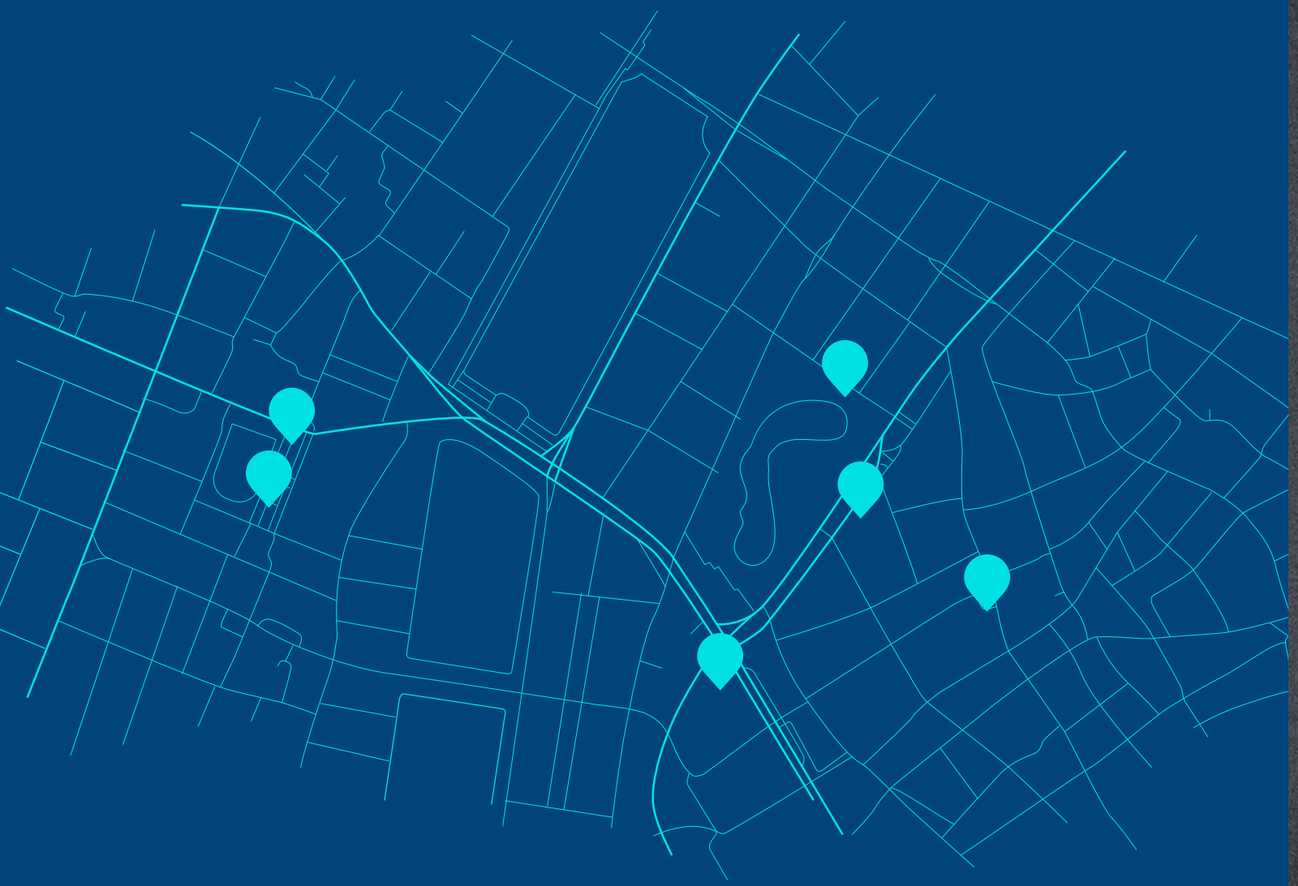


www.nielsbrock.dk

Niels Brock har leveret uddannelse til erhvervslivet siden 1881.
Vi er en af landets største og mest internationale handelsskoler med fokus på merkantile ungdomsuddannelser, efteruddannelse til virksomheder og organisationer samt toplederuddannelse.

MIX
Papir fra ansvarlige kilder
FSC® C089429
www.fsc.org

NORDISK MILJØMÆRKNING
PRINTED MATTER NO. 5041 0818

NIELS BROCK

UDDANNELSE SIDEN 1881

På Vej 2019-2022

Niels Brocks mål og strategier frem mod 2022

www.nielsbrock.dk

Hvorfor er vi her?

På Niels Brock er vi bevidste om vores formål og opgave. Vi insisterer på at tænke anderledes og på at gøre os umage for at uddanne stadig dygtigere elever, studerende og kursister.

Gennem generationer har Niels Brock været synonym med medarbejdere, der dygtigt og engageret skaber de bedste rammer for ambitiøse, videbegærlige og innovative unge – og knapt så unges personlige og faglige udvikling.

MISSIONEN

På Niels Brock forpligter vi os til, ambitiøst og vedholdende, at udvikle og udbyde relevante uddannelsestilbud, der:

- Gør den enkelte så dygtig som overhovedet muligt
- Sikrer dansk erhvervsliv de rette kompetencer

Det er Niels Brocks bidrag til Danmarks konkurrenceevne.

VISIONEN

Niels Brocks vision er at være Danmarks mest internationale og innovative handelsskole. Anerkendt for vores medarbejdere, som professionelt optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.

MÅL

Niels Brocks mission og vision realiseres gennem vores fem mål:

- Uddannelser i verdensklasse
- Attraktivt uddannelsesudbud
- Erhvervslivets foretrukne uddannelsespartner
- Spændende, udviklende og attraktiv arbejdsplads
- Smart institutionsdrift

Den strategiske retning - skoleåret 2019-2020

Det går godt i Danmark, som statsministeren slog fast i sin nytårstale i år. Mobiliteten på arbejdsmarkedet er høj og virksomhederne efterspørger veluddannet arbejdskraft, så ikke mindst de unge, som uddanner sig med sigte på erhvervslivet, oplever høj beskæftigelse. Højkonjunkturen er på mange måder en meget tilfredsstillende ramme for Niels Brock at agere i. Ikke mindst vores ungdomsuddannelser er i god vækst i disse år.

Niels Brock vælges i stigende grad for skolens gode omdømme, for det kvalitetsimage, som vi har i brede kredse. Det skal vi være stolte over, men uden at vi forfalder til selvfedme og arrogance! Vores elever er passionerede og kompetente unge mennesker, der aktivt har tilvalgt os, og der er ingen tvivl om, at de har særlig høje forventninger til uddannelse på Niels Brock. Det kræver, at vi som medarbejdere i stort og småt og i alle sammenhænge er tilpas ydmyge og gør os særligt umage. Det forpligter os til fortsat udvikling og til altid at præstere den højst mulige kvalitet.

Jeg ville gerne her kunne sige, at vores omdømme og den søgning, vi oplever, modsvares af gode og tilstrækkelige økonomiske vilkår, men sådan er det som bekendt desværre ikke. Derfor skal vi i de kommende år lægge os endnu mere i selen for at udnytte alle ressourcer optimalt og effektivisere på alle aktiviteter.

Niels Brocks ledelse yder fortsat en aktiv indsats for at informere politikere og meningsdannere om den alt for snævre økonomiske ramme for EUD og HHX.

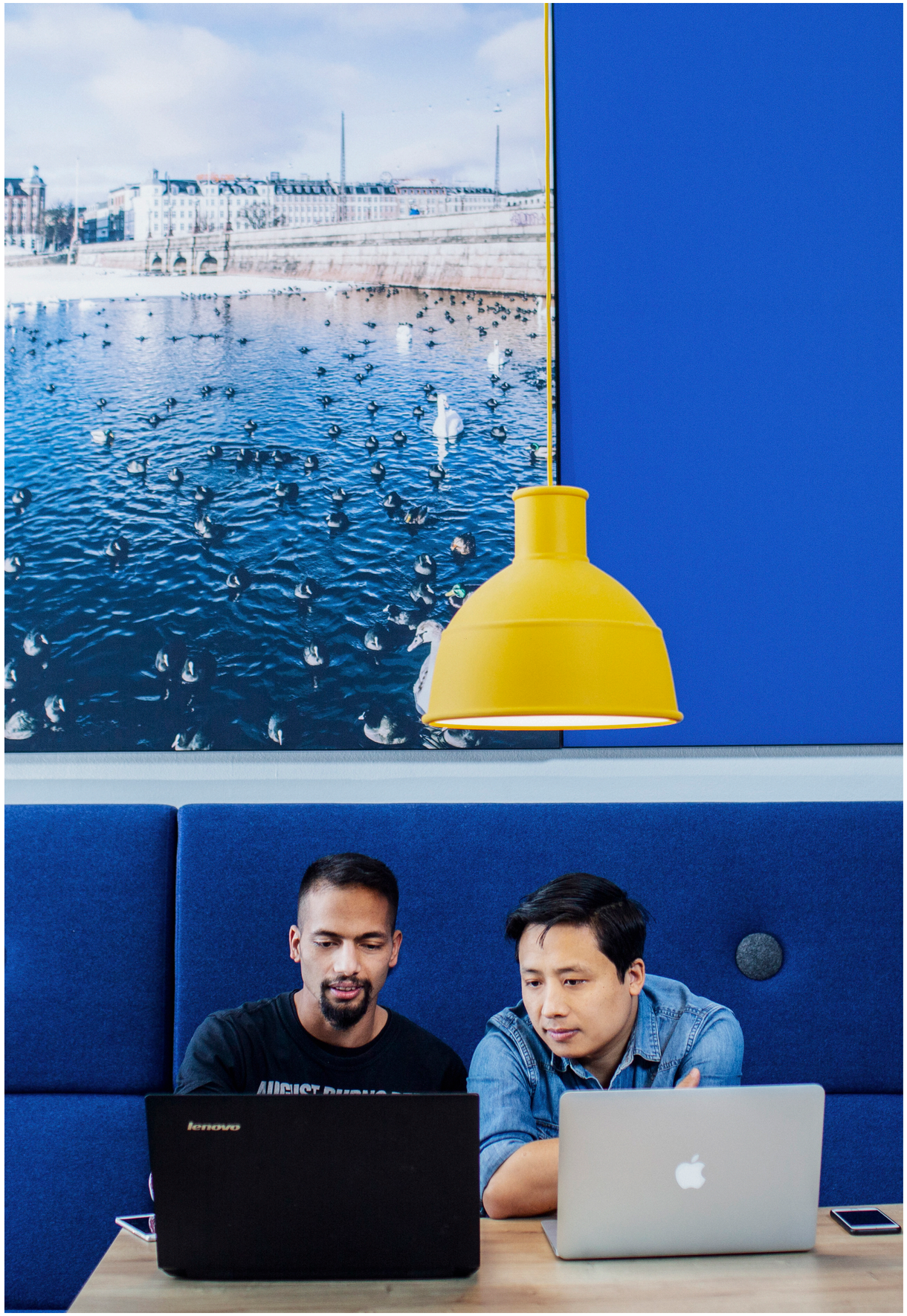
KRITISK TJEK AF PROCEDURER OG PRAKSIS

Vi har fuld fart på digitaliseringen og har fordoblet mandskabet i vores robotafdeling, der arbejder med robotsoftware til digitalisering og automatisering af administrationen. Yderligere får vi i 2019 nye administrative systemer - det vil sige farvel til EASY og goddag til LUDUS. Skiftet giver os en kærkommen mulighed for at give rutiner og procedurer et tjek - og måske forenkle og rydde op. Er alle rutiner og procedurer tidsvarende, nødvendige og hensigtsmæssige?

GENBRUG OG DELEØKONOMI OGSÅ HOS OS

I undervisningen skal øget digitalisering og konceptualisering af undervisningen frigøre ressourcer til underviserne, så de kan være mere sammen med elever, kursister og studerende og dermed effektivisere undervisningen. En lovende udvikling på dette felt er i gang på EUD-området, hvor lærerne er begyndt at høste frugterne af en omfattende digitalisering og konceptualisering. Erfaringerne er gode og en tilsvarende udviklingsproces skal styrkes på vores øvrige aktivitetsområder.

Mere digitalisering og konceptualisering af fælles udformede forløb tager udgangspunkt i det gode samarbejde, der eksisterer mellem lærere på et uddannelsesområde, og sker fordi det er nødvendigt - også når det gælder uddannelse både at genbruge og dele. Ressourcerne er begrænsede, og det er afgørende, at vi praktiserer mådehold og ansvarlighed. Situationer som denne danner grobund for nytænkning og nye måder at gøre tingene på, som ingen tidligere har forestillet sig. Vi skal i al udvikling vise veje til øget kvalitet i undervisningen, så Niels Brock stadig er helt i front.



Et aspekt af denne udvikling er de øgede muligheder for at tilpasse undervisning til den enkelte eller til mindre grupper af elever. En interessant udfordring de kommende år bliver at udvikle redskaber til at kortlægge, hvordan den enkelte bedst tilegner sig metoder, viden og færdigheder. Ikke fordi al undervisning nødvendigvis skal være målrettet enkeltindivider, men fordi megen tilegnelse og træning ofte fungerer godt på individniveau.

VI GØR DET, VI LOVER

Jeg nævnte i indledningen, at vi mødes af stigende krav og skyhøje forventninger fra vores brugere, som også på flere af vores aktiviteter de senere år er blevet fagligt stærkere. Det er meget positivt, og vi mærker alle, at det stiller øgede krav til administration, service og undervisning.

Øgede krav er naturligvis langt hen ad vejen krav om øget kvalitet, men det er også krav om, at vi som institution og medarbejdere er tydelige. Derfor beder jeg om, at man på uddannelserne foretager et tjek af, om indhold og form lever op til, det vi siger og lover. Er indholdet af temaer og cases for eksempel tilpasset betegnelser på profiler og kurser? Er metoder og arbejdsformer relevante for profilen eller kurset? Det, vi lover på vores hjemmeside, i annoncer og andre steder, er det, vi skal levere, når vores brugere er kommet inden for døren.

21ST CENTURY SKILLS

I det kommende skoleår skal vi have tydeligere fokus på 21st Century Skills. Hvordan udvikler elever, kursister og studerende kompetencer, der matcher det 21. århundredets krav i et globaliseret og gennemdigitaliseret samfund i konstant forandring? Når vores elever forlader Niels Brock med et eksamensbevis i hånden, skal de være rustet til den verden, der møder dem.

Det indebærer, at på Niels Brock skal al undervisning været gennemsyret af de termer og kompetencer, der definerer det 21. århundredes krav, for eksempel kollaboration, kritisk tænkning, fleksibilitet, kreativitet, sociale færdigheder og produktivitet. Derfor er det også et ønske at få det gjort målbart, altså teste eleverne i disse færdigheder inden de forlader skolen. 21st Century Skills er dét, vi skal være kendte for; det er det, vi lover kommende elever – og det, vi lover, holder vi!

Jeg repeterer lige de fire hjørneflag:

Vi skal hæve kvaliteten
Vi skal bruge hinanden (mere)
Elever og lærere skal tilbringe mere tid sammen
Vi skal arbejde smartere og mere effektivt

Det første hjørneflag skal stadig realiseres gennem de tre andre. Vi er utroligt ambitiøse på alle vores elevers vegne. Derfor skal vi ikke kun have fokus på karakterer, men også på løfteevne. Niels Brock skal være et sted, hvor alle, uanset baggrund, kan blive så dygtig som muligt. Det er vores mission.

I Niels Brocks værdimæssige DNA indgår åbenhed over for verden, tolerance, respekt, imødekommenhed og nysgerrighed. Vi skal være sikre på, at det er værdier, vi som medarbejdere selv er eksponenter for - og som vi formidler til vores elever.

Skoleårets strategiske retninger skal have fokus på:

- Tjek af procedurer og praksis
- Genbrug og deleøkonomi
- Vi gør det, vi lover
- 21st Century Skills

God læselyst

Anya Eskildsen
Adm. direktør

Niels Brock og verdens vigtigste plan

Som uddannelsesinstitution forholder Niels Brock sig aktivt til FN's verdensmål for bæredygtig udvikling og gør dem til en naturlig, integreret del af undervisningen. Verdensmålene er meget relevante for børn og unge, for det er deres fremtid, der er på spil, og det er i høj grad dem, der kommer til at udvikle løsningerne på verdens udfordringer. Og gymnasier og erhvervsskoler har et stort ansvar for at sætte rammerne for undervisning, som skaber indsigt og kan bidrage til løsninger: De unge kan blive den generation, der ændrer verden – med lidt hjælp.

Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål, som forpligter alle FN's 193 medlemslande til blandt andet helt at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs og mere bæredygtig økonomisk vækst.

Verdensmålene vil gælde for alle lande – både rige og fattige – og tager højde for landenes forskellige udgangspunkt. De store udfordringer, vi står over for i dag, som blandt andet social, økonomisk og politisk marginalisering, stigende ungdomsarbejdsløshed, ulighed, fattigdom, fødevareusikkerhed, mangel på eller ulige adgang til grundlæggende naturressourcer, miljøforurening, klimaforandringer og ikke-lydhøre regeringer. De er alle nationale udfordringer med store regionale og globale konsekvenser, og er derfor nødvendige at løse i fællesskab.

Således vil alle Niels Brockere i løbet af deres uddannelse på Niels Brock ikke alene stifte bekendtskab med de 17 verdensmål, men også aktivt arbejde med disse og forholde sig til egen rolle og ansvar i den forbindelse. Både direkte i undervisningen og gennem sociale arrangementer på Niels Brocks afdelinger og i regi af MegaBrockRådet.

Også som offentlig virksomhed indgår verdensmålene i Niels Brocks strategiske driftsmål. Med Niels Brock International A/S, samarbejdet med Fazsion i Nigeria samt vores internationale aktiviteter i øvrigt, bidrager Niels Brock til udbredelse af kvalitetsuddannelse i verden med det klare mål at bekæmpe fattigdom og sult.

Niels Brock i København har følgende mål for 2030:

- Reducering af print med 90% ift. 2016
- CO2-reduktion med 50% ift. 2016
- Ligestilling – og uddannelse til alle:
    - IBB-campus i Vietnam med 10% scholarship til dygtige piger
    - Projekt Iværksætter i Nigeria – bestående forløb udløser billige iværksætterlån

Langt den største risikofaktor for både dårlig livskvalitet, sygdom og tidlig død er rygning, som hvert år resulterer i 13.600 ekstra dødsfald i Danmark.

Vi ved, blandt andet fra TrygFondens undersøgelser, at mere motion, sundere kost, begrænset alkoholforbrug, ingen rygestart og respekt for solens skadelige virkning vil bidrage til, at flere børn og unge grundlægger en sund livsstil tidligt i livet, samt at flere lever et længere liv med bedst mulig livskvalitet.

