

Resultatlønskontrakt 2022-23

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	- 2 -
1.1 Retningslinjer.....	- 2 -
1.2 Kontraktændringer	- 2 -
1.3 Offentliggørelse	- 2 -
2. Målområder og mål	- 2 -
2.1 Forankring af ny udvalgsstruktur.....	- 2 -
Mål	- 3 -
Målopfyldeelse	- 3 -
2.2 Intensivering af arbejdet med bæredygtighed og grøn profil	- 3 -
Mål	- 3 -
Målopfyldeelse	- 3 -
2.3 Fuld implementering af anerkendende evaluering.....	- 3 -
Mål	- 4 -
Målopfyldeelse	- 4 -
2.4 Rekruttering i relation til ministeriets nye fordelingsmodel	- 4 -
Mål	- 4 -
Målopfyldeelse	- 4 -
2.5 Elevdemokrati.....	- 4 -
Mål	- 5 -
Målopfyldeelse	- 5 -
2.6 Fravær	- 5 -
Mål	- 5 -
Målopfyldeelse	- 5 -
2.7 Arbejdsmiljø.....	- 6 -
Mål	- 6 -
Målopfyldeelse	- 6 -
3. Resultatvurdering	- 6 -

Undertegnede parter, Bestyrelsen for Brønderslev Gymnasium og HF og Rektor Per Knudsen indgår hermed følgende kontrakt om resultatløns:

1. Indledning

1.1 Retningslinjer

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med rektor i brev til gymnasierne af 8. oktober 2019.

Kontraktens overordnede formål er disse:

Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.

Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige kort- og langsigtede målsætninger.

Den skal skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten, som skal indgås senest d. 1. oktober 2022, har en samlet ramme på 100.000 kr.

Kontrakten løber fra d. 1.8.2022 til d. 30.7.2023. Resultatet af den skal indberettes til Børne- og Undervisningsministeriet senest d.15.10.2023.

1.2 Kontraktændringer

Genforhandling om justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag hvorpå kontrakten er indgået.

Ved fratræden i kontraktperioden vurderer formandskabet efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udmøntning. Ved længerevarende sygdom vurderer formandskabet ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

1.3 Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder, mål og ramme offentliggøres af bestyrelsen på skolens hjemmeside.

2. Målområder og mål

2.1 Forankring af ny udvalgsstruktur

I forbindelse med opfølgningen på den sidste APV ændrede vi udvalgsstrukturen på skolen ud fra et bredt ønske om, at flere forskellige lærere deltager i udvalgsarbejde. Ligeledes blev der åbnet bedre muligheder for at deltage i mindre ad-hoc-udvalg. Desværre blev implementeringen ramt af corona, og den nye udvalgsstruktur kom ikke rigtigt "op at flyve", og ad-hoc-udvalg var nærmest ikke eksisterende.

Mål

- Fokuseret anvendelse af udviklingsmidlerne fx til ad-hoc-udvalg eller elev-aktiviteter
- Klarhed over strukturen og de faste udvalgs opgaver
- Udvalgene melder klart tilbage om processer og resultater til USU

Målopfyldelse

Ledelsen skal sikre en fokuseret anvendelse af udviklingsmidlerne – blandt andet gennem mini-MUS og MUS. Ledelsen og PU skal løbende holde kontakt til ad hoc-udvalgene blandt andet med fokus på at udbrede ad-hoc-udvalgenes erfaringer/arbejde til en bredere gruppe lærere.

Det samme gør sig gældende med de faste udvalg, som har et fast punkt ("nyt fra udvalgene") til USU-møderne. Dette for at skabe en forankring til hele organisationen. Desuden vil begge typer udvalg, men særligt ad-hoc-udvalgene, have et fokus ved MUS i vintermånederne.

Den overordnede struktur skal evalueres ved skoleårets udgang.

2.2 Intensivering af arbejdet med bæredygtighed og grøn profil

Brønderslev Gymnasium er siden 2020 blevet tildelt "Det grønne flag". Tildelingen revurderes hvert år med stigende krav til opnåelse af målene. BG arbejder derfor målrettet og aktivt med vores grønne strategi med fokus på klima, miljø og bæredygtighed, altid under hensyntagen til den økonomiske bæredygtighed. Brønderslev Gymnasium og HF ønsker en synlig grøn profil, der understøttes af en grøn profil i undervisningen. Målet er at bidrage til, at eleverne bliver aktive medborgere, der kan tage hånd om natur og miljø. For at beholde det grønne flag er vi som skole hvert år forpligtet til at gennemføre og indsende en handleplan, der opfylder kriterierne for det grønne flag.

