aldrig før. Vi har til det kommende skoleår fået over 1.100 ansøgere, og kun meget få lever ikke op til de høje faglige krav. Den store søgning er glædelig og viser, at Niels Brock har et godt ry blandt de unge. Den store søgning er dog ikke uden lokalemæssige udfordringer i forhold til, hvor alle de nye elever skal placeres. Det er glædeligt, at skolens bestyrelse netop før sommerferien 2015 har besluttet at etablere et tredje gymnasium med en klar innovationsprofil.

Den 2-årige HHX går i det kommende skoleår ind i sit sidste år som forsøgsuddannelse. Målet er, at den 2-årige HHX bliver så stor en succes, at uddannelsen bliver permanent.

Derfor var det positivt, at eleverne på den 2-årige HHX i 2015 havde et samlet SRP-snit på 6,51. Vores mål var 6,5, og dermed kan vi nu bedre dokumentere, at de studerende på den 2-årige HHX fagligt set er fuldt kvalificerede til at gå til studentereksamen. Rent organisatorisk er den 2-årige HHX begyndt at arbejde tættere sammen med den 3-årige. Vi arrangerer bl.a. fælles events for eleverne, fælles pædagogiske udviklingstiltag for lærerne, og vi samkører uddannelserne, så de kører samme kalender, hvor det er hensigtsmæssigt.

GSK var igen i 2014 en god forretning for Niels Brock. GSK optog 79 flere elever en budgetteret, hvilket var med til at give det gymnasiale område et økonomisk resultat for 2015, der var næsten fem mio.kr. højere end budgetteret.



# KPI'ER FOR HHX JTP

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock er i top 3 blandt alle landets gymnasier på afgangskarakterer og i overgang til videregående uddannelser.* | *Niels Brock vokser årligt i elevantal gennem flere dygtige elever og reduceret uhjulpet frafald.* | *Relationer til videregående uddannelser og erhvervslivet sikrer, at vores uddannelser matcher markedets forventninger.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsproces innovativt og effektivt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,5.<br>• Alle sms-målinger er grønne.<br>• 95 % på videregående uddannelser efter to år. | • Uhjulpet frafald på 5 %.<br>• Det 3-årige gymnasium på JTP er 9-sporet. | • Konkret samarbejde med Handelsgymnasiet Kultorvet om gennemførelse af mindst ti fælles MasterClass-forløb.<br>• Alle studieretninger sørger for, at eleverne kommer i kontakt med mindst tre eksterne parter. | • Grønne evalueringer i seneste sms-måling.<br>• 95 % angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen, at de i meget høj grad eller høj grad er glade for at arbejde på Niels Brock. | • Fem fælles forberedte forløb er udviklet til alle fag.<br>• Mindst 15 % af undervisningen på alle studieretninger på 1. år er virtuel. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,3.<br>• I seneste sms-måling er der ingen røde evalueringer. | • 200 1. prioritetsansøgere med minimum 6 i snit fra folkeskolen.<br>• Uhjulpet frafald reduceres til 8 %. | • Konkret samarbejde med Handelsgymnasiet Kultorvet om gennemførelse af mindst fem fælles MasterClass-forløb.<br>• Alle studieretninger har besøg af/oplæg hos mindst én virksomhed. | • Resultatet af årets sidste sms-måling er:<br>- Den løbende dialog med ledelsen = grøn.<br>- Eget engagement = grøn.<br>- Videndeling med teamet = grøn. | • To fælles forberedte forløb er udviklet til alle fag.<br>• 10 % af undervisningen på 1. år er virtuel.<br>• Alle undervisere har gennemført underviser 3.0. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Engagerede og dygtige lærere, der anvender it.<br>• Fokus på faglighed, synlige uv-mål og feedback.<br>• Præstere løfteevne over elevernes socioøkonomiske faktorer.<br>• Grundig visitering og kort lunte-politik.<br>• Attraktivt elevmiljø. | • Studieretningerne er innovative og udvikles i dialog med repræsentanter fra erhvervslivet.<br>• Tydelige markedsføringstiltag, der skaber øget synlighed blandt elever, forældre og grundskoler. | • Gennem motiverende incitamentsstruktur for undervisere, der skaber gode relationer og integration mellem undervisning og virksomheder/videregående uddannelser. | • Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde.<br>• Underviserne sikres inddragelse inden for klare og tydelige hjørneflag, der danner rammer for arbejdet.<br>• Involvering i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer og nye kompetencer. | • Innovative løsninger for gennemførelse af undervisning og eksamination. |

# KPI'ER FOR HHX KULTORVET

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock er i top 3 blandt alle landets gymnasier på afgangskarakterer og i overgang til videregående uddannelser.* | *Niels Brock vokser årligt i elevantal gennem flere dygtige elever og reduceret uhjulpet frafald.* | *Relationer til videregående uddannelser og erhvervslivet sikrer, at vores uddannelser matcher markedets forventninger.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsproces innovativt og effektivt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Afgangskarakterer (gennemsnit) på 8,0.<br>• Alle sms-målinger er grønne.<br>• 90 % er på videregående uddannelser efter to år (inkl. HD). | • Al undervisning foregår på engelsk.<br>• Uhjulpet frafald reduceres til 5 %.<br>• Et internationalt gymnasium på Linnésgade med 750 elever. | • Samarbejde med Handelsgymnasiet JTP om gennemførelse af mindst ti fælles MasterClass-forløb. | • 80 % angiver i MTU'en, at de er glade for at arbejde på Niels Brock.<br>• Grønne evalueringer i seneste sms-måling. | • På alle studieretninger er 15 % af undervisningen virtuel.<br>• To fælles forberedte forløb er udviklet til alle fag. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,5.<br>• I seneste sms-måling er der ingen røde evalueringer. | • 300 ansøgere med Kultorvet som førsteprioritet og med minimum 6 i gennemsnit fra folkeskolen.<br>• Uhjulpet frafald reduceres til 8 %. | • Samarbejde med Handelsgymnasiet JTP om gennemførelse af mindst fem fælles MasterClass-forløb.<br>• Mentorkoncept på Business Elite revitaliseres med inddragelse af studerende fra videregående uddannelsesinstitutioner.<br>• Koncept for work placement på IBB udvikles i efterårssemesteret, så det opfylder kravene i en EBBD-akkreditering. | • 60 % angiver i MTU'en, at de er glade for at arbejde på Niels Brock.<br>• Resultatet af seneste sms-måling er:<br>- Den løbende dialog med ledelsen = gul.<br>- Eget engagement = grøn.<br>- Videndeling med kolleger = grøn. | • Et fælles forberedt forløb for alle fag er udviklet.<br>• 10 % af undervisningen på alle studieretninger er virtuel.<br>• Alle undervisere har gennemført underviser 3.0. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Underviserne er engagerede og dygtige, og de anvender it til at understøtte og sikre varieret undervisning.<br>• Fokus på faglighed, synlige undervisningsmål og feedback til eleverne.<br>• For at sikre motiverede og interesserede elever gode studievilkår udføres grundig visitering og kort lunte-politik konsekvent over for elever, som ikke har lyst til at gå på Niels Brock.<br>• Aktivt elevdemokrati og elevmiljø via velfungerende lektiecaféer og elevråd. | • Studieretningerne er innovative og internationale, og de udvikles i dialog med repræsentanter fra erhvervslivet.<br>• Tydelig markedsføring, der skaber øget synlighed blandt elever, forældre og skoler. | • Incitamentsstruktur for undervisere, der konkret skaber gode relationer og integration mellem undervisning og virksomheder for eksempel i relation til MasterClasses. | • Øget fokus på dialog og personlig kontakt frem for "mail-ledelse".<br>• Der etableres en pædagogisk medarbejderforsamling.<br>• I forbindelse med fag- og opgavefordeling involveres faggrupper.<br>• Øget involvering, videndeling og kollegialt samarbejde inden for klare og tydelige hjørneflag danner rammer for arbejdet. | • Innovative løsninger for gennemførelse af undervisning og eksamination. |