Niels Brock opstiller derfor en række målsætninger for vores elevers vaner og adfærd:

- Flere på Niels Brock skal bevæge sig mere – vi arbejder aktivt med Elevrødderne om etablering af "Niels Brock-løbet "
- Flere på Niels Brock skal spise sundere – vi samarbejder med vores kantineudbydere om attraktive og sunde alternativer
- Færre og helst slet ingen unge begynder at ryge mens de går på Niels Brock – vi iværksætter forskellige lokale initiativer, som monitoreres og evalueres løbende
- Flere unge får en senere alkoholdebut og drikker mindre, når de drikker – vi samarbejder med Kræftens Bekæmpelse og TrygFonden i projektet "Fuld af Liv", hvor vi afholder morgenfester på Niels Brock med fest, dans, kaffe og juice, ligesom vi lancerer kampagner, som skal minde unge om de positive gevinster ved at drikke mindre

DEN BROCKSKE FORSKEL

De værdier, vi bygger på, er rodfæstede i købmanden 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 Brockske forskel

KPI'er gør det nemmere at følge udviklingen

Niels Brocks vision realiseres gennem vores fem overordnede mål. Hvert mål har en række KPI'er (Key Performance Indicators) tilknyttet.

KPI'erne er de delmål, som skal lede frem til, at vi når vores fem hovedmål.

KPI'erne tilpasses årligt afdelingernes lokale forhold. Vi har hermed mulighed for at følge udviklingen nøje og justere vores indsatser - hvis nødvendigt.

De fem mål har disse individuelle KPI-rammer:

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

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 uddannelsesleverandør

4. SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS
- Det løbende samarbejde med ledelsen
- Eget engagement og involvering
- Videndeling med kolleger

5. SMART INSTITUTIONSDRIFT
- Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv
- Energiforbrug: Anerkendte normer og nøgletal

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
- Løfteevne

AFGANGSKARAKTERER

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

ELEVTRIVSEL

Den årlige elevtrivselsundersøgelse (ETU) evalueres op mod året før. Hvert kvartal måles desuden på nedenstående spørgsmål:

- Jeg vil anbefale uddannelsen til andre
- Jeg er glad for at gå i klassen
- Jeg gør gode faglige fremskridt i skolen
- Jeg får løbende tilbagemeldinger på min indsats i undervisningen, så jeg ved, hvordan jeg kan forbedre mig
- Når jeg bruger digitale værktøjer i undervisningen forbedrer det mig fagligt
- På skolen lærer jeg at producere digitale produkter som en del af undervisningen

VIDEREUDDANNELSE OG PRAKTIK

Vi måler på:

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

EUX: Hvor mange elever får elevplads eller påbegynder en videregående uddannelse efter endt grundforløb?

SÅDAN NÅR VI MÅLET:
- Engagerede og dygtige undervisere underviser varieret, inddrager it i undervisningen og giver systematisk feedback til eleverne. Hver faggruppe arbejder både lokalt og på tværs af afdelingerne med at afprøve og evaluere forskellige former for feedback til eleverne
- For at skabe en klar kobling mellem elevens præstationer og faglige niveau, skal læringsmål og feedbackformer være tydelige - og eleverne skal inddrages i processen. Ved skoleårets afslutning skriver hver faggruppe en kort opsamling til ledelsen med de vigtigste konklusioner fra arbejdet
- Faglighed og læringsorienteret dagsorden: Grundig visitering og "kort lunte-politik" i forhold til elever med lav studieaktivitet og -involvering
- Servicemindede administrative medarbejdere, der er en uundværlig støtte for elevers og underviseres hverdag
- Aktivt elevdemokrati og miljø gennem lektiecafe, velfungerende elevråd og MegaBrockRåd
- Optimalt mix af digital undervisning og online-undervisning
- Perfektionering af ren onlineundervisning

2. Attraktivt uddannelsesudbud

Niels Brocks uddannelsesudbud skal være så attraktivt, at vi hvert år vokser i elevantal. Vi tiltrækker fagligt dygtige elever, og det frafald, vi ikke selv hjælper på vej, reduceres hvert år.

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 via fokus på faglighed og læringsorienteret dagsorden, grundig visitering, løbende overvågning og kort lunte-politik i forhold til elever med lav studieaktivitet og -involvering
- Effektiv og moderne markedsføring og kommunikation, der skaber øget synlighed blandt elever, forældre, skoler, vejledere og erhvervsliv
- Undervisning af høj kvalitet, hvor undervisere anvender digitale undervisningsværktøjer og hermed styrker digitalt faciliterede læringsforløb

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 uddannelsesleverandør

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 fx gennem virksomhedsbesøg, gæstelærere, Master-Classes
- Vi er i dialog med afdelingsrelevante centrale aktører om den fortsatte udvikling af Brock-score. Hver uddannelse har etableret et advisory board, som de mødes med mindst to gange årligt
- Alle fag forholder sig aktivt til, hvor og hvordan der arbejdes med 21st Century Skills (OECD). Dette bliver en del af de obligatoriske studieplaner

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 på:

- Samarbejde med den lokale ledelse
- Indflydelse på eget arbejde
- Samarbejde med kolleger på egen afdeling

SÅDAN NÅR VI MÅLET:

- Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde (eksempelvis øget brug af fælles forberedte forløb)
- Brug af tæt-på-ledelse, MUS, GRUS, PUS, 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
- Involvering i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer og nye kompetencer
- Opgradering af digitale medarbejderkompetencer sikrer, at alle er på forkant med digitale undervisningsværktøjer og anvender disse til fulde

5. Smart institutionsdrift

Niels Brock skal være kendt for innovativ, professionel og smart institutionsdrift, der kontinuerligt arbejder på at være mere bæredygtig.

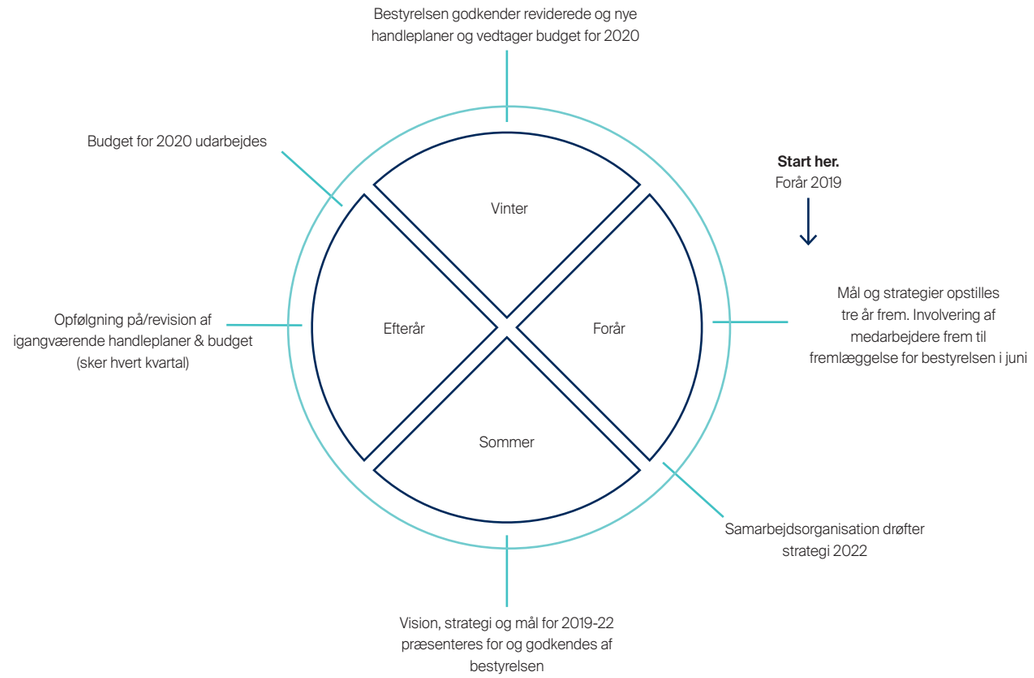
Vi måler på:

- Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv
- Energiforbrug: Anerkendte normer og nøgletal

SÅDAN NÅR VI MÅLET:

- Udbredt digitalisering af studieadministrative funktioner og indførsel af selvbetjening
- Udvikling af bygninger og planlægning, så ressourcerne udnyttes effektivt
- Innovative løsninger til undervisning og eksamination
- Besparelser på el, vand og varme gennem automatik og styring
- Til stadighed sikre at bæredygtighed er et parameter i indkøb og drift
- Prioritere grønne løsninger

Årshjul for Niels Brocks strategiske arbejde 2019/2020



På Vej-arbejdet begynder med den strategiske udmelding fra skolens direktør. I løbet af foråret afholdes strategiseminar med ledere og medarbejderrepræsentanter. Herefter arbejdes der lokalt med strategier og konkrete handleplaner.

Det arbejde resulterer i de handleplaner, der fremgår af de følgende sider, hvor områdernes særkender kommer til udtryk. Handleplanerne følges tæt af skolens øverste ledelse, som fire gange om året følger op på handleplaner og KPI'er via de såkaldte "dashbrocks".

ISPETORVANNEKS

Erhvervsuddannelserne

2019 blev året, hvor Niels Brock etablerede landets første EUX-gymnasium. Som landets største merkantile EUX-udbyder er ambitionerne høje, og målet er, at vi i 2022 står med et 12-spors gymnasium fuld af ambitiøse og målrettede elever, der ønsker at færdiggøre deres uddannelse ude i virksomhederne. Allerhelst hos virksomheder, som er hovedforløbskunder hos Niels Brock. For erhvervslivets foretrukne samarbejdspartner skal være Niels Brock, og det skal kunne aflæses i antallet af elever på vores fire hovedforløbsuddannelser: Detailhandelsuddannelsen, kontoruddannelsen med speciale i økonomi, kontoruddannelsen med speciale i administration og kontoruddannelsen med speciale i offentlig administration.

AMBITIONER OG HØJ UDVIKLINGSKADENCE

Med de høje ambitioner følger en høj udviklings- og innovationskadence, nøjagtig som det gør sig gældende i det erhvervsliv og de offentlige institutioner, vi uddanner eleverne til. Det er imponerende at se, hvordan medarbejderne på erhvervsuddannelserne er gået ind i dette udviklingsarbejde. På EUX-gymnasiet er foråret blevet brugt til at gøre de fire EUX-studieretninger skarpe og virksomhedsrettede, således at de nye elever til studiestart i august oplever uddannelse i verdensklasse. Praktikpladsgarantien, der blev skudt i gang i august 2018, er blevet evalueret og tilpasset, og effekten på overgangsfrekvensen er mærkbar i de klasser, hvor garantien har været udrullet. I skoleåret 2019/2020 vil vi gøre os endnu mere umage med at stille skarpt på, hvordan vi får flere af vores elever til at tage praktikdelen i umiddelbar forlængelse af deres grundforløb.

På Niels Brock hovedforløb har vi arbejdet intenst på at professionalisere og digitalisere vores forretningsmodel. Opgaven er at levere højere kvalitet og bedre service gennem skræddersyede og fleksible uddannelsesforløb med fokus på fremtidens kompetencer. Vi er kommet langt, og målet er, at vi i 2022 kan udbyde alle vores specialer som blendede forløb. De nye fleksible og digitalt understøttede hovedforløb skal sikre både erhvervsuddannelserne og Niels Brock attraktivitet og interesse. Sammen med vores partnerskabskoncept og implementering af et nyt service-koncept ønsker vi med de nye digitaliserede hovedforløb at styrke vores position som erhvervslivets foretrukne uddannelsespartner.

FÆLLESSKAB OG SAMMENHÆNGSKRAFT

Efter i en årrække at have været adskilt, er Niels Brocks erhvervsuddannelser igen samlet i samme organisatoriske enhed. Det er vi glade for, for det betyder, at vi i fællesskab kan lykkes med at indfri de forventninger, der er til vores uddannelser. Den merkantile EUX er en fireårig erhvervsfaglig studentereksamen – og grundstenen i de merkantile erhvervsuddannelser efter reformen i 2015. Lykkes vi ikke med den merkantile EUX, lykkes vi ikke med de merkantile erhvervsuddannelser, som de er tænkt i dag! Det er vores ansvar, som en af de største og mest toneangivne merkantile skoler at gå forrest, at tænke stort, nyt og anderledes – og at sikre, at de elever, som bliver uddannet med en merkantil EUX har handlekompetence og lige præcis dén erhvervsrettede og praktiske faglighed, som virksomhederne efterspørger. For at kunne levere dette, er vi nødt til at finde sammen og tænke i helheder på tværs af afdelinger og teams. Vi skal sammen gøre hinanden bedre og skarpere til gavn for både medarbejdere, elever og virksomheder.

KPI'er for EUX-gymnasiet

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brocks erhvervsuddannelser er blandt landets bedste, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et vidensmiljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	**Afgangskarakterer (gennemsnit)** Unge-klasser 6,5. Voksenklasser: 8,6. **Overgangsfrekvens** 60% af EUD-eleverne på hovedforløb. 65% af EUX-eleverne på hovedforløb. 25% af EUX-eleverne på videregående uddannelse. **Elevtrivsel** Alle kvartalsvise elevtrivselsmålinger er grønne. **Digital undervisning** Eleverne angiver i ETU'en, at 100% af underviserne benytter digitale værktøjer til at understøtte undervisningen.	**12-sporet EUX-gymnasium** Tre studieretninger med fokus på: · Internationalisering · Iværksætteri · It og digitalisering 70% af ansøgerne har minimum 6,0 i gennemsnit fra grundskolen. **Nye uddannelser** Ny EUX Business International-model er implementeret (for elever der ikke kommer direkte fra folkeskolen). Max. optag på ny 1-årig iværksætteruddannelse (2 x 35 elever). Team-Danmark EUX Business-model er udviklet og implementeret.	**Erhvervsdage** Eleverne oplever praksisnær undervisning ved, at alle klasser på EUX-gymnaiset er i kontakt med mindst fem eksterne parter (oplæg eller besøg) pr. semester. **Praktikpladsgaranti** Der er etableret praktikpladsgaranti for EUX-elever, der lever op til de fastsatte kriterier. 50% af disse elever er tilmeldt praktikpladsgarantien. Portefølje med 100 partnerskabsvirksomheder inden for handel, detail og kontor er etableret. Virksomhedsforlagt undervisning er en integreret del af erhvervsuddannelserne på Niels Brock.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder digital kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2022** Minimum 60% mestrer niveau 3 i kompetenceprogrammet.	Styrket pædagogisk ledelse, som udgangspunkt for pædagogiske udviklingssamtaler (PUS), som alle gennemfører mindst hvert andet år. Alle lærere ved hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang således, at eleverne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt. 95% angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen 2022, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver understøttet i udviklingen af nye digitale undervisningskompetencer.
ÅRS-KPI 2019-2020	**Afgangskarakterer (gennemsnit)** Unge-klasser 6,0. Voksenklasser: 8,2. **Overgangsfrekvens** 55% af EUD-eleverne på hovedforløb. 55% af EUX-eleverne på hovedforløb. 22% af EUX-eleverne på videregående uddannelse. **Elevtrivsel** Max. en gul evaluering i skoleårets sidste elevtrivselsmåling. **Digital undervisning** 100% af underviserne benytter digitale værktøjer til at understøtte undervisningen – måles i ETU.	**9-sporet EUX-gymnasium** 50% af ansøgerne har minimum 5,0 i gennemsnit fra grundskolen. PIU-muligheder (praktik i udlandet) for vores elever er afdækket og mulighederne synlige for eleverne på hjemmeside m.m. **Nye uddannelser** Udvikling og gennemførsel af version 1 + 2 af vores nye 1-årige forsøgsuddannelse "Uddannelse til iværksætter". Udvikling af Team Danmark EUX Business-model	**Erhvervsdage** Eleverne oplever praksisnær undervisning ved, at alle klasser på EUX-gymnaiset er i kontakt med mindst tre eksterne parter (oplæg eller besøg) pr. semester. **VFU** Alle EUX-elever på SF er i VFU-forløb af en uges varighed. Alle GF2 EUD-elever er i VFU-forløb af en uges varighed. **Praktikpladsgaranti** Der er etableret praktikpladsgaranti for EUX-elever, der lever op til de fastsatte kriterier, heraf er 25% tilmeldt praktikpladsgarantien.	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1. Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2. Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over tre år mestrer niveau 3. Mulighed for at lave talentspor til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere.	Alle faggrupper mødes én gang årligt på tværs af gymnasierne og GSK. Dagen er en kombination af faglig inspiration uderfra samt aktuelle problemstillinger formuleret af den lokale ledelse. Der er udviklet et digitalt værktøj til PUS, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse.

KPI'er for EUX-gymnasiet

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brocks erhvervsuddannelser er blandt landets bedste, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et vidensmiljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	I opbygningen af det nye gymnasium, har vi fokus på at skabe et miljø med høj elevtrivsel, baseret på et godt læringsmiljø, følelsen af fællesskab og sammenhængskraft på tværs af klasser/årgange og etablering af en stærk "vi-kultur". Der følges løbende op på trivslen i den enkelte klasse, samt efter resultatet af gennemført elevtrivselsundersøgelse i efteråret. Hvert klasseteam udarbejder en handlingsplan med indsatsområder for den enkelte klasse. Målet er at forbedre den oplevede elevtrivsel, samt at forbedre afdelingens trivselsindeks. Elevtrivsel og faglig udvikling kombineret med et fortsat fokus på feedback samles i en styrkelse af klasselærerfunktionen. Herunder en indsats i forhold til klasserumsledelse og klassens læring. Der arbejdes med forskellige tiltag, der skal forbedre skriftlighed i udvalgte fag. Der arbejdes med tydelige læringsmål for eleverne samt feedback, så eleverne løftes fagligt og den enkelte bliver så dygtig som muligt. Alle undervisere anvender relevante digitale værktøjer til at understøtte varieret og udfordrende undervisning, herunder til at give eleverne hurtig feedback, så værktøjerne bidrager til, at den enkelte elev bliver bevidst om egen udvikling og progression. Revidering af faget praktiksøgning og arbejdet med at motivere eleverne til at søge en praktikplads.	Etablering af et EUX -gymnasium der fremstår med attraktivt studiemiljø til unge, der ønsker en mere praksisrettet ungdomsuddannelse. Undervisningen er praksisrettet og uddannelsesspecifik – og udvikles løbende i samarbejde med erhvervslivet. Der vil især være fokus på at skabe samarbejde med virksomheder, der udbyder elevuddannelser inden for detail, handel og kontor. Kvalitetsbevidst visitering og fastholdelse af 'kort lunte-politik' sikrer et læringsmiljø, der er præget af faglig nysgerrighed, ambitioner og respekt for hinandens læring. EUX-elever skal have mulighed for at deltage i masterclass-forløb på tværs af Niels Brocks fem gymnasier. **Strategiske samarbejder** Re-etablering af samarbejdet med de fem store UU-centre i Region Hovedstaden. Herunder et årligt dialogmøde (september). Markedsføring/præsentation af vores uddannelser for forældre. Besøg på folkeskoler i hovedstadsområdet med deltagelse af elevambassadører. Udvikling af samarbejdet med Storkøbenhavns kommuners jobcentre og A-kasser om EUV og RKV. Herunder et årligt dialogmøde. Etablering af samarbejde med øvrige handelsskoler om PIU. Etablering af samarbejde med Team Danmark om EUX.	Der indgås 100 partnerskabsaftaler med virksomheder om praktikpladsgaranti. Samarbejde med mindst 10 virksomheder i i form af virksomhedscases, gæsteundervisere, dommere ved messer, Jobbørs, erhvervsdage og rekrutteringsaktiviteter. VFU på alle vores forløb. Desuden partnerskabsvirksomheder med henblik på udvikling af erhvervsområdet og USF samt etablering af praktikpladsgaranti på EUX. Praktikplads- og virksomhedskonsulenterne indgår partnerskabsaftaler med 100 virksomheder om praktikpladsgaranti.	Afledt af digitaliseringsprocessen udarbejdes i samarbejde med superbrugeren af MitNielsBrock en handleplan for underviserens løbende udvikling mod niveau 3. Der fokuseres på involvering, videndeling, kollegialt samarbejde på tværs af gymnasiet, samt lysten til at udvikle sig selv såvel som afdelingen. Fokus på dialog og personlig kontakt mellem ledelse og medarbejdere. Udvikling af ny selvstændig gymnasiekultur med etablering af traditioner og udvalg. Der arbejdes med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.	Tværgående opgaver koordineres i ledelsesgruppen – og administrative procedurer og opgaver ensrettes for hele gymnaiset. PUS-værktøj og koncept udvikles på tværs af Niels Brocks fem gymnasier og GSK-afdeling. Kompetenceudvikling – klasserumsledelse samt facilitering af læring.