Mål

- Samarbejde med kommunen om bæredygtige indsatser
- Inddragelse af grønne udemiljøer i undervisningen
- Øget profilering af bæredygtighedsarbejdet på BG
- Fastholdelse af "Det grønne flag" jf. progressionskrav hertil

Målopfyldelse

Ledelsen skal skabe rammer for, at det grønne arbejde profileres på de sociale medier og sikre sig, at skolen får et øget samarbejde med kommunen om bæredygtige indsatser. Ledelsen skal medvirke til at udbrede et grønt fokus i fagene, herunder inddragelse af grønne udeområder, og sikre lærernes kendskab til progressionskravene i forbindelse med det grønne flag.

2.3 Fuld implementering af anerkendende evaluering

I forbindelse med opfølgningen på seneste arbejdspladsvurdering satte vi fokus på undervisningsevaluering. Det viste sig, at den hidtidige evalueringsform med sin summative og kvantitative tilgang var ødelæggende ift den skoleudvikling, der ses som det egentlige formål med undervisningsevalueringen – den blev opfattet som et kontrolredskab i stedet for et udviklingsredskab. For at genskabe tilliden til undervisningsevaluering som et udviklingsredskab

har ledelsen i samarbejde med lærerne udarbejdet en evalueringsform, der afsøger alt det, der fungerer godt, for at benytte den viden til at udvikle og udbrede den gode undervisning. Det er ønsket, at den anerkendende tilgang til evaluering også skal benyttes i andre sammenhænge.

Mål

- Den anerkendende undervisningsevaluering skal gennemføres systematisk i alle klasser.
- Anerkendende evaluering både på undervisnings- og organisationsniveau.
- Evalueringer skal gå fra "kontrol" til et konstruktivt værktøj til at kvalitetsløfte opgaverne og disses løsninger på BG.

Målopfyldelse

Ledelsen skal skabe rammerne for at den anerkendende evalueringsform fungerer som et lærer-elev-værktøj, der giver eleverne mulighed for at give feedback på undervisningen, som et lærer-lærer-værktøj, der gennem vidensdeling udvikler undervisningen og som et lærer-leder-værktøj, der støtter den anerkendende samtale om kerneopgaven.

Ledelsen skal sørge for at inddrage den anerkendende tilgang til evaluering i andre sammenhænge.

2.4 Rekruttering i relation til ministeriets nye fordelingsmodel

Den længe ventede politiske aftale om fordeling træder endeligt (og med stor forældre- og mediebevågenhed) i kraft i det kommende skoleårs elevoptag til marts. BG forventes ikke at blive omfattet af den meget omdiskuterede model for fordelingszoner med inddragelse af forældreindtægt som fordelingsfaktor, men alene af afstandszone-modellen. På papiret betyder aftalen, at BG vil få bedre muligheder for at optage elever fra vores randområder. Elevernes søgemønstre vil dog vise, om det også er realiteten i den virkelige verden. Vi fortsætter - og udvider – derfor det brede samarbejde med skolerne i vores optage-område.

Mål

- Fortsat positivt samarbejde med skolerne i både nær- og fjernområderne
- Succesfuld implementering af nyt samarbejde med Skolecenter Jetsmark
- Succesfuld udvikling af "nye gamle projekter" (6. klasse) + udvikling af nyt sprogdays-koncept
- Genoptagelse af det nære samarbejde med UU i vores optageområder efter corona-perioden

Målopfyldelse

Ledelsen skal løbende pleje det gode forhold til grundskolerne - særligt på ledelsesniveau, men også på lærerniveau. Vi skal fortsat prioritere at bruge mange ressourcer på det "frivillige brobygningsarbejde" og på at lærerne føler ejerskab til disse projekter. Alle gennemførte forløb evalueres både af de involverede grundskoleelever og af de BG-lærere, der har deltaget.