# KPI'ER FOR 2-ÅRIG HHX

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brocks 2-årige HHX er i top 3 blandt sammenlignelige gymnasiale uddannelsestilbud, når det kommer til afgangskarakterer, elevtilfredshed og overgang til videregående uddannelser.* | *Niels Brocks 2-årige handelsgymnasiale uddannelsestilbud er Danmarks mest attraktive for ambitiøse, unge voksne.* | *Den 2-årige HHX udvikles gennem tætte relationer til erhvervslivet og videregående uddannelsesinstitutioner.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige, udviklingsorienterede og kvalitetsbevidste medarbejdere, der trives med en alsidig og udfordrende hverdag.* | *Niels Brock driver Danmarks mest innovative handelsgymnasier, hvor medarbejderne professionelt optimerer og faciliterer elevernes læringsproces.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Afgangskarakterer (gennemsnit) på 6,5.<br>• Alle sms-målinger er grønne.<br>• 95 % på videregående uddannelser efter to år. | • Optag af mindst fire klasser af gymnasie-egnede unge voksne.<br>• Uhjulpet frafald reduceres til 15 %. | • Konkret samarbejde med den 3-årige HHX om mindst 10 fælles MasterClass-forløb.<br>• Eleverne oplever praksisnær undervisning via kontakt med mindst tre virksomheder årligt. | • Grønne evalueringer i seneste sms-måling.<br>• 95 % angiver i medarbejdertrivsels-undersøgelsen, at de i meget høj grad eller høj grad er glade for at arbejde på Niels Brock. | • Fem fælles forberedte forløb er udviklet til alle fag.<br>• Mindst 10 % af undervisningen på 1. år er virtuel. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Afgangskarakterer (gennemsnit) på 6,0.<br>• I seneste sms-måling er der ingen røde evalueringer. | • Optag af mindst to klasser af gymnasie-egnede unge voksne.<br>• Uhjulpet frafald på 18 %. | • Konkret samarbejde med den 3-årige HHX om gennemførelse af mindst fem fælles MasterClass-forløb.<br>• Alle studieretninger har besøg af/oplæg hos mindst én virksomhed. | • Resultatet af årets sidste sms-måling er:<br>- Den løbende dialog med ledelsen = grøn.<br>- Eget engagement = grøn.<br>- Videndeling med teamet = grøn. | • Mindst to fælles forberedte forløb er udviklet til hvert fag.<br>• 10 % af undervisningen på 1. år er virtuel.<br>• Alle undervisere har gennemført underviser 3.0. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Engagerede og dygtige lærere med voksenpædagogisk fokus og høj grad af it-anvendelse.<br>• Fokus på faglighed, synlige uv-mål og feedback.<br>• Præstere løfteevne over elevernes socioøkonomiske faktorer.<br>• Grundig visitering og kort lunte-politik.<br>• Attraktivt og voksent studiemiljø. | • Innovative uddannelsestilbud målrettet ambitiøse unge voksne.<br>• Tydelige markedsføringstiltag, der skaber øget synlighed blandt målgruppen og målgruppens rådgivere. | • Incitamentsstruktur for undervisere, der konkret skaber gode relationer og integration mellem undervisning og virksomheder. | • Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde.<br>• Underviserne sikres inddragelse inden for klare og tydelige hjørneflag, der danner rammer for arbejdet.<br>• Involvering i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer og nye kompetencer. | • Innovative løsninger for gennemførelse af undervisning og eksamination. |

## KPI'ER FOR GSK OG ENKELTFAG

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock er blandt landets bedste GSK-afdelinger målt på karakterer.* | *GSK på Niels Brock vokser årligt i elevantal og markedsandel.* | | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Både undervisere og administrative medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsproces innovativt og effektivt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Karaktersnit: 6,75.<br>• ETU: Lærertilfredshed 4,5 (ud af 5). | • Tilmeldte på startdato: 75 % består.<br>• GSK-markedsandel: 15 %. | | • MTU: Jeg er glad for mit arbejde. Min 95 % siger "i høj grad". | • Klassestørrelse/ratio: 18,5 bestående elever. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Karaktersnit: 6,5.<br>• ETU: Lærertilfredshed. 4,5 (ud af 5). | • Tilmeldte på startdato: 70 % består.<br>• GSK-markedsandel: 12 %. | | • MTU: Jeg er glad for mit arbejde. Min 95 % siger "i høj grad". | • Klassestørrelse/ratio: 17,5 bestående elever. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Fokuseret individuel og formativ feedback.<br>• Etablering af effektivt studiemiljø. | • Fokuseret individuel og formativ feedback.<br>• Etablering af effektivt studiemiljø. | | • Bedre information. | • Flexhold med en blanding af tilstedeværelse og online-undervisning. |



# INTERNATIONAL

Niels Brocks internationale område er i voldsom vækst. På uddannelserne vi gennemfører i samarbejde med De Montfort University har der været fremgang ved hver eneste studiestart siden 2011. Alt tyder på, at denne tendens fortsætter i 2015/16.

Vores optag af 150 DMU-studerende til start i januar 2015 var det største januar-optag nogensinde. Og det ser ud til, at vores optag til studiestart i september 2015 også vil overgå det rekordstore september 2014-optag. Det er dejligt bekræftende, at flere og flere studerende fra hele verden finder vores DMU-uddannelser så attraktive, at de vælger at rejse den halve vej rundt om jorden for at læse på Niels Brock. Det er vi stolte af.

Vores aktiviteter i Vietnam, Kina, Kazakhstan og Myanmar, hvor vi primært sælger vores 4-årige bachelor i Business Administration, er også velfungerende. I Vietnam holdt vi i år to vellykkede jobdating-arrangementer for kommende dimittender sammen med den danske ambassade. Faktisk fik en del af dem tilbudt job på stedet af de deltagende virksomheder, og det er fantastisk at opleve, hvordan elever med et Niels Brock-mærkat på ryggen også i udlandet kan gå lige ud fra deres uddannelser og blive tilbudt arbejde.

Til september starter vi den 4-årige bachelor op i Danmark målrettet studerende uden for EU, som ikke har ret til gratis videregående uddannelse. Vi har været spændte på, om konceptet kunne bære i Danmark også, men søgningen og tilmeldingen til studiet har været overvældende og langt over vores forventninger.