KPI'er for Hovedforløb

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Fokus på fremtidens kompetencer.	*Skræddersyede og fleksible løsninger.*	*Partnerskaber og professionalisme.*	*Efteruddannelse og nye samarbejdsformer.*	*Digitalisering af forretningsmodellen.*
STRATEGISK KPI 2022	Fagprøvegennemsnittet er minimum 10. Eleverne undervises og vurderes efter de seks 21st Century Learning Skills. Elevtilfredshed: 8.5 målt på spørgsmålet: "Hvordan vurderer du undervisningen?" På spørgsmålet: "Jeg kan bruge det, jeg lærer på skolen i praktikken" svarer 95% af eleverne, at de er helt enige eller delvis enige.	Niels Brock er Danmarks største merkantile hovedforløbsudbyder med minimum 2000 igangværende elever, jf. Undervisningsministeriets datavarehus. Alle hovedforløbsspecialer udbydes som blendede forløb. Udbud af au-fag på alle kontorspecialer.	100 virksomheder har indgået partnerskabsaftale om praktikpladsgaranti. På spørgsmålet: "Hvor tilfreds er virksomheden i alt omkring samarbejdet med Niels Brock?", svarer virksomhederne minimum 8,5 (skala 1-10).	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder digital kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2021** Minimum 60% mestrer niveau 3.	Styrket pædagogisk ledelse, som udgangspunkt for pædagogiske udviklingssamtaler (PUS), som alle gennemfører mindst hvert andet år. Alle lærere ved hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang, således at eleverne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt. 95% angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen 2022, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver understøttet i udviklingen af nye digitale undervisningskompetencer.
ÅRS-KPI 2019-2020	Fagprøvegennemsnittet er minimum 9,2. Eleverne undervises og vurderes efter de seks 21st Century Learning Skills. Elevtilfredshed: 6.0 målt på spørgsmålet: "Hvordan vurderer du undervisningen?" På spørgsmålet: "Jeg kan bruge det, jeg lærer på skolen i praktikken" svarer 85% af eleverne, at de er helt enige eller delvis enige. Digital dannelse: 75% af eleverne svarer "Meget enig" eller "Enig" i spørgsmålet: "Føler du dig digitalt klædt på til de arbejdsopgaver, du løser på din arbejdsplads efter din uddannelse på Niels Brock?".	Minimum 1200 igangværende elever ifølge. Undervisningsministeriets datavarehus. Minimum tre hovedforløbsspecialer udbydes som blended forløb. Udvikling og udbud af ny Retail Manager uddannelse (forår 2020). Udbud af au-fag på specialet offentlig administration.	50 virksomheder har indgået partnerskabsaftale om praktikpladsgaranti. På spørgsmålet: "Hvor tilfreds er virksomheden i alt omkring samarbejdet med Niels Brock?" svarer virksomhederne minimum 7,5 (skala 1-10).	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** · Minimum 70% af nye undervisere mester niveau 1 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i 2 år mestrer niveau 2 · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over 3 år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave taltenspor til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere	Der er udviklet et digitalt værktøj til PUS, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Underviserne uddannes i 21st Century Learning Skills og implementerer dem i undervisningen. Øget fokus på praksislæring i uddannelsen. Eleverne arbejder med relevante digitale værktøjer i deres uddannelsesforløb. Underviserne udvikler i samarbejde med Learning Hub feedbackmodeller, der passer til undervisning på digitale forløb. Der tilbydes "drop in"-vejledning til alle digitale hovedforløbselever. Den digitale del af undervisningen tilrettelægges, så der skabes fleksibilitet for eleven.	Øget dialog med virksomheder omkring Niels Brocks hovedforløb. Dialog og indgåelse af samarbejdsaftaler med eksterne samarbejdspartnere om dels udbud af nye uddannelser, og dels til at lette den administrative byrde for virksomhederne. Åbent læringscenter understøtter det gode læringsmiljø på de blendede forløb. LinkedIn-kampagne/SoMe-strategi – rettes mod potentielle virksomhedskunder. Øget informationsniveau for eksisterende kunder. Forsat udvikling af udbud af digitale valgfag. Udvikling af IV-aktiviteter.	Udvikling og implementering af partnerskabskonceptet. Skarpt og konstant fokus på at være i dialog med virksomheder og organisationer. Implementering af nyt servicekoncept. Indgåelse af strategiske partnerskaber med eksterne samarbejdspartnere. Udvikling af strategi for vækst af kunder inden for detail og privat administration. Udvikling og salg af IV-aktiviteter i samarbejde med Brock Online samt Niels Brock Kursusafdeling.	Afledt af digitaliseringsprocessen udarbejdes i samarbejde med superbrugeren af MitNielsBrock en handleplan for underviserens løbende udvikling mod niveau 3.	

Handelsgymnasierne

Niels Brocks handelsgymnasier er eftertragtede og har landets højeste ansøgertal. Vi er stolte over at kunne byde velkommen til ikke færre end 45 1.g-klasser på vores fire profilgymnasier: Det Internationale Gymnasium i Linnésgade, Innovationsgymnasiet på JTP 10, Handelsgymnasiet JTP 6, inklusiv den 2-årige HHX, samt vores nyeste skud på stammen - Handelsgymnasiet på Nørre Voldgade.

Sideløbende med den imponerende vækst og udviklingen af studieretninger er der fortsat fuld fart på implementeringen af den sidste del af den seneste gymnasiereform - og det sker på tværs af de fire gymnasier. Samarbejdet er drevet af medarbejderne i deres faggrupper, hvor de både deler viden, materialer og afholder kurser sammen, og har allerede resulteret i adskillige fælles planlagte grundforløb, hvor forløbene er helt ens uanset, hvad eleverne ender med at vælge af studieretning. Samarbejdet er drevet af medarbejderne, og deres engagement og virketrang er så dejlig smittende.

Fokus i denne strategiske periode retter sig primært mod den sidste del af Niels Brocks vision: Den professionelle optimering og facilitering af elevernes læringsprocesser. Vi skal - dokumenterbart - være bedre til at "løfte" eleverne.

Og målsætningen er, at vi på samtlige gymnasier ligger på niveau eller har signifikant positiv løfteevne. Der arbejdes på konkrete indikatorer herfor, så vi kan målrette indsatsen og professionelt optimere elevernes læringsprocesser - gerne ved, at vi i endnu højere grad understøtter undervisningen ved hjælp af digitale hjælpemidler.

Dette indsatsområde indgår som et vigtigt element i arbejdet med de tre retningsgivende mål opsat af ministeriet:

- Vi skal udfordre alle elever uanset social baggrund, så de bliver så dygtige, som de kan
- En større andel af studenterne skal påbegynde en videregående uddannelse
- Sundhed og trivsel blandt eleverne på de gymnasiale uddannelser skal styrkes

Videndeling og øget synergi præger også gymnasiernes administration, og det arbejde fortsætter i denne strategiske periode, hvor der vil blive arbejdet med næste fase af digitaliseringsstrategien; blandt andet implementeringen af robotteknologi i softwareprogrammer, udvikling af chatbots og meget mere under devisen "Information on Demand".

KPI'er for Handelsgymnasiet JTP

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	Afgangskarakterer (gennemsnit) 7,3. Alle kvartalsvise elevtrivselsmålinger er grønne. 95% læser videre på videregående uddannelse. Den faglige løfteevne er signifikant positiv i alle fag (jf. Undervisningsministeriets datavarehus).	Uhjulpet frafald fastholdes til 1%. 350 1. prioritetsansøgere med minimum 6,0 i gennemsnit fra grundskolen.	Vi er i dialog med afdelingsrelevante centrale aktører om den fortsatte udvikling af Brock-score. Hver uddannelse har etableret et advisory board, som de mødes med mindst to gange årligt. Alle fag forholder sig aktivt til hvor og hvordan, der arbejdes med 21st Century Skills (OECD-version). Dette bliver en del af de obligatoriske studieplaner. Der udbydes talentsporsforløb i samarbejde med virksomheder. Alle elever tilbydes (ikke garanteres) minimum to forløb i løbet af deres gymnasietid. Samarbejde og brobygningsforløb med minimum tre fakulteter på tre lange videregående uddannelser er etableret.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder digital kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2022** Minimum 60% mestrer niveau 3.	Styrket pædagogisk ledelse, som udgangspunkt for pædagogiske udviklingssamtaler (PUS), som alle gennemfører mindst hvert andet år. Alle lærere ved hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang, således at eleverne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt. 95% angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen 2022, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver understøttet i udviklingen af nye digitale under-visningskompetencer.
ÅRS-KPI 2019-2020	Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,1. Max. en gul evaluering i skoleårets sidste elevtrivselsmåling. 80% læser videre på videregående uddannelse. Den faglige løfteevne er i ingen fag signifikant negativ.	Uhjulpet frafald holdes under 3%. 300 1. prioritetsansøgere med minimum 5,5 i gennemsnit fra grundskolen.	Der tilbydes og gennemføres mindst ét talentspor i samarbejde med virksomheder. Eleverne oplever praksisnær læring, og alle klasser er i kontakt med mindst tre eksterne parter (oplæg eller besøg). Brock-score anvendes for alle klasser som dokumentation på ekstra aktiviteter.	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbej-dertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** · Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave taltenspor til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere.	Alle faggrupper mødes én gang årligt på tværs af gymnasierne og GSK. Dagen er en kombination af faglig inspiration uderfra samt aktuelle problemstil-linger formuleret af den lokaleledelse. Der er udviklet et digitalt værktøj til PUS, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse.

KPI'er for Handelsgymnasiet JTP

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Digitale værktøjer bruges bl.a. til at give eleverne hurtig feedback, så værktøjerne bidrager til, at den enkelte elev bliver bevidst om egen udvikling og progression. I forbindelse med SO-forløbene udarbejder eleverne en portfolio, der skal være ramme for elevernes selv-evaluering og meta-læring. Hvert team udarbejder en studiehåndbog med tydelige pogression for elevernes læring og udvikling af personlige kompetencer (21st Century Skills). Samarbejdet med Frederiksberg Sundhedscenter konsolideres, og der skabes et sundhedsprojekt til alle 1. års elever. Under projektet er der fokus på trivsel generelt og sundhed spedifikt (rygning, søvn mv.). Dette kobles til SO 1 – det hele menneske, individet i samfundet. Der sikres et attraktivt og aktivt elevmiljø ved at styrke den demokratiske dialog med eleverne. Eleverne inddrages i forbindelse med sundhedsprojektet og styrkelsen af den merkantile profil. Der sættes fokus på løfteevnen på 2. og 3. år. Ved karaktergivningen i februar, skal der udarbejdes et træk for gennemsnittet i hver klasse. Dette skal sammenlignes med landsgennemsnit og løfteevne fra året forinden. Vi sætter fokus på elevernes studie-adfærd for herigennem at styrke deres faglighed. Ved skoleårets første faggruppemøde, skal årets eksamenskarakterer drøftes med henblik på at formulere tiltag til forbedring i det enkelte fag.	Pædagogiske erfaringer deles systematisk mellem studieretningsteams og mellem skolens forskellige gymnasier. Særligt fokuseres der på at fremme de fire kompetencer, formuleret i gymnasiereformen. Det være sig innovative-, globale-, digitale- og demokratiske kompetencer. Der udvikles en ny studieretning med fagene matematik A og virksomhedsøkonomi A. Herudover arbejdes der fortsat med godkendelse af studieretningen Økonomi, samfund og globalestudier (international økonomi A og samfundsfag A). Endelig styrkes profilen med faget jura B i samarbejde med centrale aktøre fra CBS. Ud over de nye studieretninger arbejder gymnasiet med at styrke dets profil som det klassiske handels-gymnasium på Niels Brock.	Underviserne understøttes i deres relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelses-institutioner. I løbet af SO stifter eleverne bekendtskab med forskellige virksomheder, dette for at fremme den praksisnære tilgang. Samarbejdet med E&U, Goethe Instituttet, -Nationalmuseet og CBS styrkes og tilpasses. Skolens ledelse udpeger medlemmer til skolens advisory board. Der skal være repræsentanter fra aftagerside, uddannelsessektoren og relevante samarbejdspartnere.	Arbejdskulturen er præget af dialog mellem ledelses-teamet og medarbejderne. Der fokuseres på involvering, videndeling, kollegialt samarbejde samt lysten til at udvikle sig selv såvel som hele afdelingen. På skolen er ledelse og medarbejdere samskabende, hvilket blandt andet giver sig udtryk i månedlige fællesmøder, hvor fokus ikke alene er på information, men også på samarbejdet om kerneopgaven. Der udvikles et koncept for FUS (FaggruppeUdviklings-Samtaler), disse gennemføreres i løbet af efteråret 2019.	Der arbejdes fortsat med en ensretning af de administrative procedurer i samarbejde med elevcentrene på de fire gymnasier. Den lokale ledelse bidrager konstruktivt til implementering af LUDUS. Tværgående opgaver igangsættes og drives for alle fire gymnasier og koordineres i ledelsesgruppen. I forbindelse med overgang til nyt skema-lægningsprogram skal gymnasierne udveksle erfaringer, der sikrer et fælles vidensgrundlag. Der laves et stamskema for semesteret/ grundforløb, som sikrer, at underviserne kan planlægge undervisningen for de forskellige hold/forløb.

KPI'er for Innovationsgymnasiet

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,2. Alle kvartalsvise elevtrivselsmålinger er grønne. Minimum 90% læser videre på videregående uddannelse. Minimum 10% forlader gymnasiet som Start-Up'ere. Den faglige løfteevne er signifikant positiv i alle fag.	Uhjulpet frafald fastholdes på 1%. 350 1. prioritetsansøgere med minimum 6,0 i gennemsnit fra grundskolen.	Vi er i dialog med afdelingsrelevante centrale aktører om den fortsatte udvikling af Brock-score. Hver uddannelse har etableret et advisory board, som de mødes med mindst to gange årligt. Alle fag forholder sig aktivt til hvor og hvordan, der arbejdes med 21st Century Skills (OECD-version). Dette bliver en del af de obligatoriske studieplaner. Der udbydes talentsporsforløb i samarbejde med virksomheder. Alle elever tilbydes (ikke garanteres) minimum to forløb i løbet af deres gymnasietid. Samarbejde og brobygningsforløb med minimum tre fakulteter på tre lange videregående uddannelser er etableret.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder digital kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2022** Minimum 60% mestrer niveau 3.	Styrket pædagogisk ledelse som udgangspunkt for pædagogiske udviklingssamtaler (PUS), som alle gennemfører mindst hvert andet år. Alle lærere ved hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang, således at eleverne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt. 95% angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen 2022, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver understøttet i udviklingen af nye digitale undervisningskompetencer.
ÅRS-KPI 2019-2020	Afgangskarakterer (gennemsnit): 6,7. Max. en gul evaluering i skoleårets sidste elevtrivselsmåling. 80% læser videre på videregående uddannelse. Den faglige løfteevne er i ingen fag signifikant negativ. Studiehåndbøgerne, projekt "Den mentale skoleuniform" er tydeligt beskrevet og er i relation til studie- og ordensreglerne .	Uhjulpet frafald reduceres til 1%. Min. 300 1. prioritetsansøgere med minimum 6,0 i gennemsnit fra grundskolen eller på baggrund af optagelsessamtale/motiveret ansøgning.	Tilbud og gennemførsel af mindst ét talentspor i samspil med virksomheder. Brock-score anvendes for alle klasser som dokumentation på ekstra aktiviteter. Eleverne oplever praksisnær læring, at alle klasser er i kontakt med mindst tre eksterne parter (oplæg eller besøg). Vedvarende samarbejde med minimum 2 virksomheder.	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** · Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave taltenspor til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere	Alle faggrupper mødes én gang årligt på tværs af gymnasierne og GSK. Dagen er en kombination af faglig inspiration uderfra samt aktuelle problem-stillinger formuleret af den lokale ledelse. Der er udviklet et digitalt værktøj til PUS, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse.

