

Resultatkontrakt mellem Brønderslev Gymnasium og HF og Rektor Per Knudsen for perioden 1. august 2021 – 31. juli 2022.

1.0 Formål

Følgende resultatlønskontrakt skal medvirke til at styrke åbenhed, synlighed og gennemsækelighed i Brønderslev Gymnasium og HF's opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2021-2022 for Brønderslev Gymnasium og HF (herefter benævnt BG). Kontrakten er udarbejdet på baggrund af "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere", bemyndigelse af 8. oktober 2019 fra Børne- og Undervisningsministeriet, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

2.0 Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen ved BG ved formandskabet (formand Brian Bertelsen og næstformand Jens Arne Hedegaard) og rektor Per Knudsen. Kontrakten er gældende for perioden 1. august 2021 – 31. juli 2022.

3.0 Rammer

Resultatlønskontrakten indgås inden for to økonomiske rammer: En basisramme og en ekstraramme.

4.0 Resultatmål

Kontrakten omfatter følgende resultatmål for basisramme og ekstraramme:

4.1 Basisramme:

4.1.1. Skolens vision og værdigrundlag

Skolens vision og værdier skal være synlige i det daglige arbejde og i de prioriteringer, der foretages.

Opfyldelsesgraden måles på disse punkter:

- Skolens værdier skal fremstå tydeligt i skolens generelle pædagogiske profil – både internt og eksternt. Herunder også i skolens pr-materiale og på sociale medier.
- Værdierne skal være synlige i skolens kvalitetssystem og udvalgsarbejde – herunder også elevrådet.

4.1.2. Elevrekruttering

Samarbejdet med de nærmeste rekrutteringsskoler i Brønderslev skal fastholdes med et højt aktivitetsniveau, ligesom friskolerne i området skal inddrages/fastholdes i samarbejdet. Samarbejdet med de lidt fjernere omkringliggende skoler skal ligeledes fastholdes med konstant fokus på konkurrencen fra de nærliggende ungdomsuddannelser. Samarbejdet gælder på både ledelses-, lærer- og elevniveau. UU er naturligvis også en medspiller i rekrutteringsarbejdet, og nuværende elever forventes inddraget i brobygningsarbejdet. I forbindelse med den nye udvalgsstruktur skal det nye rekrutteringsudvalg gentænke de forskellige indsatser.

Opfyldelsesgraden måles på, i hvor høj grad samarbejdet med Brønderslev-skolerne og rekrutteringsindsatsen ift. de øvrige nævnte geografiske områder er fastholdt og på elevoptaget. I en tid med hård konkurrence og politisk fokus på erhvervsskoler betragtes niveauet for elevoptaget i

2021 som ekstraordinært flot.

4.1.3. Pædagogiske indsatsområder

- a. Projektet ”Den gode arbejdsplads”, som er iværksat i et samarbejde mellem USU og ledelsen, skal fastholdes og videreføres. Projektet forventes (udover øget arbejdspladstilfredshed) at have en afsmittende effekt på motivation og kvalitet i forhold til elevernes læring.
- b. I coronatiden har der været gennemført en masse virtuel undervisning på BG. Erfaringerne herfra skal evalueres som en del af skolens arbejde med digital dannelse. Herunder skal der tages stilling til, hvilke elementer der med fordel kan bibeholdes som en del af BG’s pædagogiske praksis.
- c. Grundet coronasituationen har det ikke været muligt at følge tilstrækkeligt op på elevtrivselsundersøgelserne fra de seneste to år. Det kommende års opfølgning skal dels foregå sammen med elevrådet, dels ses i sammenhæng med den kvalificering af teamlærerarbejdet, der skal arbejdes videre med i skoleåret 21-22. Hensigten er, at teamlærerne arbejder fokuseret med klassernes specifikke behov for trivselsindsatser.
- d. Der skal samles op på fagligt og socialt efterslæb i et samarbejde med elevråd og lærere, når eleverne er i skole igen efter corona-tiden.

Opfyldelsesgraden måles på, i hvor høj grad de igangsatte aktiviteter har skabt værdi og fremmet ovenstående punkter.

4.1.4. Omverdensrelationer

- a) BG skal til stadighed arbejde på at styrke samarbejdsrelationerne til de videregående uddannelser i lokalområdet. Der skal være fokus på, at eleverne i en bred vifte af fag (hovedområder) får kendskab til forskellige uddannelsesmuligheder og karrierer, samt at deres uddannelsesforløb bliver kvalificeret gennem kontakt med de videregående uddannelser.
- b) BG skal være en aktiv medspiller i forhold til regionen og landsdelens øvrige gymnasier, herunder indgå i arbejdet med Det Nordjyske Talentakademi og udviklingsprojekter i regions-regi.
- c) Jf. visionen ”udsyn” skal nationale og internationale kontakter dyrkes – både på elev- og lærerniveau. (Corona-situationen kan dog sætte de internationale samarbejder på pause)
- d) Der skal fortsat være fokus på skolens samarbejde med kommunen, det lokale erhvervsliv og byens foreningsliv/kulturinstitutioner.
- e) BG skal være et synligt gymnasium i lokale medier og på de sociale medier.