Fælles for det internationale område er, hvad enten det er engelske uddannelser udbudt i Danmark eller en amerikansk bachelor udbudt i Asien (og nu også i Danmark), at det internationale område er en afgørende faktor i det store Niels Brock-regnskab.

Økonomisk kom det internationale område ud med et resultat på ca. 8 mio. kr. mod et budget på ca. 4 mio.kr. Stigningen skyldes især DeMontfort-uddannelserne, men også aktiviteterne i Kina og Vietnam var i 2014 lidt større end oprindeligt budgetteret.

Overskuddet på det internationale område er med til at styrke Niels Brocks økonomi og gøre skolen mindre sårbar over for de reduktioner i statens tilskud til uddannelse, som vi fortsat vil opleve i de kommende år.



## KPI'S FOR DMU PROGRAMMES, ISTEC PROGRAMME AND SUMMER SCHOOL

| | WORLD CLASS EDUCATION | PROVIDING ATTRACTIVE EDUCATION | INDUSTRIES' 1ST CHOICE OF EDUCATIONAL PARTNER | STIMULATING WORK ENVIRONMENT | EFFICIENT, PROFESSIONAL AND SUSTAINABLE OPERATIONS |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Annual increase in student satisfaction and achievement.* | *Annual increase in student numbers, turnover and class diversity.* | *Annual increase in numbers of guest lectures, company visits and employability ratings.* | *Annual increase in job satisfaction ratings as well as job involvement for engaged and highly qualified staff of different nationalities.* | *Transferring administrative procedures to IT-based alternatives.* |
| **STRATEGIC KPI 2018** | • 90 % of students will graduate.<br>• 10 % of graduates will achieve a programme average of 70 % or higher.<br>• 70 % of graduates would recommend the Niels Brock programme to friends and family members. | • Turnover: 35 million DKK.<br>• No single nationality will represent more than 50 % of a class.<br>• At least two new programmes have been introduced at Niels Brock in cooperation with DMU. | • All programmes feature one guest lecturer per module and two company visits per programme.<br>• 70 % of all graduates will agree that the learning aspects from the programme will enhance career prospects. | • 80 % of staff will agree that the department is an exciting place to work.<br>• All members of staff are involved in personal, module or programme development. | • All application submissions and responses (offers/rejections) are handled electronically.<br>• Annual administrative and managerial resources:<br>- 15 hours in total per accepted applicant on DMU programmes.<br>- 25 hours in total per started student on DMU programmes. |
| **YEAR-KPI 2015-2016** | • 80 % of students will graduate.<br>• 5 % of graduates will achieve a programme average of 70 % or higher.<br>• 60 % of graduates would recommend the Niels Brock programme to friends and family members. | • Turnover:<br>- 2015: 25 million DKK.<br>- 2016: 28 million DKK.<br>- 2017: 33 million DKK.<br>• A minimum of 60 % of the applicants admitted to the programme will be attending Induction.<br>• No single nationality will represent more than 70 % of a class. | • 60 % of all graduates agree that learning aspects from the programme will enhance career prospects.<br>• All programmes feature one guest lecturer per module or one company visit per programme. | • 70 % of staff will agree that the department is an exciting place to work.<br>• At least 50 % of the members of staff are involved in personal, module or programme development. | • Annual administrative and managerial resources:<br>- 20 hours in total per accepted applicant on DMU programmes.<br>- 30 hours in total per started student on DMU programmes. |
| **HOW TO REACH THE KPIS:** | • Dedicated and engaged tutors with a strong focus on facilitating the learning process.<br>• Empowering students to take charge of their own learning process.<br>• Strong support of all aspects of the learning environment. | • Innovative involvement with DMU and ISTEC in order to find new opportunities.<br>• Recruitment through agents, alumni, staff and institutional partnerships. | • Strong focus on employability.<br>• Strong focus on contextualization through connections with industries. | • Closer contact between administrative and teaching staff.<br>• More interactive and engaging staff meetings.<br>• More colleague involvement.<br>• Continuous and timely updating on programme structure and module content. | • Introduction of innovative and intelligent IT-based solutions wherever possible.<br>• Elimination of redundant routine tasks. |

# KPI'ER FOR CIBU · NIELS BROCK INTERNATIONAL BUSINESS UNIVERSITY

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brocks CIBU-uddannelser er i den absolutte top, når det kommer til afgangskarakterer, elevtilfredshed og overgang til job og videreuddannelse.* | *Niels Brocks CIBU-uddannelser er så attraktive, at vi årligt vokser i elevantal fra flere forskellige lande og har et minimalt frafald.* | *Tætte relationer til erhvervslivet sikrer, at vores uddannelser matcher virksomheders og samfundets behov.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og kvalitetsbevidste medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Hos Niels Brock CIBU optimerer og faciliterer medarbejderne professionelt elevernes læringsproces.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Karaktergennemsnit: Min. 87 (B+) ved hvert semester.<br>• 90 % er enige eller helt enige i, at "lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats."<br>• Placement-rate på 60 % to år efter endt uddannelse. | • Min. 95 % af eleverne på BSc Copenhagen fortsætter fra år til år.<br>• 400 årselever i København.<br>• 2.000 elever i udlandet.<br>• Fem nye partneraftaler i Asien i forhold til 2015.<br>• BSc Online kører med betalende studerende. | • Employer satisfaction: 3,3.<br>• Der er etableret Advisory Board hos alle partnere, og der afholdes møder minimum to gange om året. | • 100 % svarer, at de kender afdelingens mål og strategier.<br>• Alle medarbejdere har en kompetenceplan i Innomate.<br>• 75 % svarer "i høj grad" til, at de har gode muligheder for kompetenceudvikling.<br>• Min. 15 % af underviserne på International har en Ph.d. | • Der er etableret fuld online-tilmelding og automatisk oprettelse af elever i det studieadministrative system. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Karaktergennemsnit: Min. 85 (B+) ved hvert semester.<br>• 80 % er enige eller helt enige i, at "lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats "<br>• Placement-rate på 60 % to år efter endt uddannelse.<br>• ACICS og EVA- godkendelsen kommer i hus uden anmærkninger. | • 90 % af eleverne på BSc Copenhagen fortsætter fra år til år.<br>• 250 årselever i København<br>• 1.500 elever i udlandet.<br>• To nye partneraftaler i forhold til 2015. | • Employer satifaction: 3,0.<br>• Der er etableret Advisory Boards på vores store lokationer FTU og Wenzhou. | • 100 % svarer, at de kender afdelingens mål og strategier.<br>• 60 % svarer "I høj grad" til, at de har gode muligheder for kompetenceudvikling.<br>• Min. 5 % af underviserne har en Ph.d. | • Der er indskrevet arbejdsprocedure for arbejdsgange på CIBU, både når det drejer sig om København og udlandet. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Underviserne er engagerede og dygtige.<br>• Der er fokus på faglighed, synlige undervisningsmål og feedback til eleverne.<br>• Grundig visitering og kort lunte-politik, der viser konsekvens i forhold til eleverne. | • Niels Brock CIBU udbyder tidssvarende og innovative uddannelser i et tæt samarbejde med erhvervslivet. | • Alle ansatte i Niels Brock CIBU er kundeorienterede og tager ansvar for samarbejdsprocessen med virksomheder. | • Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde.<br>• Klare og tydelige hjørneflag som rammer for arbejdet.<br>• Involvering i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer og nye kompetencer. | • Innovative løsninger for gennemførelse af undervisning og eksamination. |




# BROCK ONLINE ACADEMY

Online-undervisning er det nye uddannelsesparadigme, bl.a. fordi det tiltaler en stor skare af uddannelsessøgende, som enten har arbejde, deltidsarbejde eller af familiemæssige årsager ikke har mulighed for at være til stede fysisk på en uddannelse.