KPI'er for Innovationsgymnasiet

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Underviserne er engagerede og dygtige. Der stilles skarpt på de fem innovationskompetencer og disses samspil med 21st Century Skills. Gymnasiets under-visere er optaget af at fremme elevernes personlige kompetencer og karakteregenskaber hvorfor mod, nysgerrighed, initiativrigdom, udholdenhed, tilpas-ningsevne, lederskab, opmærksomhed, fantasi og passion er i højsædet. Alle undervisere anvender relevante digitale værktøjer til at understøtte varieret og udfordrende undervisning. Digitale værktøjer bruges bl.a. til at give eleverne hurtig feedback, så værktøjerne bidrager til, at den enkelte elev bliver bevidst om egen udvikling og progression. I forbindelse med SO-forløbene udarbejder eleverne en portfolio, der skal være ramme for elevernes selv-evaluering og meta-læring. Vi anvender en del af udviklingstiden til at skabe rammer for uddybende samtaler med eleverne. Der tages udgangspunkt i elevernes faglige selv-evaluering, hvorfor samtalerne kobles til portfolio. Vi sætter fokus på løfteevnen på 2. og 3. år. Ved karaktergivningen i februar, skal der udarbejdes et træk for gennemsnittet i hver klasse. Dette skal sammenlignes med landsgennemsnit og løfteevne fra året forinden. Ved skoleårets første faggruppemøde skal årets eksamenskarakterer drøftes med henblik på at formulere tiltag til forbedring af løfteevnen i det enkelte fag. Karaktergivning bliver et tema på mindst en af de fællesfaglige dage med henblik på fælles forståelse og praksis samt transparens og tydelighed i forhold til feedback.	Pædagogiske erfaringer deles systematisk mellem studieretningsteams og mellem skolens forskellige gymnasier. Særligt fokuseres der på at fremme de fire kompetencer, formuleret i gymnasiereformen. Det være sig innovative, globale, digitale og demokratiske kompetencer. Innovative og kreative kompetencer kobles med viden om at gøre business. Vi er optaget af iværksætteri og entreprenørskab, og stimulerer de unges evne til at tænke nyt, se muligheder og omsætte idéer til værdi. Vi etablerer projektet "den mentale skoleuniform" (DMS), der skal sikre, at eleverne agerer seriøst og med tiden bliver selvstændige studerende. Den mentale skoleuniform, er faglige forventninger til vores elever, som de skal stemple ind på, for at gå på gym-nasiet. DMS anvendes konkret i undervisningen såvel som i studievejledningen. DMS er forankret i Niels Brocks studie- og ordensregler. Studieretningen Innovation & startup udvides således, at eleverne kan vælge studieretning med innovation A og virksomhedsøkonomi A. Dette kræver ministeriets godkendelse. Ansøgningen sendes inden september 2019. Vi fortsætter samarbejdet med Frederiksberg Sund-hedscenter, hvor det primære fokus er elevernes misbrugsproblematikker. Udvalgte lærere skal under-vises i, hvordan misbrug spottes.	Der er fokus på at udvikle og initiere undervisernes relation til erhvervslivet og videregående uddannel-sesinstitutioner. Vi arbejder målrettet på at få samarbejde med Student and innovation house (CBS) og IT-Universitetet. Eleverne oplever løbende inspiration udefra, både som årgange og enkeltvis i klasserne. Vi fortsætter arbejdet med Brock-score og udvikler dette i samarbejde med relevante eksterne parter. Vi indgår samarbejde med Frederiksberg kommune og Akademiet for talentfulde unge. Lærerne fra Innovationsgymnasiet tilbyder undervisning til talentfulde unge fra kommunen. Samarbejdet med kommunens folkeskoler styrkes med henblik på at gennemføre "Innodag" forår 2020. Skolens ledelse udpeger medlemmer til skolens advisory board. Der skal være repræsentanter fra aftagerside, uddannelsessektoren og relevante samarbejdspartnere.	Arbejdskulturen er præget af involvering, videndeling og kollegialt samarbejde inden for klare og kommuni-kerede hjørneflag, der danner rammen for arbejdet på Niels Brock. Der indføres QTI-samtaler for alle undervisere i 19/20. Erfaringerne herfra danner grundlag for videreudvikling af styrket pædagogisk ledelse. Der skabes mulighed for kollegial sparring.	Der arbejdes fortsat med en ensretning af de administrative procedurer i samarbejde med elevcentrene på de fire gymnasier. Den lokale ledelse bidrager konstruktivt til implementering af LUDUS. Tværgående opgaver igangsættes og drives for alle fire gymnasier og koordineres i ledelsesgruppen. I forbindelse med overgang til nyt skemalægnings-program, skal gymnasierne udveksle erfaringer, der sikrer et fælles vidensgrundlag. Der laves et stamskema for semesteret/grund-forløb, som sikrer, at underviserne kan planlægge undervisningen for de forskellige hold/forløb.

KPI'er for Det Internationale Gymnasium

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	Afgangskarakterer (gennemsnit): 8,6 Alle kvartalsvise elevtrivselsmålinger er grønne. 95% læser videre på videregående uddannelse. Heraf læser 10% videre i udlandet. Den faglige løfteevne er signifikant positiv i alle fag.	Uhjulpet frafald fastholdes til 1%. 350 1. prioritetsansøgere med minimum 7,0 i gennemsnit fra grundskolen.	Vi er i dialog med afdelingsrelevante centrale aktører om den fortsatte udvikling af Brock-score. Hver uddannelse har etableret et advisory board, som de mødes med mindst to gange årligt. Alle fag forholder sig aktivt til hvor og hvordan, der arbejdes med 21st Century Skills (OECD-version). Dette bliver en del af de obligatoriske studieplaner. Et udbud af talentsporsforløb i samspil med relevante organisationer og virksomheder. Alle elever tilbydes, ikke garanteres, minimum to forløb pr. årgang.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder digital kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2022** Minimum 60% mestrer niveau 3.	Styrket pædagogisk ledelse, som udgangspunkt for pædagogiske udviklingssamtaler (PUS), som alle gennemfører mindst hvert andet år. Alle lærere ved hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang, således at eleverne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt. 95% angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen 2022, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver understøttet i udviklingen af nye digitale under-visningskompetencer.
ÅRS-KPI 2019-2020	Afgangskarakterer (gennemsnit): 8,2. Max. en gul evaluering i skoleårets sidste elevtrivsels-måling. 80% læser visere på videregående uddannelse. Den faglige løfteevne er i ingen fag signifikant negativ.	Uhjulpet frafald reduceres til 1%. 300 1. prioritetsansøgere med minimum 6,5 i gennemsnit fra grundskolen eller på baggrund af optagelsessamtale/motiveret ansøgning.	Et udbud af talentsporsforløb i samspil med relevante organisationer og virksomheder. Alle elever tilbydes (ikke garanteres) minimum to forløb pr. årgang. Brock-score anvendes for alle klasser som dokumentation for ekstra aktiviteter.	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** · Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave taltenspor til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere.	Alle faggrupper mødes én gang årligt på tværs af gymnasierne og GSK. Dagen er en kombination af faglig inspiration uderfra samt aktuelle problem-stillinger formuleret af den lokaleledelse. Der er udviklet et digitalt værktøj til PUS, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse.

KPI'er for Det Internationale Gymnasium

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Der fokuseres på at understøtte elevernes opbygning af kompetencer og faglighed. Der er fokus på de Brockske værdier, gymnasiereformens særlige fire kompetencer samt 21st Century Skills. Studiehåndbøgerne, projekt "Den mentale skoleuniform" er tydeligt beskrevet og er sat i relation til studie- og ordensreglerne. Alle undervisere anvender relevante digitale værktøjer til at understøtte varieret og udfordrende undervisning, der bl.a. bruges til at give eleverne hurtig feedback, så den enkelte elev hurtigt bliver bevidst om egen udvikling og progression. Vi anvender en del af udviklingstiden til at skabe rammer for uddybende samtaler med eleverne. Vi sætter fokus på skriftlig løfteevne på 2. og 3. år. Ved karaktergivningen i februar skal der udarbejdes et træk for gennemsnittet i hver klasse. Dette skal sammenlignes med landsgennemsnit og løfteevne fra året forinden. Faggrupperne har fokus på formativ feedback og karaktergivning med feedbackmodeller. Faggrup-pen har en aktiv brug af det katalog, der allerede er udarbejdet. Alle nye undervisere har to arbejdsmøder med et særligt uddannelsesprogram, hvor der læres om undervisning, feedback, karaktergivning, regler og systemer. For fortsat at styrke den pædagogiske indsats prioriteres der en PFK med ansvar for pædagogik og pædagogisk udvikling. Elevernes faglige trivsel og udvikling sikres via grundig og kvalitetsbevidst visitering samt ved fastholdelse af fokus på såvel fysisk og skriftligt fravær. Læringsmiljøet og samarbejdet med elevrådet udvikles fortsat - også med hensyn til elevernes trivsel - særligt i forhold til rygning, motion og rusmidler.	Pædagogiske erfaringer deles systematisk mellem faggrupperne og mellem skolens forskellige gymnasier. Særligt fokuseres der på at fremme de fire kompetencer, formuleret i gymnasiereformen. Det være sig innovative-, globale, digitale- og demo-kratiskekompetencer. Udbud af fransk A, tysk A, matematik A samt kemi B og fysik B som eftermiddagsfag til alle elever. Business & Science tilbyder løft af fysik B til A. Studieretningerne er internationalt orienteret og udvikles løbende i samarbejde med videregående uddannelser samt erhvervsliv. For at styrke denne indsats dedikeres ressourcer til en PFK med ansvar for internationalisering. Der søges minimum tre fondsansøgninger pr. år til understøttelse af såvel internationale indsatser som STEM indsatser. Der arbejdes fortsat med "internationalisation at home" i form af minimum et eTwinngforløb i fagene tysk og fransk. Samarbejdet med Copenhagen Business College og Confucius Classroom udbygges yderligere. Der etableres samarbejde med Goethe Institut. Eleverne tilbydes SEC 1 og 2 Global Days omfatter fortsat hele gymnasiet. Fortsat særlige ATU/Juniorforløb for ATU (8. Klasser). Fortsat samarbejde med internationale organisationer i form af UM, Danes World Wide, Den Danske Diaspora, Rotary og andre udvekslingsorganisationer. Udvalgte fag deltager i UVMs forsøg med innovative eksamensformer. Der etableres studiegruppe for de elever, der skal tage ACT og SAT for at læse i USA.	Der er fokus på at udvikle og initiere undervisernes relation til erhvervslivet og videregående uddannel-sesinstitutioner. Vi fortsætter arbejdet med Brock-score og udvikler dette i samarbejde med relevante eksterne parter. Der etableres et advisory board til stadig udvikling af uddannelsestilbuddene med henblik på spar-ring i forhold til et fortsat løft af gymnasiets fokus på internationale forhold, videregående uddannelser og erhvervsliv samt til kvalitetssikring af Brock-score. Der afholdes første møde i forårssemestret 2020. For at styrke denne indsats ansættes der en PFK med ansvar for eksterne relationer herunder talentspor/ masterclass.	Der er med GRUS et fortsat fokus på faggruppernes kollegiale samarbejde og videndeling. Arbejdskulturen er præget af involvering, videndeling og kollegialt samarbejde inden for klare og kommuni-kerede hjørneflag, der danner rammen for arbejdet på Niels Brock. Fokus på stram styring af årskalenderen, samt koordi-nering af eksterne aktiviteter, skal sammen med klare retningslinjer for skemalægningen give et mere stabilt skema. Fortsat deltagelse i FIP-kurser og fagenes årsmøder. For at styrke denne indsats ansættes der en PFK med ansvar for internationalisering. Kulturen er præget af involvering, videndeling og kol-legialt samarbejde inden for de hjørneflag, der danner rammen for arbejdet på Niels Brock. Fokus på løbende dialog og personlig kontakt mellem ledelse og medarbejdere. Der gennemføres fortsat ugentlige lederorienteringer, og der skabes et attraktivt arbejdsmiljø i lærerværel-set. Alle faggrupper afholder GRUS i 2019/2020, og der gennemføres PUS for alle medarbejdere i 2020/2021. Der etableres tre pædagogisk faglige koordinatorer, der understøtter: · Pædagogisk drift og udvikling · International drift og udvikling · Samarbejdsudvikling med virksomheder og organisationer, der har uddannelses- og lærings-formål	Der arbejdes fortsat med en ensretning af de administrative procedurer i samarbejde med elevcentrene på de fire gymnasier. Den lokale ledelse bidrager konstruktivt til implementering af LUDUS. Tværgående opgaver igangsættes og drives for alle fire gymnasier og koordineres i ledelses-gruppen. I forbindelse med overgang til nyt skemalæg-ningsprogram, skal gymnasierne udveksle erfaringer, der sikrer et fælles vidensgrundlag. Der laves et stamskema for semesteret/grund-forløb, som sikrer, at underviserne kan planlægge undervisningen for de forskellige hold/forløb.

KPI'er for Handelsgymnasiet Nørre Voldgade

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,2. Alle kvartalsvise elevtrivselsmålinger er grønne. 95% læser videre på videregående uddannelse. Den faglige løfteevne er signifikant positiv i alle fag.	Uhjulpet frafald fastholdes til 1%. 350 1. prioritetsansøgere med min 6,0 i gennemsnit fra grundskolen. Der er tre studieretninger på Nørre Voldgade som profilerer gymnasiet som Marketing Tech Gymnasiet.	Vi er i dialog med afdelingsrelevante centrale aktører om den fortsatte udvikling af Brock-score. Hver uddannelse har etableret et advisory board, som de mødes med mindst to gange årligt. Et udbud af talentsporsforløb i samspil med virksom-heder. Alle elever tilbydes (ikke garanteres) minimum to forløb i løbet af deres gymnasietid.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder digital kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2022** Minimum 60% mestrer niveau 3.	Styrket pædagogisk ledelse som udgangspunkt for pædagogiske udviklingssamtaler (PUS), som alle gennemfører mindst hvert andet år. Alle lærere ved hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang, således at ele-verne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt. 95% angiver i medarbejdertrivselsundersøgelsen 2022, at de i meget høj grad eller i høj grad bliver understøttet i udviklingen af nye digitale under-visningskompetencer.
ÅRS-KPI 2019-2020	Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,0. Max. en gul evaluering i skoleårets sidste elevtrivselsmåling. 80% læser videre på videregående uddannelse. Den faglige løfteevne er i ingen fag signifikant negativ.	Uhjulpet frafald holdes under 3%. 260 1. prioritetsansøgere med min. 5,5 i gennemsnit fra grundskolen. Der udvikles en tredje studieretning i samarbejde med Apple; Apple UX.	Tilbud og gennemførsel af mindst ét talentspor i samspil med virksomheder. Brock-score anvendes for alle klasser som dokumentation på ekstra aktiviteter. Samarbejde med virksomheder i alle SO forløb. Eleverne oplever problembaseret undervisning ved, at alle klasser er i kontakt med mindst tre eksterne parter (oplæg eller besøg). Der afholdes et møde i advisory board foråret 2020.	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbej-dertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** · Minimum 70% af nye undervisere mester niveau 1 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave taltenspor til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere	Alle faggrupper mødes én gang årligt på tværs af gymnasierne og GSK. Dagen er en kombination af faglig inspiration uderfra samt aktuelle problem-stillinger formuleret af den lokale ledelse. Der er udviklet et digitalt værktøj til PUS, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse.

KPI'er for Handelsgymnasiet Nørre Voldgade

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Projekt "Den mentale skoleuniform" (DMS) er sat i værk og studiehåndbogen er opdateret Alle fag forholder sig aktivt til hvor og hvordan, der arbejdes med 21st Century Skills (OECD-version). De bliver en del af de obligatoriske studieplaner. Der fokuseres på klasserumsledelse og tydeliggørelse af elevens bidrag til egen og til klassens læring. Alle faggrupper udvikler forløb, der kan afvikles i BusinessLab. Der udvikles og testes et digitalt barometer, der skal synliggøre mål og niveau for digitale kompetencer. Vi vil fokusere på at opbygge og udbygge et attraktivt og aktivt elevmiljø og elevdemokrati, så vi får skabt en fagligt aktiv elevkultur, præget af nysgerrighed og gå-på-mod. Elevernes digitale progressionsplan tydeliggør, hvordan vi arbejder med teknologi og teknologiforståelse, og hvilke kompetencer eleverne skal have. Eleverne involveres i processen fra starten. Vores viden samles i et digitalt barometer, som med data synliggøre elevernes niveau. Vi sætter fokus på løfteevnen på 2. og 3. år. Ved karaktergivning i februar udarbejdes der træk for gennemsnittet i hver klasse. Dette sammen lignes med landsgennemsnit og løfteevne fra året forinden. Ved skoleårets første faggruppemøde drøftes årets eksamenskarakterer med henblik på at formulere tiltag til forbedring i det enkelte fag. Dette bliver også et emne på de fællesfaglige dage. Vi har fokus på at skabe en kultur, hvor alle lærer af hinanden fx i studiecafe og BusinessLab.	Undervisningen er techbaseret og tager udgangspunkt i design thinking. Den udvikles løbende i samarbejde med relevante videregående uddannelsesinstitutioner og tech-virksomheder. Kvalitetsbevidst visitering og fastholdelse af "kort lunte-politik" og et læringsmiljø, der er præget af faglig nysgerrighed og ambitioner. **Fremtidens avancerede digitale teknologier i anvendelse** BusinessLab vil blive udviklet som et aktivt laboratorium. Udvikling og lancering af en årlig TechMarketing festival med oplæg fra relevante tech-virksomheder og ekspertforedrag. Pædagogiske erfaringer deles systematisk mellem studieretningsteams og mellem skolens forskellige gymnasier. Særligt fokuseres der på at fremme de fire kompetencer, formuleret i gymnasiereformen. Det være sig innovative-, globale, digitale- og demokratiske kompetencer. **Digitalt instinkt og digitale kompetencer** Vi udvikler elevernes digitale skoleuniform, som forholder sig til digital dannelse og teknologikompetencer. Vi anvender "design thinking" som arbejdsform. Eleverne arbejder med at forstå teknologier som fx AI, Robotics, Big Data og koble dem til den merkantile tankegang. Der fokuseres på at skabe faglig forståelse og kritisk refleksion. **Digitale læringsformer og dashboard** Vi udvikler en skemastruktur som sikrer, at vi kan gennemføre digitale læringsforløb. Sammen med LearningHub udvikler vi et dashboard, der opsamler viden om elevernes læring i en form, der gør det enkelt at analyse på de indsamlede data. Data skal være tilgængelige og informative for både elever og lærere. Der udvikles alumni-aktiviteter for at opbygge et netværk af elever fra Nørre Voldgade.	Underviserne understøttes i deres samarbejde med erhvervslivet og de videregående uddannelsesinstitutioner. Der udbydes både interne og eksterne kurser i forskellige relevante avancerede digitale teknologier. Der udvikles problembaserede projektforløb i samarbejde med relevante tech-virksomheder på alle årgange. Vi vil have to sponsorater inden udgangen af 2020. Vi udvikler og gennemfører tre talentforløb og Masterclasses i samarbejde med gymnasiets samarbejdspartnere. Samarbejdet med ITU udvikles og udbygges, så der er konkrete samarbejdsprojekter for alle tre årgange. Karrieredage, virksomhedspraktik og studiepraktik bruges aktivt som brobygning til de videregående uddannelser.	Arbejdskulturen er præget af involvering, videndeling og kollegialt samarbejde inden for klare og kommunikerede hjørneflag, der danner rammen for arbejdet på Niels Brock. Der indføres QTI-samtaler for alle undervisere i 2019-2020. Erfaringerne herfra danner grundlag for videreudvikling af styrket pædagogisk ledelse. Der skabes mulighed for kollegial sparring.	Der arbejdes fortsat med en ensretning af de administrative procedurer i samarbejde med elevcentrene på de fire gymnasier. Den lokale ledelse bidrager konstruktivt til implementering af LUDUS. Tværgående opgaver igangsættes og drives for alle fire gymnasier og koordineres i ledelsesgruppen. I forbindelse med overgang til nyt skemalægningsprogram, skal gymnasierne udveksle erfaringer, der sikrer et fælles vidensgrundlag. Der laves et stamskema for semesteret/grundforløb, som sikrer, at underviserne kan planlægge undervisningen for de forskellige hold/forløb.

