

## **Rosborg Gymnasium & HF**

### **Resultatlønskontrakt 2018 - 19**

#### **Formål**

Formålet med resultatlønskontrakten er at understøtte dialogen mellem bestyrelsen og gymnasiets daglige ledelse om hvilke indsatser, der skal have særlig opmærksomhed i skoleåret 2018-19. Kontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsikuelighed 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 til bemyndigelse fra Undervisningsministeriet jf. retningslinjer udsendt 27. juni 2013.

Udkast til resultatlønskontrakten forelægges bestyrelsen til høring og drøftelse.

På vegne af bestyrelsen for Rosborg Gymnasium & HF indgås aftalen med formand Thyge Havgaard Bjerring og rektor Hanne Hautop. Kontrakten er gældende for perioden fra 1. august 2018 til 31. juli 2019.

#### **Resultatmål**

##### **A. Basisrammen**

Visionen for Rosborg Gymnasium & HF er

*Rosborg Gymnasium & HF skaber dygtige, engagerede og nysgerrige unge, der lærer og udvikler sig sammen med andre i forpligtende fællesskaber.*

I skoleåret 2018 – 19 vil der være et særligt fokus på strategiens mål:

- A1. Skolekultur
- A2. En attraktiv skole for begge køn
- A3. En stærk HF-kultur
- A4. Intern kommunikation mellem medarbejdere og ledelse

##### **B. Ekstrarammen**

Ud over, de i basisrammen nævnte fokusområder, skal der i skoleåret 2018-19 arbejdes med:

- B1. Løfteevne
- B2. Frafald
- B3. Lærerne skal være mere sammen med eleverne

## **A1. Skolekultur**

Rosborg er kendt som en skole med en skolekultur uden hierarki mellem årgangene. Der er et rigt fritidsliv præget af klubber, som eleverne selv etablerer. Der er også et antal mere lærerstyrede frivillige aktiviteter. Vi skal fortsætte indsatsen med at skabe en god skolekultur, hvor alle elever føler sig hjemme og har lyst til at tage del i det faglige og sociale liv – også uden for den almindelige undervisning. Det gør vi ved at give eleverne optimale muligheder for at komme til orde, støtte nye tiltag og klubber og ved at styrke kontakten mellem elever på tværs af klasser og årgange. Vi forventer, at alle elever har lysten til at være med og viljen til at yde en indsats for skolekulturen på Rosborg. Vi ønsker et velfungerende og synligt elevråd, der har reel medindflydelse i skolens beslutningsprocesser.

### *Indikatorer:*

1. Ledelsen nedsættes et vækstforum bestående af ressourcepersoner, der kan inspirere eleverne til at danne klubber og aktiviteter efter skoletid.
2. Ledelsen mødes med hele elevrådet en gang om året. Ledelsen mødes 4 gange årligt med formandsskabet for elevrådet. Ledelsen samarbejder med elevrådet om at gennemføre en undersøgelse af elevernes mulighed for medindflydelse på skolen.

## **A2. En attraktiv skole for begge køn**

En af Rosborgs værdier er mangfoldighed. Gymnasiet skal være for alle – men pigerne udgør en større og større andel af vores elever. Vi ønsker at Rosborg skal være repræsentativt for det danske samfund, og derfor skal kønnene ideelt set være ligeligt til stede på skolen. En god blanding af piger og drenge i klasserne er også med til at give et godt undervisningsmiljø.

### *Indikatorer:*

1. Der iværksættes en kvantitativ samt en kvalitativ undersøgelse af, hvorfor færre drenge starter på Rosborg, og hvor de i stedet søger hen. Undersøgelsen sammenholdes med anden afdækning af og forskning i emnet "drenge i det almene gymnasium".
2. Undersøgelsen gennemføres og præsenteres for bestyrelsen.
3. Der iværksættes 3 nye aktiviteter efter skoletid for drenge. Disse tilbud henvender sig dels til kommende elever i rekrutteringsøjemed og til nuværende rosborgere. Disse aktiviteter tænkes ind i markedsføringen.
4. Brobygningen i foråret 2019 gentænkes med større hensyntagen til drengene.

### **A3. En stærk HF-kultur**

Med gymnasireformen har vi fået en spændende HF-uddannelse rettet mod professionsuddannelserne og med indlagt praktik. På Rosborg udgør HF-afdelingen pt. kun 6 klasser ud af 54 klasser i alt på skolen. Vi vil gerne gøre HF-afdelingen større og tilvejebringe et studiemiljø, hvor HF-eleverne føler sig godt tilpas, set og anerkendt på Rosborg. Vi vil skabe trygge og socialt forpligtende fællesskaber blandt HF-eleverne.

