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 topledeuddannelse.

FSC www.fsc.org
100% Papir fra ansvarligt drevne skove
FSC® C012075

NORDISK MILJØMÆRKNING
PRINTED MATTER NO. 5041 0618

NIELS BROCK
UDDANNELSE SIDEN 1881

På Vej 2021-2024

Niels Brocks mål og strategier frem mod 2024

www.nielsbrock.dk

Indholdsfortegnelse

Hvorfor er vi her? - mission, vision og mål	5
Den strategiske retning	7
Den Brock'ske forskel	10
De fem På Vej mål	14
Årshjul	21
Verdens vigtigste plan	23
Erhvervsuddannelserne	27
- EUD, Brock Online og EUX-gymnasiet	28
- Hovedforløb	30
Handelsgymnasierne	33
- Handelsgymnasiet JTP	36
- Innovationsgymnasiet	38
- Det Internationale Gymnasium	40
- Handelsgymnasiet Nørre Voldgade	42
- GSK	44
Niels Brock Faculty of Higher Education	49
- DMU & MDX programmes	50
- Business Administration Bachelor Program (ACICS)	52
- Lederuddannelser	54
Niels Brock AMU-Center	57
Fællesadministrationen	61
- Studieadministrationen	62
- It-afdelingen	64
- Facility management	66
- Økonomi	68
Digitalisering og kommunikation	71
- Kommunikation og marketing	72
- RPA-team	74
- Learning Hub	76
Historien om Niels Brock	79

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 unges, 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 elev så dygtig som 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 gør den enkelte elev så dygtig som muligt.

MÅL

Niels Brocks mission og vision realiseres gennem vores fem mål:

- Uddannelser i verdensklasse
- Attraktivt uddannelsesudbud
- Aktualitet og relevans i erhvervsrettede uddannelser
- Spændende, udviklende og attraktiv arbejdsplads
- Smart institutionsdrift

Den strategiske retning - skoleåret 2021-2022

Det er svært ikke at indlede med at nævne corona. Pandemien har gjort os hjemmearbejdende on/off siden marts 2020, og vi har alle skulle lære at arbejde på distancen på en helt ny måde. Ikke blot undervise virtuelt på fuld tid, planlægge, drifte og lede på distancen, men også være både kollegiale og omsorgsfulde over for vores elever, studerende, kursister og hinanden - trods skærme imellem os.

På Niels Brock var vi godt rustet til at overgå til det virtuelle, men vi har også skulle lære nyt. Og vi har i den grad lært en masse. Vi har lavet massevis af nye eksperimenter; nogle er gået godt, ja bedre end forventet, andre har vi måttet konstatere ikke virker. Eksperimenter er gode – dem bliver vi klogere af.

Vi har prøvet kræfter med nye udfordringer, bl.a. hvordan vi på bedst mulige vis kunne fungere støttende i en tid med mere distanceledelse, mere forandringsparathed, mere fleksibilitet og ikke mindst mere usikkerhed.
I COVID-19 beredskabet har vi delt vores refleksioner over, hvordan vi kan sikre engagement, motivation og drive i 2021. De drøftelser tages også lokalt, så vi får stillet skarpt på, hvad pandemien har lært os i forhold til vores egen praksis, hvad vi har måtte ændre, hvilke nye muligheder og udfordringer den har medført, samt de nye opgaver, der har vist sig som resultat af pandemien.

DET, VI VED, DER VIRKER

Niels Brocks vision er den samme, og den holder vi fast i – ligesom vi fastholder vores mål, de er kendte, de er godt indarbejdede og de giver mening. Det er til stadighed ledelsens opgave at sikre, at alle medarbejdere konkret ved, hvad det betyder – både mål, opgaver og forventninger dertil.

Vores strategiske tilgang er lidt a la OL1968 med de to berømte verdensrekorder, der stod rigtig længe: Længde- og højdespring. Vi skal nytænke det eksisterende og forfine det eksisterende til perfektion:

Richard 'Dick' Fosbury revolutionerede højdespringet ved brug af en ny teknik, da han som den første nogensinde vendte ryggen til overliggeren i springet. Der gik kun få år før højdespringere udelukkende brugte den teknik.
Bob Beamon satte verdensrekord i længdespring ved OL1968 med et spring på 8,90 m. Han sprang hele 55 cm længere end den eksisterende rekord. Man sagde, det var et spring ind i det næste århundrede. Verdensrekorden stod i 23 år og blev af Sports Illustrated valgt som et af de fem største øjeblikke blandt sportsbegivenheder i det 20. århundrede.

Vi forfiner det eksisterende– bare 1 pct. bedre hver gang – så bliver vi svære at slå.

FOKUSOMRÅDER FOR 2021/2022

Selvom alle har arbejdet hårdt, så har COVID-19 medført, at vi primært har haft fokus på at få dagligdagen og driften til at hænge sammen – og det har været hårdt nok! Derfor er der elementer i denne strategiske retning, der er gengangere fra sidste år.

I de lokale handleplaner vil alle i det kommende skoleår have fokus på:

Teknologi skal fortsat styrkes. Noget har vi allerede fået foræret af pandemien; it-giganterne har sat skub på udviklingen og nye, bedre værktøjer er etableret på nul komma fem. Vores udgangspunkt var bedre end mange andres; den førerposition ønsker vi at fastholde, ligesom

vi ganske konkret nu kan pege på områder, der absolut ikke er egnet til virtuel undervisning. Nu fokuserer vi på det bedste af det, vi har lært under nedlukningerne.

Feedback. Feedback er en nøgle til at styrke elevernes læring - og dermed til at øge deres faglige udbytte. Det giver eleverne mulighed for at reflektere over egen læring og lære at lære, nu og i fremtiden. Derfor er feedback et uhyre vigtigt parameter i elevernes læreproces, mens de går hos os, men også for den studiekompetence, som de skal udvikle og have med sig fra Niels Brock. I det forgangne skoleår er vi dykket ned i, hvordan eleverne oplever vores kultur og struktur for feedback – og vi er blevet meget klogere. Eksempelvis viser en nylig intern undersøgelse foretaget blandt vores elever, at 25 pct. på HHX ikke oplever, at den feedback, de modtager kan anvendes til at gøre dem bedre i fagene. 27 pct. af ung-eleverne på erhvervsuddannelserne vurderer, at lærerne sjældent eller aldrig er gode til at give tilbagemeldinger på deres indsats.

Feedback er ikke et add-on til undervisningen; det skal være en helt central og integreret del af undervisningen. Formativ evaluering og feedback skal bygge bro mellem undervisning og læring. På Niels Brock har vi sat os det klare mål at sørge for, at den enkelte elev bliver så dygtig som overhovedet muligt. Det mål når vi ved at være superskrappe til at evaluere og give eleverne feedback, og dermed hjælpe eleverne med at udpege de næste skridt i deres læreproces.

Kritisk tænkning. Det er fortsat højaktuelt, at vi dyrker kompetencen kritisk tænkning. Vi skal fokusere på, at eleverne klædes på til at kunne ræsonnere, analysere, syntetisere og reflektere. For derved at gardere sig mod misvisende, vildledende eller decideret fake news som følge af især mediernes clickbaits, billedmanipulationer og internettet som udgivelsesforum for udokumenterede artikler. På Niels Brock tager vi ansvar for at uddanne vores elever til at være kritisk tænkende individer.

Sociale relationer og mental sundhed. Vi er i løbet af det seneste kalenderår blevet klogere på netop de ting, hvor mennesker ikke kan erstattes af maskiner, og hvor den personlige kontakt er, om ikke nødvendig, så afgørende. Vi har konstateret, hvor vigtigt det er, at lærerne sætter rammen for eleverne; det er især blevet tydeligt ved virtuel undervisning, men jo også ved den fysiske. Vi skal nok i højere grad være bevidste om at vise, hvordan man skal opføre sig ved selv at gå forrest – både i den fysiske verden, ved f.eks. at møde til tiden, ingen rygning i skoletiden/arbejdstiden, rydde op efter sig selv, men også i den virtuelle verden, for noget tyder på, at vi må affinde os med, at corona stadig vil spille en stor rolle i årene, der kommer. Derfor må vi stædigt fastholde arbejdet med at nedbryde de småcellede systemer, der naturligt er blevet skabt under nedlukningerne. Småcellede systemer, hvor videndeling, fornemmelser af stemning m.m. er forsvundet, og med det ryger nemt engagementet og loyaliteten. Det er en rasende vanskelig opgave, fordi vi også selv er på udebane, og fordi det er svært både at tage højde for det, der siges og menes – samt det, der forstås og mærkes.

Ungdomsårene er i særlig grad præget af store forandringer, som er med til at skabe grobund for nye vaner og ny adfærd, der ofte fastholdes ind i voksenlivet. Derfor er der gode muligheder for, at vi, som skole, kan have positiv indflydelse på de unges mentale sundhed. Corona har, ikke for alle, men for mange, været hårdt mentalt, og vi vil som skole i det kommende skoleår søge at dygtiggøre os inden for dette område, som vi kun perifert har beskæftiget os med. Vi har brug for alle gode kræfter til at tilvejebringe relevant viden og inspiration til kompetenceopbygning blandt både medarbejdere og elever, kursister, studerende.

UDEFRAKOMMENDE STIMULI

På nuværende tidspunkt er det fortsat uafklaret, hvilken rolle Niels Brock får lov at spille i forhold til de annoncerede nye fordelingsudvalg, ligesom vi har en stribe andre ubekendte, som vil få afgørende indflydelse på vores arbejde de kommende år. Loft over studietursbetaling, nyt institutionslandskab, nye arbejdstidsaftaler bare for at nævne et par af de helt store. De ændringer, disse tiltag måtte medføre, må vi håndtere i fællesskab, som vi har gjort før. Den strategiske retning vil således være indsatser, vi iværksætter uanset hvad, der måtte komme udefra. Men det vil naturligvis påvirke de overordnede rammer for skolen, både i forhold til vores drift, position i institutionslandskabet og hvordan vi organiserer os.

”We will not march back to what was, but move to what shall be”, sagde Amanda Gorman fra talerstolen ved Joe Bidens indsættelse i en noget anden kontekst. Men det er sådan vi vil agere, hvad end der kommer udefra.

God arbejdslyst med de lokale handlingsplaner for 2021/2022.

Anya Eskildsen
Adm. direktør

DEN BROCK'SKE 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 Brock'ske forskel

THORVALD KORTBÆKS HUS

De fem På Vej mål

Niels Brocks vision realiseres gennem vores fem overordnede mål. For at indfri dem opstilles en række KPI'er for hvert enkelt af de fem mål.

KPI'erne fastlægges årligt, og er afstemt med afdelingernes lokale forhold. Det giver mulighed for at følge udviklingen og tilpasse indsatser løbende.

De fem mål har hver især individuelle KPI-rammer:

1. UDDANNELSE I VERDENSKLASSE
- Afgangskarakterer
- Elevtrivsel, stærke sociale relationer og tilfredshed
- Videreuddannelse og praktik
- Løfteevne
- God og synlig feedback praksis

2. ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD
- Årlig vækst
- Uhjulpet frafald

3. AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER
- "Fingeren på pulsen" via etablering af Advisory Board
- Indhold og cases med autentiske virksomhedsproblematikker
- Udvikling af opgavetyper, som trækker virksomhederne ind i uddannelserne

4. SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS
- Det løbende samarbejde med ledelsen
- Eget engagement, involvering og videndeling med kolleger
- Omfattende kompetenceudvikling især rettet mod virtuel undervisning
- Stærke sociale relationer
- Kompetenceudvikling; udfordres og understøttes medarbejderen i den nødvendige udvikling så kompetencerne ikke bare vedligeholdes, men udvikles i takt med forandringsbehovet?
- Videndeling med kolleger; er konteksten for stærke, tillidsfulde faglige relationer til stede? Og hvordan bidrager ledelse og medarbejder hertil?
- Inviteres der til og involverer medarbejderne sig i strategiprocessen, de lokale planer og udviklingsprojekterne?

5. SMART INSTITUTIONSDRIFT
- Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv og udviklende
- Energiforbrug: Anerkendte normer og nøgletal med henblik på et stadigt "grønnere" Niels Brock

1. Uddannelse i verdensklasse

Det er vores ambition at udbyde uddannelse i verdensklasse. Vores mål er at ligge i den absolutte top på nedenstående områder:

- Afgangskarakterer
- Elevtrivsel og tilfredshed
- Videreuddannelse og praktik
- Løfteevne
- God og synlig feedback praksis

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

ELEVTRIVSEL OG TILFREDSHED
Den årlige elevtrivselsundersøgelse (ETU) evalueres op mod året før, og der er opstillet både fælles centrale og lokale mål for elevtrivslen.

Hvert kvartal foretages en tilfredshedsmåling blandt eleverne. Spørgsmålene udvælges i samarbejde med skolens MegaBrockRåd.

VIDEREUDDANNELSE OG PRAKTIK
Vi måler på:

HHX: Hvor mange elever er påbegyndt en videregående uddannelse senest 14 måneder efter afsluttet HHX?

EUX: Hvor mange elever får elevplads eller påbegynder en videregående uddannelse senest 6 måneder efter endt grundforløb?

LØFTEEVNE
Som udgangspunkt skal løfteevnen på Niels Brock være signifikant positiv i alle fag.

GOD OG SYNLIG FEEDBACK PRAKSIS
God praksis er klare og grundige tilbagemeldinger på elevernes præstation, som eleverne kan bruge til at forbedre sig. Synlig feedback praksis indebærer, at feedback er højt prioriteret og med en, for eleverne, kendt feedback-struktur (eleven ved, hvad der kan forventes). Hvert kvartal måles på, hvorvidt eleverne oplever at få tilbagemelding på indsatsen i undervisningen, så de ved hvordan de kan forbedre sig.

SÅDAN NÅR VI MÅLET:
- Via engagerede og dygtige medarbejdere, der underviser varieret, inddrager it i undervisningen og giver systematisk og grundig feedback til eleverne, optimeres elevernes læringspotentiale
- I faggrupper arbejdes både lokalt og på tværs af afdelingerne med at afprøve og evaluere feedbackformer, og der gennemføres systematisk kvalitative interviews med en repræsentativ elevgruppe, for derved kontinuerligt at forbedre og forfine vores feedback
- Ved at at synliggøre koblingen mellem den enkelte elevs præstationer og de eksplicit forklarede faglige læringsmål, og vedvarende at fokusere på anerkendende, konstruktiv, specifik og rettidig feedback
- Via servicemindede administrative medarbejdere, der udgør en uundværlig støtte for elever og lærere
- Ved at skabe rum for, og understøtte, et aktivt elevdemokrati og -miljø gennem lektiecafé, velfungerende elevråd – herunder skolens MegaBrockRåd og Ungdirektør
- Ved at professionalisere den virtuelle undervisning, også til individualisering af undervisningen (jf. signifikant positiv løfteevne)

2. Attraktivt uddannelsesudbud

Det er vores mål, at Niels Brocks uddannelsesudbud er så attraktivt, at vi hvert år oplever stigende elevsøgning.

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:

- Via udbud af tidssvarende uddannelser, der er innovative og internationalt orienterede, og som gennem samarbejder med erhvervslivet, sikrer eleverne de rette kompetencer
- Ved en 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
- Ved hjælp af effektiv og moderne kommunikation, der skaber øget synlighed blandt elever, forældre, skoler, vejledere og erhvervsliv
- Via undervisning af høj kvalitet, hvor lærere anvender digitale undervisningsværktøjer og derigennem styrker digitalt faciliterede læringsforløb
- Gennem aktivt prioriteret og understøttet elevdemokrati at skabe konteksten for gode studieår, både fagligt, menneskeligt og socialt

3. Aktualitet og relevans i erhvervsrettede uddannelser

På Niels Brock skal tætte relationer til virksomhederne sikre, at vores uddannelser matcher virksomhedernes og samfundets behov.

Vi måler på:

- "Fingeren på pulsen" via etablering af Advisory Board
- At indhold og cases afspejler autentiske virksomheds-problematikker
- Udvikling af opgavetyper som trækker virksom-hederne ind i uddannelserne

SÅDAN NÅR VI MÅLET:

- Ved at tage ansvar for samarbejdsprocessen med virksomheder og institutioner, levere til tiden og i den rigtige kvalitet, og altid fremstå professionel og imødekommende
- Ved at gøre 21st century skills (OECD) til en del af de obligatoriske studieplaner med særlig fokus på "Kritisk tænkning". Det vil fx sige at forholde sig til verden, være problemløsende, analysere, evaluere, stille opklarende spørgsmål
- Ved at lærere etablerer gode relationer til, og skaber tæt integration i deres undervisning med virksom-heder fx gennem virksomhedsbesøg, gæstelærere, masterclasses og tværfaglige cases
- Ved at være i dialog med relevante centrale aktører om videreudviklingen af Brock-score
- Ved etablering af relevante Advisory Boards, som er med til at sætte retning og sikre relevans og aktualitet

4. Spændende, udviklende og attraktiv arbejdsplads

Medarbejderne er Niels Brocks kerneressource. Derfor skal Niels Brock være en attraktiv arbejdsplads for dygtige, udviklingsorienterede og kvalitetsbevidste medarbejdere.

Hvert kvartal måler vi via en mini-MTU på:

- Kompetenceudvikling; udfordres og understøttes medarbejderen i den nødvendige udvikling, så kompetencerne ikke bare vedligeholdes, men udvikles i takt med forandringsbehovet?
- Videndeling med kolleger; er konteksten for stærke, tillidsfulde faglige relationer til stede? Og hvordan bidrager ledelse og medarbejder hertil?
- Inviteres der til og involverer medarbejderne sig i strategiprocessen, de lokale planer og udviklingsprojekterne?