KPI'er for 2-årig HHX

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks elevantal vokser årligt ved at fastholde et højt fagligt niveau og et lavt uhjulpet frafald.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger og er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et videns-miljø præget af højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Niels Brocks medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	Afgangskarakterer (gennemsnit): 7,1. Alle kvartalsvise elevtrivselsmålinger er grønne. 95% læser videre på videregående uddannelse. Undervisningen gennemføres på max. fire dage ugentlig – af hensyn til målgruppen.	Uhjulpet frafald reduceres til 6%. Minimum 120 1. prioritetsansøgninger. Fravær reduceres til 10%.	Advisory board er etableret med relevante aktører. Der udbydes talentsporsforløb i samarbejde med virksomheder. Alle elever tilbydes (ikke garanteres) minimum to forløb i løbet af deres gymnasietid. Samarbejde og brobygningsforløb med minimum tre fakulteter på tre lange videregående uddannelser er etableret.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. **Sommer 2022** Minimum 60% mestrer niveau 3.	Alle gennemfører Pædagogisk Udviklings Samtale (PUS) mindst hvert andet år. Der er udviklet et digitalt værktøj til disse samtaler, der udover klasseledelse også rummer lærerens metodiske tilrettelæggelse. Alle lærere ved, hvilke læringsteknikker og samtaleprocesser, der kan indlægges før, under og efter en undervisningsgang således, at eleverne aktivt forholder sig til og arbejder med faget. Eleverne evaluerer sig selv og læreren på disse områder en gang årligt.
ÅRS-KPI 2019-2020	Afgangskarakterer (gennemsnit): 6,9. Max. en gul evaluering i skoleårets sidste elevtrivselsmåling. 80% læser videre på videregående uddannelse. Min 5% af undervisningen gennemføres som blended learning.	Uhjulpet frafald reduceres til 8%. Optag af mindst tre klasser af gymnasieegnede unge voksne (start august 2020). Fravær reduceres til 12%.	Brock-score ("karrierekompetencer fra gymnasie-reformen") er implementeret, og alle studenter får deres Brock-score sammen med eksamensbevis. Eleverne oplever praksisnær læring ved, at alle klasser er i kontakt med mindst to eksterne parter (oplæg eller besøg). Alle fag forholder sig aktivt til hvor og hvordan, der arbejdes med 21st Century Skills (OECD-version). Dette bliver en del af de obligatoriske studieplaner.	Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til udviklingsformål, herunder kompetenceudvikling. Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes der med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. Der vil løbende være opsamlingskurser på skolen. **Sommer 2020** · Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave talentspor til de undervsiere, der rigtig gerne vil endnu mere.	Alle faggrupper mødes én gang årligt på tværs af gymnasierne og GSK. Dagen er en kombination af faglig inspiration udefra samt aktuelle problem-stillinger formuleret af den lokale ledelse. Der arbejdes fortsat med en ensretning af de administrative procedurer i samarbejde med elevcentrene på de fire gymnasier. Den lokale ledelse bidrager konstruktivt til implementering af LUDUS.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Alle undervisere arbejder ud fra en klar progressions-plan med digital dannelse og digital studieadfærd i forhold til at fremme læringsprocessen hos eleverne. Alle undervisere anvender relevante og digitale værktøjer til at understøtte varieret og udfordrende undervisning. Der udformes en progressionsplan for taksonomi - særligt for fag med skriftlighed på A-niveau. 21st Century Skills vil være et omdrejningspunkt og implementeres i alle SO-områder. Afdelingen arbejder fortsat med trivsel, herunder et fortsat samarbejde med Frederiksberg Sundheds-center.	Undervisningen er virkelighedsnær og målrettet ambi-tiøse unge voksne, der gerne vil udfordres og arbejde i et positivt og fagligt nysgerrigt læringsmiljø, der tager højde for den enkelte. Profilen og toningen på den 2-årige HHX skal styrkes gennem fokus på faglighed og bæredygtighed. Undervisningen og profilen udvikles løbende i samarbejde med de videregående uddannelser og erhvervslivet.	Der skabes nye relationer til erhvervslivet qua toningen og qua de fem studieområdeforløb. Herunder bl.a. Dansk Energi, Vestas, Ørsted, Energi -og Miljøministeriet, NGO´er, Årstiderne og andre danske virksomheder, der ser nye forretnings-muligheder i bæredygtighed. Eleverne støttes i den kontakt, de allerede har til erhvervslivet og der arbejdes med fortsat networking, studiepraktik og karrierelæring. Vi er i dialog med afdelingsrelevante centrale aktører om den fortsatte udvikling af Brock-score. Hver uddannelse har etableret et advisory board, som de mødes med mindst to gange årligt.	Arbejdskulturen er præget af dialog mellem ledelse og medarbejdere. Vi arbejder på en styrket dialog gennem MUS og GRUS. Der er fokus på evaluering og fortsat implementering af reformen. Der udarbejdes årshjul og progressionsplaner for studieområdet. Herudover er der fokus på struktur og modulregnskab, således at der skabes overblik for medarbejderne. Gennem samarbejde med bla. Frederiksberg Kommune klædes vi på til bedre at kunne forstå og møde vores elever - både fagligt og socialt.	Det fleksible skema igangsættes, og underviserne tager ansvar ved at bytte og undgå skemahuller. Der udarbejdes fælles retningslinjer for den gode og meningsfulde virtuelle undervisning. Samarbejde mellem undervisere, administration og ledelse udvikles og styrkes fortsat for bl.a. at sikre lettere arbejdsgange. Samarbejdet med Learning Hub omkring elevernes læringsmønstre, fravær og frafald evalueres og implementeres i forhold til at højne fastholdelses-procenten.

Copenhagen Business College

ACTIVITIES IN DENMARK

Strategically, it has been decided to focus more on offering programmes in collaboration with partner universities in the future, thus using their accreditation. We will therefore be introducing a number of new programmes in collaboration with British universities.

We have already added two new programmes to the portfolio. Starting this fall, we offer a 3-year BSc (Hons) Business studies degree in collaboration with our long-term partner De Montfort University. Despite a very short introduction period, interest in the programme has been very high and we look forward to enrolling the first cohort in September. We will also offer a one-year top-up BA (Hons) degree in International Hospitality and Tourism Management in collaboration with Middlesex University.

Enhancing the international student experience by adding new and interesting activities is in focus. As more students enroll in programmes far from home, we will use our extensive experience in the field to support students by running summer school programmes, helping them adjust to life at university. This initiative caters to both international and domestic students, preparing to go abroad to study.

We have revised the diversity goal set for students studying in Denmark. Supporting to the UN's Sustantainable Development Goals we aid in providing students with an opportunity to improve their standard of living by studying. We still recruit students predominantly from Asia and thereby play an important role in that development and have increased number of scholarships.

ACTIVITIES IN ASIA

We have long-standing cooperations all over China and Vietnam, and we are looking to strengthen our presence in Vietnam by opening a campus offering Niels Brock's IBB programme.

We are currently reviewing options to extend our partnerships and develop new programmes in collaboration with our existing partners. It is a core issue to ensure that students, who study the programmes with our international partners, gain skills and competencies to qualify them for work or further study, either at CBC in Copenhagen or at other educational institutions. This will increase diversity in classrooms at CBC as well as add to the international learning environment.

KPI's for Copenhagen Business College

	WORLD CLASS EDUCATION	PROVIDING ATTRACTIVE EDUCATION	THE LABOUR MARKET'S 1ST CHOICE OF EDUCATIONAL PARTNER	STIMULATING WORK ENVIRONMENT	SMART 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.*	*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 2022	**Marks** 10% of graduates will achieve a programme average of 70% or higher. **Graduation rate** 90% graduation rate. **Language proficiency** The language test score has increased by 25% from start to end of programme. **Student satisfaction** · 95% agree that the program met their expectations · 90% of graduates would recommend programme to friends and family members **Progression** Students from partner schools continue their education at CBC.	**Intake** 450 students. **Attractive programmes** Offering bachelor degrees in: · Economics · Accounting & Finance, · Hospitality/Tourism · Marketing · Strategy · Sustainability/CSR **Retention** 90% continue their study from year to year. **Diversity** Truly diversified and international cohorts; no single nationality will represent more than 50% per class. Summer school with 100 students.	**Partnerships** All programmes feature at least one guest lecture per class and one company visit per semester. Advisory Board is established including company partnerships. **Employability** 70% of all graduates are employed in relevant occupation or in further studies 12 months after graduation.	**Satisfaction** All quarterly job satisfaction evaluations are green. **Competences and collaboration** Staff will hold degree at one level higher than the one they teach. At postgraduate level, staff hold PhDs, while those teaching at undergraduate level will hold postgraduate degree or more. **Applied research** In-house research is undertaken and published enhancing CBC profile. All faculty participate in research, scholarly or creative activities as part of their engagement at CBC. The employees' individual digital skill level is mapped as a part of the digitisation project.	**Effective organisation** 20% reduction on assignment correction/ feedback time by introducing digital tools. 75% of student and instructor textbooks and resources are online. 20% of teaching is conducted as classroom free teaching.
KPI 2019-2020	**Marks** American BSc: B- after each semester DMU programmes: 5% of graduates will achieve a programme average of 70% or higher **Graduation rate** 85% graduation rate. **Language** The language test score has increased by 20% from start to end of programme. **Student satisfaction** · 85% agree that the programme met their expectations · 80% of graduates would recommend programme to friends and family members Students from partner schools enroll in CBC programmes, enhancing diversity and international teaching and learning environment.	**Diversity** No single nationality will represent more than 50% per class. **Intake** **January 2020** 110 students 40 MSc IBM, 35 BSc (Hons) Business Studies, 35 BA (Hons) International Hospitality and Tourism Management. **September 2020** · 205 students · 60 BA (Hons) Business Administration, 50 MSc IBM, 70 BSc (Hons) Business Studies, 35 BA (Hons) International Hospitality and Tourism Management Summer school with 50 students. **Retention** 80% continue their study from year to year.	**Partnerships** All programmes feature at least one guest lecture per class or one company visit per programme per semester. Partnerships are established with companies for students to undertake research. **Employability** 60% of all graduates are employed in relevant occupation or in further studies 12 months after graduation.	**Satisfaction** The last quarterly job satisfaction evaluation of the academic year is green. **Competences and collaboration** 20% of faculty holds Ph.D. **Applied research** In-house research is undertaken and published enhancing CBC profile. **Digitisation** The employees' individual digital skill level is mapped as a part of the digitisation project. **Summer 2020** Minimum 50% handle level 3 (Niels Brock IT-development plan).	**Effective organisation** 10% reduction on assignment correction/ feedback time by introducing digital tools. 50% of students and instructor textbooks and resources are online. 10% of teaching is conducted as classroom free teaching. Online language proficiency and methodology support workshops are developed for all programmes.
HOW TO REACH THE KPI'S?	Research current student profile to map out student expectations, motivation & study experiences. Linking students with companies to undertake research. Formative feedback. Offering workshops on academic writing, English support & methodology. Advisory Board of module leaders/faculty leaders. Mandatory individual tutoring. Collaborating with DIG on cross-curricular events. Developing programmes in collaboration with partner schools.	Branding CBC as a business college with a strong profile. Establishing closer contacts between prospective students and tutors and current students. Actively using student ambassadors in recruitment. Focus on recruitment to enhance diversity. Using partner institutions actively in recruitment.	Outreach to the business community in Denmark. Focus on micro and small businesses to establish network. Workshops on CV writing and personal social media profiling offered to all students to enhance employability. Establish mentoring programme. Case competitions to build bridge with industry.	Employee involvement in strategy work. Transparency in work allocation. Focus on communication and responsibility sharing in management. Remunerating research for research-active members of staff.	Develop methodology and academic language online courses for students by using innovative and digital solutions. Workshops in how to teach online/create blended learning.

Brock Online og GSK - og indsatser for digitalisering

VERDENS BEDSTE ONLINEUNDERVISNING

Brock Online og GSK Online skal fortsætte med at udvikle toptrimmede onlineforløb. Det er en proces, der aldrig kommer helt i mål, og det er ikke fordi, vi ikke arbejder målrettet og hårdt nok, men fordi kravene hele tiden skærpes, og fordi det hele tiden kan blive bedre. Vores målsætning er, at vores onlineelever og online kursister ikke skal kunne modtage en bedre onlineundervisning noget andet sted end hos Niels Brock. Intet mindre!

Et meget vigtigt element i at kunne levere verdensklasse onlineundervisning er ved at lytte til vores elever. Både ved at spørge ind til deres oplevelse og udbytte, og ved at arbejde systematisk med læringsdata, så vi hele tiden kan udvikle, justere og blive endnu bedre.

Det er ikke en simpel disciplin at facilitere god onlineundervisning. Derfor har vi også stor fokus på, at alle onlineunderviserne får de bedste forudsætninger for at udvikle og facilitere verdensklasseundervisning.

De erfaringer og kompetencer der bliver opbygget på Brock Online og GSK Online skal selvfølgelig deles med hele Niels Brock, så det bliver et vigtigt indsatsområde at gøre denne viden tilgængelig for alle undervisere på Niels Brock.

ELEVERNE EFTERSPØRGER FLEKSIBILITET

Når vi spørger direkte ind til, hvorfor vores onlineelever har valgt at læse online, er en af de primære grunde fleksibiliteten. Fritagelsen for at bruge tid på at pendle frem og tilbage til København og muligheden for at disponere over egen tid. Og denne efterspørgsel forventes kun at være stigende.

Som onlineuddannelsesudbyder skal vi være skarpe i vores strukturering af forløbene og forventningsafstemning til vores online-elever. For dét at tage et kursus online stiller store krav til både underviseren og til eleven, og det er på ingen måde en fribillet. Tværtimod!

TILSTEDEVÆRELSESUNDERVISNING

Vi udbyder selvfølgelig også enkeltfag og GSK som tilstedeværelsesundervisning. Der har vi en stor volumen, som lægger et ekstra stort ansvar på vores skuldre i forhold til at udvikle gode undervisningsforløb, så vores elever er klædt bedst muligt på til deres næste skridt på uddannelsens vej.

LEARNING HUB OG DIGITAL UNDERVISNING

Vi fortsætter med at have stor fokus på at supportere anvendelsen af digitale redskaber i undervisningen - hvor det giver mening. Derfor har vi endnu større fokus på de forskellige behov, der naturligvis er afhængig af, om undervisningen foregår som tilstedeværelsesundervisning eller 100% online. Desuden er kompetenceudviklingsplaner og krav for den enkelte medarbejder afhængig af, hvor længe man har været ansat på Niels Brock. Kompetenceprogrammet er meget fleksibelt, og der tilbydes i højere grad individuelle valgmuligheder. Tilbuddene omfatter blandt andet Office365, et nyt videotool og mulighed for at melde sig på talentspor.

KPI'er for Brock Online

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock udbyder landets bedste onlinekurser og uddannelser, når det kommer til gennemførselsprocent, afgangskarakterer og elevtilfredshed.	*Niels Brocks onlineuddannelser er så attraktive, at vores elevantal vokser, og vi tiltrækker fagligt dygtige og ambitiøse medarbejdere, der sikrer, at vores onlineuddannelser matcher virksomhedernes og kursisternes behov og ønsker.*	*Tætte relationer til erhvervslivet sikrer, at vores onlineuddannelser matcher virksomhedernes, elevernes, kursisternes og samfundets behov.*	*Brock Online er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et vidensmiljø præget at højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Brock Online er drivkraften i Niels Brocks digitale omstilling og går forrest i den digitale udvikling. Teknologisk og pædagogisk arbejder vi på at forbedre elevernes læringsprocesser.*
STRATEGISK KPI 2022	**Karaktergennemsnit** · EUS: 9,5 · EUD: 7,7 Gennemførselsprocenter · EUS 75% · EUD 60% 90% af alle elever evaluerer undervisningen ved endt forløb og heraf svarer 95% helt enig eller enig på spørgsmålene: "Jeg er generelt godt tilfreds med forløbet" og "Undervisningsforløbet var godt tilrettelagt". På en skala fra 1-5 rates den overordnede vurdering af alle undervisere til minimum 4,5.	Brock Online udbyder onlinekurser af høj kvalitet som elever og kursister er så tilfredse med, at 95% vil anbefale det til andre. Elevoptag: 2500, hvoraf mindst 500 er kursusoptag. 25% af undervisningen sker via adaptive læringsprogrammer.	Indtægtsdækkede aktiviteter udgør 25% af omsætningen på Brock Online. Brock Online har indgået mindst tre strategiske samarbejder med virksomheder om udbud af Lederakademiet.	Som ansat hos Brock Online får man en unik mulighed for at være frontløber i Danmark i forhold til at facilitere onlineundervisning og være med til at vise vejen. Man får adgang til nyeste teknologier inden for onlineundervisning, og der er masser af frihed til at udvikle. Nysgerrighed, fleksibilitet og et brændende hjerte for at undervise er nøgleord for en ansat på Brock Online. Alle onlineundervisere kan efter tre måneders ansættelse understøtte asynkron og synkron onlineundervisning (svarende til niveau 3). Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne.	Brock Online arbejder med databaseret læring på alle onlineforløb, hvilket blandt andet bidrager til at øge og fastholde gennemførselsesprocenten på 60% på EUD. Alle IV-forløb afsluttes med en tilfredshedsmåling (1-5) og denne skal ligge på mindst 4,5 i gennemsnit. Brock Online udbyder muligheden for at kunne tage kurser "on demand", som er 100% asynkrone (kræver ingen underviserressourcer).
ÅRS-KPI 2019-2020	**Karaktergennemsnit** · EUS: 9 · EUD: 6,5 Gennemførselsprocenter · EUS: 70% · EUD: 50% 85% svarer helt enig eller enig på spørgsmålene: "Jeg er generelt godt tilfreds med forløbet" og "Undervisningsforløbet var godt tilrettelagt". På en skala fra 1-5 rates den overordnede vurdering af alle undervisere til minimum 4,3.	Elevoptag: 1400, hvoraf mindst 150 er kursusoptag. 5% af undervisningen sker via adaptive læringsprogrammer. Udvikling af mindst et nyt koncept som både kan sælges som et helt underviserfaciliteret forløb eller som selvstændige moduler "on demand" uden underviserfacilitering.	Indtægtsdækket virksomhed udgør 10% af omsætningen på Brock Online. Brock Online har lukket mindst to aftaler med virksomheder, der benytter Lederakademiet til uddannelse af deres medarbejdere.	Skoleårets sidste MTU har kun grønne resultater. 75% af onlineundervisere mestrer efter tre måneders ansættelse niveau 3 i kompetenceprogrammet, samt arbejder ud fra Niels Brocks e-pædagogiske principper. Som ansat på Brock Online er man med til at sikre, at Niels Brock har guides og skabeloner til at producere online-materiale af høj kvalitet, som f.eks. video og podcasts. Brock Onlines vigtigste opgave er at dele ud af erfaringer, teste og give andre på Niels Brock mulighed for at blive oplært.	EUD 20 uger arbejder med databaseret læring med henblik på højere gennemførselsprocent – mindst 50 (svarer til + 10% løft. Landsgennemsnit er 50%). Vi udbyder alle vores kurser med løbende optag, så vi kan nå så mange potentielle elever og kursister som muligt.

KPI'er for Brock Online

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock udbyder landets bedste onlinekurser og uddannelser, når det kommer til gennemførsels-procent, afgangskarakterer og elevtilfredshed.	*Niels Brocks onlineuddannelser er så attraktive, at vores elevantal vokser og vi tiltrækker fagligt dygtige og ambitiøse medarbejdere, der sikrer at vores onlineuddannelser matcher virksomhedernes og kursisternes behov og ønsker.*	*Tætte relationer til erhvervslivet sikrer, at vores onlineuddannelser matcher virksomhedernes, elevernes, kursisternes og samfundets behov.*	*Brock Online er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et vidensmiljø præget at højt tempo og stor forandringsvillighed.*	*Brock Online er drivkraften i Niels Brocks digitale omstilling og går forrest i den digitale udvikling. Teknologisk og pædagogisk arbejder vi på at forbedre elevernes læringsprocesser.*

SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Grundig visitering og "kort lunte-politik", der viser konsekvens i forhold til elever, som ikke har lyst til at gå på Niels Brock.
	
	Den overordnede rating af onlinekurserne bliver gjort synlig på hjemmesiden og opdateres hvert kvartal.
	
	Det skal være obligatorisk at evaluere alle onlinekurser ved endt uddannelse.
	
