

## Resultatlønskontrakt 2016-2017 for rektor Kirsten Jensen

### Formål med kontrakten

Følgende resultatlønskontrakt skal understøtte dialogen mellem Hvidovre Gymnasium & HF's bestyrelse og rektor om skolens opgavevaretagelse og medvirke til at sikre, at skolen løser sine opgaver på en måde, der er præget af høj kvalitet og innovative metoder. Resultatlønskontrakten skal endvidere medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed om skolens prioriteringer, bl.a. ved at den er tilgængelig for medarbejdere og offentlighed på skolens hjemmeside.

### Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Hvidovre Gymnasium & HF ved formand Helle M. Adelborg og rektor Kirsten Jensen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2016 til 31. juli 2017. På HvG indgår rektor resultatlønskontrakter med samme strategiske mål med vicerektor og pædagogiske ledere.

### Resultatmål

Undervisningsministeriet har pr. 4. juni 2013 udsendt forslag til ny bemyndigelse for brugen af resultatkontrakter samt retningslinjer herfor. Den foreliggende kontrakt følger de udstukne retningslinjer, og tager afsæt i skolens strategiske målsætninger og heraf følgende indsatsområder. Der er desuden taget afsæt i sidste års mål, for så vidt som en videreførelse er relevant ift strategi og indsatsområder.

### Basisramme og Ekstraramme

Basisrammen angiver de strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier. Indsatsområderne afspejler institutionens udfordringer.

Ekstrarammen fokuserer på virkningen af de strategiske indsatsområder, målt på fastholdelse af elever og højt engagement i lærerkollegiet.

### Strategiske udfordringer

- A. Fra 2014 til 2015 steg antallet af primæransøgere til stx, men vi måtte desværre konstatere et mindre fald i primæransøgere til stx. I 2016. Den største og vigtigste udfordring er fortsat at tiltrække flere ansøgere og arbejde for en god udvikling.
- B. Den anden udfordring er fortsatte initiativer mhp fastholdelse af elever.
- C. Endelig er det en fortsat udfordring og vigtig prioritering, at fastholde en åben og dialogbaseret ledelse, og derved bidrage til at sikre fortsat højt engagement og arbejdsglæde samt udvikling af undervisningen. Dette i særlig grad i lyset af varslede store besparelser på gymnasieområdet med finanslov 2017.
- D. I skoleåret 2016-2017 bliver det en særlig udfordring af få implementeret gymnasie- og HF-reform, som er vedtaget i 2016 til at træde i kraft fra august 2017.

## **Indsatsområder**

Indsatsområderne udspringer af de strategiske udfordringer og tager hver især sigte på at imødegå en eller alle særlige udfordringer.

I 2014-2015 blev der gennemført et vellykket visionsforløb med deltagelse af alle lærere samt øvrigt personale under ansvar for bestyrelsen. I forlængelse heraf blev der udformet strategiske indsatsområder og iværksat handleplaner i 2015-2016. Nogle af disse indsatsområder vil fortsætte i 2016-2017.

Et særligt indsatsområde i 2016-2017 er implementering af gymnasiereform og HF-reform, som skal træde i kraft august 2017.

## **Basisramme.**

### **1. Fortsat arbejde med strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier Vellykket implementering af gymnasie- og HF-reform**

#### **Vision:**

#### **Kernefortælling**

Vi brænder for, at du brænder.

Nære lærer-elev relationer.

Vi arbejder bevidst med nærhed i lærerrollen.

Det udvikler motivation til faglig læring og resulterer i faglige spring.

Forskningsmæssigt belæg:

- Dorthe Ågaard: Motiverende relationer. Lærer-elev relationens betydning for gymnasieelevs motivation.
- John Hattie: Synlig læring.