SÅDAN NÅR VI MÅLET:

- Via nærværende og anerkendende ledelse, der opstiller klare og tydelige krav og forventninger til arbejdets udførelse, herunder til kvalitet og output
- Ved etablering af solide rammer og forpligtende strukturer for videndeling og stærkt kollegialt samarbejde
- Ved at involvere medarbejdere i udviklingsprojekter, der giver faglige udfordringer, nye kompetencer og sikrer relevans og aktualitet i indhold
- Ved at anerkende og rose, ved at fejre succeser og insistere på at godt humør og god stemning smitter og skaber de bedste rammer for tillidsfuldt og trygt samarbejde

5. Smart institutionsdrift

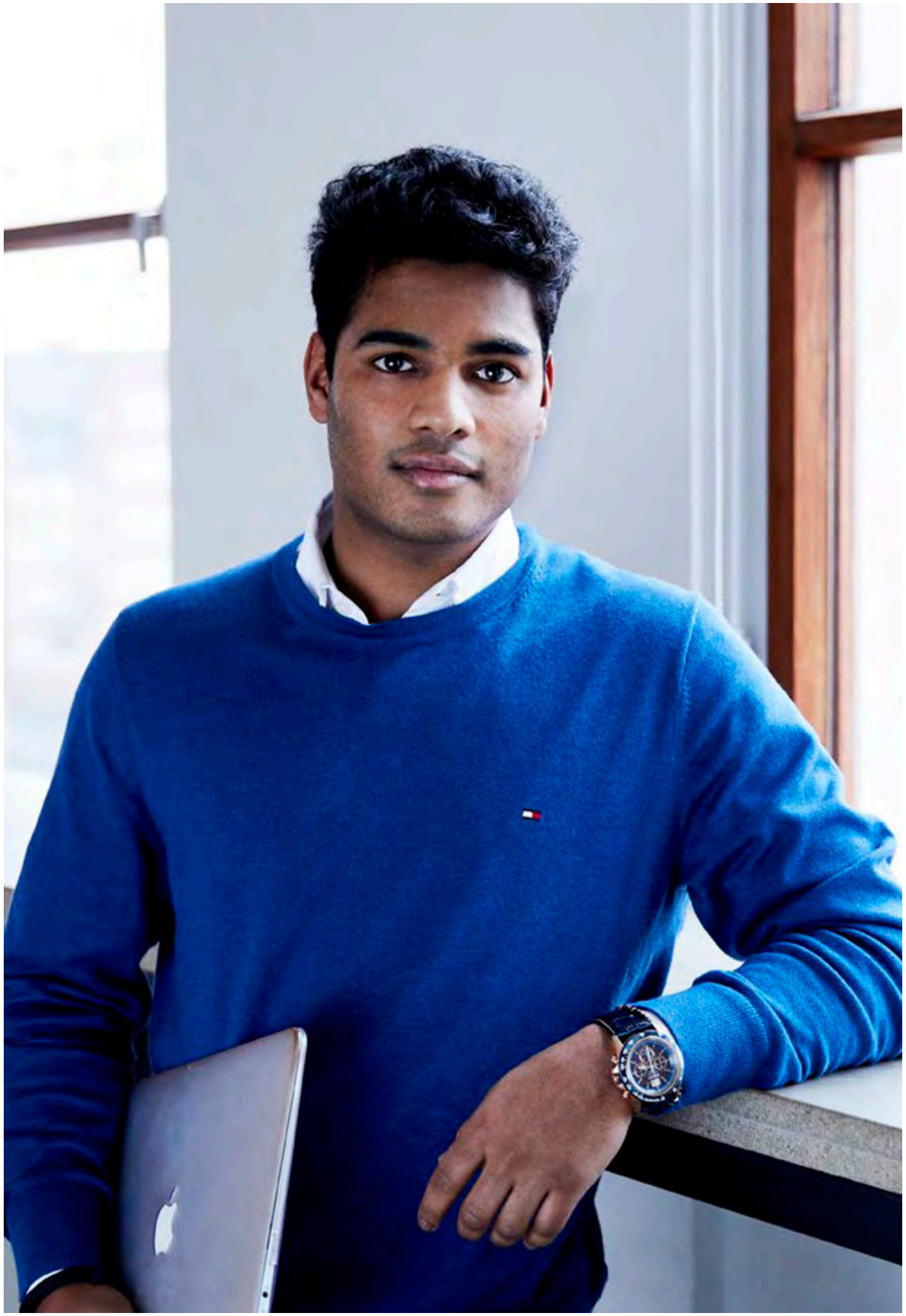
Det er vores ambition, at Niels Brock nyder anerkendelse for at være 'best in class' blandt uddannelsesinstitutioner, når det drejer sig om innovativ, professionel og smart institutionsdrift. Tilsvarende har også Niels Brock et ansvar for at bidrage til den grønne omstilling, og vi kan på mange måder bidrage, selvom vi selv har et meget lille klimaaftryk.

Vi måler på:

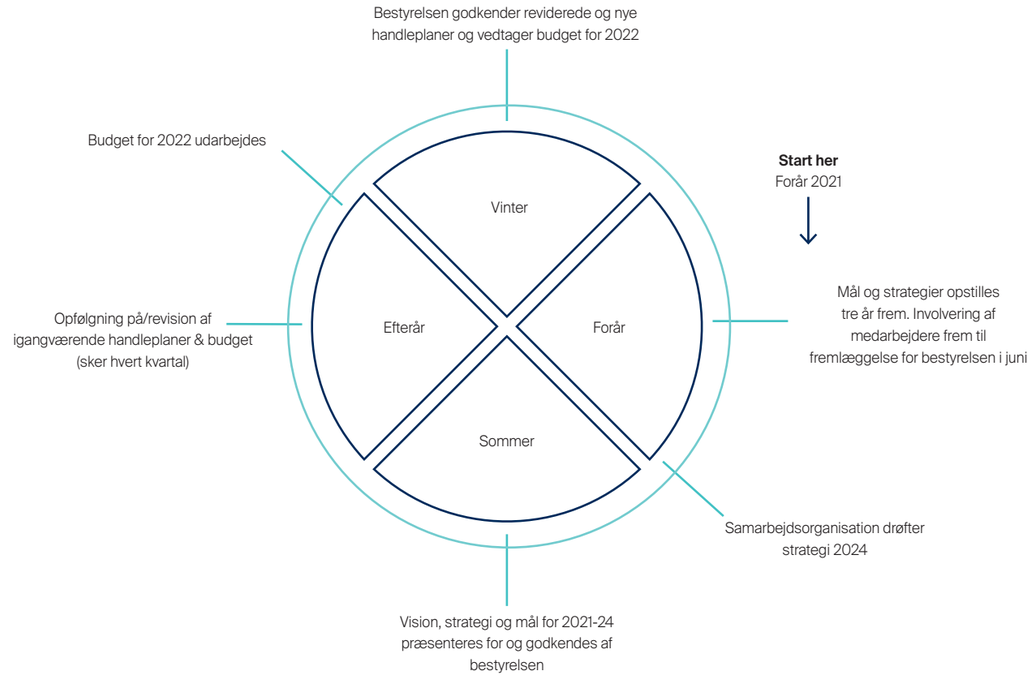
- Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv, så elevernes muligheder for at dygtiggøre sig optimeres yderligere
- Energiforbrug: Energirenovering af vores bygninger og andre tiltag, der kan reducere vores udledning af drivhusgasser (50% i 2030 i forhold til 2016). Bevidsthed om vores rolle som indkøber og samarbejdspartner, hvor produkter og ydelser, der understøtter eller understøttes af grøn omstilling foretrækkes

SÅDAN NÅR VI MÅLET:

- Ved omfattende brug af automatisering og digitalisering (RPA-teamet)
- Ved at indføre øget selvbetjening
- Ved øget vægt på virtuelle løsninger, både undervisning og administration
- Ved at opnå besparelser på el, vand og varme gennem indkøb, automatik og styring
- Ved konsekvent at prioritere grønne løsninger



Årshjul for Niels Brocks strategiske arbejde 2021/2022



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.

Niels Brock og verdens vigtigste plan

Som uddannelsesinstitution forholder Niels Brock sig aktivt til FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling og gør dem til en naturlig, integreret del af undervisningen.

Verdensmålene er vedkommende for de unge; det er deres fremtid, der er på spil, og det er i høj grad dem, der kommer til at udvikle løsningerne på verdens udfordringer. Ungdomsuddannelser har derfor 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.

Derfor vil alle elever i løbet af deres uddannelse på Niels Brock ikke alene stifte bekendtskab med verdensmålene, men også aktivt arbejde med dem og forholde sig til egen rolle og ansvar set i forhold til verdensmålene. Det sker både direkte i undervisningen, gennem sociale arrangementer på Niels Brocks afdelinger og i regi af MegaBrockRådet.

MEN klimaudfordringerne er ikke et teoretisk problem, som vi kan nøjes med at undervise i. Som organisation skal vi også handle efter det, vi underviser vores elever i. Derfor har vi på Niels Brock sat os det ambitiøse mål at reducere skolens CO2- aftryk med 50% inden 2030 set i forhold til 2016. Det er et mål, der kræver, at vi alle tænker over, hvordan vi bedst muligt udnytter vores ressourcer og vælger smarte, bæredygtige løsninger. Vi må, også her, bruge vores sunde fornuft og kritiske tilgang.

Verdensmålene er fortsat en integreret del i undervisningen, men skal nu i endnu højere grad påvirke vores handlinger som organisation.

Ambitionen om 50% CO2-reduktion gør, at vi som organisation arbejder målrettet og målbart med klimaudfordringen. Derfor opstiller vi for første gang håndfaste KPI'er for arbejdet, som du kan læse om på de efterfølgende sider.

Foruden CO2-reduktion, arbejder Niels Brock med følgende mål frem mod 2030:

- Reducering af print
- Forbedring af elevernes sundhed – herunder ingen rygestart og øget motion
- Fokus på sund, gerne økologisk og bæredygtigt udbud i kantinerne
- Udarbejdelse af nye retningslinjer for studierejser, så nærmeste relevante rejsedestination og den mindst miljøbelastende transportform skal vælges
- Deltagelse i kampagner m.v. der motiverer til samvær og fest uden alkohol

KPI'er for verdens vigtigste plan

	CO2 REDUKTION	RESSOURCEBEVIDST FORBRUG	SUNDHED
	Skolen reducerer sit CO2 aftryk med 50% i 2030 ifht. 2016.		
STRATEGISK KPI 2024	Studierejser: • Skolens CO2 belastning ifbm. studierejser skal reduceres fra 1,6 mio. tons CO2 til 1,0 mio. tons pr. årselev/årsværk Skolens bilflåde: • Varevognen køres helt ned • Brockmobilerne udskiftes til el- eller hybridbiler	Printreduktion: • Max. 1.250 ark pr. medarbejder og 45 pr. elev pr. år El: • El-forbruget falder 15% pr. m2 fra 2016 til 2023 Vand: • Vandforbrug pr. årselev/årsværk reduceres til max. 8 liter pr. dag Affald: • Al affald sorteres og andelen af genanvendelse stiger til minimum 25% Bæredygtige ressourcer: • Alle rengøringsmidler er mærket klimavenlige • Al service etc. er klimavenligt og/eller bionedbrydeligt • Præference for bæredygtige indkøbsalternativer	Niels Brock fremstår som rollemodel for røgfrie skoler. Niels Brocks kantiner tilbyder kun god, økologisk og sund mad til rimelige priser. Motionerende medarbejdere og elever understøttes via: • Niels Brock løbet for alle skolens elever • DHL for alle skolens medarbejdere • Årlige motionskonkurrencer for både medarbejdere og elever inden for - Cykling - Gang - Løb
ÅRS-KPI 2021-2022	Studierejser: • Skolens CO2 belastning i forbindelse med studierejser skal reduceres fra 1,6 mio. tons CO2 til 1,3 t. tons Skolens bilflåde: • Varevognen køres helt ned • Brock-mobilerne anvendes ressourcebevidst (tid, pris, CO2)	Printreduktion: • Max. 1.750 pr. medarbejder og 55 pr. elev pr. år El: • El-forbruget falder 10% pr. m2 fra 2016 til 2021 Vand: • Vandforbrug pr. årselev/årsværk fastholdes på max. 10 liter pr. dag Affald: • BIO-affald fra kantinerne sorteres på alle afdelinger, samt indsamles håndklædepapir fra minimum 2 afdelinger til genanvendelse Bæredygtige ressourcer: • Rengøringsmidler min. 80% er mærket klimavenlige • 90% af service etc. er genanvendeligt og/eller bionedbrydeligt • Præference for bæredygtige indkøbsalternativer	Niels Brocks kantiner tilbyder gode, økologiske og sunde alternativer til rimelige priser. Motionerende medarbejdere og elever understøttes via: • Niels Brock løbet for skolens elever på gymnasierne • DHL for skolens medarbejdere • Etablering af motionskonkurrencer (Niels Brock motionerer sig på arbejde) for medarbejdere og EUX-gymnasiet inden for - Cykling - Gang - Løb
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Nyt studieturskoncept der fokuserer på Europa og CO2-venlig transport. Nødvendige udlandsrejser for medarbejdere søges altid CO2 kompenseret. Ved udskiftning af Brock-mobilerne vælges CO2 venligt.	Der indføres max. på print for både medarbejdere og elever. Lyskilder er alle strømbesparende, og automatisk sluk-funktioner indføres, hvor det er muligt. Toiletter mm. gennemgås for at sikre lavest muligt vandforbrug. Affald sorteres, og det synliggøres over for medarbejdere og elever, der opfordres til at bidrage til sortering og reduktion af affald. Al indkøb vurderes efter bæredygtighed og kvartalsvis gennemgås indkøb for at sikre fremdrift.	Røgfri skoletid suppleres med rygestopkurser for medarbejdere og uddannelse af rygestophjælpere på skolens afdelinger (måske AMR). Aftale med kantineleverandørerne om sunde alternativer, som en del af kontrakterne. Sundhedskoordinatorerne tildeles tid til at vække interesse og lyst til motion på afdelingerne og første konkurrence udvikles og afprøves.

Erhvervsuddannelserne

På Niels Brocks erhvervsuddannelser har vi i mange år lagt vægt på, at vi vil være de største – og de bedste, hvad angår elevernes trivsel og læring. I skoleåret 2020/2021 viste vi os som den største merkantile EUX-udbyder, og selvom vi ikke nåede det budgetterede optag på EUX i dette skoleår, så har vi, med de sidste års optag og etableringen af EUX-gymnasiet, positioneret os som den mest toneangivende merkantile EUX-skole i landet.

I den kommende strategiperiode vil vi ikke kun fokusere på at være de største og de bedste i forhold til at optimere elevernes læring og trivsel, mens de går hos os. Vi vil skærpe vores fokus og vores indsatser for, at elever der tager et grundforløb på Niels Brock har en elevplads, inden de forlader grundforløbet. Det gælder uanset elevtype, uddannelsesretning og uddannelsesform. Ambitionerne i Trepartsaftale om flere lærepladser og entydigt ansvar er høje og målene tydelige og forpligtende. Men også her vil vi være de bedste. Det vil vi fordi, vi som skole er tæt på erhvervslivet og føler os særligt forpligtede til at matche de forventninger, som virksomhederne har til os og vores uddannelser. Elever, der vælger at påbegynde deres erhvervsuddannelse på Niels Brock, skal have lyst til at færdiggøre deres uddannelse ude i virksomhederne. Vi vil styrke visitationen af særligt vores online elever, således at de allerede inden, de starter hos os, kan få hjælp til afklaring og praktikpladssøgning. På alle afdelinger med grundforløbselever vil vi endvidere arbejde for en kultur, hvor alle faglærere og medarbejdere tager andel i arbejdet med at understøtte eleverne i at få en elevplads. Gennem undervisning, med en stærk tilknytning til praksis og en anvendelsesorienteret tilgang til begreber og teorier, skal elevernes nysgerrighed og afklaring af karrierermuligheder skærpes. Som de købmænd vi nu engang er, skal vi naturligvis arbejde på, at flest muligt at vores grundforløbselever med et ønske om en uddannelse inden for kontor- eller detailområdet tager deres hovedforløb på Niels Brock. For at sikre dette vil vi arbejde med indgåelse af partnerskabsaftaler med nuværende virksomhedskunder, ligesom vi vil være opsøgende overfor nye virksomheder. Vi skal udbygge vores service over for virksomheder, der står overfor at skulle rekruttere elever til ledige elevstillinger; blandt andet ved at hjælpe virksomheder og elever til at finde et match.

På vores hovedforløbsuddannelser skal vi i skoleåret 2021/2022 arbejde endnu mere fokuseret på at styrke virksomhedstilfredsheden med vores uddannelser og med Niels Brocks generelt. Gennem projektet "En uddannelse – flere læringsrum" arbejdes der på at styrke samarbejdet omkring elevernes uddannelse og på at styrke relationen mellem praktikvirksomhederne og Niels Brock. Omdrejningspunktet for dette samarbejde bliver det nye elevsite på MitNielsBrock, hvor virksomhederne på en nem og overskuelig måde får adgang til mange af de informationer omkring elevernes skolegang, som de efterspørger i den årlige virksomhedstilfredshedsundersøgelse.

Hvis vi skal lykkes med strategien for Niels Brocks erhvervsuddannelser, og det skal vi, er vores fornemmeste opgave dog fortsat at sørge for, at vores udbud på erhvervsuddannelserne er så skarpt, vedkommende og aktuelt for de unge og for virksomhederne, at de vælger os til. Vi skal derfor fortsætte med at forfine og stramme op på de eksisterende studieretninger, uddannelsesforløb, fag og valgfag. Vi vil være erhvervslivets fortrukne uddannelsespartner, hvad angår merkantile elevstillinger i hovedstadsområdet. Elever, der dimmiterer fra Niels Brock, hvad end det er fra et grundforløb eller fra et hovedforløb, skal skabe værdi hos de virksomheder, de er ansat hos. Målet er naturligvis, at virksomhederne står i kø for at ansætte elever fra Niels Brock.