	Fokus på at kvalitetssikre undervisningsforløbene i MitNielsBrock.
	
	Der indføres ligeledes en defineret metode, så eleverne kan evaluere forløbet løbende for at give endnu bedre indsigt med henblik på at øge kvaliteten.
	
	Brock Online sikrer, i samarbejde med Learning Hub, at Niels Brock har skabeloner, udstyr og guides til at producere video og podcasts af høj kvalitet.
	
	Learning Hub tilsikrer, at der er udarbejdet standarder for:
	
	· Kommunikation mellem lærer/elev – metoder samt svarfrister
	· Feedback – metoder samt tidsfrister
	· Løbende evaluering mellem lærer/elev:
	  · Der etableres et digitalt interface til, at elever løbende kan selv-indberette data til underviseren om sine behov i forhold til faglig forståelse, feedback, den generelle kursusstruktur samt trivsel (ikke anonymt mellem lærer/elev)
	  · Anonymiserede data vises i dashboards til ledelse og undervisere
	  · Der etableres principper for hvordan undervisere bruger data til opfølgning, samt hvordan faggrupper bruger data til løbende udvikling
	
	Deleøkonomi
	Learning Hub udvikler, i samarbejde med Brock Online, onlineforløb af høj kvalitet efter veldefinerede principper, der bliver testet, effektmålt og tilpasset løbende.
		Markedsføring sikrer effektivt, at eleverne og kursisterne vælger Brock Online i stedet for en konkurrerende skole eller kursusudbyder.
		
		I samarbejde med Learning Hub arbejdes der med læringsdata, så frafald i større grad kan forudsiges og forhindres præventivt (måles ved gennemførselsprocenten).
		
		Der bliver udviklet en mulighed for at "abonnere" på Niels Brocks kompetencer.
		
		Omfattende udbud af kurser baseret på "byggeklodsmodellen" (målt på kursusoptag).
			Vi kontakter virksomheder hver uge i forhold til at sælge og udbrede kendskabet til vores lederakademi.
			
			Elever der kommer fra Brock Online er dygtige (højt karaktergennemsnit) og vil derfor være attraktive for arbejdsgivere.
				Øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde.
				
				1:1-samtaler med nærmeste leder cirka hver anden uge. Medindflydelse, tillidsbaseret ledelse og klare mål for hver enkelt medarbejder.
				
				Alle medarbejdere involveres i afdelingens videre udvikling og tager ansvar for en fælles løsning.
				
				Der arbejdes på tværs af medarbejdergrupper på Brock Online med henblik på konstant at udvikle hinanden og kurserne.
					Vi sikrer effektive læringsprocesser ved at udvide teamets kompetencer.
					
					Gennem samarbejde med Learning Hub findes en metode til at dele erfaringer med resten af Niels Brock i forhold til at tilrettelægge og facilitere 100% onlineundervisning.
					
					Alle forløb på Brock Online arbejder med veldefinerede processer samt en standardiseret måde at opbygge forløb på, så vi kan udbyde et hvilket som helst kursus med løbende optag med maksimal udnyttelse af ressourcer.
					
					Den databaserede læring skal danne grundlag for videreudvikling af kurser af høj kvalitet med høj kundetilfredshed, så IV-kunderne vender tilbage, samt spreder det gode rygte.

KPI'er for GSK

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er landets bedste GSK-afdeling målt på karakterer og beståelsesprocent.	*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.*	*Planlægning og drift af GSK optimeres løbende og alle medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser innovativt og effektivt.*
STRATEGISK KPI 2022	Karaktergennemsnittet er højere end 6,2 og landets øvrige GSK-skoler. På en skala fra 1-5 svarer eleverne minimum 4,5 i gennemsnit på spørgsmål om tilfredshed med: · Det faglige niveau · Underviserens engagement og formidlingsevne · Beståelsesprocent på minimum 80.	GSK-kurser udbydes løbende og fleksibelt over hele året både som tilstedeværelsesundervisning, blended learning og online. Niels Brock udbyder attraktive GSK-kurser, hvor beståelsesprocenten er højere end 80. 25% af undervisningen sker via mindst et adaptivt læringsprogram.		Alle kvartalsvise medarbejdermålinger er grønne. 10% af undervisernes arbejdstid anvendes til udvikling, herunder udarbejdelse af: · Fælles forberedte/konceptualiserede forløb · Udvikle digitale undervisningsmaterialer Som en del af digitaliseringsprojektet arbejdes med kortlægning af medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau. **For 100% onlineundervisere** Alle onlineundervisere kan efter tre måneders ansættelse understøtte asynkron og synkron onlineundervisning.	Klassestørrelse/ratio større end 22 (beståede elever). Ved at udbyde GSK løbende og endnu mere fleksibelt i forhold til vekslingen mellem tilstedeværelse og online, vil vi få et mindre behov for lokaler pr. elev.
ÅRS-KPI 2019-2020	Karaktergennemsnittet er højere end 6,0 og landets øvrige GSK-skoler. På en skala fra 1-5 svarer eleverne minimum 4 i gennemsnit på spørgsmål om tilfredshed med: · Det faglige niveau · Underviserens engagement og formidlingsevne Beståelsesprocent på minimum 75.	Beståelsesprocent er højere end 75. 5% af undervisningen sker via adaptive læringsprogrammer.		Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. Der aftales individuelt med underviserne, hvordan 10% af arbejdstiden afvendes til udvikling, herunder udarbejdelse af: · Fælles forberedte/konceptualiserede forløb · Delvist digitaliserede undervisningsmaterialer **Kompetenceprogram** **For undervisere** · Minimum 90% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første års ansættelse · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat på Niels Brock i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave et "talentspor" til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere **For 100% onlineundervisere** 75% af onlineundervisere mestrer efter tre måneders ansættelse niveau 3 i kompetenceprogrammet, samt arbejder ud fra Niels Brocks didaktiske principper. **For administrationen** · Alle i administrationen mestrer niveau 1A efter et halvt års ansættelse · 50% i administrationen mestrer niveau 2A efter 1 års ansættelse	Klassestørrelse/ratio større end 20 (beståede elever).

KPI'er for GSK

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er landets bedste GSK-afdeling målt på karakterer og beståelsesprocent.	*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.*	*Planlægning og drift af GSK optimeres løbende og alle medarbejdere optimerer og faciliterer elevernes læringsprocesser innovativt og effektivt.*

SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Der gennemføres workshops for underviserne med henblik på at yde bedre og mere fokuseret individuel og formativ feedback. Workshops følges op med kollegial supervision og konkrete handlingsplaner.
	
	Eleverne tilbydes
	· "Kom-godt-i-gang-arrangementer"
	· Lektiecafeer (fysisk og online)
	
	For onlineundervisningen, som også helt eller delvist kan implementeres i de blendede forløb, udarbejder Learning Hub standarder for:
	
	· Kommunikation mellem lærer/elev – metoder samt svarfrister
	· Feedback – metoder samt tidsfrister
	· Løbende evaluering mellem lærer/elev:
	  · Der etableres et digitalt interface til, at elever løbende kan selv-indberette data til underviseren om sine behov i forhold til faglig forståelse, feedback, den generelle kursusstruktur samt trivsel (ikke anonymt mellem lærer/elev)
	  · Anonymiserede data vises i dashboards til ledelse og undervisere
	  · Der etableres principper for, hvordan undervisere bruger data til opfølgning samt hvordan faggrupper bruger data til løbende udvikling
	
	Deleøkonomi
	Learning Hub udvikler i samarbejde med GSK online-forløb af høj kvalitet efter veldefinerede principper, tester, effektmåler og tilpasser løbende.
		Klar og tydelig kommunikation på vores hjemmeside i forhold til vores GSK-udbud.
		
		GSK markedsføres efter forskrifterne i bekendtgørelsen.
		
		Etablering af godt studiemiljø både fysisk og online.
				Skoleårets sidste MTU har kun grønne resultater.
				
				Lederskab
				Underviserne oplever en hverdag, hvor den faglige og didaktiske udvikling understøttes af ledelsen.
				
				Underviserne har umiddelbar adgang til støtte, sparring og retningslinjer i udviklingen af digitale læringsforløb. Konkret betyder det, at medarbejderne på GSK oplever øget videndeling og stærkt kollegialt samarbejde.
				
				· Samtaler med nærmeste leder mindst en gang i kvartalet
				· Medarbejderne på GSK oplever medindflydelse, tillidsbaseret ledelse og klare mål for hver enkelt medarbejder
				· Alle medarbejdere involveres i afdelingens videre udvikling og tager ansvar for en fælles løsning
				· Der arbejdes på tværs af medarbejdergrupper på GSK med henblik på konstant at udvikle hinanden og kurserne
					Oprettelse af fleksibelt tilrettelagte hold med en blanding af fysisk, blended og online.
					
					Der arbejdes med læringsdata, så frafald i større grad kan forudsiges og forhindres præventivt, måles ved beståelsessprocenten (75).
					
					Fortsat optimering af processer, transparens, involvering og kommunikation.

KPI'er for digital undervisning

	TILSTEDEVÆRELSESFORLØB	ONLINEFORLØB
	I 2022 oplever lærerne på Niels Brock, at de har de fornødne digitale kompetencer og redskaber, som gør dem i stand til at bruge endnu mere tid sammen med deres elever. Lærerne har digitale redskaber, der gør dem i stand til, let og hurtigt at få et overblik over deres elevers aktuelle aktivitet og progression. Eleverne oplever, at undervisningen på Niels Brock er af høj kvalitet, og at Niels Brock er god til at bruge tidssvarende digitale værktøjer og materialer i undervisningen, hvor det giver mening.	*I 2022 oplever lærerne på Niels Brock, at de har de fornødne digitale kompetencer og redskaber, som gør dem i stand til at tilrettelægge onlineforløb af høj kvalitet og kan let og hurtigt få et overblik over deres elevers aktuelle aktivitet, progression og trivsel. Eleverne oplever, at onlineundervisningen på Niels Brock er af høj kvalitet, og at underviserne er tilgængelige.*
STRATEGISK KPI 2022	Learning Hub understøtter det strategiske arbejde lokalt – primært gennem anvisning af digitale værktøjer, skabeloner og videndeling. At eleverne oplever følgende, understøttes primært i den strategiske horisont: · "Jeg får løbende tilbagemeldinger på min indsats i undervisningen, så jeg ved, hvordan jeg kan forbedre mig." Mini-ETU – alle fire målinger er grønne. · "Når jeg bruger digitale værktøjer i undervisningen forbedrer det mig fagligt." Mini-ETU – alle fire målinger er grønne. · "På skolen lærer jeg at producere digitale produkter, som en del af undervisningen." Mini-ETU – alle fire målinger er grønne). **Mål for kompetenceprogram for undervisere** · Minimum 90% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første års ansættelse · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat på Niels Brock i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave et "talentspor" til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere	Learning Hub har sammen med Online ansvar for at deltagere, der tager hele deres uddannelsesforløb på Niels Brock Online, svarer positivt på: "Jeg får løbende tilbagemeldinger på min indsats i undervisningen, så jeg ved, hvordan jeg kan forbedre mig." **Mål for kompetenceprogram** Alle onlineundervisere kan efter tre måneders ansættelse niveau 3 samt arbejde ud fra Niels Brocks e-didaktiske principper.
ÅRS-KPI 2019-2020	**Mål for kompetenceprogram for undervisere** · Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første års ansættelse · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 50% af de undervisere, der har været ansat på Niels Brock i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave et "talentspor" til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere **Mål for understøttelse af feedback-målet** "Jeg får løbende tilbagemeldinger på min indsats i undervisningen, så jeg ved, hvordan jeg kan forbedre mig." (Mini-ETU – skoleårets sidste måling grøn).	75% af onlineundervisere mestrer efter tre måneders ansættelse niveau 3 i kompetenceprogrammet, samt mestrer at arbejde ud fra Niels Brocks e-didaktiske principper.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	**Den gode brugeroplevelse** Vi arbejder på den gode brugeroplevelse for elever og lærere uanset hvilken digital "rejse", de er på hos Niels Brock (en høj kvalitetsopfattelse) ved at udarbejde standarder, strukturer, definerede processer og arbejde med kompetenceløft. Vi understøtter afdelingernes arbejde ved at hjælpe med at definere metoder og tidsfrister, samt introduktion af digitale værktøjer. Det fulde overblik på de fysiske uddannelser gennemgås på afdelingerne.	**Den gode brugeroplevelse** Vi arbejder på den gode brugeroplevelse for elever og lærere, uanset hvilken digital "rejse" de er på hos Niels Brock (en høj kvalitetsopfattelse), ved at udarbejde standarder, strukturer, definerede processer og arbejde med kompetenceløft. Vi har definerede metoder og tidsfrister for feedback. Måles ved spørgsmål ved endt kursusforløb. Elever får feedback på opgaver senest en uge efter aflevering. Svar på henvendelser til underviser inden for to timer i dagtimerne på hverdage. Der samles systematisk feedback fra elevers brugeroplevelse på alle onlinekurser. Alle onlinekurser lever op til Niels Brocks veldefinerede standarder for onlineundervisning: · Didaktiseret struktur · Brugeroplevelse · Indhold · Feedback · Kommunikation Kommunikationskanaler mellem underviser og elev er ensrettet på alle onlinekurser, og der er etableret redskaber og procedurer for, hvordan underviseren løbende holder nær kontakt med sine onlineelever. Der er etableret et system/interface, hvor underviser let og hurtigt kan få et overblik over deres elevers aktuelle aktivitet, progression og trivsel.

KPI'er for Learning Hub

	SUPPORTFUNKTIONER – ALLE
	Niels Brock har en digital infrastruktur, definerede processer og standarder, der supporterer kvalitetssikring af kurser og feedback processer. *Niels Brock arbejder systematisk med læringsdata, så vi løbende kan følge med i vores (online)elevers adfærd og behov, med henblik på at optimere og udvikle vores forløb samt imødekomme elevernes øvrige læringsbehov bedst muligt.*
STRATEGISK KPI 2022	**Kompetenceprogram for undervisere** · Minimum 90% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første års ansættelse · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 80% af de undervisere, der har været ansat på Niels Brock i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave et "talentspor" til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere **For 100% onlineundervisere** Alle onlineundervisere kan efter tre måneders ansættelse understøtte asynkron og synkron onlineundervisning (niveau 3). Niels Brock arbejder systematisk med læringsdata, så vi løbende kan følge med i vores (online)elevers adfærd og behov, med henblik på at optimere og udvikle vores forløb samt imødekomme elevernes øvrige læringsbehov bedst muligt. Måles ved elevtilfredshed efter endt forløb (4,7 ud af 5). **Tilfredshed med Learning Hub** Lærerne vurderer, at Learning Hubs assistance har hjulpet dem til at blive mere digitale og trygge ved anvendelsen af it i undervisningen (75%). **Udvikling af digitalt værktøj til PUS** Til PUS, klasseledelse samt metodisk tilrettelæggelse, se evt. yderligere under pædagogisk ledelse, mål 5.
ÅRS-KPI 2019-2020	**Deleøkonomi** Learning Hub udvikler online og blended forløb af høj kvalitet efter veldefinerede principper, tester, effektmåler og tilpasser løbende. Det vil foregå ved udvikling af online læringsforløb og undervisningsmaterialer af høj kvalitet på Brock Online og GSK online til fri afbenyttelse for resten af Niels Brocks afdelinger. Alle fag, der udbydes i regi af GSK, er udviklet inden sommerferien 2020. **Mål for kompetenceprogram for undervisere** · Minimum 70% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første års ansættelse · Minimum 60% af de undervisere, der har været ansat i to år mestrer niveau 2 · Minimum 50% af de undervisere, der har været ansat på Niels Brock i over tre år mestrer niveau 3 · Mulighed for at lave et "talentspor" til de undervisere, der rigtig gerne vil endnu mere

SÅDAN NÅR VI MÅLENE	**Den gode brugeroplevelse**
	Vi arbejder på den gode brugeroplevelse for elever og lærere, uanset hvilken digital "rejse", de er på hos Niels Brock (en høj kvalitetsopfattelse).
	
	Learning Hub supporterer underviserne med at strukturere digitale undervisningsforløb gennem workshops, anbefaling af relevante digitale værktøjer og metodebeskrivelser.
	
	Learning Hub udarbejder standarder for
	· Kommunikation mellem lærer/elev – metoder samt svarfrister
	· Feedback – metoder samt tidsfrister
	· Løbende evaluering mellem lærer/elev (for online og blended kurser i første omgang)
	  · Der etableres et digitalt interface til, at elever løbende kan selv-indberette data til underviseren om sine behov i forhold til faglig forståelse, feedback, den generelle kursusstruktur samt trivsel
	  · Anonymiserede data vises i dashboards til ledelse og undervisere
	  · Der etableres principper for hvordan undervisere bruger data til opfølgning, samt hvordan faggrupper bruger data til løbende udvikling
	
	Alle nye onlineundervisere får en introduktion til online-pædagogik samt de digitale systemer, vi bruger.
	
	Alle nye medarbejdere får tilbud om at blive "onboardet" i MitNielsBrock og Office365 inden for den første måned af deres ansættelse.
	
	Kompetenceudvikling
	Der udvikles et system, der giver et visuelt overblik, hvor den enkelte underviser kan se sin egen progression.

Niels Brock Kursusafdeling

Niels Brocks Kursusafdeling har fået en mere entydig og klar profil; flere uddannelsesområder er blevet udskilt fra afdelingen med henblik på at skærpe det fremadrettede fokus på dels Executive-delen, som vedrører MBA- og bestyrelsesuddannelserne, dels på kurser i ledelse og ledelsesrelaterede emner.

MBA-uddannelsen er blevet opdateret fagligt, og det er blevet muligt at tilrettelægge den mere fleksibelt. Det betyder, at der er mulighed for at studerende kan gennemføre uddannelsen i individuelt tempo med for eksempel kun et MBA-fag ad gangen, og der er mulighed for at "stå af" med forskellige grader undervejs for eksempel CB (Certificate in Business), DBA (Diploma in Business Administration) og MBA (Master in Business Administration).

Kursusafdelingens øvrige kursusudbud, især i ledelse, er struktureret, så kursister har adgang til at tage enkeltmoduler eller pakker bestående af flere moduler inden for ledelse og ledelsesrelaterede emner som for eksempel økonomi og HR. Nogle kurser udbydes online – og dem kommer der flere af.

Kursusafdelingen udbyder også AMU-kurser inden for en bred vifte af merkantile fag. I AMU-sammenhæng er fokus på kurser i ledelse, som således bliver en naturlig indstigningsmulighed i Kursusafdelingens Leadership-Pipeline.