Det mærker Brock Online Academy i stigende grad. 2015 begyndte således med en rekord i januar-optaget på HGS med over 110 elever. Rekorden blev slået allerede i marts, hvor vi optog 147 elever. Den store tilslutning til HGS har betydet, at Brock Online Academy har måttet forstærke HGS-teamet med flere medarbejdere.

Selv om det er de unge HGS'ere, som står for rekorderne, er det især ældre elever på HGV, som vælger den virtuelle undervisningsform og som står for langt den største andel af væksten på området.

Online-undervisning adskiller sig fra den almindelige klasseundervisning, idet eleverne sjældent er til stede, og derfor trækker de ikke på bygningsmassen. Denne undervisningsform har generelt højere frafald end tilstedeværelsesundervisning, og det er også tilfældet på Brock Online Academy's uddannelser. HGS tilstedeværelse havde sidst år en færdiggørelsesprocent på 81 mod HGS Online på 77%.

Brock Online Academy realiserede i 2014 et resultat på ca. 8 mio.kr. mod et forventet resultat på ca. 6 mio.kr.



# KPI'ER FOR BROCK ONLINE ACADEMY

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brocks online-uddannelser er de bedste i Danmark, når det kommer til afgangskarakterer, elevtilfredshed og overgang til praktik og videreuddannelse.* | *Niels Brocks online-uddannelser er så attraktive, at vi hvert år vokser i antallet af elever, og vi tiltrækker så fagligt dygtige elever, at frafald reduceres.* | *Tætte relationer til erhvervslivet sikrer, at vores online-uddannelser matcher virksomheders og samfundets behov.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere.* | *Niels Brock driver Danmarks mest innovative online academy, hvor medarbejderne professionelt optimerer og faciliterer elevernes læringsproces.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Karaktergennemsnit: HGS: 9,5 · GSK: 8 · GF: 7,5 · EUV: 7,5 · EUX: 8.<br>• Svarprocenten på ETU er hævet til 60 %. 90 % svarer "enig" eller "helt enig" på spørgsmålene:<br>- Lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats.<br>- Jeg oplever, at der er sammenhæng mellem undervisningen i de forskellige fag.<br>• Placement rate to år efter endt uddannelse: 75 %. | • Gennemførselsprocenter: HGS: 80 % · GSK: 65 % · GF: 65 % · EUV: 65 % · EUX: 70 %.<br>• 600 årselever. | • 5 % af omsætningen kommer fra IV-aktiviteter.<br>• Employer satifaction: 3,5. | • 100 % svarer, at de kender afdelingens mål og strategier.<br>• 85 % svarer, at de "i høj grad" har de fornødne oplysninger til at klare arbejdet godt.<br>• Alle medarbejdere har en kompetenceplan, som både indeholder intern og ekstern kompetenceudvikling.<br>• 75 % svarer, at de "i høj grad" har gode muligheder for kompetenceudvikling. | • Alle faggrupper på Niels Brock er introduceret for fælles forberedte forløb. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Karaktergennemsnit: HGS: 9 · GSK: 7 · GF: 6,5 · EUV: 6,5<br>• Elevtrivsel: Svarprocenten på ETU er hævet til 40 %. 85 % svarer "enig" eller "helt enig" på spørgsmålene:<br>- Lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats.<br>- Jeg oplever, at der er sammenhæng mellem undervisningen i de forskellige fag.<br>• Placement rate to år efter endt uddannelser: 60 %. | • Gennemførselsprocenter: HGS: 75 % · GSK: 55 % · GF: 55 % · EUV: 55 %<br>• 400 årselever | • 2 % af omsætningen kommer fra IV-aktiviteter.<br>• Employer satifaction: 3,3. | • 100 % svarer, at de kender afdelingens mål og strategier.<br>• 60 % svarer, at de "i høj grad" har de fornødne oplysninger til at klare arbejdet godt.<br>• 60 % svarer, at de "i høj grad" har gode muligheder for kompetenceudvikling. | • Brock Online Academy har hjulpet til med at 10 % af undervisningen på fem studieretninger på hvert af handelsgymnasierne er virtuel.<br>• Alle faggrupper på HHX er introduceret for fælles forberedte forløb. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Underviserne er engagerede og dygtige.<br>• Fokus på faglighed, synlige undervisningsmål og feedback til eleverne.<br>• Grundig visitering og kort luntepolitik, der viser konsekvens i forhold til elever, der ikke har lyst til at gå på Niels Brock. | • Brock Online Academy udbyder tidssvarende og innovative uddannelser i et tæt samarbejde med erhvervslivet.<br>• Tydelig markedsføring, der skaber øget synlighed om Brock Online Academy. | • Alle ansatte i Brock Online Academy er kundeorienterede og tager ansvar for samarbejdsprocessen med virksomheder. | • Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde.<br>• Klare og tydelige hjørneflag som rammer for arbejdet.<br>• Involvering i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer og nye kompetencer. | • Innovative løsninger for gennemførelse af undervisning og eksamination. |



# KURSUSCENTERET

Niels Brocks kursuscenter har de seneste år været igennem en turbulent tid, hvilket ses i en markant tilbagegang på resultatet for 2014. Kursusområdet kom ud med et resultat på ca. 6,4 mio.kr., hvilket var under halvt så meget som det budgetterede på 13,7 mio.kr.

Generelt er aktiviteten på alle AMU-kurser faldet de sidste par år, men mest drastisk inden for handels- og kontorområdet (HAKL), hvor antallet på kurser for ledige er næsten halveret. For hele AMU-området var faldet i antal deltagere i 2014 på 9 pct., mens det på HAKL's område var godt 24 pct.

Der er mange forklaringer på faldet, der har stået på siden 2011. Blandt andet den økonomiske krise, opstramninger i brugerbetalingen på AMU-efteruddannelse samt en række sager om misbrug af AMU. De seneste år er der sket en række tiltag for hele AMU-området for at rette op på udviklingen, men kursusudbyderne, inklusive Niels Brock, venter stadig på at se effekten af dem.

Det er dog værd at notere sig, at Niels Brock har haft mindre tilbagegang end de fleste andre AMU-udbydere inden for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL). Således har kursuscenteret stadig den største markedsandel på HAKL-området. Kombineret med de første spæde tegn på, at AMU-efteruddannelse igen bliver prioriteret i 2015, er der grund til at tro, at skuden er ved at vende for kursuscenteret.