KPI'er for EUD, Brock Online og EUX-gymnasiet

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brocks erhvervsuddannelser er blandt landets bedste, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brocks erhvervsuddannelser er attraktive for engagerede unge, der ønsker og oplever praksisnær undervisning af meget høj kvalitet.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger, er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et vidensmiljø præget af høj kvalitet, relevans og aktualitet.*	*Niels Brocks medarbejdere sørger for, at den enkelte Niels Brock-elev bliver så dygtig som muligt.*
STRATEGISK KPI 2024	**Afgangskarakterer (gennemsnit)** Unge-klasser: 6,5 Voksenklasser: 8,6 Brock Online: 9,5 **Overgangsfrekvens** 80% af EUD-eleverne på hovedforløb 80% af EUS-eleverne på hoveforløb 66% af EUX-eleverne på hovedforløb 25% af EUX-eleverne på videregående uddannelse **Elevtrivsel** Hos Niels Brock har vi nul-tolerance overfor mobning. I de kvartalsvise elevtrivselsmålinger er det derfor målet, at ingen elever svarer, at de oplever situationer med mobning og ekskludering fra fællesskabet. **God feedbackpraksis** Elevtilfredshed: 75% svarer "altid" eller "ofte" på spørgsmålet: "Lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats".	**10-sporet EUX-gymnasium med fokus på:** • Internationalisering • Iværksætteri • Bæredygtighed (FN's verdensmål) 70% af ansøgerne har minimum 5,0 i gennemsnit fra grundskolen. Uhjulpet frafald: 2%.	**Erhvervsdage** Eleverne oplever praksisnær undervisning ved, at alle klasser på EUX-gymnasiet er i kontakt med mindst fem eksterne parter (oplæg eller besøg) pr. semester. Der er udviklet tre tværgående samarbejder med virksomheder omkring virksomhedscases til brug i undervisningen. Alle elever på EUD20 på Brock Online deltager i én sammenhængende VFU-aktivitet i en praktikgodkendt virksomhed inden for deres uddannelsesvalg. **Praktikpladsgaranti** Der er etableret praktikpladsgaranti for EUX-elever, der lever op til de fastsatte kriterier. 50% af disse elever er tilmeldt praktikpladsgarantien. Virksomhedsforlagt undervisning er en integreret del af erhvervsuddannelserne på Niels Brock.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af områdets samlede arbejdstid anvendes til relevante udviklingsformål. Nye lærere indføres systematisk via Learning Hub i skolens omfattende brug af digitale læringsplatforme og værktøjer. Learning Hub tilbyder løbende kompetenceudviklingsforløb, og ledelsen sikrer, at alle ansatte er (digitalt) kvalificerede til opgaveløsningen.	Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv, så elevernes muligheder for at dygtiggøre sig optimeres yderligere. Vedvarende nysgerrig tilgang til læringsteknikker, samtaleprocesser og navnlig feedback processer, der kan optimere elevernes læringsproces. Læringsudvalg, bestående af lærere, leder og elever, mødes kvartalsvist, og referat af møder tilgår skolens kvalitetskoordinator.
ÅRS-KPI 2021-2022	**Afgangskarakterer (gennemsnit)** Unge-klasser: 6,0 Voksenklasser: 8,2 Brock Online: 9,3 **Overgangsfrekvens** 75% af EUD-eleverne på hovedforløb 75% af EUS-eleverne på hovedforløb 60% af EUX-eleverne på hovedforløb **Elevtrivsel** Hos Niels Brock har vi nul-tolerance overfor mobning. I de kvartalsvise elevtrivselsmålinger er det derfor målet, at ingen elever svarer, at de oplever situationer med mobning og ekskludering fra fællesskabet. **God feedbackpraksis** Elevtilfredshed: 60% svarer "altid" eller "ofte" på spørgsmålet: "Lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats".	**8-sporet EUX-gymnasium med fokus på:** • Internationalisering • Iværksætteri • Bæredygtighed (FN's verdensmål) 60% af ansøgerne har minimum 5,0 i gennemsnit fra grundskolen. Uhjulpet frafald: 5%.	**Erhvervsdage** Eleverne oplever praksisnær undervisning ved, at alle klasser på EUX-gymnasiet er i kontakt med mindst tre eksterne parter (oplæg eller besøg) pr. semester. Der er udviklet mindst et tværgående samarbejde med en virksomhed omkring virksomhedscase/opgaveformuleringer mv. til brug i undervisningen. Etablering af VFU-koncept for elever på EUD20 på Brock Online – minimum 60% af eleverne deltager i en VFU-aktivitet i en praktikgodkendt virksomhed inden for deres uddannelsesvalg. **Praktikpladsgaranti** Udbredelse af praktikpladsgaranti blandt skolens EUX-elever, der lever op til de fastsatte kriterier, heraf er 30% tilmeldt praktikpladsgarantien. Etablering af koncept for rekrutteringsoplæg og speeddatingsarrangementer mellem Niels Brocks elever og virksomheder, der søger elever. Implementering af konceptet på alle erhvervsuddannelsesafdelingerne.	**Tilfredshed og udvikling** Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til feedback, og understøtter således målet om god og synlig feedback praksis. Alle nye lærere har gennemført Learning Hubs grundkursus i brug af digital undervisning på Niels Brock inden for 1. år af ansættelsen. LSU drøfter kvartalsmæssigt lærernes digitale kompetenceudvikling og brug af Learning Hubs kurser med målsætning og opfølgning – der samles op på HSU.	Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv, så elevernes muligheder for at dygtiggøre sig optimeres yderligere. På baggrund af erfaringerne under nedlukningen, fokuseres og forfines løsninger, der viste sig mere effektive, herunder vejledningssamtaler ifbm. USF, EOP og andre store opgaver, der med fordel kan gennemføres virtuelt. Etablering af læringsudvalg og fastlæggelse af kommissorium.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	**Trivsel** I videreudviklingen af det nye EUX-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". **Feedback og læring** Formulering og eksekvering af "rød tråd" på EUX-gymnasiet fra GF1 til SF2 - herunder klasserumsledelse, fælles feedbackpraksis, tydelige læringsmål, samt progression i fag og uddannelse. Der arbejdes med forskellige tiltag, der skal forbedre skriftlighed i dansk, engelsk og afsætning. **Overgangsfrekvens** Overgangsfrekvens: Fortsat udvikling af elevpladsinitiativer, nye pps-koncepter og vejledningspraksisser på alle afdelinger.	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. Igangsættelse af målgruppeanalyse, storytelling samt andre rmarketingsindsatser i samarbejde med Kommunikation og marketing. Elevdeltagelse i iværksætterkonkurrencer, bæredygtighedsinitiativer samt virksomhedsorienterede events.	Udvikling af "praktikpladsgarantien", så den tager højde for de nye måltal fra Trepartsaftalen fra november 2020. Samarbejde med mindst 10 virksomheder i i form af virksomhedscases, gæstelærere, dommere ved messer, Jobbørs, erhvervsdage og rekrutteringsaktiviteter. Praktikpladskonsulenterne og Niels Brocks hovedforløb udvikler sammen et nyt partnerskabskoncept. Opnormering af medarbejdere i Praktikservice og styrkelse af det praktikopsøgende og udgående arbejde. messer, Jobbørs, erhvervsdage og rekrutteringsaktiviteter. Praktikpladskonsulenterne og Niels Brocks hovedforløb indgår partnerskabsaftaler med 100 virksomheder om praktikpladsgaranti.	Der fokuseres på involvering, videndeling, kollegialt samarbejde samt lysten til at udvikle sig selv såvel som sit team/afdeling og på tværs. Der fokuseres på rettidig planlægning, tydelig kommunikation, samt synlig og anerkendende ledelse. Der iværksættes kompetenceudviklingsinitiativer i forhold til feedback for alle medarbejdere i EUDv-teamet, Brock Online samt EUX-gymnasiet. Ledelsen følger kvartalsvis op på medarbejdernes deltagelse i det digitale kompetenceprogram. Der arbejdes med en aktionslæringsmodel i tilknytning til udviklingen af ny feedbackkultur. MitNielsBrock-superbrugeren afholder seks årlige workshops om funktionaliteter, nye muligheder samt online didaktik i relation til MitNielsBrock. Involvering af undervisere og medarbejdere på alle afdelinger i arbejdet med målene fra Trepartsaftale om flere lærepladser og entydigt ansvar.	Kortlægning af hvilke digitale og online aktiviteter, forløb og redskaber, der med fordel kan arbejdes videre på post-COVID. Involvering af både undervisere og elever i kortlægningen. Fokus på digital optimering af feedback- og retteprocesser – afdækning af mulige værktøjer samt implementering af disse. Brug af digitale værktøjer til at fremme undervisningsdifferentiering.

KPI'er for Hovedforløb

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Fokus på fremtidens kompetencer.	*Skræddersyede og fleksible løsninger.*	*Partnerskaber og professionalisme.*	*Efteruddannelse og nye samarbejdsformer.*	*Digitalisering af forretningsmodellen.*
STRATEGISK KPI 2024	Fagprøvegennemsnittet er minimum 10,2. **God feedbackpraksis** Elevtilfredshed: 75% svarer "altid" eller "ofte" på spørgsmålet: "Lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats". **Elevtilfredshed:** 85% svarer "helt" eller "delvist" enig på spørgsmålet: "Hvor enig eller uenig er du i, at du kan bruge det, du lærer i skolen, i praktikken?". Trivselsindikator: Læringsmiljø, 85.	Niels Brock er Danmarks største merkantile hovedforløbsudbyder med minimum 1.125 igangværende elever, jf. UVMs datavarehus. Udbud af tre akademifag på kontorspecialerne.	75 nuværende virksomhedskunder har indgået partnerskabsaftale i tilknytning til Niels Brocks praktikpladsgaranti og hovedforløbsafdeling. På spørgsmålet: "Hvor tilfreds er virksomheden i alt omkring samarbejdet med Niels Brock?" svarer virksomhederne minimum 9 (skala 1-10). Alle nye og eksisterende kunder tilbydes automatisk gratis deltagelse på del 1 af det nye kursus for elevansvarlige.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af områdets arbejdstid anvendes til relevante udviklingsformål. Nye lærere indføres systematisk via Learning Hub i skolens omfattende brug af digitale læringsplatforme og værktøjer. Learning Hub tilbyder løbende kompetenceudviklingsforløb, og ledelsen sikrer, at alle ansatte er (digitalt) kvalificerede til opgaveløsningen.	Feedbackbox bruges af alle lærere på Niels Brocks hovedforløb, når der gives feedback til elever. Læringsudvalg, bestående af lærere, leder og elever mødes kvartalsvist og referat af møder tilgår skolens kvalitetskoordinator.
ÅRS-KPI 2021-2022	Fagprøvegennemsnittet er minimum 9,7. **God feedbackpraksis** Elevtilfredshed: 70% svarer "altid" eller "ofte" på spørgsmålet: "Lærerne er gode til at give tilbagemeldinger på min indsats". **Elevtilfredshed:** 75% svarer "helt" eller "delvist" enig på spørgsmålet: "Hvor enig eller uenig er du i, at du kan bruge det, du lærer i skolen, i praktikken?". Trivselsindikator: Læringsmiljø, 82.	Minimum 1.050 igangværende elever, jf. UVMs datavarehus. Der udbydes akademifag på alle kontorspecialer.	25 nuværende kunder har indgået partnerskabsaftale i tilknytning til Niels Brocks praktikpladsgaranti og hovedforløbsafdeling. På spørgsmålet: "Hvor tilfreds er virksomheden i alt omkring samarbejdet med Niels Brock?" svarer virksomhederne minimum 8,5 (skala 1-10). Udvikling og implementering af ny model for elevansvarlig-kursus.	**Tilfredshed og udvikling** Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til feedback, og understøtter således målet om god og synlig feedback praksis. Alle nye lærere har gennemført Learning Hubs grundkursus i brug af digital undervisning på Niels Brock inden for 1. år af ansættelsen. LSU drøfter kvartalsmæssigt lærernes digitale kompetenceudvikling og brug af Learning Hubs kurser, med målsætning og opfølgning – der samles op på HSU.	Alle lærere oplæres i at anvende feedbackbox i deres dialog med elever og virksomheder. Der udvikles og implementeres plan for styrket feedbackpraksis. På baggrund af erfaringerne under nedlukningen, fokuseres og forfines løsninger, der viste sig mere effektive, herunder fx vejledningssamtaler ifbm. fagprøveskrivning eller anden opgaveløsning, der med fordel kan gennemføres virtuelt. Etablering af læringsudvalg og fastlæggelse af kommissorium.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	**God feedbackpraksis** Udvikling og implementering af ny feedbackpraksis for hvert speciale. Større fokus på procesfeedback fremfor opgavefeedback. Fortsat implementering af feedbackbox på alle digitale forløb og fag på Niels Brocks hovedforløbsuddannelser. Implementering af feeedbackbox som obligatorisk redskab i fagprøvevejledningen. **Sammenhæng mellem skole og praktik** Projekt "En uddannelse - flere læringsrum" – herunder brugen af digital logbog, udvikling og etablering af digitalt samarbejdssite, gratis efteruddannelsestilbud til elevansvarlige, samt implementering af praksisrettede foropgaver forud for hvert skoleforløb. **Trivsel** Via ny feedbackpraksis, tydelige læringsmål for skole og praktik; fokus på relationsarbejdet mellem lærer-elev samt skole-virksomhed.	**Vækst i elevtal** Væksten i elevtal skal blandet andet ske gennem: • To årlige optag på Retail-manager i 2024 • Et årligt optag på digital handel i 2024 • Et årligt optag på Convenience 2024 • Et ekstra hold på Administration i 2024 Denne vækst opnås gennem fokus på relationsarbejde og partnerskaber med virksomhederne; herunder virksomhedsbesøg for uddannelseskonsulenter, samt uddannelseschef. Opsøgende salgsarbejde inden for detailbranchen og styrket samarbejde med skolens praktikkonsulenter og partnerskabschef.	**Partnerskaber** Opsøgende relationsarbejde ved uddannelseskonsulenter, uddannelseschef samt praktikkonsulenter samt etablering af samarbejde med skolens partnerskabschef. **Virksomhedstilfredshed** Projekt "Større sammenhæng mellem skole og praktik". Fokus på onboarding af nye elever, virksomheder og deres elevansvarlige. Gratis elevansvarlige kurser. Det opsøgende relationsarbejde samt partnerskabsaftaler. Justering og re-implementering af det nuværende servicekoncept i samarbejde med hovedforløbsadministrationen og Kommunikation og marketing.	**Tilfredshed og udvikling** Der fokuseres på involvering, videndeling, kollegialt samarbejde i hvert hovedforløbsteam og på tværs af hele afdelingen. Medarbejderne involveres i implementeringen af resultater, indsatser og beslutninger i relation til projekt "En uddannelse – flere læringsrum". Der iværksættes kompetenceudviklingsinitiativer i forhold til feedback for alle medarbejdere på Niels Brocks hovedforløb. Der arbejdes med en aktionslæringsmodel i tilknytning til udviklingen af ny feedbackkultur. Ledelsen følger kvartalsvist op på medarbejdernes deltagelse i det digitale kompetenceprogram. MitNielsBrock-superbrugeren afholder seks årlige workshops om funktionaliteter, nye muligheder samt online didaktik i relation til MitNielsBrock.	**Digitalisering og teknologi** Der udvikles og implementeres fælles koncept for brugen af feedbackbox gældende for alle afdelinger. Gennem projekt "En uddannelse – flere læringsrum" informeres elever og virksomhederne om brugen af feedbackbox og de læringsmuligheder, der er forbundet med brugen af den også i praktikdelen. Fortsat arbejde med at integrere digitale læringsteknologier i elevernes forberedelse, selve undervisningen samt feedbackprocesser i samtlige specialer. Afholdelse af fire årlige møder i det nyetablerede læringsudvalg.

Handelsgymnasierne og GSK

Vores handelsgymnasier nyder til stadighed udbredt anerkendelse. Det kommer til udtryk ved, at vi igen har landets højeste ansøgertal fordelt på vores fire gymnasier: Det Internationale Gymnasium incl. GSK, Innovationsgymnasiet, Handelsgymnasiet JTP og Handelsgymnasiet Nørre Voldgade, der også huser den 2-årige HHX lidt endnu. I august 2021 byder vi velkommen til 43 nye 1.g-klasser.

Vores gymnasier er kendetegnet ved deres tydelige profiler. Profiler, der udvikles og tilpasses fortløbende, så de afspejler tilsvarende videregående uddannelser, behovene i samfundet, på arbejdsmarkedet og de unges interesser. Det sker – blandt andet – ved et tæt samarbejde med erhvervslivet, andre eksterne samarbejdspartnere, relevante masterclass-forløb og deltagelse i både nationale og internationale konkurrencer.

Gymnasiereformen er nu implementeret og erfaringerne herfra bruges til at lave mindre justeringer i vores uddannelser. Der er i den forbindelse etableret samarbejde på tværs af de fire gymnasier, drevet af lærere i både faggrupper og studieretningsteams, der med engagement og handlekraft deler viden, erfaringer og undervisningsmaterialer.

FOKUS OG INDSATSOMRÅDER

I dette skoleår vil vi fortsat have fokus på optimering og facilitering af elevernes læringsprocesser, som er en vigtig del af Niels Brocks overordnede vision.

Vi skal målbart løfte eleverne. Derfor arbejder vi efter de tre centralt udstukne retningsgivende mål:

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

Vi supplerer læreplanerne ved at sætte fokus på:

- Udviklingen af den gode praksis for feedback. Hvordan vi bedst giver feedback, så den er bidrager til den enkelte elevs læringsproces og udvikling
- Arbejdet med 21st century skills. Hvordan forbereder vi bedst eleverne på livet i fremtidens samfund, og tilrettelægger læringsprocesser, der fremmer færdigheder
- FN's verdensmål som en fremstående del af gymnasieforløbet. Alle gymnasieelever skal arbejde med verdensmålene og forholde sig til egen rolle og ansvar i det perspektiv

Vi har på gymnasierne fortsat fokus på kompetenceudvikling og videndeling med henblik på at styrke den effektive, professionelle og smarte institutionsdrift.

Fælles KPI'er for HHX

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er blandt landets bedste gymnasier, når det drejer sig om afgangskarakterer, elevtrivsel, løfteevne og overgang til videregående uddannelse.	*Niels Brock er et attraktivt gymnasium for engagerede unge, der ønsker og oplever højt fagligt niveau.*	*Tætte relationer til erhvervslivet og de videregående uddannelser sikrer, at vores uddannelser matcher samfundets forventninger, er relevante og aktuelle.*	*Niels Brock er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der trives i et vidensmiljø præget af høj kvalitet, relevans og aktualitet.*	*Niels Brocks medarbejdere arbejder vedholdende for, at den enkelte Niels Brock-elev bliver så dygtig som muligt.*
STRATEGISK KPI 2024	**Afgangskarakterer** **Handelsgymnasiet JTP** Gennemsnit: 7,7 **Handelsgymnasiet Nørre Voldgade** Gennemsnit: 7,5 **Innovationsgymnasiet** Gennemsnit: 7,5 **Det Internationale Gymnasium** Gennemsnit: 9,0 **Elevtrivsel, stærke sociale relationer og tilfredshed** Hos Niels Brock har vi nul-tolerance overfor mobning. I de kvartalsvise elevtrivselsmålinger er det derfor målet, at ingen elever svarer, at de oplever situationer med mobning og ekskludering fra fællesskabet. **Overgang** Minimum 85% fortsætter på videregående uddannelse. **Løfteevne** Den faglige løfteevne er signifikant positiv i alle fag. **God og synlig feedback praksis** 75% af eleverne svarer "altid" eller "ofte" på: "Jeg får tilbagemeldinger fra lærerne, som jeg kan bruge til at blive bedre i fagene."	**Uhjulpet frafald** Fastholdes til 1%. **Ansøgere** – niveauet for 2021 fastholdes **Handelsgymnasiet JTP** 350 1. prioritetsansøgere med minimum 6,4 i gennemsnit fra grundskolen **Handelsgymnasiet Nørre Voldgade** 150 1. prioritetsansøgere med minimum 6,2 i gennemsnit fra grundskolen **Innovationsgymnasiet** 350 1. prioritetsansøgere med minimum 6,6 i gennemsnit fra grundskolen eller på baggrund af optagelsessamtale/motiveret ansøgning **Det Internationale Gymnasium** 350 1. prioritetsansøgere med minimum 7,7 i gennemsnit fra grundskolen	**"Fingeren på pulsen" via Advisory Boards** Hvert gymnasium har et anerkendt Advisory Board, der blandt andet sikrer relevans af Brock-score, samt rådgiver bestyrelsen om evt. behov for justeringer. **Indhold og cases med autentiske virksomheds-problematikker** Der udbydes talentforløb i samarbejde med virksomheder og brobygningsforløb med videregående uddannelsesinstitutioner. **Kritisk tænkning** En vigtig del af dannelsesprocessen er at forberede eleverne til at deltage og tage medansvar i et samfund, der bygger på åndsfrihed, ligeværd og demokrati.	**Tilfredshed og udvikling** Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 10% af gymnasiets arbejdstid anvendes til relevante udviklingsformål. Nye lærere indføres systematisk via Learning Hub i skolens omfattende brug af digitale læringsplatforme og værktøjer. Learning Hub tilbyder løbende kompetenceudviklingsforløb, og ledelsen sikrer, at alle ansatte er (digitalt) kvalificerede til opgaveløsningen.	**Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv, så elevernes muligheder for at dygtiggøre sig optimeres yderligere** Vedvarende nysgerrig tilgang til læringsteknikker, samtaleprocesser og navnlig feedback processer, der kan optimere elevernes læringsproces. Læringsudvalg, bestående af lærere, leder og elever mødes kvartalsvist og referat af møder tilgår skolens kvalitetskoordinator.
ÅRS-KPI 2021-2022	**Afgangskarakterer** **Handelsgymnasiet JTP** Gennemsnit: 7,5 **Handelsgymnasiet Nørre Voldgade** Gennemsnit: 7,4 **Innovationsgymnasiet** Gennemsnit: 7,2 **Det Internationale Gymnasium** Gennemsnit: 8,3 **Den 2-årige HHX** Gennemsnit: 7,4 **Elevtrivsel, stærke sociale relationer og tilfredshed** Hos Niels Brock har vi nul-tolerance overfor mobning. I de kvartalsvise elevtrivselsmålinger er det derfor målet, at ingen elever svarer, at de oplever situationer med mobning og ekskludering fra fællesskabet. **Overgang** **Handelsgymnasiet JTP** Min. 70% læser videre **Handelsgymnasiet Nørre Voldgade** Min. 70% læser videre **Innovationsgymnasiet** Min. 55% læser videre Min. 10% har eget CVR nr. **Det Internationale Gymnasium** Min. 75% læser videre **2-årige HHX** Min. 60% læser videre. **Løfteevne** Den faglige løfteevne er signifikant positiv i alle fag. **God og synlig feedback praksis** Elevtilfredshed: 60% svarer "altid" eller "ofte" på spørgsmålet: "Jeg får tilbagemeldinger fra lærerne, som jeg kan bruge til at blive bedre i fagene."	**Uhjulpet frafald** Fastholdes til 1%. **Ansøgere** - niveauet for 2021 fastholdes **Handelsgymnasiet JTP** 350 1. prioritetsansøgere med minimum 6,2 i gennemsnit fra grundskolen **Handelsgymnasiet Nørre Voldgade** 150 1. prioritetsansøgere med, heraf 100 med minimum 6,2 i gennemsnit fra grundskolen **Innovationsgymnasiet** 350 1. prioritetsansøgere med minimum 6,5 i gennemsnit fra grundskolen eller på baggrund af optagelsessamtale/motiveret ansøgning **Det Internationale Gymnasium** 350 1. prioritetsansøgere med minimum 7,5 i gennemsnit fra grundskolen	**"Fingeren på pulsen" via Advisory Boards** Tilbud og gennemførsel af mindst ét talentforløb i samarbejde med virksomheder. Brock-scoren anvendes for alle klasser som dokumentation for ekstra aktiviteter. Advisory Board formændene mødes med Niels Brocks bestyrelse ifbm. strategiseminaret juni 2022. **Indhold og cases med autentiske virksomheds-problematikker** Eleverne oplever praksisnær læring ved, at alle fag arbejder case-orienteret, og at alle klasser er i kontakt med mindst tre eksterne parter (oplæg eller besøg). Forpligtende samarbejde med minimum to virksomheder pr. gymnasium. **Kritisk tænkning** Falske nyheder er blevet noget, eleverne skal forholde sig til i den måde, de forstår det globale digitaliserede mediebillede på. Der arbejdes alle steder med "spot den falske nyhed" og øvelser om historier, der skal vurderes som falske, sande eller vildledende. Alle steder arbejdes der dokumenterbart med faglig selvrefleksion og praksisudvikling med henblik på at fremme den demokratiske samtalekultur.	**Tilfredshed og udvikling** Kun grønne evalueringer i skoleårets sidste medarbejdertrivselsmåling. 10% af arbejdstiden anvendes til feedback, og understøtter således målet om god og synlig feedback praksis. Alle nye lærere har gennemført Learning Hubs grundkursus i brug af digital undervisning på Niels Brock inden for 1. år af ansættelsen. LSU drøfter kvartalsmæssigt lærernes digitale kompetenceudvikling og brug af Learning Hubs kurser, med målsætning og opfølgning – der samles op på HSU.	**Brugen af innovative løsninger, der gør undervisning og administration mere effektiv, så elevernes muligheder for at dygtiggøre sig optimeres yderligere** På baggrund af erfaringerne under nedlukningen, fokuseres og forfines løsninger, der viste sig mere effektive, herunder vejledningssamtaler ifbm. SOP, der med fordel kan gennemføres virtuelt. Etablering af læringsudvalg og fastlæggelse af kommissorium.