KPI'er for Niels Brock Kursusafdeling

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er en professionel udbyder og leverandør af kurser af høj kvalitet i professionelle omgivelser.	*Niels Brock Kursusafdeling er kendt som en professionel udbyder af kurser, som modsvarer kompetencer, der efterspørges i samfundet, hos virksomheder og organisationer samt hos individer.*	*Niels Brock Kursusafdeling har tilfredse og loyale kursister. Relationer udvikles via netværk med henblik på at sikre, at vores uddannelser løbende møder virksomhedernes forventninger.*	*Niels Brock Kursusafdeling er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der motiveres af samarbejde i et professionelt miljø præget af høj faglighed og service.*	*Det er "convenient" at anvende Niels Brock som kursusleverandør.*
STRATEGISK KPI 2022	Deltagere og dimittender fra Niels Brocks kurser og uddannelsesforløb anbefaler Niels Brock. Målet er en gennemsnitlig NPS (Net Promoter Score) på 40 på alle kurser og uddannelser.	2200 gennemførte kursusdage i 2021-2022.	Kendskab til Niels Brock Brug af og samarbejde med Niels Brock · Øges med 25% ift. 2019 Indtryk af Niels Brock som uddannelsesleverandør · NPS på 40	Niels Brock Kursusafdeling er et attraktivt arbejdssted, for engagerede, servicemindede og professionelle medarbejdere, ikke mindst eksterne undervisere. Såvel interne som eksterne underviseres motivation for og tilfredshed med at undervise på Niels Brocks kurser undersøges. Målet er 8+ på en skala fra 1-10.	Både kursister og (eksterne) undervisere vurderer, at Niels Brock er en professionel kursusleverandør (underviser support og info, hjemmeside, informationssøgning, tilmelding, betaling, service etc.). Målet er 8+ på en skal fra 1-10.
ÅRS-KPI 2019-2020	Målet er en gennemsnitlig NPS på 30 på alle kurser og uddannelsesforløb. Herunder fokuseres i året særligt på resultaterne af evalueringerne indenfor: · "Alt-i-alt- tilfredshed" i hvert fag/kursus. · "Om kurset har givet mig lyst til at lære mere". På spørgsmålet "Dette kursus har givet mig lyst til at lære mere" svarer min. 75% af deltagerne, at de er enige.	Niels Brocks Kursusafdeling reorganiseres og fokuserer på kurser i ledelse og ledesesrelaterede temaer og Executive-produkter. · Målet er 1500 afholdte kursusdage · Organiseringen implicerer salg og marketing-aktivitet og er derved selve fundamentet for organisk vækst	Kendskab til Niels Brock Brug af og samarbejde med Niels Brock · Baseline fastsættes oktober 2019 Indtryk af Niels Brock som uddannelsesleverandør · NPS på 30	Såvel interne som eksterne underviseres motivation for og tilfredshed med at undervise på Niels Brock Kursusafdeling undersøges. Målet er 7+ på en skala fra 1-10.	Både kursister og (eksterne) undervisere vurderer, at Niels Brock er en professionel kursusleverandør (underviser support og info, hjemmeside, informationssøgning, tilmelding, betaling, service etc.). Målet er 8+ på en skala fra 1-10. 80% af alle kursusforløb er konceptualiserede og digitaliserede.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	For at sikre en løbende udvikling af undervisningens kvalitet implementeres et revideret evaluerings- og kvalitetsudviklingskoncept, som sikrer systematisk og struktureret anvendelse af evalueringsdata, som understøtter NPS-målene. Positive evalueringer/resultater anvendes i markedsføringen. Professionelt on boarding-forløb for konsulenter og timelærere. Alle undervisningsmaterialer og forløb er konceptualiserede, digitaliserede og kvalitetssikrede.	Relevans og aktualitet sikres ved hjælp af data om kursusmarkedet generelt og ledelseskurser specifikt. Marketing gennemfører effektiv markedsføring, der skaber synlighed om Niels Brock Kursusafdelings uddannelsesudbud via SoMe og anden marketing-aktivitet, og fungerer derved som en effektiv "lead-generator".	Alle ansatte på Niels Brock Kursusafdeling er udtalt servicemindede og salgsorienterede. I alle led tages der ansvar for samarbejdsprocessen med virksomheder og institutioner, der leveres altid til tiden og i den ønskede – eller lidt bedre - kvalitet.	Undervisningsforløb konceptualiseres og digitaliseres med henblik på at sikre ensartet leverance af højeste kvalitet. Alle eksterne undervisere gennemfører et nyudviklet, ensartet og kvalitetssikret on boarding-program.	Hjemmeside, tilmeldingsmodul, marketing-automation og betalingsmodel optimeres. Procedurer for effektiv udnyttelse af CRM udvikles og implementeres. Der implementeres et revideret evaluerings- og kvalitetsudviklingskoncept, som sikrer systematisk og struktureret anvendelse af evalueringsdata, som belyser kursisters og underviseres oplevelse af Niels Brock som kursusleverandør (hjemmeside, informations-søgning, tilmelding, betaling, service etc.). CRM-system er i størst muligt omfang samkørt med kursistdatabase med henblik på øget effektivitet af marketingautomation-aktivitet. I forbindelse med udvikling af marketing-automation-aktiviteter iværksættes projekt med ekstern partner med henblik på at optimere salget ved brug af CRM i forbindelse med marketing-aktivitet.

KPI'er for Niels Brock Executive

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock Executive er en professionel udbyder af kurser til specialister, mellem- og topledere, pirmært MBA-uddannelse på dansk- hel eller i bidder- samt tilhørende kursusforløb.	*Niels Brock Executive er kendt som en professionel udbyder af forretnings- og praksisorienteret lederuddannelse på master-niveau.*	*For at sikre uddannelsesprodukternes relevans for erhvervslivet, udvikler Niels Brock Executive løbende et stærkt gensidigt forpligtende samarbejde med aktører fra en bred vifte af virksomheder og organisationer.*	*Niels Brock Kursusafdeling og Executive er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der motiveres af at samarbejde med andre undervisere med spændende karrierer og af, at Niels Brock tiltrækker dygtige studerende, som motiverer hinanden til at blive så dygtige som muligt.*	*Det er "convenient" at anvende Niels Brock Executive som kursusleverandør..*
STRATEGISK KPI 2022	Deltagere og dimittender fra Niels Brock Executive anbefaler Niels Brock til andre. Målet er en gennemsnitlig NPS på 40 på MBA. Min. 80% af dimittenderne tilmelder sig Niels Brock Executive alumni-netværket.	Niels Brock Executive er Danmarks største udbyder af executive MBA og tilbyder den mest fleksible uddannelse. · Mindst to fag/temaer som blended learning · Minumum 330 gennemfører fagmoduler Bestyrelsesuddannelsen udbydes min. fire gange årligt, og der udbydes relevante "add on-moduler" til uddannelsen.	Niels Brock Executive alumni er grundlaget for et fagligt værdifuldt og mangfoldigt advisory board for MBA-uddannelsen, og bidrager flere gange årligt med input om tendenser og forventninger til relevant udvikling af uddannelsen. · Minimum tre møder årligt · Minimum fem deltagere fra større og anerkendte virksomheder i advisory board	Niels Brock Executive er et attraktivt arbejdssted. Undervisernes motivation for og tilfredshed med at undervise på Niels Brocks kurser undersøges. Målet er 8+ på en skala fra 1-10.	Både kursister og (eksterne) undervisere vurderer at Niels Brock er en professionel kursusleverandør. (underviser support og info, hjemmeside, informationssøgning, tilmelding, betaling, service etc.). Målet er 8+ på en skal fra 1-10.
ÅRS-KPI 2019-2020	Målet er en gennemsnitlig NPS på 30 på MBA. Minimum 70% af de studerende tilmelder sig Niels Brock Executive alumni-netværk.	· Minimum 220 gennemførte fagmoduler på MBA på optagene i september 2019 og januar 2020 · Minimum tre optag på bestyrelsesuddannelsen med min. 15 – max. 25 deltagere pr. hold	Niels Brock Executive alumni-netværk etableres i struktureret form, og der afholes mindst et møde/ semester. Dagsordenen er kvalitetsorienteret og sikrer, at nye tendenser og behov indarbejdes i kurser og uddannelser i Niels Brock Executive. Minumum tre deltagere fra større og anerkendte virksomheder i advisory board.	At undervise på Niels Brock Executive er attraktivt, fordi der er dygtige og motiverede studerende, som fastholdes gennem grundig og kvalitetsbevidst visitering. Undervisernes motivation for og tilfredshed med at undervise MBA-studerende og deltagere på bestyrelseskurser undersøges. Målet er 7+ på en skala fra 1-10.	Både kursister og (eksterne) undervisere vurderer, at Niels Brock er en professionel kursusleverandør (underviser support og info, hjemmeside, informationssøgning, tilmelding, betaling, service etc.). Målet er 7+ på en skal fra 1-10. Alle undervisningsforløb er digitaliserede.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	For at sikre en løbende udvikling af undervisningens kvalitet, implementeres et revideret evaluerings- og kvalitetsudviklingskoncept, som sikrer systematisk og struktureret anvendelse af evalueringsdata som understøtter NPS-målene. Uddannelseschefen vurderer hver enkelt ansøger ift. hele eller dele af MBA-uddannelsen med henblik på at sikre, at undervisningen kan gennemføres på et højt fagligt niveau. Underviserne forventningsafstemmer med de studerende om mål og resultater. Studerende, som optages på dispensation, skal deltage på et forberedende MBA-kursus. Studerende tilbydes indledende kurser i "metode og videnskabsteori" samt i "økonomi for ikke-økonomer".	Vi sikrer relevant kursusudbud af høj kvalitet gennem mere systematisk indsamling af viden om kursisters ønsker og anbefalinger. Fokuseret, digital markedsføringsindsats. Samarbejde med JyllandsPosten om at eksponere uddannelserne og skaffe leads. Et attraktivt og højt faligt miljø sikres via individuelle vurderinger af alle ansøgere. Fleksibel tilrettelæggelse af MBA-uddannelsen giver flere mulighed for at deltage. Der udbydes mindst ét ekstra valgfag.	Der iværksættes en empirisk undersøgelse af, hvilken værdi uddannelsen har haft for MBA-dimittenderne. Resultaterne anvendes til kvalitetsforbedring og i marketing- og profileringsøjemed. Alumni-aktivitet bidrager til at vedligeholde virksomheders og enkeltpersoners interesse i og viden om Niels Brock Executives udbud.	Undervisernes tilfredshed måles: · "På en skala fra 1-10, hvor 10 er mest positivt, hvor tilfreds du er med at undervise på MBA-uddannelsen på Niels Brock?" · "Hvad vil du anbefale ledelsen at fokusere på, hvis du skulle være mere tilfreds med undervisningsopgaven?" Sikre, at der er oplevet nytteværdi af møder for underviserne. Tilbud om deltagelse i uddannelse /konferencer om digitale læringsprogrammer i regi af Niels Brock. Alle eksterne undervisere gennemfører et nyudviklet, ensartet og kvalitetssikret on boarding-program.	Hjemmeside, tilmeldingsmodul, marketing automation og betalingsmodel optimeres. Nye funktioner, som giver lettere adgang til information/informationsmøder etc. implementeres. Procedurer for effektiv udnyttelse af CRM udvikles og implementeres. CRM-system er i størst muligt omfang samkørt med kursistdatabase med henblik på øget effektivitet af marketingautomation-aktivitet. Forbedret adgang for kursister til selvbetjeningsydelser/ digitale hjælpemidler-info. Der implementeres et revideret evaluerings- og kvalitetsudviklingskoncept, som sikrer systematisk og struktureret anvendelse af evalueringsdata, som belyser kursisters og underviseres oplevelse af Niels Brock som kursusleverandør (hjemmeside, informationssøgning, tilmelding, betaling, service etc.).

Fællesadministrationen

Fællesadministrationen dækker over studieadministration, HR, økonomistyring, It, RPA-teamet (robot-teamet), Marketing, sekretariat og skolebetjente. Det er Niels Brocks supportfunktioner, som har til opgave at støtte op om Niels Brocks kerneaktivitet: undervisning.

Robotteknologi, herunder udvikling af automatiseringsprocesser i skolens administration, var et særligt fokusområde i det forgangne skoleår, og vil ligeledes være det i 2019-2020. Niels Brock har fem medarbejdere, der er certificeret til at arbejde med Plue Prisme robotter. To af disse er derudover også certificeret til at arbejde med UiPath robotter.

Planen er, at automatisering gennem brug af blandt andet robotteknologien skal øge effektiviteten i administrationen. Derudover skal robotteamet i højere grad inddrages i undervisningen på relevante afdelinger, så eleverne kan komme tæt på anvendelsen i praksis.

Der arbejdes fortsat med, at beslutninger i højere grad bliver databaserede. Der arbejdes derfor blandt andet med muligheden for etablering af et datavarehus.

It arbejder kontinuerligt med at sikre let tilgængelighed til skolens it-systemer. Det er væsentligt, at brugen af it-systemer er nem og smidig kombineret med høj driftsstabilitet.

En af de knappe ressourcer på Niels Brock er lokaler. Der arbejdes derfor kontinuerligt med at optimere lokaleudnyttelsen. Der er dels fokus på, at så mange m2 som muligt anvendes til undervisning, og så få som muligt til kontorer og lignende. Der arbejdes derudover med at gøre indretningen og møbleringen optimal i forhold til behovene.

Marketing har særligt fokus på salg af indtægtsdækket virksomhed og arbejder med databaserede beslutninger på at optimere konverteringer på hjemmesiden, gennemslagskraften på sociale medier og at hæve Niels Brocks NPS (Net Promoter Score).

KPI'er for Studieadministrationen

	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER
	Videndeling og samarbejde · Selvdreven udvikling · Ordentlighed	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart" · Ensartethed · Digitalisering og automatisering*	*Tingene fungerer på Niels Brock Høj standard · Professionalisme · Kompetent medspiller til uddannelserne*
STRATEGISK KPI 2022	Kun grønne evalueringer i trivselsmåling blandt medarbejderne. Alle administrative medarbejdere har kompetencer i MitNielsBrock svarende til administrativt niveau 1 og 20% har kompetencer svarende til administrativt niveau 2. Alle medarbejdere i kundecenteret, på GYM, EUD samt Kursusafdelingen kan kommunikere med elever/kursister på skriftligt og mundtligt engelsk svarende til B-niveau - på International afdeling svarende til A-niveau. Alle medarbejdere kan skrive korrekt dansk uden stave- og grammatikfejl. I test må der max. være 5% fejl. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel videregående eller superbruger afhængig af stillingsprofil · Word videregående · Outlook videregående · PowerPoint grundlæggende eller superbruger afhængig af stillingsprofil	Selvbetjening og automatisering er indført alle steder, hvor det er muligt og giver mening. Måles ved, at RPA-team gennemgår alle administrative processer i samarbejde med administrationerne. Den i 2019 udarbejdede service level agreement overholdes med 98%. Ved hjælp af fokusgruppeinterviews afdækkes om eleverne fik den information, som de havde brug for inden skolestart og igen seks måneder efter skolestart. Målet er 95%. Alle back-office-funktioner er centraliseret for så vidt angår tværgående opgaver. Der må max. være 1% ubesvarede opkald fra eksterne – måles i Miralix (telefonsystemet). Alle mails besvares inden for 24 timer – måles ved brug af "Mystery shopper", der henvender sig via funktionspostkasserne min. 30 gange årligt.	95% af Niels Brocks elever og medarbejdere vurderer i en evaluering, at elevcenteret/administrationen er serviceminded, professionelle og støtter dem i hverdagen. Den gennemsnitlige tilfredshed i virksomhedstilfredshedsmålingen på hver af de fire spørgsmål vedr. samarbejdet med skolen om uddannelsesaftaler, information i skoleperioderne, eleven i praktik og samarbejdet generelt er minimum 8,5.
ÅRS-KPI 2019-2020	Kun grønne evalueringer i trivselsmåling blandt medarbejderne. Alle administrative medarbejdere har kompetencer i MitNielsBrock svarende til administrativt niveau 1 og 10% har kompetencer svarende til administrativt niveau 2. Alle medarbejdere i kundecenteret, på GYM, EUD samt Kursusafdeling kan kommunikere med elever/kursister på skriftligt og mundtligt engelsk svarende til C-niveau - på International afdeling svarende til B-niveau. Alle medarbejdere kan skrive korrekt dansk uden stave- og grammatikfejl. I test må der max. være 8% fejl. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel grundlæggende eller videregående afhængig af stillingsprofil · Word grundlæggende · Outlook grundlæggende · PowerPoint grundlæggende	Egnede processer til automatisering er automatiseret – målet er 50 processer. Der udarbejdes fem yderligere processer i Ydelseskataloget (Service Level Agreement (SLA)) med hensyn til leverancer til hhv. elever, lærere og ledere. Derudover opdateres eksisterende processer i forhold til Ludus og tidsfrister. Ved hjælp af fokusgruppeinterviews afdækkes om eleverne fik den information, som de havde brug for inden skolestart. Øvelsen gentages seks måneder efter skolestart. Målet er 90%. Mindst yderligere en opgave er centraliseret i back-office. Der må max. være 2% ubesvarede opkald fra eksterne. Måles i Miralix (telefonsystemet). I 2020 vil administrationen være effektiviseret med 25% i forhold til 2017 – målt i forhold til antal årselever. Alle mails besvares inden for 48 timer – måles ved brug af "Mystery shopper", der henvender sig via funktionspostkasserne min. 30 gange årligt.	85% af Niels Brocks medarbejdere vurderer i en evaluering, at elevcenteret/administrationen er serviceminded, professionelle og støtter dem i hverdagen. Den gennemsnitlige tilfredshed i virksomhedstilfredshedsmålingen på hver af de fire spørgsmål vedørende samarbejdet med skolen om uddannelsesaftaler, information i skoleperioderne, eleven i praktik og samarbejdet generelt, er minimum 7,5.

KPI'er for Studieadministrationen

	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER
	Videndeling og samarbejde · Selvdreven udvikling · Ordentlighed	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart" · Ensartethed · Digitalisering og automatisering*	*Tingene fungerer på Niels Brock Høj standard · Professionalisme · Kompetent medspiller til uddannelserne*
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Målrettet og effektiv efteruddannelse, så alle administrative medarbejdere føler sig rigtig godt klædt på til opgaven. Vurderingen heraf understøttes af kompetenceafklaring. Som samlet organisation skal vi alle være bedre til at fejre de små (og store) succeser, så positivitet fylder mere i dagligdagen. I dagligdagen og naturligvis gennem MUS og 1:1-optimere mulighederne for at skabe høj trivsel og glæde ved arbejdsopgaverne. Ved nyansættelser skal ansøgere ved 2. samtale gennemgå MitNielsBrock-engelsktest. Udarbejdelse af PIXI-bog til brug ved ansættelse af nye medarbejdere, så der hurtigere etableres viden, indsigt og tryghed.	Alle opgaver gennemgås og indmeldes til RPA-teamet, hvis de vurderes egnet til automatisering. Allerede digitaliserede opgaver evalueres, så vi finder ud af om systemet, der bruges, er det rigtige system/arbejdsgang, eller vi har et bedre system/kan bruge en anden arbejdsgang. Alle processer – bestillinger i forbindelse med eksamen, optaget, SPS og SU – gennemgås og effektiviseres fra et bruger-perspektiv, og processer, der er mulige at digitalisere, bliver digitaliseret. SLA skal udbygges og være tilgængelig for alle ansatte på MitNielsBrock. Fælles arkiveringsstruktur "strammes op". Arbejdsgruppe nedsættes (majoriteten udgøres af pædagogiske ledere) for at udarbejde liste over processer/bestillinger etc., der på nuværende tidspunkt ikke er kundevenlige – og gruppen kommer med forslag til, hvordan de kan blive det. Opsætte regler for mailhenvendelser og cc-kultur, så vi forhåbentlig kan frigøre ressourcer.	Etablering af fælles storytelling- og begejstringskultur, hvor gode historier om Niels Brock deles. At få gjort op med 'dem og os'-opfattelsen, og få en fælles opfattelse af, at vi er sammen og spiller hinanden bedre. Alt materiale, på såvel hjemmeside som MitNielsBrock, er tilgængeligt på engelsk – hvor det er nødvendigt. Opbygning og udbygning af FAQ og Chatbot på hjemmesiden. Skriftligt materiale kvalitetssikres med henblik på at fremstå fejlfrit. Lægge flere informationer i MitNielsBrock - indkaldelsesbreve, oplysninger om tid sted mv. til eleverne. Vigtige informationer til underviserne, der letter deres arbejde, videregives via rum på mitnielsbrock. Backup på alle funktioner, så ingen oplever "udfald" ved fratrædelser/ nyansættelser. Der etableres et fælles servicecenter for hovedforløbet, således at der er en vej ind for alle samarbejdspartnere. Henvendelser til servicecenteret (hovedforløb) stilles ikke videre. Spørgsmål besvares eller man aftaler at vende tilbage.