# KPI'ER FOR KURSUSCENTERET

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock Kursuscenter skal være blandt de tre bedste og mest professionelle udbydere i regionen.* | *Vores udbud skal være mere fokuseret i forhold til Niels Brocks DNA.* | *Flere private virksomheder skal kende og vælge Niels Brock.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for ambitiøse medarbejdere og professionelle samarbejdspartnere, der trives med udfordringer.* | *Niels Brock fremstår professionel i kundens møde med Kursuscenteret.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Kursisternes tilfredshed med det kursus, de har gennemført, vurderes i gennemsnit til 4,4 ud af 5 for alle hold.<br>• På de åbne hold skal tilfredsheden være 4,5.<br>• På virksomhedsholdene skal tilfredsheden være 4,1. | • Niels Brock er Region Hovedstadens største aktør på AMU-området målt på omsætning.<br>• Niels Brocks samlede kursusafdeling bidrager med 20 millioner kroner til Niels Brocks bundlinje. | • 90 % af målgruppen (offentlige og private virksomheder i Region Hovedstaden) ved, at Niels Brock udbyder efteruddannelse inden for det merkantile område og ledelse.<br>• 400 virksomheder er tilmeldt virksomhedsnetværk på Niels Brock. | • 75 % af medarbejderne svarer, at de er stolte af Niels Brock.<br>• 75 % svarer, at de har en god dialog med nærmeste leder om udførelsen af arbejdsopgaver.<br>• 90 % svarer, at de har gode udviklingsmuligheder. | • Der foreligger materialesamlinger og undervisningsplaner for alle kursusforløb.<br>• Niels Brock er den skole i Danmark, der er størst på udbud af forløb med blended learning. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Kursisternes tilfredshed med det kursus, de har gennemført, vurderes i gennemsnit til 4,3 ud af 5 for alle hold.<br>• På de åbne hold skal tilfredsheden være 4,4.<br>• På virksomhedsholdene skal tilfredsheden være 4,0. | • Niels Brocks samlede kursusafdeling bidrager med 9,6 millioner kroner til Niels Brocks bundlinje, hvilket svarer til en vækst på 40 % fra 2014. | • 75 % af målgruppen (offentlige og private virksomheder i Region Hovedstaden) ved, at Niels Brock udbyder efteruddannelse inden for det merkantile område og ledelse.<br>• 200 virksomheder er tilmeldt virksomhedsnetværk på Niels Brock. | • 70 % af medarbejderne svarer, at de er stolte af Niels Brock.<br>• 70 % svarer, at de har en god dialog med nærmeste leder om udførelsen af arbejdsopgaver.<br>• 85 % svarer, at de har gode udviklingsmuligheder. | • Der foreligger materialesamlinger og undervisningsplaner for alle kursusforløb.<br>• Niels Brock er den skole i Danmark, der er størst på udbud af forløb med blended learning.<br>• Etablering og brug af CRM-system. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Udarbejdelse af kvalitetskoncept 2015 for kursusområdet og løbende opfølgning på arbejdet.<br>• Deltagelse i projekt med kollegial sparring mellem underviserne.<br>• Introduktionsforløb for nye undervisere, herunder både indføring i kvalitetskoncept og lovkrav. | • Oprettelse af samlet salgsafdeling for Kursuscenteret og Executive.<br>• Etablering af virksomhedsnetværk.<br>• Effektiv markedsføring, der skaber øget synlighed om Niels Brocks Kursuscenter. | • Oprettelse af samlet salgsafdeling for Kursuscenteret og Executive.<br>• Etablering af virksomhedsnetværk.<br>• Effektiv markedsføring, der skaber øget synlighed om Niels Brocks Kursuscenter. | • Synlig ledelse i form af en huschef på kursusområdet.<br>• Øget videndeling på faste tirsdagsmøder i den samlede kursusafdeling.<br>• Kollegial supervision og introduktion for nye undervisere. | • Gennemgang af materialesamlinger og undervisningsplaner samt relatering af disse til Niels Brocks kvalitetskoncept.<br>• Deltagelse i HAKL's projekt 'Digital AMU' og samarbejde med Brock Online Academy om udvikling i forbindelse hermed. |



# EXECUTIVE

Executive har haft et svært 2014. En række problemer omkring karaktergivningen og samarbejdet med Middlesex University har gjort, at afdelingen har brugt mange ressourcer på problemløsning.

Samtidig har søgningen til studiet været mindre end forventet, og lokalerne i Fiolstræde har vist sig ikke at være optimale til samlæsning, hvilket ellers kunne have holdt udgifterne nede.

Executive kom derfor ud af 2014 med et negativt resultat på 1,1 mio.kr. mod et forventet underskud på 200.000 kr.

På den gode side  lykkedes det at få et hold på bestyrelsesuddannelsen op at stå i foråret 2015. Og for MBA studiet er der taget fat på at lære de studerende og deres behov bedre at kende med en spørgeundersøgelse, som skal bruges til at udvikle vores MBA på sigt.

Samtidig er en massiv markedsføringskampagne sat i gang, hvilket gerne skulle øge kendskabet til Niels Brocks MBA og føre til flere tilmeldinger til de månedlige informationsmøder.

Endelig er der blevet ansat en ny uddannelsesleder på Executive i stedet for Lisbeth Sivertsen, der har ønsket at stoppe som uddannelsesleder. Ny leder er Frederik Bjørn Nellemann, der kommer fra en stilling som koordinator og underviser på KEA's internationale overbygning Design & Business med speciale i Sustainable Purchasing.



