

Resultatmål for rektor på Rosborg Gymnasium & HF Skoleåret 2019-20

Formål

Formålet med resultatlønskontrakten er at understøtte dialogen mellem bestyrelsen og rektor om hvilke indsatser, der skal have særlig opmærksomhed i skoleåret 2019-20. Kontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed i opgavevaretagelsen på Rosborg Gymnasium & HF og understøtte rektors arbejde med at opnå de opstillede mål for skoleåret.

Parter og gyldighedsperiode

Resultatlønskontrakten bliver indgået i henhold chefslønsaftalen indgået med rektor i efteråret 2019.

På vegne af bestyrelsen for Rosborg Gymnasium & HF indgås resultatmålskontrakten med formand Thyge Havgaard Bjerring og rektor Hanne Hautop. Kontrakten er gældende for perioden fra 1. august 2019 til 31. juli 2020.

Resultatløn

Det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn, er på 122.000 kr. Resultatlønnen opgøres i september måned 2020 og udbetales senest med oktober-lønnen 2020.

Strategi for Rosborg Gymnasium & HF 2019-22:

Bestyrelsen ønsker at skabe de optimale forudsætninger for, at Rosborg kan have et attraktivt studiemiljø, der understøtter vore værdier *engagement, mangfoldighed og fornyelse*, samt at opretholde et bredt studieretnings- og fagpakke-udbud og en sund økonomi. Vi må forvente, at søgningen til STX-uddannelserne vil reduceres i de kommende år, idet der er et politisk ønske om, at flere unge vælger en erhvervsuddannelse, samt at alle gymnasier i regionen skal have et rimeligt elevgrundlag. Skolestrategiens indsatsområder adresserer ovenstående udfordringer ved at fokusere særligt på indsatser, der dels gør skolen attraktiv for nuværende og kommende elever og samtidig sikrer, at vi fastholder og udfordrer så mange elever som muligt i forpligtende fællesskaber.

I december 2018 vedtog bestyrelsen følgende indsatsområder frem mod 2022:

- **skolekultur**
- **en attraktiv skole for begge køn**
- **en stærk HF-kultur.**
- **fokus på intern kommunikation**

Se vedlagte bilag.

Ved et strategiseminar i maj 2019 fremlagde ledelsen arbejdet med disse fire indsatsområder, og det blev besluttet, at indsatsområderne med skolekultur, en stærk HF-kultur og fokus intern kommunikation skulle videreføres i skoleåret 2019-20, mens problemstillingen om drenge viste sig at være mindre påtrængende end først antaget og derfor ikke længere skal være et særligt indsatsområde. Til gengæld ønsker bestyrelsen, at der laves en statistisk og en kvalitativ undersøgelse af etnicitet blandt nuværende og kommende elever på Rosborg.

Rektors resultatmål for skoleåret 2019-20 er følgende:

Indikatorer på indsatsområde 1 - Skolekultur:

- A. Der afholdes et seminar for elevrådsbestyrelse med deltagelse af skolens ledelse.
- B. Der laves en spørgeskemaundersøgelse blandt alle skolens elever om graden af indflydelse. Resultatet fremlægges på bestyrelsesseminaret i maj 2020.
- C. Ledelsen gør en aktiv indsats for at få såvel elever som ansatte til at deltage i plenum.

Indikatorer på indsatsområde 2 - En stærk HF-kultur:

- A. Der optages 4 HF-klasser i foråret 2020.
- B. Fastholdelsen på Rosborg HF er højere end landsgennemsnittet (DASH board).
- C. Der er en positiv løfteevne på Rosborg HF.
- D. HF-rådet inddrages i forhold til skolens semesterplanlægning.

Indikatorer på indsatsområde 3 - Fokus på intern kommunikation:

- A. Kommunikationsarbejdsgruppen fortsætter sit arbejde og afholder i løbet af skoleåret 3 seminarer for ledelsesgruppen med henblik på at skabe et fælles ledelsesgrundlag og ensartet måde at kommunikere på.
- B. Arbejdsmiljøgruppe på GL-området inddrages, og der afholdes et fælles eftermiddags-arrangement om kommunikation for hele personalet.
- C. Rosborg Gymnasium & HF får afdækket Professionel Kapital (arrangeret af GL) i foråret 2020 og scorer højere end i foråret 2018 på disse to indikatorer:
 - Anerkendelse fra ledelsen
 - Samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne

Indikatorer på indsatsområde 4 - Etnicitet:

- A. Der iværksættes en kvantitativ samt en kvalitativ undersøgelse af etnicitet blandt nuværende og kommende elever på Rosborg, herunder betydningen af en eventuel kapacitetsbegrænsning. Denne undersøgelse præsenteres på bestyrelsesseminaret i maj 2020.

Vægtning af indsatsområderne

Indsatsområde 1 og 2 vægtes med hver 25%, indsatsområde med 3 med 40% (fordelt

således: A 25%, B25% og C 50%) og indsatsområde 4 med 10%.

Resultatvurdering og evaluering

I kontraktperioden vil der være løbende dialog mellem bestyrelsesformand, næstformand og rektor om status for målopfyldelsen. Kontrakten kan genforhandles, hvis nogle af forudsætningerne i kontrakten ændres væsentligt.

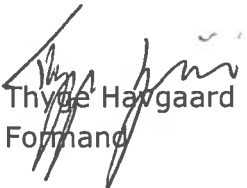
Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en kort rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten redegør rektor for, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten og efter formandskabets dialog med rektor fastlægges graden af målopfyldelse. Graden af målopfyldelse svarer til udmøntningsgraden. Formandskabet indstiller til bestyrelsens godkendelse af udmøntningsgraden.

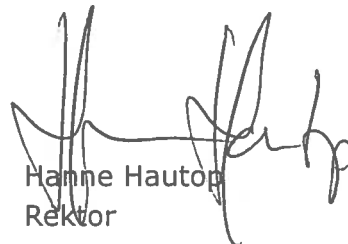
Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad.

Udkast til kontrakten er behandlet på bestyrelsesmødet den 9. december 2019.

Underskrifter resultatlønskontrakt 2019 - 20

Vejle, d.12/12 2019


Thyge Hørgaard Bjerring
Formand


Hanne Hautop
Rektor