KPI'er for Handelsgymnasiet JTP

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV 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, 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 sørger for, at den enkelte Niels Brock elev bliver så dygtig som muligt.*
HVORDAN ARBEJDER VI FOR AT NÅ MÅLENE	Læsevejlederfunktionen bruges til at styrke "aktiv læsning" for alle elever og i alle fag. Der etableres et antal elevinitierede sociale klubber for at styrke fællesskabet på og mellem årgangene. Udvikling og implementering af et nyt introforløb for elever på grundforløb. Der sættes særlig fokus på at få stærke fællesskaber i grundforløbet. Der udvikles og anvendes et særligt forløb til at styrke elever, der er fagligt udfordret i matematik i 1.g, ligesom der fokuseres på en bedre overgang fra 1.g til 2.g i matematik. Faggrupperne arbejder med at tydeliggøre feedback-former i deres fag, herunder en styrket kommunikation til eleverne om, hvordan de får feedback, og hvad de får feedback på. Desuden arbejdes der med en tydelig progression i feedbackformene på de tre årgange. I skoleåret afsættes der ekstra ressourcer til at støtte feedback. Funktionen som kontaktlærer styrkes, så der er mere fokus på trivslen i den enkelte klasse og grundforløbs-klasse.	Nyt koncept for studieretningsprofilen "Økonomi", udvikles, så den samlet set styrkes. Studieretningsprofilen "Business, Finans og Matema-tik" på 2. og 3. år udvikles, herunder at profilen gøres mere attraktiv for piger. Profilen "Eliteidræt" udvikles i forhold til samarbejdet med "Study4Player". Profilen "Samfund, økonomi og globale studier" udvikles bl.a. i forhold til at få tilknyttet flere eksterne samarbejdspartnere.	Advisory Board udvides med nye medlemmer og udvikles yderligere for at styrke gymnasiets aktualitet. Der etableres et formelt samarbejde med "Study-4player" for at styrke udviklingen af vores tilbud til elitesportsudøvere og deres klubber. Der etableres samarbejdsaftaler med et antal videre-gående uddannelsesinstitutioner. Der fokuseres på arbejdet med dokumenterbart at tydeliggøre arbejdet med udvikling af elevernes karrierekompetencer. Der er særlig fokus på kritisk tænkning i SO1, så alle elever i 1.g klædes på til brug af kritisk tænkning i alle efterfølgende SO forløb og andre flerfaglige forløb.	JTPs dynamiske handlingsplan for digitale indsatsområder bidrager til, at undervisernes digitale kompetencer udvikles og altid er tidssvarende. Handlingsplanen understøtter, hvilke digitale værktøjer der til enhver tid arbejdes med i det enkelte fag. Der arbejdes med fokuseret kompetenceudvikling af underviserne med særligt henblik på at understøtte de strategiske indsatsområder fx feedback. Der arbejdes med mental og digital sundhed for alle undervisere for at styrke det gode arbejdsmiljø og den enkelte medarbejders trivsel.	Fortsat udvikling og implementering af JTPs handlingsplan for digitale indsatsområder, så der sikres lokalt ejerskab og involvering, med det formål at arbejde så effektivt som det er muligt. Forsat implementering af LUDUS som skolens administrative system og på undervisersiden. Der arbejdes med en mere fleksibel lokaleudnyt-telse, samt etableres et læringsudvalg, der skal se på de positive læringer under COVID-19. Kommis-sorium for gruppen udarbejdes i LSU.

KPI'er for Innovationsgymnasiet

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV 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, 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 sørger for, at den enkelte Niels Brock elev bliver så dygtig som muligt.*
SÆRLIGE FOKUSOMRÅDER FOR 2021/22	**Trivsel** Vi fortsætter det gode samarbejde med NetWerk med henblik på at styrke klassekultur og trivsel. Vi udvider dobbelt-klasselærer-ordningen til at omfatte både 1. og 2. årgang. Vi fortsætter partnerskabet med Frederiksberg Sundhedscenter og tilbyder en lang række trivsels-fremmende tiltag som fx sundhedssamtaler, ryge-stopvejledning m.v. Vi laver mini-studieture på 2. og 3. årgang med to overnatninger i Danmark.			Fokus på lærernes trivsel – tilbagekomst efter COVID-19 nedlukning. Tykne eksisterende udvikling.	
HVORDAN ARBEJDER VI FOR AT NÅ MÅLENE	**Løfteevne** I dialog med konsulent fra ministeriet ønsker vi at sætte fokus på skolens løfteevne. Det er målet, at alle forstår det bagvedliggende ræsonnement med henblik på at styrke den samlede løfteevne. Den enkelte faggruppes løfteevne drøftes ved semesterstart med ledelsen. I forlængelse af dette rammesættes en proces i faggrupperne med fokus på, hvordan der arbejdes med faglig progression og styrket feedbackpraksis (se nedenfor). Ved at omlægge en mindre del af skriftligheden, vil vi styrke kvaliteten af elevernes skriftlige arbejder. Denne styrkelse skal ske ved undervisning om og i skriftlighed. Der skabes samtidig mulighed for, at eleverne får tydelig målbeskrivelse for hver enkelt skriftlige opgave. **Feedback** De gode erfaringer vi har med portefoliosamtaler i tilknytning til studieområdet udvides med 1-1-samtaler i alle fag. Feedback integreres i undervisningsevalueringen, så vi målrettet kan etablere indsatser direkte til de undervisere, der har behov for at få støtte og vejled-ning fx i forhold til frister. **Overgang** Vi vil fortsætte og styrke arbejdet med 'Inno-kubatoren', som blev igangsat i 20/21. Der fokuseres på iværksætteri i studieområdet.	Det uhjulpne frafald fastholdes på det lave niveau via dygtige studievejledere og jævnlige statusmøder med ledelsen. Med henblik på at øge kendskabet til Innovations-gymnasiet, og dermed øge rekrutteringsgrundlaget, sætter vi ind med flere aktiviteter. Vi fastholder vores engagement i Intro for 8. klasser og vores arbejde med Junior-talent. Vi nedsætter et ambassadørkorps af 1. og 2. års elever, der alle får til opgave at opsøge deres folkeskoler og fortælle om deres valg af HHX. Nu hvor vi er et gymnasium med historie, vil vi gerne etablere et InnoGym alumnenetværk. I takt med at vi får gang i vores nyindrettede lyd- og billedstudie, og dermed får lavet flere produktioner i form af podcasts og undervisningsrelaterede videoer, skal dette indtænkes i en branding- og marketing-indsats, der dels involverer vores "genfødte" elevblad Noitavonni, og dels et samarbejde med udvalgte influencere blandt nuværende elever.	Der nedsættes et Advisory Board bestående af 3-4 personer med indgående kendskab til erhvervslivet, innovation og entreprenørskab, ungdomskulturer og pædagogik. Der indgås et forpligtende samarbejde med National-museet om udvikling af undervisnings-koncepter m.v. til fremtidig udstilling om penge. Projektlederlinjen arbejder videre med de gode erfaringer fra tidligere afviklede korte praktikforløb på 3.g. Vi arbejder hen mod, at nogle af de kontakter, der etableres i den forbindelse, kan have potentiale til et vedvarende og udfoldet virksomhedssamarbejde. Der afvikles talentforløb i samarbejde med Dansk Erhverv. Det rammesættes, at faggrupperne drøfter, hvordan de kan tydeliggøre arbejdet med kritisk tænkning i fagene, og at dette indarbejdes i uddannelses-planerne.	Vi har fokus på lærernes sociale og professionelle tilbagevenden til en mere normaliseret hverdag. I opstartsdagene i august har vi indlagt en tur med overnatning, hvor vi kan kombinere det faglige med det sociale. Vi sætter gang i den lokale personaleforening Brock'oli og faggruppe-initierede arrangementer med fagligt/socialt indhold. Vi dedikerer mere ledelsestid til feedback til den enkelte lærer. Vi arbejder på at få LUDUS til at være et smidigt og effektivt skemalæggersystem. Der indføreres nye principper for skemalægning med henblik på at få færre skemaændringer og dermed skabe en bedre planlægningshorisont for lærerne.	Vi implementerer Plandisc som erstatning for kalenderfunktionen i Uddata. Der oprettes et årshjul for hver enkelt årgang til planlægnings-arbejde, samt et årshjul for lærerrelevante aktiviteter, som kan målrettes til den enkeltes Outlook-kalender. Vi ønsker at fortsætte vores samarbejde på tværs af de fem gymnasier og fortsætter med løbende statusmøder med administrationsleder og møder mellem vicerektorer. Der etableres et læringsudvalg, der skal se på de positive læringer under COVID-19. Kommissorium for gruppen udarbejdes i LSU.

KPI'er for Det Internationale Gymnasium

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV 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, 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 sørger for, at den enkelte Niels Brock elev bliver så dygtig som muligt.*
HVORDAN ARBEJDER VI FOR AT NÅ MÅLENE	**God og synlig feedback praksis** Vi ligger årskalenderen sammen med kvalitets-kalenderen. Dvs. feedback og målinger kan fremover ses i årskalenderen. Kvalitetskalenderen gennemgås med elevrådet ved hver skoleårs start. Der arbejdes med feedback praksis ifm. GRUS og MUS. Og i forlængelse heraf tilføjes årlige samtaler om feedback praksis i fag/klasser med underviserne. Der køres et målrettet feedback-projekt på tre udvalgte klasser. Feedback er fokus ifm. kollegial supervision. Der følges op på regler for skriftlig feedback, som bliver understøttet af systematisering i Moodle. DIG's kvalitetssikringspraksis implementeres i hver faggruppe (ved årlige medarbejderforsamlinger/ workshops i faggrupperne samt ved GRUS). Eleverne instrueres i betydning og indhold af ETU fra klasselære samt skoleledelse. Ovenstående skal skabe nye og bedre feedback-rutiner på DIG.	**Elevdrevet og ansvarligt studiemiljø** • Student Clubs fx. Aktieklubben, Debating Society, Festudvalget, Miljøudvalget, sports-klubber og charity-løb • Klasselærerindsats (klasserumsledelse) • SPS/mentor-indsats • Ambassadørordning • Tutor-ordning • Mentor/buddy-ordning • Lektie- og matematikcafé med sparring fra tidligere elever/studerende • Eventdag på DIG • Masterclasses • UNESCO-Ungambassadører, der deltager i eksterne events og tager erfaringer og oplevelser med hjem **Internationalisering** • To x 1.g-semester-forløb i udlandet • Fire rejsedestinationer • Virtuelle forløb med partnerskoler • Global Days (bade fysisk besøg + online interaktion med elever) • Samarbejde med Kroatien/Italien i SO-regi • Samarbejde med NCFF • Masterclasses • Medlemskab og deltagelse i UNESCO og EPAS-aktiviteter **Talentarbejde** • Tysk fokus: Legat-mulighed • Tysk fokus: DIG's certificering til at gennemfører erhvervsrettet tysk sprogdiplom DSD-I-PRO • ATU • ASU • Masterclasses • Forskerspirer • Science-talenter • Konkurrencer fx Georg Mohr og sprog-konkurrencer • Understøttelse af optag på internationale universiteter	**To Advisory Board møder hvert år** Samskabende proces og involvering i konkrete udfordringer og problemstillinger. **Indhold og cases med autentiske virksomheds-problematikker** Virksomhedsforedrag og viden fra virksomhedscases kobles i højere grad til udviklingen af elevers inter-kulturelle forståelse • Workplacement knyttet til fagprojekter • På studieophold - Arbejde med lokale virksomheder/ virksomhedscases fra destinationerne - I undervisningen • Masterclasses - Aktieanalyse/Aktieklubben, - Forretningsudvikling/Swop - Forsikringsmatematik/Forca - Revision/Deloitte - Virksomhedsanalyse/PWC - Logistik/Mærsk - Int. Markedsanalyse/Ipsos - 21st century skills - SOME • Online foredrag - Segmentering - Karrierelæring - Logistik/Pandora/Wrist - Interkulturel forståelse/RUC • SO-forløb - Prisfastsættelse/oplæg fra Ipsos - Innovationscup/Ladybox/Blue Energy/ Mxmey.lo/Ipsos **Kritisk tænkning** • SO-forløb om digitalisering • Dansk-Historie opgave med fokus på kilder • Progression i alle SO-forløb i samarbejde med bibliotekar • I undervisningen	**Tilfredshed og udvikling** Alle nye undervisere indgår i mini-pæd-forløb herunder mentor-ordning og supervision. Faste løbende ledelsesorienteringer over TEAMS/ Lærerværelset. Faste GRUS, MUS og PUS-samtaler. Tillid til undervisere og fleksibilitet i arbejds-planlægning. Mulighed for efteruddannelse.	**Læringsudvalg** PFK-pædagogik, rektor og elevrådet indgår i læringsudvalget, samt elevrepræsentanter fra klasser, der indgår i feedback-projektet.

KPI'er for Handelsgymnasiet Nørre Voldgade

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV 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, 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 sørger for, at den enkelte Niels Brock elev bliver så dygtig som muligt.*
SÆRLIGE FOKUSOMRÅDER FOR 2021/22	Gymnasiet udfordrer eleverne på både dybdefaglighed og effektivitet. Vi vil styrke elevernes commitment og lysten til at lære at lære. Vi dyrker nysgerrighed og kreativitet, samt innovativ tankegang. Styrket feedbackpraksis, hvor eleverne ansvarliggøres og oplever en læringskultur, som hele tiden har fokus på faglig progression. Alle elever arbejder med digitale læsestrategier, så de lærer mest muligt via digital læsning. DIDAK modellen (Digital dannelse og digital kompetenceudvikling) sætter retning på vores arbejde med elevernes studiekompetencer i alle fag. Og vi integrerer 21st century skills i studieplanerne. Vi styrker de sociale relationer og elevernes mentale sundhed med fokus på 1.g.	At genskabe et gymnasium med gode faglige og sociale aktiviteter på tværs af klasserne efter nedlukningen. Handelsgymnasiet Nørre Voldgade kobler digitale teknologier til viden om, hvordan man gør business, og vi arbejder på at fremme et miljø med faglig og digital nysgerrighed. Vi har stærke faggrupper, der samarbejder og skaber et godt fundament for elevernes læring. SO projekterne er koblet til virksomhedscases og viden om/løsning af verdens store bæredygtigheds udfordring. Studieretningerne har hver tydelige målsætninger og projektplaner for, hvordan og hvornår de skal nå dem. Vi udbygger profilen med en udvidet Tech Marketing-dag og flere virksomhedsprojekter på alle studieretninger.	Samarbejdet med virksomheder styrkes og dyrkes yderligere, så relevante cases integreres i undervisningen og i SO forløb for alle klasser.	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 er opsamlingskurser på skolen.	
HVORDAN ARBEJDER VI FOR AT NÅ MÅLENE	Vores gymnasium har fokus på at udvikle en stærk og involverende læringskultur, hvor eleverne tager ejerskab og ansvar for vores nye gymnasium og for egen læreproces. Den involverende læringskultur er tænkt med i projektbeskrivelser, studieplaner og feedbackformer. Som gymnasium har vi fokus på medindflydelse, og vi styrker elevernes deltagelseskompetencer, så der på hver af vores tre studieretninger er et Student Advisory Board. Vi har fokus på selvstændiggørelse af vores elever, og vi har klare forventninger til deres indsats. Det er tydeligt: • hvordan de lærer sammen • hvad og hvorfor de skal lære • hvad de skal bruge det til • hvordan de lærer mere Vi arbejder målrettet med kontaktlærerrollen og involvering af hele klasseteamet for at styrke klasserumskultur og trivsel. Samtidig styrker vi netværkssamarbejdet på tværs af årgange og bruger elever som årgangsmentorer, der giver stafetten videre. Vi styrker elevtutorerne til den vigtige rolle, de har med at introducere de nye elever til gymnasiet. Gymnasiet samarbejder med Københavns Kommune, som optimerer vores viden om de unge og iværksætter et projekt om mental sundhed for vores kommende 1.g elever. Studiekompetence bootcamp for 1.g, hvor der er fokus på overgangen mellem folkeskole og gymnasium, især i de fag, som eleverne kender. Som gymnasium stiller vi skarpt på den digitale dannelse via en 3-årig progressionsplan, der gør det tydeligt, hvilke digitale kompetencer eleverne skal opnå gennem de 3 år. I fagene arbejder vi med implementering af digitale læsestrategier og arbejdet med DIDAK intensiveres yderligere.	Ved at bruge fremtidens avancerede digitale teknologier i undervisningen, og ved at udvikle Business-Lab som et aktivt projektorienteret digitalt laboratorium, vil vi stimulere og styrke elevernes digitale instinkter og deres digitale kompetencer. Vi udbygger vores TechMarketing-dag med oplæg fra relevante Tech-virksomheder og ekspertforedrag, integrerer relevant viden og innovative metoder til løsning af relevante digitale problemstillinger. Samtidig sørger vi for at gøre vores elever klar til erhvervsliv og videreuddannelse ved at sætte fokus på AI, Robotics, Big Data og Ux. Herudover inddrager vi karrierelæring i relation til vores tre studieretninger, så vores elever får større kendskab til fremtidens muligheder. Vi opbygger et alumni med tidligere elever fra Handelsgymnasiet Nørre Voldgade. Undervisningen har fokus på at bibringe eleverne viden om FN´s verdensmål og grøn omstilling. Det konkrete fokus på grøn omstilling medvirker til at skærpe elevernes bevidsthed omkring et epokalt nøgleproblem, og eleverne lærer herigennem at forstå, hvordan Danmark og danske virksomheder arbejder med grønne og energirelaterede udfordringer.	Vi beholder det tætte samarbejde med erhvervslivet og videreudvikler de konkrete samarbejdsaftaler på hver studieretning. Samarbejdet med ITU udvikles og udbygges, så der er konkrete samarbejdsprojekter for alle tre årgange, og særlige projekter for de elever, der har programmering og It A. Karrieredage, virksomhedspraktik og studiepraktik bruges aktivt som brobygning til de videregående uddannelser. Eleverne oplever og deltager i forelæsninger på en videregående uddannelse og kan deltage i studiepraktik i uge 43. Vi udvikler og gennemfører tre masterclasses i samarbejde med gymnasiets samarbejdspartnere. Herudover tilbyder vi relevante certificeringsforløb på udvalgte studieretninger, og der tilbydes både interne og eksterne kurser i relevante digitale teknologier og innovative arbejdsformer. Vi har samarbejdsaftaler med store virksomheder på hver af vores studieretninger, og udvikler løbende relevante projekter i samarbejde.	Der er fokus på at udvikle medarbejdernes individuelle digitale kompetenceniveau vha. kurser, virksomhedspraktik og videndeling. Arbejdskulturen er præget af involvering, videndeling og kollegialt samarbejde inden for klare og kommunikerede hjørneflag, der danner rammen for arbejdet på Niels Brock. Vi styrker samarbejdet i vores tre studieretningsteams og arbejder fortsat med intens udvikling i de forskellige faggrupper og fokuserer på implementering af GRUS. Vi har fokus på, at kommunikation er centralt for samarbejdet mellem alle på afdelingen. For at styrke kommunikationen vil vi udarbejde en fælles platformsstrategi for vores kommunikation med elever og lærere gennem involvering. Planlægning og fleksibilitet er svære at forene, men det er det vi arbejder på, for at skabe gode rammer for alle.	Vi arbejder med Plandisc som erstatning for Uddata, og udnytter de muligheder, der ligger i værktøjet til at skabe et overblik for alle interessenter. Vi fortsætter arbejdet med at se de muligheder, som LUDUS giver for øget videndeling og samarbejde. Roberta og Robotteamet inddtages i arbejdet med at systematisere opfølgning på skriftligt og mundtligt fravær. Vi udvider det lokale samarbejdsforum, så vi inddrager flere i planlægningen af afdelingsmøderne for at sikre, at vi udnytter tiden optimalt på møderne.