# KPI'ER FOR EXECUTIVE

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock Executive kvalitet og faglighed skal ses i de studerendes tilfredshed og høje afgangskarakterer.* | *Niels Brock Executive skal være blandt de tre største MBA-udbydere i Danmark.* | *Niels Brock Executive skal i samarbejde med virksomheder og brancheorganisationer udvikle relevante MasterClasses.* | *Niels Brock Executive skal lede og motivere til nytænkning og alsidighed.* | *Niels Brock Executive skal have fuld kapacitetsudnyttelse og en fremadrettet dynamisk vækst.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • De studerendes tilfredshed måles til 4,5 ud af 5.<br>• 75 % af afgangskarakterne er mindst upper second class – merit 5-8.<br>• Fremmøde til alle lektioner er på 85 %. | • Samlet MBA-optag på min. 60 studerende i København.<br>• Etablering af MBA-uddannelse uden for København med min. 25 studerende.<br>• Tre årlige bestyrelsesforløb med min. 15 fagdeltagere.<br>• Tredje lederprogram er break even med min. 30 fagdeltagere.<br>• To korte executive-programmer som led i fødekæden til MBA med min. 30 fagdeltagere pr. program. | • Virksomhedsaftaler giver min. 10 MBA-studerende årligt.<br>• Brancherettet bestyrelsesforløb laves i samarbejde med få større spillere i markedet, der leverer min. halvdelen af fagdeltagerne.<br>• To executive-programmer etableres i samarbejde med brancheorganisationer. | • 100 % er tilfredse med at arbejde på Niels Brock. | • Implementering af CIBU's MBA og udvikling af samarbejdet.<br>• Udvikling af ny uddannelse gennem CIBU.<br>• Optimere lønomkostningerne og driften og øge aktivitetsomfanget så Niels Brock Executive giver overskud. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Studerendes tilfredshed måles til 3 ud af 5.<br>• 60 % af afgangskarakterer er mindst upper second class – merit 5-8.<br>• Fremmøde på min. 75 %<br>• Udvikling og igangsætning af alumni-model i samarbejde med MDX og de studerende. Minimum 60 % tilmeldte. | • Samlet optag med min. 30 studerende i september 2015 og 60 studerende i september 2016<br>• Min. to bestyrelsesforløb årligt.<br>• Udvikling og gennemførelse af et tredje lederprogram med min. 25 fagdeltagere. | • Etablering af min. to virksomheds-aftaler. Min. fire MBA-studerende pr. virksomhed. | • 100 % af medarbejderne svarer ja til, at der er løbende dialog mellem min nærmeste leder og jeg. | • Beslutningsoplæg til bestyrelsen vedr. fordele og ulemper ved skift fra MDX til CIBU.<br>• Niels Brock Executive skal optimere lønomkostningerne.<br>• Niels Brock Executive giver positivt nul resultat. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Klar forventningsafstemning mellem studerende og undervisere ift. uddannelsen.<br>• Optimering af processer mellem undervisere og studerende. Studiehåndbog opdateres, implementeres og godkendes af Link Tutor og undervisere.<br>• Præcisering af den didaktiske og pædagogiske forberedelse for at optimere læring og forståelse af teori samt videndeling.<br>• Inddragelse af studerende til udvikling af alumni. | • Før opstart i september vil 90 virksomheder være kontaktet og ca. 45 møder afholdt.<br>• Advisory Boards' netværk vil blive inddraget til udsendelse af flyers.<br>• Tre "Sample Classes" som teasers for MBA.<br>• Fire infomøder afholdes inden studiestart i september. | • Intensiveret indsats i forhold til:<br>- Advisory Board.<br>- Potentielle samarbejdspartnere.<br>- Executive-ambassadører. | • Gennem udpræget medindflydelse og tillidsbaseret ledelse. | • Udarbejde et beslutningsoplæg indeholdende en komparativ analyse til valg af fremtidig samarbejdspartner.<br>• Optimere driften og øge aktivitets-omfang på Niels Brock Executive. |




# FÆLLESADMINISTRATIONEN

Fællesadministrationen dækker over Niels Brocks support-funktioner, som har til opgave at støtte op om kerneaktiviteten, der er undervisning.

Fællesadministrationen dækker over studieadministrationen, økonomiafdelingen, it-afdelingen, medieafdelingen, direktionskonsulenterne, skolebetjentene m.m.

Mange medarbejdere i fællesadministrationen har i det forgangne år oplevet store organisatoriske ændringer med ændrede arbejdsgange, forflyttelser og færre kolleger. På kontorerne i afdelingerne har man i høj grad selv medvirket til at gøre disse ændringer relativt gnidningsløse, og de administrative medarbejdere yder til stadighed support til vores uddannelser på et højt niveau.

Af særligt markante forhold kan nævnes, at økonomiafdelingen i 2014 indførte et ny budgetstyringssystem, som har skabt et en bedre afrapportering og et større overblik over vores ressourceforbrug.

Det skal også nævnes, at it-systemerne i årets løb var under hårdt pres på flere afdelinger, hvor bl.a. det trådløse net ikke virkede, som det skulle, hvilket har store konsekvenser på Niels Brock. Desuden var der opstartsproblemer med UMS, som er et nyt system til digital kommunikation med eleverne om fravær, skema og karakterer.

Som et led i besparelser på 2015-budgettet blev det besluttet at lukke kantinen på Kultorvet. Den overlevede kun med et tilskud på ca. 400.000 kr., hvilket ledelsen besluttede var bedre givet ud andetsteds. Beslutningen gav kun anledning til få kommentarer, og elever og medarbejdere frekventerer i stedet det store udbud af take away-muligheder på Kultorvet og Købmagergade.

På JTP blev det besluttet og igangsat, at alle lyskilder på JTP udskiftes til LED-lys. Investeringen tjenes hjem allerede i 2015. I fremtiden vil der i følge analyserne være en årlig besparelse på ca. 0,5 mio. kr. Hvis det resultat nås, vil vi ligeledes udskifte lyskilderne på TKH og Linnésgade.

Økonomisk påvirkede Fællesadministrationen det samlede resultatet med et forbrugt resultat på 74 mio.kr., hvilket var ca. 7 mio.kr. mere end budgetteret. Størstedelen af merforbruget skyldes en hensættelse på 5,2 mio. kr. til reetablering af lokalerne på Kultorvet og i Fiolstræde, til når de fraflyttes.



# KPI'ER FOR FÆLLESOMRÅDER - ADMINISTRATION

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock fremstår som en moderne og international skole, hvor ordentlighed og rettighed præger hverdagen.* | *På Niels Brock kan elever og kursister altid få svar på deres spørgsmål.* | *Niels Brock opleves af samarbejdspartnere som troværdig og seriøs.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brock løser opgaverne smart således, at ressourcerne udnyttes bedst muligt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • 95 % af eleverne siger ja til, at de fik den information, de havde brug for før skolestart.<br>• 95 % af medarbejderne siger, at elevcenteret/administrationen er serviceminded og støtter dem i hverdagen.<br>• Alle medarbejdere kan skriftelig engelsk svarende til c-niveau. | • Rettidig info til 100 % af alle kommende elever. | • Der må maks. være 3 % ubesvarede opkald fra eksterne. | • Kun grønne evalueringer i seneste sms-måling blandt medarbejderne.<br>• 90 % svarer "Jeg er glad for mit arbejde" i MTU 2016.<br>• Medieafdelingen og it udvikler ny intranet-løsning, der via Moodle giver adgang til BON og nyheder. | • Print reduceres med 70 % i forhold til 2014.<br>• Det skal være muligt at finde 20 FAQ på intranet og web for medarbejdere og elever.<br>• Alle grupper får mere end 85 % rigtige svar i "Brockador". |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • 90 % af eleverne siger ja til, at de fik den information, de havde brug for før skolestart.<br>• 90 % af medarbejderne siger, at elevcenteret/administrationen er serviceminded og støtter dem i hverdagen.<br>• Alle medarbejdere RK-vurderes til c-niveau i skriftlig engelsk. | • Rettidig info til 95 % af alle kommende elever. | • Der må maks. være 6 % ubesvarede opkald fra eksterne. | • Seneste sms-måling:<br>- Den løbende dialog med ledelsen = gul.<br>- Eget engagement = grøn.<br>- Videndeling med kolleger = grøn<br>• 80 % svarer "Jeg er glad for mit arbejde" i MTU 2016. | • Print reduceres med 25 % i forhold til 2014.<br>• Arbejdet med at etablere FAQ på BON og web for medarbejdere og elever igangsættes.<br>• Alle grupper får mere end 75 % rigtige svar i "Brockador". |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Administrationernes engelskkundskaber forbedres ved eksterne og interne kurser. | • Sms til kommende elever, som skal øge fremmødet.<br>• Skriftlig kommunikation med elever/kursister/virksomheder er 100 % digital. | • Servicen i receptionen vurderes ved sms-måling. | • Fortsat arbejde med ensartet sagsbehandling. | • Højere grad af online-hjælp fra såvel helpdesk som kontorerne.<br>• Kendskab til udbud på tværs af afdelinger. |