2.5 Elevdemokrati

Tidligere har elevrådsstrukturen været knyttet til et skoleår, hvor formandskabet blev konstitueret i august måned, men pga. mangelfuld overlevering (fordi formandskabet var blevet studenter), er

der udarbejdet en ny model, hvor konstitueringen først sker i december/januar. Dette åbner op for overlevering og samarbejde med eksisterende formandskab, så der igangsættes en overdragelsesproces. Desuden giver det 1.-klasserne bedre mulighed for at melde sig til elevrådet. Et nyt tiltag i elevrådet er, at ingen deltager af pligt, men at man skal have lyst til elevrådsarbejde for at sidde i elevrådet. Gennem nye tiltag omkring udvalgsarbejde og elevinddragelse er det hensigten at gøre vejen kortere fra idé til beslutning. Vi har tidligere savnet engagement hos eleverne, men med disse nye tiltag håber vi at opleve en større grad af elevengagement.

Mål

- Implementering af ny elevrådsstruktur – jf. vedtægter
- Bedre kommunikation mellem elevrådets formandskab og ledelse
- Større grad af elevinddragelse i udvalg og beslutningsprocesser

Målopfyldelse

Ledelsen og elevrådets formandskab skal afholde faste møder, hvor der er fokus på løbende evaluering og opfølgning af implementeringen af den nye struktur. For at hjælpe elevrådet med at realisere ideer og føre ting ud i livet, skal en ledelsesrepræsentant deltage i alle elevrådsmøder. Ligeledes skal ledelsen have fokus på, at elever inddrages i beslutninger i udvalgene i videst mulige omfang.

2.6 Fravær

I de sidste to skoleår har det været meget vanskeligt at føre en stringent fraværspolitik i kraft af de mange ændringer i fraværsreglerne, der kom fra BUVM. Eleverne har forståeligt haft meget svært ved at navigere i, at sygdom med corona i nogle perioder ikke gav fravær, mens sygdom med influenza gav fravær. Ofte har det været de "forkerte" elever, der har fokus på fravær, nemlig de pligtopfyldende typer. Det betyder, at vi skal genetablere en sund fremmødekultur, hvor der ikke spekuleres i procenter, men hvor eleverne får et naturligt forhold til at passe deres skole, og hvor vi fra skolens side bruger vores energi på de elever, der reelt har problemer med at styre deres fravær selv.

Mål

- Tidligere fokus på uretmæssigt fravær hos den enkelte elev.
- Italesættelse af "det naturlige forhold" til fravær.
- Fraværsmøderne mellem uddannelseslederne og studievejlederne skifter fokus fra "fravær set på året" til "fravær set på perioden de sidste 3 uger".

Målopfyldelse

Ledelsen skal gennem hele skoleåret holde fokus på at fraværet holdes nede på et fornuftigt niveau. Ved skoleårets slutning er det målet, at alle årgange er tilbage på niveauet før corona, og at der er lavet indsatser på de elever, der har markante fraværproblemer, samt at elever med moderate fraværproblemer er holdt i "kort snor".

2.7 Arbejdsmiljø

I skoleåret 2022-23 har ledelsen sammen med særligt USU fuldt fokus på det kodeks, vi sammen udviklede i forbindelse med forløbet med arbejdsmiljøkonsulent Jan Heiberg. Det er vigtigt, at kodekset følges op af konkrete handlinger, i konsulentprocessen har der været drøftelser af forskellige tiltag, som kan implementeres. Der er dog også fortsat plads til flere konkrete initiativer, der kan styrke åbenheden, tilliden og dialogen på BG.

Mål

- Kodeks for det gode samarbejde skal efterleves og være et synligt kodeks i alle relationer på BG
- Implementering af kvalitativ og anerkendende årlig MTU
- Konceptet "Nærmeste leder" skal implementeres og opleves som kvalificering af ledelsesarbejdet for den enkelte lærer.
- Fastholdelse af den åbne og konstruktive dialog på USU-møderne og i forberedelsen til disse.

Målopfyldelse

Ledelsen har et særligt ansvar for arbejdsmiljøet, og den vil derfor løbende gennem skoleåret "tage temperaturen" i USU og på dialogmøderne mellem rektor, vicerektor, TR og TR-suppleant. Ligeledes vil ledelsen jævnligt uformelt evaluere, om der leves op til kodekset i skolens mikro-organisationer (udvalg, teams mv.). Ledelsen fremlægger resultaterne af vinterens MTU og lave handlingsplan på baggrund af disse.

3. Resultatvurdering

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

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor sammen med den øvrige ledelse en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. Rapporten beskriver, 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 det enkelte måleområde svarer til udbetalingsprocenten for området. De 7 måleområder tæller med samme vægt.