KPI'er for GSK

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er landets bedste GSK-afdeling målt på karakterer, kursisttilfredshed og gennemførelse.	*Afdelingen vokser årligt i antal tilmeldinger og markedsandel blandt GS-koordinatorskolerne.*	*Underviserne anvender digitale hjælpeværktøjer som en naturlig del af undervisningen.*	*Undervisere og studieadministration samarbejder om rationel drift, fastholdelse og gennemførelse.*
STRATEGISK KPI 2024	Karaktergennemsnittet er højere end 6,5. På en skala fra 1-5 svarer eleverne minimum 4,5 i gennemsnit på spørgsmål om tilfredshed med: • Det faglige niveau • Lærerens engagement og formidlingsevne Gennemførelsesprocent: (beståede i % af tilmeldte første undervisningsgang) Fysiske hold: 80% Online hold: 65%	Alle GSK-fag, 100%, udbydes løbende og fleksibelt med kursusstart 9-10 gange årligt. Kurserne udbydes med undervisning: • Online, med tilbud om fire fysiske mødeaftener • Aftenhold • Daghold med to niveauer • Formiddags- eller eftermiddagshold • Komprimerede månedshold og • Sommerhold samt særlige forløb rettet mod SOF-kursister, (SupplerendeOverbygningsForløb). Markedsandel, opgjort som antal tilmeldinger i % af samlet antal tilmeldinger for GS-koordinatorskolerne: 20%.	Alle nye undervisere mestrer niveau 1 efter første halve års ansættelse. Og alle nye undervisere mestrer niveau 2 efter det andet halve års ansættelse.	Optimal holdstørrelse: Ratio 22 for fysiske hold. (Ratio opgjort som taxameterudløsende kursister pr. hold). Gennemførelsesprocent: (beståede i % af tilmeldte første. undervisningsgang) Fysiske hold: 80% Online hold: 65%
ÅRS-KPI 2021-2022	Karaktergennemsnittet er højere end 6,2. På en skala fra 1-5 svarer eleverne minimum 4,0 i gennemsnit på spørgsmål om tilfredshed med: • Det faglige niveau • Lærerens engagement og formidlingsevne Gennemførelsesprocent: (beståede i % af tilmeldte første undervisningsgang) Fysiske hold: 75% Online hold: 60%	Alle GSK-fag, 100%, udbydes løbende og fleksibelt med kursusstart 9-10 gange årligt. Kurserne udbydes med undervisning • Online, med tilbud om fire fysiske mødeaftener • Aftenhold • Daghold med to niveauer • Formiddags- eller eftermiddagshold • Komprimerede månedshold og • Sommerhold samt særlige forløb rettet mod SOF-kursister (SupplerendeOverbygningsForløb). Markedsandel, opgjort som antal tilmeldinger i % af samlet antal tilmeldinger for GS-koordinatorskolerne: 20%	80% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første halve års ansættelse. 80% af nye undervisere mestrer niveau 2 efter andet halve års ansættelse.	Optimal holdstørrelse: Ratio 21. (Ratio opgjort som taxameterudløsende kursister pr. hold). Gennemførelsesprocent: (beståede i % af tilmeldte første undervisningsgang) Fysiske hold: 75% Online hold: 60%
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Underviserne anvender digitale hjælpeværktøjer i størst muligt omfang, herunder skabeloner i samarbejde med Learning Hub. Fokus på feedback med interne workshops og kollegialt samarbejde og supervision. Kursisterne tilbydes lektiecaféer, fortrinsvis i matematik.	Kursusudbuddet tilpasses løbende den aktuelle efterspørgsel efter fag og niveauer. Fokus på den information kursisten får før kursustilmelding gennem hjemmesiden. Klar information og afstemning af forventninger til studieaktivitet er væsentligt ved fastholdelsesbestræbelser.	Alle underviserne skal kunne varetage online undervisning på linje med fysisk undervisning. Individuelt og i samarbejde med kollegaer sikres overførsel af "god praksis" mellem onlineundervisningen og den fysiske undervisning. Underviserne deltager aktivt i udviklingen af feedback som en naturlig del af undervisningen. Herved fokuseres kursistens studieaktivitet og fastholdelse af kursisten fremmes.	Opfølgning på studieaktivitet automatiseres i videst muligt omfang både for så vidt angår fysiske hold og onlinehold.

Niels Brock Faculty of Higher Education

ACTIVITIES IN DENMARK

After a year of primarily online teaching, we are eagerly looking ahead to an academic year of onsite teaching again. Invaluable experience has been gained, however, that will be used to reinforce our academic practices in the years ahead. Critical thinking and reflexivity are intrinsically linked to the success of tomorrow's business leaders and trail blazers. Those elements will thus form integral part of all modules going forward.

Political decisions affecting both our accreditation, and the conditions attached to student visas, appear to have a significant impact on our current operations, requiring us to reassess our overall strategic approach. The coming year will require us to both maintain and develop current programs, whilst also looking at new activities.

It has been decided to teach out the Business Administration Bachelor Program by September 2022. The coming year will thus focus on maintaining our excellent teaching and learning environment for the students during this final year. In short, emphasis is on continuously developing faculty competencies both in terms of research-based teaching and the pedagogical skills required within higher education for students with our particular characteristics. This will be done with an eye to reaping the benefits of the knowledge gained from teaching the Business Administration Bachelor Program since 2013 and applying this knowledge to new business areas.

In our drive for quality assurance and efficiency, further streamlining of administrative processes will take place. We are currently cataloging processes and procedures to ensure best practice across all programs and activities in-house.

ACTIVITIES IN ASIA

The closure of the Business Administration Bachelor Program means that this will also be the final year that we are involved with partner schools in Asia in this particular format. We have gained invaluable experience from our many years of teaching abroad and are reviewing new business opportunities to maintain our presence in the global education arena.

This may include new opportunities in terms of online teaching, both short-term courses and semester courses tailor-made to an international audience. We continue to explore the opportunities within the marketplace.

MBA GO AND PROFESSIONAL BOARD LEADERSHIP

All programs containing elements of professional development within leadership are now housed in our department at Bispetorvet. This allows us to benefit from knowledge-sharing across programs and to use the Leadership Academy as a feeder for our other leadership programs. Emphasis will be on bespoke courses for business in an effort to facilitate partnership agreements. Evidence suggests that, as a consequence of the prolonged lockdown periods, there is a growing demand for reboarding and competence development within leadership. We will take advantage of this by fostering close relationships and partnerships via the incoming Head of Partnerships. Ongoing review of the current MBAs and professional board leadership will provide the springboard for a series of master classes offered to our alumni. Contemporary topics such as distance leadership, reboarding of employees and ethics within leadership are topics that appear to resonate with both Danes and international students. Additionally, bite-size modules providing ECTS points through our British partners will be implemented in the coming year.

KPIs for DMU & MDX programmes

	WORLD CLASS EDUCATION	PROVIDING ATTRACTIVE EDUCATION	INNOVATIVE AND CONTEMPORARY BUSINESS ORIENTED PROGRAMS	STIMULATING WORK ENVIRONMENT	SMART OPERATIONS
	Annual increase in student satisfaction and achievement.	*Annual increase in student numbers and class diversity.*	*Annual increase in numbers of guest lectures and 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 2024	**Marks** 10% of graduates will achieve a programme average of 70% or higher. **Graduation rate** 90%. **Student satisfaction** 95% agree that the programme met their expectations. 90% of graduates would recommend programme to friends and family members. **Formative feedback** 90% of students agree that assessment feedback is useful to aid future learning. 90% of students agree that the quantity and timing of assessment feedback is satisfactory.	**Intake** 450 students. **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.	**Partnerships** All programmes feature at least one guest lecture per module and one company visit per semester. The Advisory Board is an integrated part of programme development and meets twice annually to contribute to continuous development of business oriented elements. Case competitions are held each semester in partnership with industry. 70% of all graduates are employed in relevant occupation or in further studies 12 months after graduation. The percentage of graduates of the British programmes in relevant occupation three years after graduation is the same or higher as those who have graduated in the UK in the same programmes.	**Satisfaction** All quarterly job satisfaction evaluations are green. **Competences and collaboration** Faculty profiles are in compliance with DMU/ Middlesex requirements in terms of level of degree. 50% of faculty have Certificate in Higher Education or similar degree. **Applied research** In-house research is undertaken and published enhancing profile. All faculty participate in research, scholarly or creative activities as part of their engagement. All faculty continuously engaged in competence development in terms of blended and virtual learning.	**Effective organisation** All assignment correction/feedback is done using digital tools. 75% of student and instructor textbooks and resources are online. Online webinars are available in all courses/ modules.
KPI 2021-2022	**Marks** 5% of graduates will achieve a programme average of 70% or higher. **Graduation rate** 85% graduation rate. **Student satisfaction** 85% agree that the programme met their expectations. 80% of graduates would recommend programme to friends and family members. **Formative feedback** 75% of students agree that assessment feedback is useful to aid future learning. 70% of students agree that the quantity and timing of assessment feedback is satisfactory.	**Diversity** No single nationality will represent more than 2/3 per class. **Intake** January 2022: 110 students September 2022: 205 students **Retention** 80% continue their study from year to year.	**Partnerships** All programmes feature at least one guest lecture per cohort or one company visit per programme per semester. **Employability** 60% of all graduates are employed in relevant occupation or in further studies 12 months after graduation. One case competition held in collaboration with industry per semester. Advisory Board to hold meetings September and January to review curriculum and programme development.	**Satisfaction** The last quarterly job satisfaction evaluation of the academic year is green. **Applied research** In-house research is undertaken and published enhancing profile. 25% of faculty are engaged in taking certificate in higher education or similar programmes. Faculty to attend at least two competence building courses on standardized procedures of formative feedback by way of audio and/or video and/or writing.	**Effective organisation** 70% of students and instructor textbooks and resources are online. Online language proficiency and methodology support workshops and webinars are developed for all programmes. Online webinars and support materials are developed for 75% of all courses. Standardized procedures of formative feedback by way of audio and/or video and/or writing implemented.
HOW TO REACH THE KPI'S	Pre-arrival information material provides input on what is expected of students at Niels Brock Faculty of Higher Education. Fostering independent learning by using deductive approach with sub-deadlines to enhance academic writing. Standardized procedures of formative feedback by way of audio and/or video and/or writing implemented. Process of peer and reverse feedback implemented. All students and lecturers provided with dates of compulsory workshops on fake news, critical analysis and academic writing at beginning of semester. Strengthening digitalization and innovation. Social/cultural activities > more network groups focusing on creating sense of belonging.	Enhance understanding of student profiles. Job fairs and support for internships in Danish industry. Alumni ambassador. Our marketing material, web page and social media should reflect a standard statement about being 'an inclusive and non-discriminatory campus' reflecting a unique and welcoming environment. Faculty to run workshops on their specialisations. Build on alumni relations to keep a track record as well as identify where and how our alumni contribute to the Danish, Asian or world economy. Collaboration with HeadStart to enhance employability.	Case competitions in collaboration with other Niels Brock departments. Facilitate internships. Workshops and courses on language and digital skills to enhance employability. Co-organization of events with businesses. Alumni network. Strengthen relation to other higher learning sites in Denmark to create networking platform for students.	Transparency in work allocation. Measure and reward individually the merit with extra benefits on individual/group's quality of work, accomplishments and efficiency. Professional development opportunities clearly advertised. Study groups involved in professional development opportunities. Courses and workshops on blended learning and online learning. Faculty-led Teaching and Learning Conferences on research-based teaching. Faculty demonstrate research-based teaching in overview prior to each semester start.	Providing data analysis software. Increase online content capacity building. Guidelines/manuals for all digital tools. Identification of work hours and further analysis of how operations can be further digitalized. Ensure there is room for individualization in terms of approaches depending on subject matter and level of students. Shared learning workshops with both faculty and students sharing experiences from move to online teaching and learning. Workshops on how to teach online/create blended learning. Workshops on how to incorporate critical thinking in feedback tools.

KPIs for Business Administration Bachelor Program (ACICS)

	WORLD CLASS EDUCATION	PROVIDING ATTRACTIVE EDUCATION	INNOVATIVE AND CONTEMPORARY BUSINESS ORIENTED PROGRAMS	STIMULATING WORK ENVIRONMENT	SMART OPERATIONS
	Annual increase in student satisfaction and achievement.	*Annual increase in student numbers and class diversity.*	*Annual increase in numbers of guest lectures and use of community resources.*	*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 2021-22	**Grades** 10% of graduates will achieve an average of A = highest level, showing excellence. **Graduation rate** 90% of students will graduate. **Student satisfaction** 95% agree that the program met their expectations. 90% of graduates would recommend program to friends and family members. **Formative feedback** 90% of students agree that assessment feedback is useful to aid future learning. **Quality Assurance** All final exams across courses undergo external moderation to ensure quality/fairness in the grading process. 90% of students agree that the quantity and timing of assessment feedback is satisfactory. 90% of students find that student support and counseling enhance learning and achievement. 85% of students find that the program has improved their overall employability. Events and courses offered focus on fostering sense of community and mental health.	All students graduate by September 2022 so no new intake. All students must participate in at least two employability workshops to enhance professional skills. Strong links established to community and students partake in International Days along other students at Niels Brock. Specific workshops are developed to reduce inequality in education, partnering with local organizations and abroad. Social/cultural activities > more network groups focusing on creating sense of belonging and enhancing social health by adding events such as sports day/dance club. 85% of students found that the program furthered their personal development and employability.	All courses feature at least one guest lecture and there is one company/field visit per semester per concentration. **Employability** 70% of all graduates are employed in relevant occupation or in further studies 12 months after graduation. Case days are held developed in partnership with Advisory Board to link students and industry.	**Satisfaction** The last quarterly job satisfaction evaluation of the academic year is green. **Applied research** In-house research is undertaken and published enhancing profile. All faculty participate in bi-annual in-service activities. Faculty-led Teaching and Learning Conference on research-based teaching and academic development and knowledge sharing. All faculty participate in an annual external personal growth activity to ensure continued academic development. All faculty must participate in competence development courses on online teaching and learning.	**Effective organisation** All assignment correction/feedback is done using digital tools. Online webinars are available in all courses/ modules. Online language proficiency and research methodology support workshops and webinars are available. Distance education students participate in at least 10% of onsite sessions. All processes and procedures documented using online tools. CEP meetings held monthly. Rubrics linking program outcomes to student learning outcomes in MitNielsBrock to be used in all courses. 90% of students find MitNielsBrock an effective, virtual learning platform. Enhanced digitalization of formative feedback, using participant tracking to monitor and improve design and use of audio and visual tools.
HOW TO REACH THE KPI'S	Fostering independent learning by using deductive approach with sub-deadlines to enhance academic writing. Enhance differentiated learning - sharing best practice. Provide all faculty and staff with dates of compulsory workshops at beginning of semester. Strong report mechanisms among faculty to ensure extra student support. Standardized procedures of formative feedback by way of audio and/or video and/or writing implemented. Process of peer and reverse feedback implemented. SAP procedure of close monitoring and follow-up continued.	Job fairs and support for internships in industry. Collaboration with HeadStart for training and internships. Alumni ambassadors appointed. Three workshops run by faculty on employability within each particular concentration per semester.	Case competitions in collaboration with other Niels Brock departments. Facilitate identification and access to professional internship opportunities. Workshops and courses on language and digital skills to enhance employability. Co-organization of events with businesses. Monitor graduates more closely to determine where they go. Alumni network. Strengthen relation to other higher learning sites in Denmark to create networking platform for students.	Transparency in work allocation. Professional development opportunities clearly advertised. Study groups involved in professional development opportunities. Faculty participate in at least one course per semester on blended learning and online learning. Faculty-led conferences on teaching and learning. In-service activities and external personal growth activities are documented. Facilitation of learning workshops to capture faculty and student online teaching and learning experiences and best practice.	Guidelines/manuals for all digital tools. Shared learning workshops with both faculty and students sharing experiences from move to online teaching and learning. Workshops on how to incorporate critical thinking in feedback tools. Increase access to online academic writing and support appointments booked via librarians.