KPI'er for It-afdelingen

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE UDDANNELSESPARTNER	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	IT understøtter og faciliterer uddannelse og administration, så organisationen konstant bevæger sig i en mere digital retning.	*På Niels Brock oplever elever, kursister og medarbejdere, at systemerne fungerer, og at de forbedrer og letter arbejdsgangene.*	*Erhvervslivet oplever at Niels Brock udviser professionalisme i forbindelse med adgang til it-systemer.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.*	*Niels Brock løser opgaverne smart, så ressourcerne udnyttes bedst muligt.*
STRATEGISK KPI 2022	Tilfredshed med it i ETU og MTU på minimum 90% · Hvorvidt it er synlig · It leverer velfungerende support · Det trådløse net fungerer godt Minimum 95% af tidsfristerne i SLA overholdes. Med øget digitaliseringsfokus måles også hastighed/svartider – måles i ETU/MTU fra 2020 og i 2021 tilfredshed 90%. Alle undervisningslokaler fremstår altid klar til anvendelse it-mæssigt (vurdering 100% i MTU).	Der er på intet tidspunkt en flaskehals på Niels Brocks internetforbindelse. Skolens brugervendte it-systemer har en oppetid på minimum 99,7% målt over en tolv måneders-periode. Der er single sign-on mellem alle væsentlige systemer.	95% af skolens eksterne samarbejdspartnere vurderer, at det er convenient at anvende Niels Brocks systemer. Eksterne, der kommer på gæstevisit, vurderer Niels Brocks it set-up som professionelt og nemt at tilgå. Vurderes til 4,5 på en skala fra 1-5.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Alle medarbejdere har gennemført relevante certificeringer og/eller efteruddannelse inden for relevante områder. Alle medarbejdere kan kommunikere på skriftligt og mundtligt engelsk svarende til B-niveau. Alle medarbejdere kan skrive korrekt dansk uden stave- og grammatikfejl. I test må der max. være 5% fejl. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel videregående eller superbruger afhængig af stillingsprofil · Word videregående · Outlook videregående	Strømforbrug fra serverrum er reduceret med 60% i forhold til 2015-2016-niveau. Print/kopi er reduceret med 85% i forhold til 2014-niveau. Alle de af afdelingens processer, der er egnede til automatisering, er automatiseret. Alle relevante elevvendte systemer findes på både dansk og engelsk.
ÅRS-KPI 2019-2020	Tilfredshed med it i ETU og MTU på minimum 87% (jf. de tre spørgsmål om, hvorvidt it er synlig, it leverer velfungerende support og at det trådløse net fungerer godt). Minimum 92% af tidsfristerne i SLA overholdes. Med øget digitaliseringsfokus udarbejdes mål for hastighed/svartider til brug for ETU/MTU i 2020 og i 2021. Alle undervisningslokaler efterses og bringes i orden for så vidt angår anvendelse it – hvert kvartal.	Der er på intet tidspunkt en flaskehals på Niels Brocks internetforbindelse. Skolens brugervendte it-systemer har en oppetid i på minimum 99,5% målt over en tolv måneders periode. Single sign-on er etableret mellem alle væsentlige systemer for undervisere og elever. It vurderes som convenient blandt medarbejdere, lærere og administrative – det letter arbejdsgange og giver bedre muligheder – vurderes i fokusgruppe-interview.	Der er etableret adgang for alle relevante eksterne partnere, så de kan følge relevante elever i Niels Brock-systemer. Nyt tilmeldingssystem og CRM er identificeret og taget i brug. Eksterne, der kommer på gæstevisit, vurderer Niels Brocks it set-up som professionelt og nemt at tilgå. Vurderes til 3,5 på en skala fra 1-5. System til vurdering etableres.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Nøglemedarbejdere har gennemført relevante certificeringer og/eller efteruddannelser inden for relevante områder. Alle medarbejdere kan kommunikere på skriftligt og mundtligt engelsk svarende til C-niveau. Alle medarbejdere kan skrive korrekt dansk uden stave- og grammatikfejl. I test må der max. være 8% fejl. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel grundlæggende eller videregående afhængig af stillingsprofil · Word grundlæggende · Outlook grundlæggende	Strømforbrug fra serverrum reduceres med 40% i forhold til 2015-2016-niveau. Print/kopi reduceres med 70% i forhold til 2014-niveau- måles på institutionsniveau. 3/4 af de af afdelingens processer, der er egnede til automatisering, er automatiserede. Der er idriftsat minimum en intern og minimum en ekstern intelligent chatbot, der kan bidrage til at øge tilgængelighed, service og brugeroplevelse. Løsninger tænkes altid på både dansk og engelsk. Måles ved fald i antal henvendelser ved studie-administration og receptionen.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Professionel og ensartet behandling af afdelingens interessenter. Vi er proaktive på support. Vi sikrer, at det bagvedliggende it-miljø er drifts-sikkert, tidssvarende og fremstår ready-at-hand.	It og digitalisering er en løftestang for kvalitetsmæssig udvikling og gennemførelse af alle procedurer på Niels Brock. It skal således skubbe udviklingen sammen med Learning Hub. Skolens brugervendte systemer holdes konstant up-to-date med hensyn til såvel hardware som software. Deltagelse i konference om morgendagens software, så vi er på forkant/følger med.	Vi arbejder målrettet på at stille relevante dele af MitNielsBrock til rådighed for erhvervslivet. Lokaler gennemgåes regelmæssigt og smarte løsninger til opkobling indtænkes.	Vi sikrer, at medarbejderne har tid til de projekter, der sættes i gang. Vi prioriterer certificering og/eller efteruddannelse af medarbejderne. Efteruddannelse, hvor screening viser kompetence-behov i forhold til stillingsprofil.	Vi er ressourcebevidste i alle situationer, og vi undersøger muligheder for at lægge systemer i skyen. Vi udfordrer konstant rutiner og processer med henblik på automatisering. Vi centraliserer print.

KPI'er for RPA-team

	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives med en udfordrende hverdag.	*Niels Brock løser opgaverne smart, så ressourcerne udnyttes bedst muligt.*
STRATEGISK KPI 2022	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Teamets medarbejdere har opdateret viden om BluePrism og UiPath. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel videregående · Word videregående · Outlook grundlæggende	Alle administrative processer, der kan digitaliseres med brug af robotter, er digitaliseret. Assisterede robotter er et meget brugt redskab i fællesfunktionerne. Der er opbygget viden om AI/Machine Learning, der er identificeret to områder, det kan benyttes på på Niels Brock og der er gennemført to test.
ÅRS-KPI 2019-2020	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Alle medarbejdere er certificeret i såvel BluePrism og UiPath. Der samarbejdes med den øvrige institution. RPA-teamet bidrager til udvikling af et fag på Hovedforløb eller hos Kursusafdeling. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel grundlæggende · Word grundlæggende · Outlook grundlæggende	Alle eksisterende RPA-baserede processer er tilpasset Ludus og det nye tilmeldingsmodul ved udgangen af 2019. 30 RPA-baserede processer i drift ved udgangen af 2019 og yderligere 15 ved sommerferien 2020. Fire UiPath baserede processer i drift. To assisterede robotter i drift. Muligheder for RPA-understøttelse i den pædagogiske del af Niels Brock er afdækket. Medvirke til implementering af chatrobotter jævnfør kpi'er hos marketing og it.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Certificering og/eller efteruddannelse af medarbejderne med fokus på brug BluePrism og UiPath. Medvirker ved forskellige arrangementer i bred forstand – både internt og eksternt – hvor vores viden har relevans. Der samarbejdes med den den øvrige institution. RPA-teamet bidrager til udvikling af fag på EUD, Hovedforløb og Kursusafdeling.	Vi afdækker til stadighed automatiseringsegnede processer. Vi udfordrer organisationen på processer og rutiner med henblik på effektivisering, ensretning og automatisering. Vi oparbejder viden om AI/Machine Learning. Vi er first-movers sammen med SDBF med henblik på assisterede robotter.

KPI'er for Økonomi

	SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Høj standard · Videndeling · Selvdreven udvikling	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart"*
STRATEGISK KPI 2022	Kun grønne evalueringer i de kvartalsvise målinger blandt medarbejderne. Alle medarbejdere har mundtlige og skriftlige engelsk-kundskaber svarende til minimum B-niveau. Der er backup på alle funktioner, så ingen oplever "udfald" ved fratrædelser/nyansættelser Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel videregående eller superbruger afhængig af stillingsprofil · Word videregående · Outlook grundlæggende · Powerpoint grundlæggende eller superbruger afhængig af stillingprofil	Minimum 95% af de budgetansvarlige tilkendegiver, at de mener ledelsesinformationen er tilfredsstillende som styringsredskab. Der måles på: · Validitet · Rettidig leverance til forberedelse · Tilgængelig økonomiinformation, så det er nemt/convenient for de budgetansvarlige · Følelse af, at økonomi-afdelingen er eksperten 90% af ledere/chefer svarer, at de inden de kontakter HR har søgt svar på intranettet i FAQ mv. ved fakta-spørgsmål. FAQ forventes i 2022 at være omlagt til chatrobot. Spændet mellem estimat og regnskab er minimeret og årets regnskabsresultat afviger maksimalt med 0,25% af omsætningen i forhold til årsestimat Q3. Alle processer, som kan effektiviseres via digitalisering og automatisering, er omlagt.
ÅRS-KPI 2019-2020	Kun grønne evalueringer i den seneste kvartalsvise måling blandt medarbejderne. Alle medarbejdere har mundtlige og skriftlige engelsk-kundskaber svarende til minimum C-niveau. Opstart på sikring af backup på alle funktioner, så ingen oplever "udfald" ved fratrædelser/nyansættelser. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: · Excel grundlæggende eller videregående afhængig af stillingsprofil · Word grundlæggende · Outlook grundlæggende · Powerpoint grundlæggende	Minimum 80% af de budgetansvarlige tilkendegiver, at de mener ledelsesinformationen er tilfredsstillende som styringsredskab. Der måles på: · Validitet · Rettidig leverance til forberedelse · Tilgængelig økonomiinformation, så det er nemt/convenient for de budgetansvarlige · Følelse af, at økonomi-afdelingen er eksperten 75% af ledere/chefer svarer, at de inden de kontakter HR har tjekket, om de kunne finde svar på intranettet ved faktaspørgsmål. Det skal være let at søge i FAQ, politikker m.m. Spændet mellem estimat og regnskab er minimeret og årets regnskabsresultat afviger maksimalt med 0,4% af omsætningen i forhold til årsestimat Q3. Ift. digitalisering er målet, at minimum yderligere fem processer er automatiseret/digitaliseret i sommeren 2020 ift. til sommeren 2019.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Fokus på ledelse af processer samt mulighed for intern og ekstern kompetenceudvikling. Effektivisering af arbejdsopgaver og løbende opfølgning på medarbejdernes trivsel og arbejdsmængde. Deltage i udvikling af datavarehus mv. Efteruddannelse, hvor screening viser kompetence-behov i forhold til stillingsprofil.	Processerne vurderes med henblik på digitalisering. FAQ'erne på MitNielsBrock ajourføres, og nye tilføjes, hvor det er relevant (fortrinsvis HR-området). Der udarbejdes evalueringsskema, som de budgetsansvarlige besvarer halvårligt. Ledelsesinformationen videreudvikles løbende og der sikres konsistens i tidstro tal og tilgængelighed.

KPI'er for Bygning

	SERVICE I VERDENSKLASSE		SPÆNDENDE OG UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Ordentlighed · Ensartethed · Professionalisme	*Tingene fungerer på Niels Brock.*	*Høj standard · Videndeling· Selvdreven udvikling*	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart"*
STRATEGISK KPI 2022	95% af medarbejderne siger (i MTU'en), at skolebetjentene er hjælpsomme og servicemindede og sikrer, at bygningerne fremstår pæne og ryddelige – inde, som ude. 95% af medarbejderne siger, at rengøringen er tilfredsstillende. Servicemæglerne vurderer rengøring, orden og vedligeholdelse på skolen til minimum 5 på en skala fra 1 til 6. Minimum 95% af tidsfristerne i SLA overholdes. Minimum 90% af elever og ansatte er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø. 100% af alle elevadministrations-medarbejdere og studietursundervisere, arbejdsmiljørepræsentanter og skolebetjente har gennemført førstehjælpskursus.	Det skal som elev/kursist/studerende være nemt og tilgængeligt at få hjælp og svar på sine spørgsmål i servicecenteret – både på dansk og engelsk. Måles i ETU og målsætningen er 95%. 95% af skolens elever og ansatte oplever skolen som et rart, sikkert og trygt sted at lære. Måles i ETU.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 80% af medarbejdere i bygningsområdet er kompetente i anvendelse af relevante digitale værktøjer. 80% af medarbejderne i bygningsområdet er faglærte.	Energiforbruget falder 8% pr. m2 fra 2016 til 2022. Skolen er 100% optimeret i forhold til undervisningslokaler således, at alle lokaler, der kan anvendes til undervisning, bliver anvendt til det. Den indførte standard på undervisnings- og kontormøbler overholdes, og 90% af skolens møblement lever op til dette. Der er indført et system, der overvåger lokalebelægning og som gør det synligt for brugerne. Alle nutidens gældende standarder for bygningssikkerhed overholdes. Alle skolens møbler på nær– og fjernlageret er registeret.
ÅRS-KPI 2019-2020	90% af medarbejderne siger (i MTU'en), at skolebetjentene er hjælpsomme og servicemindede og sikrer at bygningerne fremstår pæne og ryddelige – inde, som ude. 90% af medarbejderne siger, at rengøringen er tilfredsstillende. Servicemæglerne vurderer rengøring, orden og vedligeholdelse på skolen til minimum 5 på en skala fra 1 til 6. Minimum 93% af tidsfristerne i SLA overholdes. Minimum 90% af elever og ansætte er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø. 50% af alle elevadministrations-medarbejdere og studietursundervisere, arbejdsmiljørepræsentanter og skolebetjente har gennemført førstehjælpskursus. Alle medarbejdere gennemgår beredskabsplaner årligt, minimum to gange årligt gennemføres øvelser for både medarbejdere og elever.	90% af skolens elever og ansatte oplever skolen som et rart, sikkert og trygt sted at være.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. I takt med øget digitalisering skal minimum to medarbejdere kompetenceudvikles inden for relevante områder, der sikrer højere og mere digital service i forbindelse med bygningsdrift. Ved nyansættelser tænkes faglærte som 1. prioritet. Alle medarbejdere kommunikerer venligt og imødekommende.	Energiforbruget falder 5% pr. m2 fra 2018 til 2019. Skolen er 90% optimeret i forhold til undervisningslokaler således, at alle lokaler, der kan anvendes til undervisning bliver brugt til det. Den indførte standard på undervisningsmøbler overholdes, og 75% af skolens møblement lever op til dette. Borde 65x130 eller borde 60x120 og en type stole i klasselokaler. Der er udarbejdet en standard for indkøb af kontormøbler. Alle lagre er ryddet op og utidssvarende møbler smidt ud, der etableres max. et møbelager pr. adresse.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Sikre, at tidsfrister i Topdesk overholdes. Skolen fremstår altid ryddelig og pæn. Følger op på alle henvendelser vedr. rengøring og sikrer, at det bliver udbedret hurtigt. Der søges ekstern bistand til at sikre kombination af optimal æstetik og effektiv lokaleudnyttelse.	Sikre en tæt dialog med den pædagogiske ledelse vedr. etablering af lærings-lækre studiemiljøer. Dette skal ske ved halvårlige møder. Sikre at tidsfrister i Topdesk overholdes. Skolen fremstår altid ryddelig og pæn – og hvor klasselokaler ikke efterlades ryddeligt og klar til rengøring, iværksættes procedure med relevant pædagogisk ledelse. Følge op på alle henvendelser vedr. rengøring og sikre, at det bliver udbedret hurtigt. Skolebetjente skal have opdateret udstyr, der gør det muligt at levere professionel service effektivt.	Vi skal rose hinanden mindst en gang om dagen. Der skal nu tænkes på generationsskifte i hele bygningsområdet – over de næste 4 år formodes 4-5 medarbejdere at gå på pension. Efteruddannelse i brug af Helpdesk, waste-app og Outlook, hvis det vurderes nødvendigt. Skolebetjente med daglig gang på Bispetorvet skal kunne kommunikere på engelsk, og om nødvendigt iværksættes kompetenceforløb.	Energiforbruget følges tæt, og der sker løbende forbedringer. Dialog omkring undervisningslokaler pågår hele tiden med den pædagogiske ledelse. Møbler kan kun bestilles via blanketflow, og skal godkendes af bygningsledelsen. Møbelstandarden skal nedskrives. Der skal findes et system, der kan bruges til at lagerføre og styre vores møbler særligt på lagre.

Historien om Niels Brock

Niels Brocks testamente af 19. februar 1796:

"Til Begyndelse og en velmeent Grundsten til en Grosserer Skoles Bygning eller at leie Værelser 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 Brock har sine rødder i storkøbmanden Niels Brocks virksomhed i 1700-tallets København. Niels Brock handlede især med landbrugsvarer i lande omkring Østersøen og i det øvrige Skandinavien. Som købmand var han kendt og respekteret for sine redelige handelsmetoder. Han var levende interesseret i tidens økonomiske og politiske emner, ligesom han engagerede sig i den brede befolknings livsvilkår.

Niels Brocks sociale engagement afspejles i det testamente, han efterlod sig. Købmanden afsatte midler til en række sociale og almennyttige formål. Blandt andet 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 kilde til national velstand.

Niels Brocks handelsvirksomhed og det moderne Niels Brock har mere til fælles, end man umiddelbart skulle tro - også selv om det er mere end 200 år siden, at Niels Brock døde.

Drivkraften i købmandens liv var stærke værdier, foretagsomhed og troen på godt købmandskab. 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 såvel som for samfundet, og han havde et udpræget internationalt udsyn.

Niels Brocks indsats i datidens brancheorganisationer og hans interesse for det politiske liv vidner om stort overskud og et klart fokus på, hvad han kunne bidrage med til Danmarks erhvervs- og samfundsmæssige udvikling.