## KPI'ER FOR FÆLLESOMRÅDER - BYGNING

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock fremstår som en moderne og international skole, hvor ordentlighed og rettidighed præger hverdagen.* | | | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brock løser opgaverne smart således at ressourcerne udnyttes bedst muligt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • 95 % af medarbejderne siger, at skolebetjentene er servicemindede.<br>• 85 % af medarbejderne siger, at rengøringen er tilfredsstillende.<br>• Eleverne giver skolens rengøring mindst 8 på en skala fra 1 til 10.<br>• Alle medarbejdere kan skriftlig engelsk svarende til c-niveau.<br>• Servicemæglerne vurderer rengøring, orden og vedligeholdelse på skolen til min. 5 på en skala fra 1-6. | | | • 95 % af alle medarbejdere går ind på fælles BON/nyhedsindgang via Moodle mindst en gang om ugen.<br>• Kun grønne evalueringer i seneste sms-måling blandt medarbejderne.<br>• 90 % svarer "Jeg er glad for mit arbejde" i MTU 2016. | • Energiforbruget falder 6 % pr. m2 fra 2014 til 2017.<br>• Print reduceres med 70 % i forhold til 2014.<br>• Det skal være muligt at finde 20 FAQ på intranet og web for medarbejdere og elever.<br>• Alle grupper får mere end 85 % rigtige svar i "Brockador". |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • 90 % af medarbejderne siger, at skolebetjentene er servicemindede.<br>• 80 % af medarbejderne siger, at rengøringen er tilfredsstillende.<br>• Eleverne giver skolens rengøring mindst 7,6 på en skala fra 1 til 10.<br>• Alle medarbejdere RK-vurderes til c-niveau i skriftlig engelsk.<br>• Servicemæglerne vurderer rengøring, orden og vedligeholdelse på skolen til min. 4 på en skala fra 1-6. | | | • Intranet etableret og markedsført i organisationen.<br>• Seneste sms-måling:<br>- Den løbende dialog med ledelsen = gul.<br>- Eget engagement = grøn.<br>- Videndeling med kolleger = grøn.<br>• 80 % svarer "Jeg er glad for mit arbejde" i MTU 2016. | • Energiforbruget falder 2 % pr. m2 fra 2014 til 2017.<br>• Print reduceres med 25 % i forhold til 2014.<br>• Arbejdet med at etablere FAQ på BON og web for medarbejdere og elever igangsættes.<br>• Alle grupper får mere end 75 % rigtige svar i "Brockador". |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Skolen fremstår ordentlig og pæn.<br>• Bestilling af service fra skolebetjentene sker gennem it's helpdesk.<br>• Vi finder et system, der gør, at alle elever, medarbejdere og gæster let kan indberette fejl og mangler. | | | • Fortsat arbejde med ensartet sagsbehandling. | • Energiforbruget overvåges og følges tæt.<br>• Højere grad af online-hjælp fra såvel helpdesk som kontorerne.<br>• Kendskab til udbud på tværs af afdelinger. |

# KPI'ER FOR FÆLLESOMRÅDER - ØKONOMI

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock fremstår som en moderne og international skole, hvor ordentlighed og rettidighed præger hverdagen.* | | | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brock løser opgaverne smart således, at ressourcerne udnyttes bedst muligt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Alle medarbejdere realkompetence-vurderes til c-niveau i engelsk. | | | • 95 % af alle medarbejdere går ind på fælles BON/nyhedsindgang via Moodle mindst én gang om ugen.<br>• Kun grønne evalueringer i seneste sms-måling blandt medarbejderne.<br>• 90 % svarer "Jeg er glad for mit arbejde" i MTU 2018. | • Print reduceret med 70 % i forhold til 2014.<br>• Det skal være muligt at finde 20 FAQ på intranet og web for medarbejdere og elever.<br>• Alle grupper får mere end 85 % rigtige svar i "Brockador". |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • 1/3 af medarbejderne realkompetence-vurderes til c-niveau i engelsk. | | | • Intranet etableret og markedsført i organisationen.<br>• Seneste sms-måling:<br>- Den løbende dialog med ledelsen = gul.<br>- Eget engagement = grøn.<br>- Videndeling med kolleger = grøn.<br>• 80 % svarer "Jeg er glad for mit arbejde" i MTU 2016. | • Print reduceret med 25 % i forhold til 2014.<br>• Arbejdet med at etablere FAQ på BON og web for medarbejdere og elever igang-sættes.<br>• Alle grupper får mere end 75 % rigtige svar i "Brockador". |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Kurser i engelsk på skolen for økonomimedarbejdere.<br>• Udarbejde kontraktskabeloner på engelsk. | | | • Gennemgå arbejdsgange, årshjul m.m. og sikre, at alt relevant materiale lægges på intranettet.<br>• Øget videndeling.<br>• Klare mål og rammer for afdelingens arbejde. | • Processer, der ikke allerede er digitale, vurderes med henblik på digitalisering.<br>• Al skriftlig kommunikation sker digitalt, hvor det er muligt.<br>• Muliggør, at medarbejdere kan få svar på mest stillede spørgsmål på intranettet.<br>• Øge kendskabet til aktiviteter på Niels Brocks afdelinger. |

# KPI'ER FOR FÆLLESOMRÅDER - IT-AFDELINGEN

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock fremstår som en moderne og international skole, hvor ordentlighed og rettidighed præger hverdagen.* | *På Niels Brock oplever elever og kursister, at systemerne fungerer.* | | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brock løser opgaverne smart således at ressourcerne udnyttes bedst muligt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • Tilfredshed med it i ETU og MTU på min. 90 %.<br>• Alle medarbejdere kan skriftelig engelsk svarende til c-niveau. | • Der er på intet tidspunkt en flaskehals på Niels Brocks internetforbindelse. | | • 95 % af alle medarbejdere går ind på fælles BON/nyhedsindgang via Moodle mindst en gang om ugen.<br>• Der er kun grønne svar i den seneste sms-måling for medarbejdere. | • Reducere strømforbrug fra serverrum med 50 %.<br>• Reducere af print med 70 % i forhold til 2014-forbrug.<br>• Det skal være muligt at finde 20 FAQ på intranet og web for medarbejdere og elever.<br>• Alle grupper får mere end 85 % rigtige svar i "Brockador". |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • Tilfredshed med it i ETU og MTU på min. 80 %.<br>• Alle medarbejdere RK-vurderes til c-niveau i skriftlig engelsk.<br>• Det fælles sted for henvendelser til it og skolebetjente skal være etableret og taget i brug. | • Der er på intet tidspunkt en flaskehals på Niels Brocks internetforbindelse. | | • It og medieafdelingen samudvikler ny intranetløsning, der giver adgang til BON og nyheder fra Niels Brock via Moodle.<br>• Det accepteres, at "den løbende dialog med ledelsen" er gul, og de øvrige to er grønne i MTU'en. | • Reducere strømforbrug fra serverrum med 20 %.<br>• Reducere af print med 25 % i forhold til 2014-forbrug.<br>• FAQ skal være etableret.<br>• Alle grupper får mere end 75 % rigtige svar i "Brockador". |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Ved en gennemført professionel og ensartet behandling af afdelingens interessenter. Vi er proaktive på support.<br>• Vi sikrer, at det bagvedliggende it-miljø er driftsikkert og tidssvarende. | • Vi er proaktive på software/hardware-muligheder for elever og underviserne.<br>• Vi sikrer til stadighed, at it-miljøet ikke begrænser mulighederne for det pædagogiske miljø. | | • Vi sikrer, at medarbejderne har tid til de projekter, der sættes i gang. | • Vi er ressourcebevidste i alle situationer.<br>• Vi udfordrer og optimerer konstant rutiner og processer for at arbejde smartere.<br>• Digitalisering er en naturlig del af vores hverdag. |