KPI'er for Niels Brock Lederuddannelser

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock Lederuddannelser er en professionel udbyder af uddannelse målrettet folk fra erhvervslivet.	*Niels Brock Lederuddannelser er en anerkendt professionel udbyder af lederuddannelser og -kurser til erhvervslivet.*	*Niels Brock Lederuddannelser udvikler et stærkt samarbejde med interessenter fra en bred vifte af virksomheder og organisationer for at sikre uddannelsesprodukternes relevans for erhvervslivet.*	*Niels Brock Lederuddannelser er en attraktiv arbejdsplads for dygtige og udviklingsorienterede medarbejdere, der motiveres af udvikling, innovation og nytænkning.*	*Niels Brock Lederuddannelser er konceptualiserede, digitaliserede og kvalitetssikrede.*
STRATEGISK KPI 2024	Deltagere og dimittender fra Niels Brocks Lederuddannelser anbefaler Niels Brock til andre. Lederakademiet er fødekæde for Bestyrelsesuddannelserne og MBA. Niels Brocks Lederuddannelser har et bredt og up-to-date kursusudbud. Uddannelse for alle. 10% af dimittender på MBA får 70 eller derover. Dimittendraten på MBA er 90%. 90% af de studerende mener, at feedback styrker deres læring og er anvendelig til fremtidig læring. 90% af de studerende mener, at kvantitet og timing af feedback er tilfredsstillende.	Niels Brock Lederuddannelser er Danmarks største udbyder af fleksible undervisningsforløb inden for lederuddannelser. Samlet optag på: MBA: 100 studerende årligt. Bestyrelsesuddannelserne: 150 deltagere årligt. Der er oprettet 10 partnerskabsaftaler med virksomheder på Lederakademiet. Konverteringsrate fra webinarer er 70%.	Niels Brock Lederuddannelsers Advisory Board er grundlaget for kontinuerlig udvikling af fagligt indhold til uddannelserne. Der er minimum fem deltagere fra større og anerkendte virksomheder i Advisory Board. Advisory Board mødes i september og januar. Relevante parter inddrages i udvikling og gennemførelse af Bestyrelsesuddannelserne – eksempelvis Vækstfonden. Alumni-netværk bidrager til at vedligeholde virksomheders og enkeltpersoners interesse i og viden om udbuddet.	Undervisernes motivation for og tilfredshed med at undervise på Niels Brock Lederuddannelser måles. Målet er 8+ på en skala fra 1-10. Der afholdes udviklingssamtaler med samtlige medarbejdere. Samtlige medarbejdere på Niels Brock Lederuddannelser har været på kompetenceudviklingsprogram med fokus på pædagogik og forskningsbaseret undervisning.	Niels Brock Lederuddannelser er digitaliserede og professionelle i udtryk. Det gælder hele processen fra rekruttering til MitNielsBrock, undervisere, it support, administration, ledelse og bibliotekar. Målet er 8+ for alle overstående målt på en skala fra 1-10.
ÅRS-KPI 2021-2022	Gennemsnitlig NPS på 30. 5% af dimittender på MBA får 70 eller derover. 25% af deltagerne på Lederakademiet tilmelder sig MBA eller Bestyrelsesuddannelserne. 25% af deltagerne på Niels Brocks Lederuddannelser deltager i netværksarrangementer. Dimittendraten på MBA er 85%. Formativ feedback: 75% af de studerende mener, at den modtagne feedback styrker deres læring og er anvendelig i fremtidig læring. 75% af de studerende mener, at kvantitet og timing af feedback er tilfredsstillende.	Bestyrelsesuddannelserne: 100 deltagere. MBA: 70 studerende. 200 kursuspladser solgt på Lederakademiet. Standardisering af udbuddet på Lederakademiet med lukkede virksomhedshold. Der afholdes månedlige webinarer med konverteringsrate på 40%. Samtlige leads kontaktes direkte og holdes varme. Der er oprettet 3 partnerskabsaftaler med virksomheder på Lederakademiet.	Minimum tre deltagere fra større og anerkendte virksomheder i Advisory Board. Niels Brock Lederuddannelsers alumni netværk etableres i struktureret form, og der afholdes mindst to møder årligt. Dagsorden er diskussion af nye tendenser og behov i virksomheder og i samfundet. Afholdelse af to konferencer for alumni med minimum 50 deltagere per gang.	Undervisernes tilfredshed med at undervise på Niels Brock Lederuddannelser er på 7+ på en skala fra 1-10. 50% af underviserne på Niels Brock Lederuddannelser er i kompetenceudviklingsforløb med fokus på pædagogik og forskningsbaseret undervisning.	Niels Brock Lederuddannelser er digitaliserede og professionelle i udtryk. Det gælder hele processen fra rekruttering til MitNielsBrock, undervisere, it support, administration, ledelse og bibliotekar. Målet er 7+ for alle overstående målt på en skala fra 1-10. Udvalgte forløb er konceptualiseret, digitaliseret og kvalitetssikret. Alle undervisere har deltaget i workshops om virtuelle undervisning. Der er udviklet onboarding program til undervisere med fokus på pædagogik og forskningsbaseret undervisning.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Alle kursusmaterialer er tilgængelige inden start. Midtvejsevaluering indføres for alle forløb, og inddrages i planlægningen. De studerende tilbydes indledende kurser i metode og videnskabsteori, og økonomi for ikke-økonomer, samt workshops i akademisk, kritisk analyse. Onboarding af alle studerende inden studiestart. Kompetenceudviklingsforløb for underviserne i formativ feedback. Dimittendanalyse. Der er minimum en gæsteforelæser fra MBA og Bestyrelsesuddannelserne på Lederakademiet pr. fag.	Fokuseret, digital markedsføringsindsats. Webinar en gang om måneden på henholdsvis MBA og Bestyrelsesuddannelserne.	Første konference afholdes i oktober. Første møde i alumni netværket afholdes i september.	Alle undervisere gennemfører nyudviklet, ensartet og kvalitetssikret on-boarding program med fokus på formativ feedback. Der gennemføres udviklingssamtaler med samtlige medarbejdere. Samtlige undervisere deltager i webinarer om digitale læringsprogrammer i regi af Learning Hub.	Hjemmeside, tilmeldingsmodul, marketing automation og betalingsmodul optimeres. Der implementeres revideret evaluerings- og kvalitetsudvikling koncept, som sikrer systematisk strukturel anvendelse af evalueringsdata. Disse data belyser såvel deltagerne som undervisernes oplevelser med Niels Brock som udbyder (hjemmeside; informationssøgning, tilmelding, betalingsservice etc.).

Niels Brock AMU-Center

Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) rummer fantastiske kompetenceudviklingsmuligheder for den danske arbejdsstyrke. I Niels Brock AMU-Center er netop AMU-uddannelserne omdrejningspunktet, når virksomheder ønsker at udvikle og investere i deres medarbejdere.

Niels Brock AMU-Center udbyder AMU-kurser inden for en bred merkantil vifte så som ledelse, administration, regnskab og informationsteknologi. Kurserne er korte, praksisorienterede og giver kursisterne både ny viden og nye færdigheder, som styrker deres værdi og deres praksis i virksomhederne. Kurserne er struktureret sådan, at kursisterne kan deltage på korte enkeltstående kurser eller på sammensatte forløb bestående af flere kurser inden for et bestemt fagligt område. Nogle kurser udbydes allerede nu online, og det forventes, at der kommer flere til, ligesom udbuddet af kurser, der kombinerer fremmøde og virtuel undervisning vil blive øget.

Vi har sat os det ambitiøse mål at være Danmarks største og bedste AMU-leverandør. Virksomhederne vælger os til, fordi vores AMU-udbud er tidsvarende og i øjenhøjde med virksomhederne og deres medarbejderes kompetencebehov.

AMU-systemet er på mange måder et forældet og ufleksibelt system, der gør det administrativt tungt for både virksomheder og skolen at arbejde i, når der skal laves kompetenceudviklingsforløb for den enkelte medarbejder eller for en medarbejdergruppe. Ikke desto mindre vil vi aktivt gå i dialog med arbejdsmarkedets parter, diverse organisationer og virksomheder om at udnytte de muligheder, der er for at få AMU til at være en god vej for voksne, der skal kompetenceudvikles.

AMU-uddannelserne på Niels Brock gennemføres professionelt, og alle kurser er altid understøttet af et digitalt læringsrum, hvor kursisterne møder et ensartet læringsdesign af høj kvalitet.

Markedsføringen og kommunikation af AMU-kursusaktiviteter skal skærpes, sådan at voksne både på og uden for arbejdsmarkedet, samt virksomheder tydeligt forstår AMU-kursernes værdi og attraktivitet.

KPI'er for Niels Brock AMU-Center

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock er en professionel udbyder og leverandør af AMU-uddannelse og kurser af høj kvalitet.	*Niels Brock AMU-Center er kendt som en professionel udbyder af AMU-kurser til virksomheder, organisationer og individer.*	*Niels Brock AMU-Center har tilfredse og loyale kursister, da alle forløb er relevante og up-to-date.*	*Niels Brock AMU-Center er en attraktiv samarbejdspartner for dygtige og udviklingsorienterede undervisere, konsulenter og medarbejdere.*	*Det er "convenient" at anvende Niels Brock som kursusleverandør.*
STRATEGISK KPI 2024	Gennemsnitlig NPS (Net Promoter Score) på 40 på alle kurser og uddannelsesforløb (deltagere som "....anbefaler Niels Brock som kursusleverandør..."). Den gennemsnitlige score (total for fælles spørgsmål) i "VisKvalitet" er større end 9,1 (skala 1-10).	AMU-kursusudbuddet på Niels Brock er attraktivt og placerer Niels Brock AMU-Center som den største udbyder af merkantile AMU-kurser, og kvalitetsmæssigt ligger Niels Brock i top. AMU-kurser leveres som: • 100% fysisk fremmøde • 100% virtuelt • Blended Kursusafdelingen leverer, ud over AMU, få øvrige kurser, som relaterer sig til AMU-leverancer eller på foranledning af samarbejdspartnere.	Gennemsnitlig NPS (Net Promoter Score) på 40 på alle kurser og uddannelsesforløb (deltagere som "... anbefaler Niels Brock som kursusleverandør..."). Den gennemsnitlige score (total for fælles spørgsmål) i "VisKvalitet" er større end 9,1 (skala 1-10).	Niels Brock AMU-Center er et attraktivt arbejdssted, for engagerede, servicemindede og dygtige undervisere, konsulenter og medarbejdere. Såvel interne som eksterne undervisere trives med at undervise i Niels Brock AMU-Center. Målet er 8+ (skala 1-10).	Sikre automatisk oprettede Moodle templates til alle oprettede hold, hvor indhold øjeblikkeligt er tilgængeligt for kursister. Kursister "onboardes" i god tid inden kursusstart, så de har relevant information om adgangskoder, brugernavn, systemer, lokaler etc. Således, at undervisningsmateriale og anden information er tilgængeligt inden kursusstart.
ÅRS-KPI 2021-2022	Gennemsnitlig NPS (Net Promoter Score) på 30 på alle kurser og uddannelsesforløb (deltagere som, "... anbefaler Niels Brock som kursusleverandør..."). Den gennemsnitlige score (total for fælles spørgsmål) i "VisKvalitet" er større end 8,2 (skala 1-10).	Niels Brock AMU-Center er den 3. største udbyder af merkantile AMU-kurser kvalitetsmæssigt ligger Niels Brock i top 3. AMU-kurser leveres som: • 100% fysisk fremmøde – evt. i samarbejde med andre • Blended forløb Niels Brock AMU-Center leverer få øvrige kurser for eksempel i relation til AMU-leverancer eller på kunders foranledning.	Gennemsnitlig NPS (Net Promoter Score) på 30 på alle kurser og uddannelsesforløb (deltagere som, "... anbefaler Niels Brock som kursusleverandør..."). Den gennemsnitlige score (total for fælles spørgsmål) i "VisKvalitet" er større end 8,2 (skala 1-10).	Såvel interne som eksterne undervisere trives med at undervise i Niels Brock AMU-Center. Målet er 7,5+ (skala 1-10).	80% af alle kursusforløb er konceptualiserede og digitaliserede. På spørgsmålet "Niels Brocks kursusadministration informerer tilfredsstillende vedrørende min kursusdeltagelse" opnås gennemsnitligt minimum 8 (skala 1-10).
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Underviserne er afgørende for at nå målene og skabe undervisning i verdensklasse. Derfor videreudvikles proceduren for on-boarding af nye undervisere, og der fokuseres løbende på kvalitet i undervisningen: • Løbende opmærksomhed på feedback og • feedforward til underviserne om evalueringsresultater • Opfølgning på undervisernes udvikling af deres undervisningspraksis med afsæt i evalueringsresultaterne • Alle undervisningsmaterialer og forløb konceptualiseres og digitaliseres kontinuerligt, da intet undervisningsmateriale er statisk	I samarbejde med Kommunikation og marketing: • Gennemføres effektiv markedsføring, der skaber synlighed om AMU-udbuddet på Niels Brock, og derved fungerer som en effektiv "leadgenerator" • Der anvendes positive evalueringsresultater i markedsføringen med henblik på at fremstille attraktiviteten i Niels Brocks udbud og tiltrække kursister • Der udvikles en metode til systematisk at opsamle kontaktdata på kursusdeltagere med henblik på at målrette kommunikation og skabe mersalg • Det skal udnyttes bedre, at der er mange gode ambassadører blandt deltagerne Uddannelseschefen gør Niels Brocks synspunkter gældende i relevante organer og indgår i gensidigt forpligtende samarbejder med parter, som har indflydelse på AMU-systemet.	I on-boarding programmet for nye undervisere øges opmærksomheden på, at: • underviserne skal være bevidste om og bruge deres platform aktivt i.f.t. mersalg, herunder også at opsamle viden om aktuelle og relevante faglige temaer • undervisningsmaterialer altid skal være opdaterede og virtuelt tilgængelige For kursusadministrationen: • øget kundeorientering • leverancer til tiden og i den ønskede – eller lidt bedre – kvalitet	Undervisningsforløb konceptualiseres og digitaliseres med henblik på, at undervisernes får bedre vilkår for at forberede faciliteringen af undervisningen, så den er velforberedt, aktuel og relevant for kursisterne. Der etableres to årlige samlinger i faglige grupper for underviserne med henblik på at fremme kollegialt samarbejde og videndeling. Der etableres en "buddy" ordning for nye undervisere indeholdende en kollegial introduktion til, hvordan kurser forberedes, afvikles og afsluttes/evalueres. Nye undervisere, som ikke kender mitnielsbrock.dk skal gennemføre "Introduktion til mitnielsbrock.dk" i Learning Hub.	I samarbejde med Learning Hub/Kommunikation og marketing udarbejdes templates til alle oprettede hold. Implementere nye tiltag afledt af igangværende undersøgelse af kunderejsen (i.f.t. kursusadministrationens information/breve etc.) blandt andet sådan kursister kender brugernavn, adgangskode etc. inden kursusstart. Implementere nye tiltag afledt af igangværende analyse af kunderejse (hjemmeside).

Fællesadministrationen

Fællesadministrationen er Niels Brocks supportfunktioner, som har det til fælles, at deres hovedopgave er at støtte op om Niels Brocks kerneaktivitet: undervisning.

På alle områder af fællesadministrationen vil der fortsat være fokus på robotteknologi. Niels Brock har tre medarbejdere, der er certificeret til at arbejde med Blue Prism robotter og UiPath robotter. Disse medarbejdere er spydspidsen på det digitaliseringsarbejde, som Niels Brock har iværksat.

Fakta- og databaseret ledelse forudsætter adgang til fakta og data. Der arbejdes derfor blandt andet med automatisering af datahentning og strukturering af statistikker mm., ligesom der fokuseres på at tilvejebringe valid ledelsesinformation hurtigere.

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. Derudover vil afdelingen arbejde på at gøre it til en løftestang i skolens udvikling.

En af de knappe ressourcer på Niels Brock er lokaler. Der arbejdes derfor kontinuerligt med at optimere lokaleudnyttelsen. Der er 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.

KPI'er for Studieadministrationen

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Tingene fungerer på Niels Brock *Høj standard · Professionalisme · Kompetent medspiller til uddannelserne.*	*Videndeling og samarbejde · Selvdreven udvikling · Ordentlighed.*	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart"* *· Ensartethed · Digitalisering og automatisering.*
STRATEGISK KPI 2024	95% af Niels Brocks medarbejdere vurderer i en evaluering, at elev-centeret/studieadmininstrationen er servicemindede, professionelle og støtter dem i hverdagen. Tilfredsheden i virksomhedstilfredshedsmålingen på spørgsmålene "Virksomheden har den nødvendige information om eleven/eleverne i skoleperioderne" og "Virksomheden ved, hvem der kan kontaktes på skolen om forhold, der vedrører eleven/eleverne i praktik" er minimum 9,0. Interne statistikker mm. opdateres automatisk, og er tilgængelige for ledelsen.	Kun grønne evalueringer i trivselsmåling blandt medarbejderne. Alle administrative medarbejdere har kompetencer i MitNielsBrock svarende til administrativt niveau 1, og 50% har kompetencer svarende til administrativt niveau 2. Et niveau 3 udvikles og 10% har kompetence i dette. Alle medarbejdere i elevcentret og i studieadministrationen på Det internationale Gymnasium kan kommunikere med elever/kursister på mundtlig engelsk svarende til gymnasialt B-niveau - på International afdeling svarende til C1 (svarende til EILTS 7,0) såvel skriftligt som mundtligt. Alle medarbejdere kan skrive korrekt dansk uden stave- og grammatikfejl. I test må der max. være 3% fejl. Alle medarbejdere har kompetence i brug af Officepakken på brugerniveau og udvalgte medarbejdere på ekspertniveau. Medarbejdere mestrer relevante it-værktøjer og platforme. Alle studiesekretærer behersker LUDUS på ekspertniveau.	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 2021 udarbejdede Service Level Agreement overholdes med 98%. Alle back-officefunktioner er centraliseret for så vidt angår tværgående opgaver. Der må max. være 20 sekunders ventetid til omstillingen for eksterne. Alle mails besvares inden for 24 timer – måles ved brug af "Mystery shopper", der henvender sig via funktionspostkasserne min. 30 gange årligt.
ÅRS-KPI 2021-2022	85% af Niels Brocks medarbejdere vurderer i en evaluering, at elevcenteret/studieadmininstrationen er servicemindede, professionelle og støtter dem i hverdagen (evalueringen foretages i foråret 2022). Tilfredsheden i virksomhedstilfredshedsmålingen på spørgsmålene "Virksomheden har den nødvendige information om eleven/eleverne i skoleperioderne" og "Virksomheden ved, hvem der kan kontaktes på skolen om forhold, der vedrører eleven/eleverne i praktik" er minimum 7,5. Standardbehovet for interne statistikker er defineret og alle datatræk leveres jf. det aftalte årshjul.	Kun grønne evalueringer i trivselsmåling blandt medarbejderne. Alle administrative medarbejdere har kompetencer i MitNielsBrock svarende til administrativt niveau 1 og 30% har kompetencer svarende til administrativt niveau 2. Alle medarbejdere i administrationerne kan mundtligt kommunikere på engelsk svarende til gymnasialt C-niveau - på International afdeling svarende til B2-niveau (svarende til EILTS 6,5) såvel skriftligt som mundtligt. Alle medarbejdere kan skrive korrekt dansk uden stave- og grammatikfejl. I test må der max. være 5% fejl. Alle medarbejdere har kompetence i brug af Officepakken på brugerniveau. Alle medarbejdere kan på brugerniveau håndtere relevante it-værktøjer og platforme. Alle studiesekretærer behersker LUDUS på avanceret brugerniveau.	Alle administrative processer på alle onlineuddannelser og onlinekurser, der kan automatiseres, skal automatiseres (2021/2022). Det gælder EUD Online, Lederakademiet, AMU Online, GSK Online og andre onlinekurser. Andre egnede processer til automatisering er identificeret og programmeringen afsluttet eller igangsat for 20 nye processer. Den i 2021 udarbejdede Service Level Agreement overholdes med 95%. Mindst yderligere én opgave er centraliseret i back-office. Der må max. være 30 sekunders ventetid for eksterne til omstillingen. I efteråret 2022 vil administrationen være effektiviseret med 25% i forhold til 2017 – målt i forhold til antal årselever. Alle mails besvares inden for 30 timer – måles ved brug af "Mystery shopper", der henvender sig via funktionspostkasserne min. 30 gange årligt.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Styrke samarbejdet på tværs af afdelingerne. Dele de gode historier med hinanden og med omverdenen. Indarbejde dialog og samarbejde på tværs af uddannelser og lokationer, så vi løfter i flok. Alt materiale, på såvel hjemmeside som MitNielsBrock, er tilgængeligt på engelsk – hvor det er nødvendigt. Opbygning og udbygning af FAQ på hjemmesiden. Skriftligt materiale kvalitetssikres med henblik på at fremstå fejlfrit. Brug af skabeloner i udpræget grad. Oplyse afdeling og navn i "venlig hilsen". Lægge flere relevante informationer på MitNielsBrock til både studerende, elever og lærere. Backup på alle funktioner, så ingen oplever "udfald" ved fratrædelser/nyansættelser. Ingen skal "stå alene" ved nye projekter og nye arbejdsgange.	Som samlet organisation skal vi alle være bedre til at fejre de små (og store) succeser, så positivitet fylder mere i dagligdagen. På baggrund af de hyppige interne trivselsmålinger, gennem MUS og 1:1 samtaler, samt løbende dialog optimeres mulighederne for at skabe høj trivsel, sammenhængskraft og glæde ved arbejdsopgaverne. Målrettet og effektiv efteruddannelse så alle administrative medarbejdere føler sig rigtig godt klædt på til opgaverne. I efteråret 2021 tilbydes yderligere opkvalificering i Officepakken (Excel/Word). Alle skal holde sig opdateret i forhold til udvikling i nye funktioner i LUDUS.	Alle opgaver/processer gennemgås sammen med RPA-teamet og vurderes i forhold til, om de er egnet til fuld automatisering eller til en assisteret robot-proces. SLA skal udbygges og være tilgængelig for alle ansatte på MitNielsBrock. Identificering af en proces der med fordel kan centraliseres. 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.