Opfyldelsesgraden måles på, i hvor høj grad de igangsatte aktiviteter har skabt værdi og fremmet ovenstående punkter.

4.1.5 Arbejdsmiljø

Skolens ledelse skal i samarbejde med såvel den enkelte medarbejder som skolens repræsentative udvalg arbejde for at sikre et sundt og velfungerende arbejdsmiljø på BG. Dette omfatter både en hensigtsmæssig planlægning af arbejdet og en løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere.

I skoleåret 2021-22 vil der være fokus på:

- a) Videreførelsen af projektet ”Den gode arbejdsplads” i samarbejde med USU. Projektet tog udgangspunkt i skolens professionelle kapital, og kvalitetsmålene for 2021-22 er øget .

- inddragelse af alle medarbejdere, dialog samt tydelige forventninger fra både A- og B-side. Hertil kommer implementering af ny udvalgsstruktur på BG. Hvis coronasituationen tillader det, afholdes der pædagogisk døgn.
- b) Der afholdes MUS-samtaler med alle medarbejdere. Det nyudviklede koncept justeres og gennemføres for første gang i fuldt omfang.
 - c) Der afholdes HOF-samtaler med alle medarbejdere med tydelig forventningsafstemning vedr. det kommende skoleår.
 - d) Den ny overenskomst skal implementeres, og der skal skabes en fælles forståelsesramme for de nye elementer.

Opfyldelsesgraden måles på, i hvor høj grad de igangsatte aktiviteter har skabt værdi og fremmet ovenstående punkter.

4.2. Ekstraramme

4.2.1. Rektor og den øvrige ledelse skal prioritere og planlægge lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en så stor en del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.

4.2.2. Rektor og den øvrige ledelse skal have fokus på indsatsen mod frafald. Ved opgørelsen skelnes mellem frafald til anden ungdomsuddannelse og andet frafald. Målet er at holde frafaldet på det nuværende niveau eller mindre.

4.2.3. Rektor og den øvrige ledelse skal fortsat have fokus på fravær (tilstedeværelse og skriftlige afleveringer). Fraværet søges begrænset ved hurtig indgriben fra studievejledere og uddannelsesledere gennem anvendelse af ensartet procedure på de forskellige årgange og hf/stx. Målet er at nedbringe elevfraværet. Coronasituationen har gjort sammenligningsgrundlaget med tidligere år svagt.

4.2.4. Rektor skal sørge for synliggørelse af eksamensresultater i både absolutte tal og social løfteevne. Målet er først og fremmest, at skolen leverer den forventede sociale løfteevne. Desuden skal rektor tage initiativ til en målrettet indsats for at forbedre løfteevnen i de fag, hvor løfteevnen ligger under det forventede. (OBS: ministeriets nyeste tal ligger først klar efter opgørelsen af resultatkontrakten, hvorfor der sammenlignes med det foregående år.)

Opfyldelsesgraden på ekstrarammen måles som beskrevet i teksten ovenfor.

Vægtning

I den samlede resultatvurdering vægter de anførte indsatsområder således:

Basisramme: 10% (4.1.1), 30% (4.1.2), 30% (4.1.3), 10% (4.1.4), 20% (4.1.5)

Ekstraramme: 20% (4.2.1), 20% (4.2.2), 20% (4.2.3), 40% (4.2.4).

5.0 Resultatløn

Det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn, er kr. 100.000.

Jf. bemyndigelsen fra MBU, Lov- og Kommunikationsafdelingen udgør de økonomiske rammer, der kan tildeles inden for "Basisramme" kr. 60.000, medens "Ekstraramme" udgør kr. 40.000.

Resultatlønnen vil blive udbetalt ultimo september 2020.

6.0 Resultatvurdering og evaluering

Der skal i kontraktperioden være løbende dialog mellem bestyrelsesformandskabet og rektor om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten, behandler bestyrelsen resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad punkt for punkt på et bestyrelsesmøde. Resultatet af bestyrelsens behandling præsenterer bestyrelsesformanden/-formandskabet for rektor. Graden af målopfyldelse inden for de enkelte rammer svarer til udbetalingsprocenten inden for de enkelte rammebeløb.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformandskabet efter indstilling fra rektor, i hvilken udtrækning målene er opfyldt eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling.

Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad

7.0 Kontraktændringer

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

Brønderslev, august 2021

Brian Bertelsen
Bestyrelsesformand

Jens Arne Hedegaard
Bestyrelsesnæstformand

Per Knudsen
Rektor