*Indikatorer:*

1. Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af ledelse, lærere og elever, der skal arbejde med HF-kulturen og komme med nye ideer til fysiske rammer, aktiviteter og undervisningens tilrettelæggelse.
2. Ideerne diskuteres og 3 forskellige ideer afprøves i løbet af skoleåret.
3. Ideerne præsenteres på et PR-møde for lærerkollegiet og på et bestyrelsesmøde.

### **A4. Intern kommunikation**

Den interne kommunikation har som overordnet mål at skabe dialog mellem ledelse og medarbejdere og derved bidrage til at optimere trivsel, faglig udvikling og opgaveløsning. En velfungerende kommunikation er en forudsætning for, at ledelse og medarbejdere kan fungere sammen i hverdagen og kan kommunikere hensigtsmæssigt med omverdenen. Den interne kommunikation skal derfor understøtte en åben og tillidsfuld kommunikation i hele organisationen.

*Indikatorer:*

1. Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af ledelse og medarbejdere, der laver et udkast til en kommunikationsstrategi for intern kommunikation. Strategien høres i SU, inden den forelægges bestyrelsen (med SUs kommentarer) i slutningen af skoleåret 2018-19.
2. Der afholdes i løbet af skoleåret et fyraftensmøde om kommunikation for ledelse og medarbejdere.
3. MTU-en viser:
  - Der opnås mindst 75% i spørgsmålet "Er god til at inddrage medarbejderne i beslutningsprocesserne"

- Der opnås mindst 75% i spørgsmålet "Fagteamet har en konstruktiv dialog med ledelsen"

### **Ekstrammen indeholder de i cirkulæret for resultatløns fastlagte punkter:**

#### **B1. Løfteevne**

Rosborg Gymnasium & HF skal være bedre til at løfte alle elever – uanset socioøkonomisk baggrund. Vores mål er altid at have en positiv løfteevne samlet set som skole. I skoleåret 2018-19 vil der i forlængelse af vores strategi være særlig fokus på HF-området.

#### *Indikatorer*

1. Rosborg har en positiv løfteevne på HF.
2. Ledelsen understøtter en databaseret dialog om løfteevne med lærerne på HF.

#### **B2. Frafald**

Rosborg Gymnasium & HF har gennem flere år arbejdet på at mindske frafaldet. Der arbejdes målrettet med introduktion og tilknytning til Rosborg, sociale tiltag i klasserne og på skolen, makkerskaber, læringsmiljø i klassen og klasserumsledelse. I skoleåret 2018-19 vil der i forlængelse af vores strategi være særlig fokus på HF-området.

#### *Indikator:*

1. Frafaldet i 1.HF ikke er større end det gennemsnitlige frafald i 1.HF de sidste tre år.

#### **B3. Lærerne skal være mere sammen med eleverne**

Da læreren er den største enkeltstående faktor med betydning for elevernes læring, arbejder Rosborg Gymnasium & HF på, at en større del af lærernes arbejdstid anvendes sammen med eleverne ved undervisning og andre læringsaktiviteter. I skoleåret 2018-19 vil der i forlængelse af vores strategi være særlig fokus på HF-området og den store opgave SSO, der udarbejdes i 2.HF.

#### *Indikatorer:*

1. Der laves en plan for SSO, hvor eleverne er mere sammen med lærerne i skriveprocessen.
2. Planen gennemføres og evalueres med lærere og elever.

## Resultatløn

Det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn, er på 140.000 kr., hvoraf 80.000 kr. er knyttet til basisrammen og 60.000 kr. til ekstrarammen. Resultatlønnen opgøres i september måned 2019 og udbetales senest med oktober-lønnen 2019. Rektors resultatlønskontrakt danner grundlag for resultatlønskontrakten for vicerektor og øvrige uddannelsesledere.

## Vægtning af indsatsområderne

- Indsatsområderne i basisrammen vægtes hver med 25%.
- Indsatsområderne i ekstrarammen vægtes med B1 30%, B2 30% og B3 40%.

## 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 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 20. september 2018.*

## Underskrifter resultatlønskontrakt 2018 - 19

Vejle, 12/10 2018

Thyge Havgaard Bjerring  
Formand

Hanne Hautop  
Rektor