KPI'er for it-afdelingen

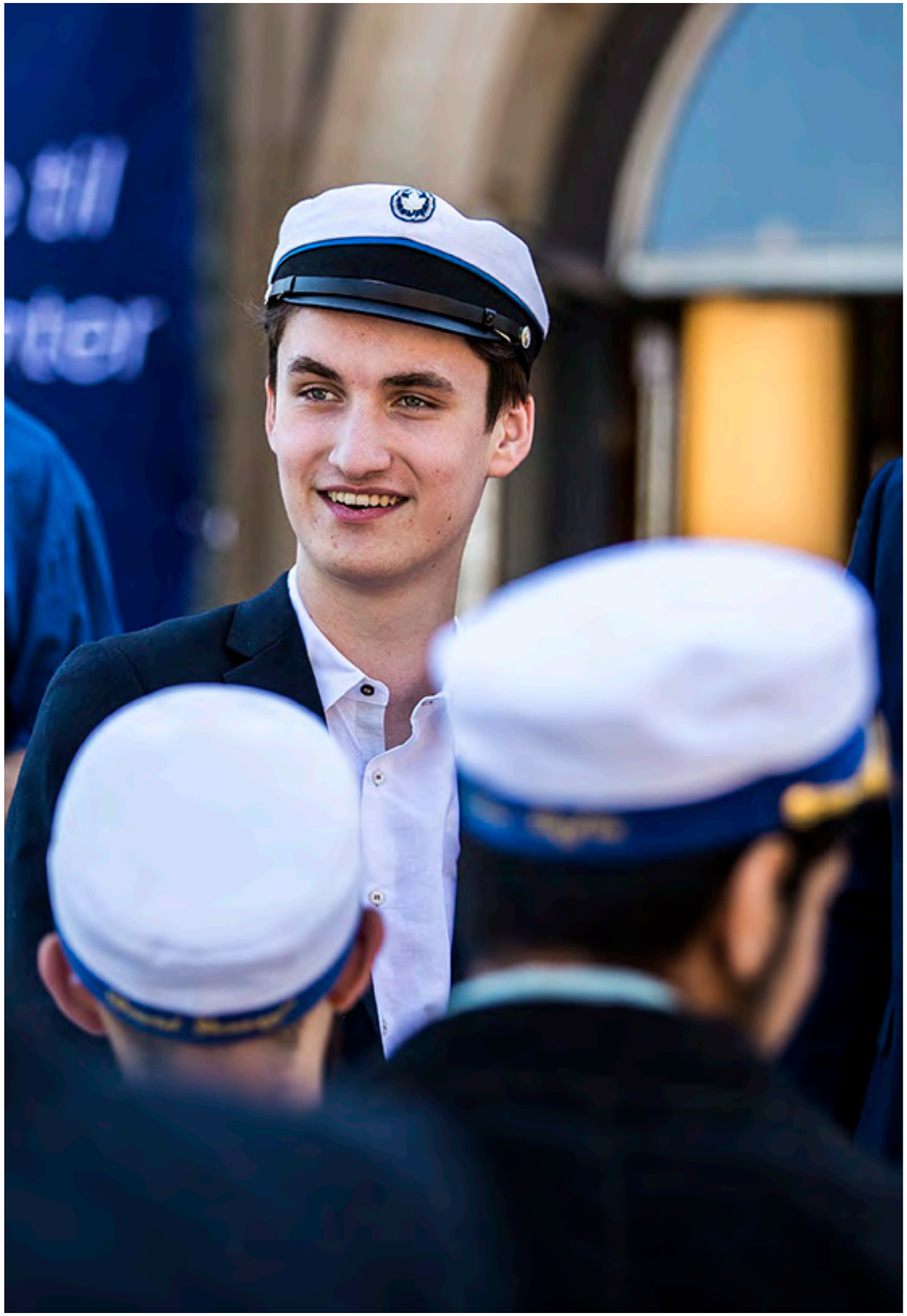
	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	ATTRAKTIVT UDDANNELSESUDBUD	AKTUALITET OG RELEVANS I ERHVERVSRETTEDE UDDANNELSER	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	It understøtter og faciliterer uddannelse og administration, så organisationen konstant bevæger sig i en mere digital retning.	*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 2024	De lokale elevråd vurderer to gange årligt på møder med it-driftschefen tilfredshed med det trådløse net til min. 9 på en skala fra 1-10. 90% af medarbejderne udtrykker tilfredshed med det trådløse net i MTU. Med øget digitaliseringsfokus evaluerer medarbejderne hastighed/svartider – måles i MTU tilfredshed 90%. Minimum 98% af tidsfristerne i SLA overholdes. Alle undervisningslokaler fremstår altid klar til anvendelse it-mæssigt (vurdering 100% i MTU).	Internetforbindelsen på Niels Brock er altid tilgængelig. Skolens brugervendte it-systemer har en oppetid på minimum 99,8% 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 (der udleveres et evalueringsskema efter besøg).	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Alle medarbejdere har gennemført relevante certificeringer og/eller efteruddannelse inden for brug og support af Office365. Alle medarbejdere kan kommunikere engelsk skriftligt og mundtligt svarende til B-niveau. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: • Excel videregående eller superbruger • Word videregående • Outlook videregående • Powerpoint – videregående • Power BI – avanceret bruger	Print/kopi er reduceret til 1.250 pr. medarbejder og 45 pr. elev i gennemsnit. Alle de af afdelingens processer, der er egnede til automatisering, er automatiseret. Tilfredshed med supporten vurderes til 4,5 på en skala fra 1-5 på to parametre: supporten er udført rettidigt, og supporten er udført med høj kvalitet. Alle relevante elevvendte systemer findes på både dansk og engelsk.
ÅRS-KPI 2021-2022	De lokale elevråd vurderer to gange årligt på møder med it-driftschefen, tilfredshed med det trådløse net til min. 9 på en skala fra 1-10. 90% af medarbejderne udtrykker tilfredshed med det trådløse net i en særlig evaluering, der gennemføres i foråret 2022, der har fokus på Niels Brocks støttefunktioner. Med øget digitaliseringsfokus evaluerer medarbejderne hastighed/svartider – måles i samme evaluering og målet er en tilfredshed på 85%. Minimum 95% af tidsfristerne i SLA overholdes. Hvert kvartal efterses alle undervisningslokaler og bringes i orden for så vidt angår anvendelse af it.	Internetforbindelsen på Niels Brock er altid tilgængelig. Skolens brugervendte it-systemer har en oppetid i på minimum 99,7% målt over en tolv måneders periode. Single sign-on er etableret mellem alle væsentlige systemer for medarbejdere og elever. It vurderes som convenient blandt medarbejdere - lærere og administrative – det letter arbejdsgange og giver bedre muligheder. Vurderes i fokusgruppe-interview/alternativt deltager it-driftschefen på afdelingsmøder.	80% af virksomhederne, der har adgang til Niels Brocks systemer, oplever, at systemerne er tilgængelige og convenient – afdækkes i interviews. Nyt tilmeldingssystem er taget i brug. Eksterne, der kommer på gæstevisit, vurderer Niels Brocks it set-up som professionelt og nemt at tilgå. Vurderes til 3,8 på en skala fra 1-5 (der udleveres et evalueringsskema efter besøg).	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. 1/3 medarbejdere har gennemført relevante certificeringer og/eller efteruddannelse inden for brug og support af Office365. Alle medarbejdere har senest et år efter ansættelse kompetencer i brug af Officepakken svarende til: • Excel grundlæggende eller videregående • Word grundlæggende • Outlook grundlæggende • Powerpoint - grundlæggende • Power BI – grundlæggende	Print/kopi er reduceret til 1.750 pr. medarbejder og 55 pr. elev i gennemsnit. 9/10 af de af afdelingens processer, der er egnede til automatisering, er automatiserede. Tilfredshed med supporten vurderes til 3,5 på en skala fra 1-5 på to parametre: supporten er udført rettidigt, og supporten er udført med høj kvalitet. TopDesk sættes op til automatisk at udsende spørgsmål om tilfredshed med support.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Professionel og ensartet behandling af afdelingens interessenter. Vi er proaktive på support. Vi sikrer, at det bagvedliggende it-miljø er driftssikkert, tidssvarende og fremstår ready-at-hand. It-afdelingen arbejder på at være mere synlige – enten ved rent faktisk at være på afdelingerne eller ved at etablere onlinesupport. Vil vurdere omkostninger i forhold til gevinster ved etablering af 5G internet failover.	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. Undersøger mulighederne for hybrid-undervisning.	Vi arbejder målrettet sammen med Learning Hub på optimering af virksomhedernes brug af MitNielsBrock. Lokaler gennemgås 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 kompetencebehov 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. Afklaring af hvorvidt vi skal fortsætte med fælles drev (R-drevet) eller flytte alle administrationens filer til andre platforme. Undersøge mulighederne for adgangskort på telefonen i stedet for et fysisk plastikkort. Udarbejde digitale-/videovejledninger som supplement eller erstatning for skrevne vejledninger.

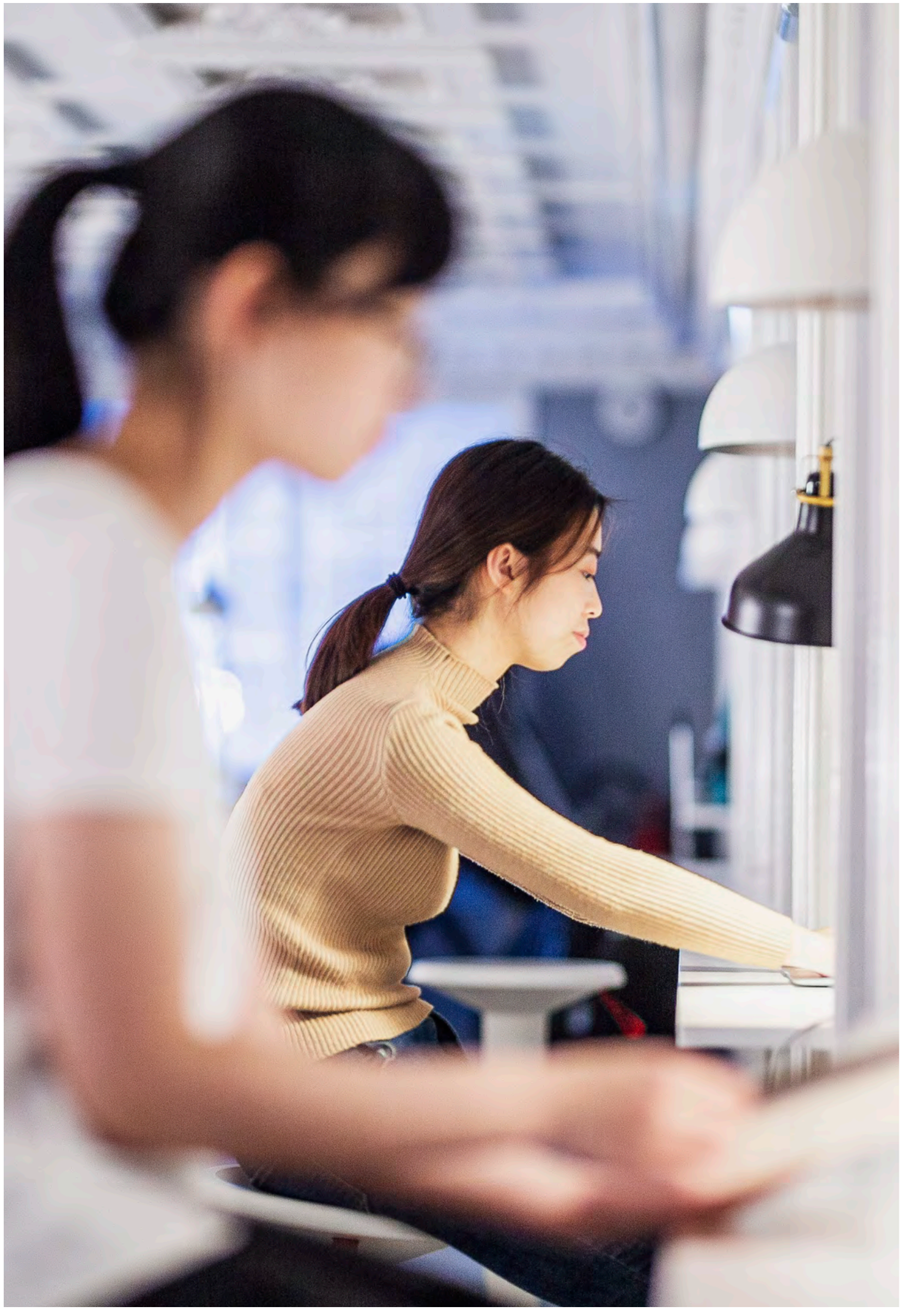
KPI'er for Facility management

	SIKKERHED, SUNDHED, ÆSTETIK OG INDRETNING	SERVICE I VERDENSKLASSE	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
		Ordentlighed · Ensartethed · Professionalisme.	*Høj standard · Videndeling · Selvdreven udvikling.*	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart".*
STRATEGISK KPI 2024	**Sikkerhed** Alle medarbejdere gennemgår beredskabsplaner årligt. Minimum to gange årligt gennemføres øvelser for både medarbejdere og elever - både brand og væbnet indtrængen. Alle nutidens gældende standarder for bygnings-sikkerhed overholdes. **Sundhed** Niels Brock lever op til alle Sundhedsstyrelsens anbefalinger vedr. hygiejne og afstand. Alle rengøringsartikler er mærket klimavenlige. **Æstetik og indretning** Minimum 90% af elever og ansatte er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø. Den indførte standard på undervisnings- og kontor-møbler overholdes, og 90% af skolens møblement lever op til dette.	**Ejendomsservice** 95% af medarbejderne siger (i MTU'en), at skole-betjentene er hjælpsomme og servicemindede og sikrer, at bygningerne fremstår pæne og ryddelige – inde, som ude. Minimum 97% af tidsfristerne i SLA overholdes. **Rengøring** 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.	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.	El-forbruget falder 15% pr. m2 fra 2016 til 2023. Al affald sorteres og andelen af genanvendelse stiger til minimum 25%. Skolen er optimeret i forhold til undervisningslokaler således, at alle lokaler, der kan anvendes til undervisning, bliver anvendt til det. Der er indført et system, der overvåger lokalebelægning, og som gør det synligt for brugerne. Alle skolens møbler på lagrer er registreret. Fjernlageret er rømmet og opsagt (såfremt det giver mening).
ÅRS-KPI 2021-2022	**Sikkerhed** Alle medarbejdere gennemgår beredskabsplaner årligt. Minimum to gange årligt gennemføres øvelser for både medarbejdere og elever - både brand og væbnet indtrængen. Alle bygninger gennemgås årligt for at sikre, at alle sikkerhedskrav overholdes. **Sundhed** Niels Brock lever op til alle Sundhedsstyrelsens anbefalinger vedr. hygiejne og tænker indretning, således at øget fleksibilitet muliggøres. Min. 80% af anvendte rengøringsartikler er mærket klimavenlige. **Æstetik og indretning** Minimum 90% af eleverne er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø. 50% af alle studieadministrations-medarbejdere og rejselærere, arbejdsmiljørepræsentanter og 100% af skolebetjente har gennemført førstehjælpskursus. Den indførte standard på undervisningsmøbler over-holdes, og nyanskaffelser lever op til dette.	**Ejendomsservice** Medarbejderne udtrykker, at skolebetjentene er hjælp-somme og servicemindede og sikrer, at bygningerne fremstår pæne og ryddelige – inde, som ude. Minimum 94% af tidsfristerne i SLA overholdes. **Rengøring** Servicemæglerne vurderer rengøring, orden og vedligeholdelse på skolen til minimum 4,5 på en skala fra 1 til 6.	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Ved nyansættelser tænkes faglærte som 1. prioritet.	El-forbruget falder 10% pr. m2 fra 2016 til 2021. BIO-affald fra kantinerne sorteres på alle afdelinger, samt indsamles håndklædepapir fra minimum to afdelinger til genanvendelse. Skolen er optimeret i forhold til undervisningslokaler således, at alle lokaler, der kan anvendes til undervisning, bliver brugt til det. Oversigt over lokalebelægningen gøres tilgængelig for ledere og TAP'ere. Alle skolens møbler på nær- og fjernlageret er registeret og ubrugbart, out-datet inventar kasseres.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Øvelser gennemføres to gange årligt på alle afdelinger. Borde 65x130 eller borde 60x120 og én type stole i klasselokaler.	TopDesk er styrende for arbejdet, og tidsfrister over-holdes. Skolebetjentene prioriterer oprydning og indgår i dialog med rektorer om nødvendigt omkring elevernes ansvar. Følge op på alle henvendelser vedr. rengøring og sikre, at det bliver udbedret hurtigst muligt. Giver altid den klagende svar inden for 24 timer omkring, hvad der er sket med henvendelsen.	Der skal fortsat tænkes på generationsskifte og i den forbindelse indtænkes aldersmæssig spredning og ansættelse af håndværkere. Efteruddannelse i brug af TopDesk, waste-app og Outlook som det vurderes nødvendigt. Mere medarbejderinddragelse i forhold til arbejdet med at nå årets KPI'er – eksempelvis ved indførelse af månedlige "På Vej" møder – hvor der netop fokuseres på arbejdet hermed.	Energiforbruget følges tæt, og der sker løbende forbedringer. Forslag til energibesparende foranstalt-ninger præsenteres for direktionen hvert halvår. Alle rengøringsartikler der anvendes, skal være mærket klimavenlige. Indkøb af undervisningsmøbler skal følge den vedtagne standard. Statistik over lokalebelægningen gøres tilgængelig for ledere og TAP'ere. Der skal findes et system, der kan bruges til at lagerføre og styre møbler særligt på lagre.