## KPI'ER FOR FÆLLESOMRÅDER - MEDIEAFDELINGEN

| | UDDANNELSE I VERDENSKLASSE | ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD | ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER | SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS | EFFEKTIV, PROFESSIONEL OG BÆREDYGTIG INSTITUTIONSDRIFT |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Niels Brock fremstår i markedsføring og kommunikation såvel internt som eksternt altid som en skole, der prioriterer et højt fagligt niveau* | *Niels Brocks mange uddannelsestilbud fremstår i markedsføring og kommunikation altid som relevante og attraktive.* | *Niels Brock opfattes af samarbejdspartnere som troværdig, seriøs og som et godt brand.* | *Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.* | *Niels Brock løser opgaverne smart således, at ressourcerne udnyttes bedst muligt.* |
| **STRATEGISK KPI 2018** | • 100 HHX-elever på ambassadørbesøg på folkeskoler.<br>• 25 EUX-elever på ambassadørbesøg på folkeskoler. | • 200 % stigning i trafikken på de internationale web-sider.<br>• 100 % stigning i besøgstal til Åbent Hus på EUD.<br>• 50 % stigning i besøgstal til Åbent Hus på HHX. | • 90 % af Honory Fellows skal dukke op til samtlige oplæg.<br>• Niels Brock skal være kendt som en uddannelsespartner med attraktive uddannelser blandt 80 % af virksomhederne i Region Hovedstaden. | • 95 % af alle medarbejdere er på Merkur/BON-portal en gang om ugen. | • 2014-trykudgifter reduceres med 50 %.<br>• 10 % af leads fra vores digitale markedsføring af HGS og Online skal føre til tilmeldinger. |
| **ÅRS-KPI 2015-2016** | • 50 HHX-elever på ambassadørbesøg på folkeskoler.<br>• 10 EUX-elever på ambassadørbesøg på folkeskoler.<br>• Udarbejdelse af særlig markedsføringsplan for vores tre "nye" gymnasier, så de fremstår med hver deres klare profil. | • 100 % stigning i trafikken på de internationale web-sider.<br>• 25 % stigning i besøgstal til Åbent Hus på EUD.<br>• 15 % stigning i besøgstal til Åbent Hus på HHX. | • Udvikling af Honory Fellows, så 60 % af medlemmerne dukker op til samtlige arrangementer.<br>• Udarbejdelse af analyse der kortlægger kendskabet til Niels Brock blandt Region Hovedstadens virksomheder. | • BON og Merkur slås sammen i nyt format.<br>• Medieafdelingens medarbejdere kommer på en uges relevant efteruddannelse. | • Analyse af trykudgifter i 2014 udarbejdes med det mål at reducere afdelingens trykudgifter med 20 %.<br>• Implementering af digitalt tilmeldingsmodul, så elever kan tilmelde sig en række uddannelser online.<br>• Implementering og kommunikation af fuld designskabelon inkl. ensartet skrifttype og autosignatur. |
| **SÅDAN NÅR VI MÅLENE:** | • Ved at være proaktive og servicemindede over for uddannelserne og eleverne.<br>• Ved at tilbyde præsentationsundervisning og lave besøgskit til eleverne. | • Ved at samarbejde med Niels Brock International om indhold.<br>• Ved at være lead på gennemførelsen af Åbent Hus samt via effektiv markedsføring. | • Ved at udarbejde en plan for øget engagement blandt medlemmer af Honory Fellows.<br>• Ved at udarbejde forslag til image-kampagne for Niels Brock. | • Ved afholdelse af 1-1-samtaler.<br>• Ved godt samarbejde med it om nyt intranet. | • Ved at overveje nødvendigheden af tryksager.<br>• Ved effektivt samarbejde med it-leverandør. |



# HISTORIEN OM NIELS BROCK

*"Til Begyndelse og en velmeent Grundsten til en Grosserer-Skoles Bygning eller at leie Væresler dertil, hvor en retskaffen Undervisning kunde læres for Grosserer og andre Reelhandels Børn og deres Paarørende (som udi England, Hamborg og andetsteds haves) gives Renterne af den Capital, som bliver til Fond 10.000 Rdl. Hvilken Capital udbetales til Formanden og de 4 ældste for Stadens Grosserer, som på deres samtlige An- og Tilsvar besørger samme paa bedste og muligst sikkerste Maade udsat og Renterne som formeldt efter bedste Overlæg anvendt."*

Niels Brocks testamente af 19. februar 1796.

Niels Brock som moderne videnvirksomhed har sine rødder i storkøbmanden Niels Brocks virksomhed i 1700-tallets København. Niels Brock handlede især med landbrugsvarer i landene omkring Østersøen og i det øvrige Skandinavien, og som købmand var han kendt og respekteret for sine redelige handelsmetoder. Han var samtidig levende interesseret i tidens store økonomiske og politiske emner og engageret i den brede befolknings livsvilkår.

Niels Brocks sociale engagement afspejles i det testamente, han efterlod sig. Her var der afsat midler til en række sociale og almennyttige formål. Bland andet en sum penge til en skole for unge med interesse for handel. Niels Brock så gode skolekundskaber som det bedste værn mod fattigdom, og han var overbevist om, at godt købmandskab på internationale markeder var en kilde til velstand for Danmark.

Niels Brocks handelsvirksomhed og det moderne Niels Brock og har mere til fælles, end man umiddelbart skulle tro, selv om det er mere end 200 år siden, Niels Brock døde. Drivkraften i købmandens liv var stærke værdier, foretagsomhed og troen på godt købmandskab, og Niels Brock ønskede med sin virksomhed og sit engagement at gøre en forskel i 1700-tallets København. Han forstod, hvilken betydning uddannelse kan have for den enkelte og for samfundet, og han havde et udpræget internationalt udsyn.

Hans indsats i datidens brancheorganisationer og hans interesse for det politiske liv vidner om stort overskud og klart fokus på, hvad han kunne bidrage med til udvikling af erhverv og samfund.





**NIELS BROCK**
www.brock.dk