KPI'er for Økonomi

	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Høj standard · Videndeling · Selvdreven udvikling.	*Ressourcebevidst · Løser opgaverne "smart".*
STRATEGISK KPI 2024	Kun grønne evalueringer i de kvartalsvise målinger blandt medarbejderne. Alle medarbejdere har mundtlige og skriftlige engelskkundskaber 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 Økonomi- og analysemedarbejdere behersker Power BI på ekspertniveau.	Minimum 95% af de budgetansvarlige tilkendegiver, at de mener at ledelsesinformationen er tilfredsstillende som styringsredskab. Der måles på: • Validitet • Rettidig leverance til forberedelse • Tilgængelig økonomiinformation så det er nemt for de budgetansvarlige • Følelse af at økonomiafdelingen 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 er 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, medmindre afvigelsen skyldes forhold, der ikke kunne forudses i estimat Q3. Årsregnskabet er færdigt og revideret inden udgangen af februar. Budgetprocessen integreres med estimatprocessen, således at en decideret budgetproces kan undgås.
ÅRS-KPI 2021-2022	Kun grønne evalueringer i den seneste kvartalsvise måling blandt medarbejderne. Alle økonomimedarbejdere har mundtlige og skriftlige engelskkundskaber svarende til minimum C-niveau, og HR-chefen 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 niveau (ikke HR-chefen) • Word grundlæggende – fokus på auto opdatering via Excel (HR-chef udvidet) • Outlook grundlæggende (HR-chef udvidet) • Powerpoint grundlæggende – fokus på auto opdatering via Excel Økonomi- og analysemedarbejdere behersker Power BI på ekspertniveau. Brugerflade, sikkerhed og design er optimeret på rapporter. Svartider på henvendelser må maksimalt være 30 timer – måles ved brug af "Mystery shopper", der henvender sig min. 10 gange årligt.	Minimum 90% af de budgetansvarlige tilkendegiver, at de mener, at ledelsesinformationen er tilfredsstillende som styringsredskab. Der måles på: • Validitet • Rettidig leverance til forberedelse • Tilgængelig økonomiinformation så det er nemt for de budgetansvarlige • Følelse af at økonomiafdelingen er eksperten 80% af ledere/chefer svarer, at de - inden de kontakter HR - har tjekket, om de kunne finde svar på intranettet ved fakta spørgsmål. Det skal være let at søge i FAQ, politikker m.m. Området evalueres via et spørgeskema i foråret 2022, hvor fokus er på Niels Brocks støttefunktioner. Spændet mellem estimat og regnskab er minimeret, og årets regnskabsresultat afviger maksimalt med 0,3% af omsætningen i forhold til årsestimat Q3, medmindre afvigelsen skyldes forhold, der ikke kunne være forudset i estimat Q3. Estimater udarbejdes inden udgangen af et kvartal og årsregnskabet er klar til revidering primo februar. Der arbejdes for, at estimatet- og budgetproces bliver en samlet proces.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Procesbeskrivelser og dokumentation på alle væsentlige funktioner og regneark mm. I hver enhed (økonomi/HR) er der mindst to medarbejdere, der kan dække de samme processer. Effektivisering af arbejdsopgaver og løbende opfølgning på medarbejdernes trivsel og arbejdsmængde. Årshjul lægges ind i Plandisc, som adviserer og kan flette flere årshjul sammen. Efteruddannelse, hvor screening viser kompetencebehov i forhold til stillingsprofil, samt mulighed for intern og ekstern kompetenceudvikling.	Processerne vurderes med henblik på digitalisering. FAQ'erne for HR på MitNielsBrock ajourføres løbende. Der udarbejdes FAQ'er på MitNielsBrock for økonomiafdelingen, som ajourføres løbende samt tilgængelig beskrivelse af økonomimodelen. Ledelsesinformationen videreudvikles løbende, og der sikres konsistens i tidstro tal og tilgængelighed. Løbende statistikker, hvor historiske sammenlignings- data er relevant, struktureres og gøres tilgængelige centralt. To gange årligt tilbydes de budgetansvarlige kursus/workshop i brug af budget- og rapporteringsmodeller. Der udarbejdes evalueringsskema, som de budgetansvarlige besvarer halvårligt.





Digitalisering og kommunikation

Vores fokus er fortsat på meningsfuld støtte med digitale ressourcer. Det betyder, at vi altid fokuserer på vores kerneopgave om at at levere undervisning i verdensklasse. En naturlig følge heraf er, at vi også arbejder mod vores generelle mål om at have et attraktivt uddannelsesudbud, aktualitet og relevans i vores erhvervsrettede uddannelser, en udviklende og attraktiv arbejdsplads og smart institutionsdrift. Digitaliseringsstrategien handler ikke om at opfinde nye mål, men at vi sammen finder nye måder at komme i mål på.

Hver og en af os har, i det forgangne år, været særligt forbundet med det digitale univers. På godt og ondt. Der er barrierer, som er blevet lavere - eller sågar helt nedbrudt - såvel som der er områder, som vi nu med stor sikkerhed kan sige, ikke egner sig til at blive digitaliseret. Tilsammen har vi erhvervet os en værdifuld viden, som vi nu skal udnytte fremadrettet. Med andre ord skal vi crowd source alt det vi har lært, og kombinere den viden med vores fælles passion om at levere uddannelse i verdensklasse. Digitaliseringsstrategien skal derfor bo i os alle - og lad det være en opfordring til alle, der ser nye digitale potentialer for Niels Brock, store som små, til at melde ind.

Vores digitale hovedindsatsområder er de samme som sidste år, da kerneopgaven heller ikke har ændret sig.

HOVEDFOKUSOMRÅDER

1. Onlinedidaktik og strømlinet digital infrastruktur der understøtter elevers læringsproces:

- Udvikling af onlinedidaktik – og udbredelse af denne
- Udvikling af onlinekurser af høj kvalitet
- Kvalitetssikring af Niels Brocks digitale læringsrum:
  - Fokus på indhold og struktur, der understøtter elevernes læringsprocesser
  - Sikre ensartet design
  - Optimere brugeroplevelse og brugervenlighed

2. Digitalisering af institutionsdrift/-processer ved hjælp af robotter og maskinlæring:

- Øget anvendelse af RPA i administrationen og bedre datatilgængelighed

3. Kommunikation og kunderejsen på hjemmesiden:

- Optimering af kommunikationen til kommende og nuværende elever, studerende og kursister, samt selve kunderejsen på hjemmesiden

KPI'er for Kommunikation og marketing

	PR, BRANDING OG IDENTITET	ELEVMÅL	IV OG KURSER	KUNDEREJSEN PÅ HJEMMESIDEN
STRATEGISK KPI 2024	Niels Brock fastholder sin position som et stærkt brand. Niels Brock er alment kendt for gode uddannelser og for at udfordre måden, vi tænker uddannelse på. Der er overvejende positiv pressedækning af Niels Brocks aktiviteter.	Niels Brock EUX-gymnasium er landets største EUX-gymnasium: 10 spor. Niels Brock fastholder sin position som landets største HHX udbyder: 4 x 12 spor (ud fra de nuværende tiltrænings- og rekrutteringsmuligheder).	Størst på GSK. Størst på AMU. Samlet optag på MBA: 100 årligt. Bestyrelsesuddannelserne: 150 deltagere. 10 fungerende partnerskabsaftaler med virksomheder på Lederakademiet. Konverteringsrate fra webinarer 70%.	Dashboards og tracking sikrer, at vi hurtigt kan tilpasse markedsføring efter behov. Etablering af dashboards og tilfredshed blandt de aktivitetsansvarlige. Niels Brock nyder anerkendelse for sin professionelle kommunikation på digitale kundevendte flader. Brugerne mødes af mange fleksible kontaktmuligheder. Minimum 3: chatbots, book tid i kalender, mail.
ÅRS-KPI 2021-2022	Brandposition fastholdes. Som minimum indeks 100, jf. brandmålingsværktøj. Pressedækning af Niels Brocks aktiviteter er overvejende positiv. Sker ved manuel optælling. Visuel identitet: • Fotoportefølje fornyes, så den afspejler nuværende elever og kursister • Elementer i visuel identitet opfattes som velfungerende og som en hjælp i organisationen • Velkomstpakke til nye medarbejdere udbreder kendskab til brug af visuel identitet (signatur, PP, logo) • Digital signatur udbredes • PP opdateres fortsat løbende med nye billeder • Infoskærme afspejler visuel identitet – i samarbejde med it • Opdateringer af videoguideline og logo-vejledning • Visuel gennemgang af nielsbrock.dk **SoMe** LinkedIn – 1.000 nye følgere. (48.060 pr. 7.6.21) Instagram - 300 nye følgere. (2.367 pr. 7.6.21) Facebook reach for opslag er gennemsnitligt 1100	Niels Brock fastholder sin position som landets største HHX udbyder. Niels Brocks EUX-gymnasium nyder anerkendelse og tilslutning, der opfylder elevmålsambitionen om 8 spor. HHX-gymnasierne: 3 x 12 spor og 1 x 7 sport. EUD voksen: 30 pr. optag (x2). Hovedforløb: 1.050 igangværende elever.	Danmarks 3. største udbyder af GSK. Danmarks 3. største udbyder af AMU. **IV** Bestyrelsesuddannelserne: 100 kursister. MBA: 70 kursister. **Lederakademiet** Fokus på lukkede virksomhedshold • Der afholdes månedlige webinarer – deltagere kontaktes direkte og holdes varme • 200 kursuspladser solgt • 3 partnerskabsaftaler med virksomheder på Lederakademiet. **Mails** • Åbningsrate: 30% • Click Rate: 2% • Afmeldingsrate: 1%.	Nielsbrock.dk fremstår som et gennemtænkt, opdateret og brugervenligt site, der er intuitivt for brugerne. NPS – 'let at finde information og tilmelde sig': øges fra 8 til 10. Livechat etableres med henblik på, at kunder let kan få hjælp til at finde det de søger. Indledningsvist for AMU. Mobilhastigheden på teknisk SEO øges fra 25-90 (ligger på 90 for pc-visning). Identificere de fem vigtigste søgeord pr. studieområde og arbejde målrettet med at få dem på side i google-visning. Visuel og skriftlig fremstilling er gennemarbejdet og brugeroplevelsen god. Kobling mellem tilmeldingsmodul og hjemmeside fungerer gnidningsfrit.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	**PR** Alle PR-aktiviteter er proaktive. De styrker fortællingen og øger kendskabet til det samlede Niels Brock. Vi sælger case-historier ind til medierne, der understøtter ovenstående budskaber, og vi står til rådighed for pressen/medierne, når de selv henvender sig. **SoMe** Organisere elever til at skabe indhold.	Arbejdet med SEM og SEO fortsættes, da det har vist sig succesfuldt. Derudover iværksættes intern information om tilbud. Der udarbejdes særskilte planer for markedsføring af de enkelte uddannelsesområder. Der foreligger særskilte planer for kommunikation og markedsgørelse af hvert studieområde.	Målet om at blive landets tredjestørste AMU-udbyder sker ved at markedsføre de lange kursus-forløb. Målet er 35 årselever = 7000 kursusdage. 360 graders kunderejseanalyse af AMU. Fortsat fokus på SEO og adwords for GSK + intern kommunikation. Arbejdet med Lederakademiet omlægges til rendyrket B2B tilgang. Særskilt markedsføring af henholdsvis MBA, Lederakademiet og Bestyrelsesuddannelserne.	Sitet gennemgår to årlige revisioner. Kvalitetssikrings-værktøj sikrer, at informationer er korrekte og sikrer, at sitet afspejler samtiden. Der arbejdes på SEO og UX. 360 graders gennemgang af kunderejser inddrager også hjemmesiden. Dvs. at der undersøges, hvordan siden opleves for de relevante brugere på de relevante steder. Der arbejdes med at inddrage dynamiske features, der giver sitet social proof. Der foreligger en særskilt plan for underbyggende mål og arbejdet med hjemmesiden.

KPI'er for RPA-team

	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV 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 2024	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Teamets medarbejdere har opdateret viden om Blue Prism. Teamet anvender UiPath ifm. it-fællesskabet, hvor det giver mening.	Administrative processer, der med fordel kan automatiseres, er automatiseret. Der er opbygget viden om AI/Machine Learning og anvendes i lille skala.
ÅRS-KPI 2021-2022	Alle kvartalsvise medarbejdertrivselsmålinger er grønne. Alle medarbejdere er certificeret i såvel Blue Prism (på niveau 2) og UiPath. Organisationen er orienteret om, hvilke RPA-processer der er i drift og konsekvensen heraf. Alle har adgang til en opdateret visning af implementerede RPA-processer.	Der er opbygget viden om AI/Machine Learning, og der er identificeret mindst et område, hvor det kan benyttes på Niels Brock. I samarbejde med Learning Hub afdækkes muligheder for RPA-understøttelse i den pædagogiske del af Niels Brock.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	Certificering og/eller efteruddannelse af medarbejderne med fokus på brug af Blue Prism og UiPath. Teamet holder sig opdateret på robotter udviklet i SDBF-fællesskabet. Medvirker ved forskellige arrangementer i bred forstand – både internt og eksternt – hvor vores viden har relevans. Der samarbejdes med den den øvrige institution. Teamet opdaterer om RPA-processerne kvartalsvis på afdelingsmøderne hos administrationen, Learning Hub og it (som minimum).	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 opbygger viden om databasehåndtering, databearbejdning og visning af data.

KPI'er for Learning Hub

	UDDANNELSE I VERDENSKLASSE	SPÆNDENDE, UDVIKLENDE OG ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	SMART INSTITUTIONSDRIFT
	Niels Brock har en digital infrastruktur, definerede processer og standarder, der supporterer kvalitetssikring af onlinedidaktik og feedback processer.	*Learning Hub er optaget af at undersøge, hvordan onlinedidaktik kan supportere og understøtte undervisningen i digitale læringsmiljøer. Så læringsoplevelsen bliver af så høj kvalitet som muligt.* *Vi er drevet af at følge med udviklingen inden for onlinedidaktik og ønsker, at så mange som muligt får muligheden for at kunne tilegne sig vores viden gennem dialog og sparring.*	*Få, men til gengæld velafprøvede, modeller for hvordan vi strukturerer vores læringsforløb, som vi hele tiden optimerer i samarbejde med lærere.*
STRATEGISK KPI 2024	**Kompetenceprogram:** Alle nye undervisere mestrer niveau 1 efter første halve års ansættelse. Og alle nye undervisere mestrer niveau 2 efter det andet halve års ansættelse. Vi har en formuleret feedback-praksis, som er tydeligt forankret i organisationen hos både ledelse, lærere og elever.	Som ansat på Learning Hub får man en helt unik mulighed for at arbejde med udvikling af 100% online forløb såvel som blendede forløb. Denne udvikling sker i tæt samarbejde med brugerne, for at være så praksisnær som muligt og for at støtte deres tilgang til det didaktiske produkt. Der er mulighed for at arbejde med seneste teknologier indenfor undervisningsbranchen og stor mulighed for at eksperimentere. Derfor er nysgerrighed et nøgleord og en egenskab, der beskriver ånden i teamet.	Der er altid opdaterede og klare anbefalinger til, hvordan Niels Brock arbejder smartest i LearningMangementSystemet.
ÅRS-KPI 2021-2022	**Kompetenceprogram:** 80% af nye undervisere mestrer niveau 1 efter første halve års ansættelse. 80% af nye undervisere mestrer niveau 2 efter andet halve års ansættelse. **Online undervisning** Alle onlinehold (GSK) evalueres mhp. kvalitetsikring iht. Learning Hubs anbefalinger og fortsat udvikling af onlineforløb. **God og synlig feedbackpraksis** I 2021/2022 har handelsgymnasierne fastsat mål relateret til elevernes oplevelser med feedback. Learning Hub understøtter indsatsen gennem anbefalinger til metoder og værktøjer, som hensigtsmæssigt kan anvendes af underviserne til feedback.	Medarbejderne på Learning Hub oplever, at de har en afvekslende hverdag med høj grad af selvindflydelse. Måles i mini-MTU'en gennemsnittet er minimum 4,5. • Samarbejde med den lokale ledelse • Indflydelse på dit eget arbejde • Samarbejde med kolleger	På alle gymnasier bliver der udviklet indhold til grundforløbene til mindst tre fag.
SÅDAN NÅR VI MÅLENE	**Kompetenceprogram** Vi har et øget fokus på nyansatte det første år, hvor vi giver dem et fyldestgørende onboard-kursus, samt følger op på dem kvartalsvis det første år. Emnerne i kompetenceprogrammet opdateres og derudover tildeles hver ny underviser en lokal teknisk og didaktisk buddy, samt en buddy fra Learning Hub. **God og synlig feedbackpraksis** Der udarbejdes anbefalinger og guides til metoder og værktøjer, som kan understøtte undervisernes arbejde med feedback. Derudover vil afdelingen bidrage med webinarer om brug af relevante værktøjer gennem skoleåret. Der implementeres yderligere spørgsmål i den kvartalsvise mini-ETU 2021/2022, som synliggør elevernes oplevelse med feedback på afdelingerne. **Den gode brugeroplevelse** Learning Hub kortlægger den nuværende 'Digitale kunderejse' for vores elever/kursister, og skitserer hvordan kommunikation og processer optimeres. **Om kompetenceprogrammet** I 2021 kommer vi til at justere kompetenceprogrammet. Vi flytter fokus mere over på de nyansatte undervisere og sørger for, at de inden for det første år, bliver fuldt klædt på til at udvikle og arbejde med online forløb. De nye undervisere skal gennemgå et onboard kursus og derefter kompetenceniveauerne, som justeres en smule. De nye undervisere bliver derudover tildelt en lokal "buddy" (kollega), som er teknisk og didaktisk stærk i MitNielsBrock og Teams, samt en "buddy" i Learning Hub. Learning Hub arrangerer opfølgningsmøder med den lokale "buddy" og Learning Hub "buddy kvartalsvis det første år". For de undervisere, der har været på Niels Brock i mere end 1 år, tilbyder vi workshops, webinarer mv., samt tager stikprøver på deres brug af digitale tools.	Der bliver afholdt jævnlige 1:1 møder med nærmeste leder. Medarbejderne bliver involveret i det strategiske arbejde og har stor indflydelse på, hvilke projekter vi prioriterer i teamet. Medarbejderne deltager på relevante seminarer, kurser og konferencer for hele tiden at være opdateret på seneste trends og erfaringsudveksle med andre.	**Undersøgelser og evalueringer** Learning Hub evaluerer og udvikler, i samarbejde med de lokale afdelinger, Niels Brocks evalueringsprocesser relateret til undervisningskvalitet og elevtrivsel. Afdelingen bidrager til efterbehandlingen på elevtrivselsundersøgelserne (ETU og mini-ETU) og har medansvaret for gennemførelsen af den årlige virksomhedstilfredshedsundersøgelse (VTU) blandt hovedforløbets samarbejdsvirksomheder. Derudover står Learning Hub for vedligehold af nielsbrock.dk/kvalitet, og udarbejder samt publicerer lovpligtig dokumentation for undersøgelserne ETU, VTU og UMV. **Optimering af processer** Gennem kortlægning af 'Den digitale kunderejse' arbejder Learning Hub med optimering af arbejdsprocesser i administrationen. Dette med henblik på at skabe mere tid til andre arbejdsopgaver.

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 udbe- tales 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 hankendt 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 storkøbmanden 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.

Og drive forretning, det kunne han. Ved sin død efterlod han sig en samlet formue på ca. 900.000 rigsdaler, hvilket var en temmelig anseelig sum – hele Kongeriget Danmarks statsindtægter var det år ca. 4 mio. rigsdaler.