#### **Intern udviklingsstrategi**

- HvGs dannelsesideal: Vi udvikler studenter, der er motiveret til fortsat faglig læring.
- HvGs pædagogiske værdigrundlag: Lærer-elev relationen.  
Vi er nære  
Vi insisterer  
Vi tror på dig, også når du ikke tror på dig selv  
Vi differentierer, så I lærer mere  
Vi får dig til at sætte faglige mål.
- HvGs didaktiske værdigrundlag: Lærer-lærer relationen  
Kollegial videndeling  
Nyeste didaktiske forskning  
Vi gør vores resultater synlige og tilgængelige  
Høj faglighed = god undervisning + motivation

## **Strategiske indsatsområder 2015-2016**

### **1. Målrettet kompetenceudvikling af lærerkollegiet og kollegial videndeling i forlængelse af visionen**

Fokusområder: Pædagogiske eftermiddage om praksis i undervisningen med fokus på klasserumsledelse samt på, at høj faglighed = god undervisning + motivation.

Projekter, som fortsætter:  
Elevdemokrati  
Skriftlighed på tværs  
Undervisningsministerielt projekt om faggruppesamarbejde  
Nyt projekt: Office 365 skal sættes op og tages i brug som den fælles elektroniske platform, hvor al kommunikation mellem ledelse, lærere og øvrige medarbejdere samles.

### **Belysning og indretning og udearealer**

Prioriteres i det omfang, det er driftsmæssigt muligt og forsvarligt.

(Vægt 35%)

Indikator:

Ovennævnte strategiske indsatsområder skal sættes i værk i 2016 hhv udvikles videre i 2016-2017.

Office 365 skal være i funktion som den fælles elektroniske platform til kommunikation.

## **2. Fortsat udbygning af eksterne samarbejdsprojekter som led i positiv synliggørelse af gymnasiet.**

(Vægt 35%)

Ungdomsårgangene i lokalområdet er svagt stigende. Samtidig må vi konstatere, at en ikke ubetydelig del af de unge i især Hvidovre, som søger gymnasiet, vælger at søge andre gymnasier som deres primære ønske. Vores mål er at tiltrække flere unge som primæransøgere. Det er derfor en særlig udfordring at synliggøre HvG som et godt lokalt tilbud om en gymnasial uddannelse.

Indikator:

Der skal afholdes endnu en vellykket naturvidenskabsfestival for elever fra de lokale folkeskoler i sept. 2016.

Der skal afvikles endnu en "Talenter på tværs – Island" i samarbejde med lokale folkeskoler.

Der skal afholdes endnu et vellykket "Sundhed på tværs" for elever i indskoling og ældste børnehavebørn fra lokale institutioner.

Der skal fortsat udvikles og gennemføres flere samarbejdsprojekter med lokale folkeskoler. Antallet af primæransøgere til stx skal være 10% højere i 2017 end i 2016.

## **3. Implementering af gymnasireform og HF-reform**

(Vægt 30%)

Indikator:

En lokal reformgruppe udarbejder lokalt udbud af studieretninger på både stx og HF til høring i lærerkollegiet og endelig vedtagelse i bestyrelsen.

Arbejdsgrupper nedsættes til at arbejde med særlige nye tiltag med reformen.

Der udarbejdes en kommunikationsstrategi, internt og eksternt, for kommunikation om de nye studieretningstilbud.

## **Ekstraramme**

### **4. Fortsat udvikling af tiltag til fastholdelse af elever.**

## **Sikring af fortsat højt engagement i lærerkollegiet.**

(Vægt: 50%)

Indikatorer:

Frafaldet på uddannelserne må max. være som følger:

Gennemførselsprocenten måles i antal elever (ikke cpr. numre). Udgangspunkt er første elevoptælling i 1g og 1HF primo september 2016. Ved elevoptælling primo september 2017 må frafaldet i 2g klasserne max. være på 20% i gnst, og i 2.HF på 20% i gnst. Frafaldet i 3g klasserne må i gnst. være på 20% ved elevoptælling i sept. 2017.

- 5. Der er traditionelt et lavt et lavt sygefravær, og da det gennemsnitlige sygefravær afspejler engagement, arbejdsglæde og ansvarlighed ift arbejdet, er det et mål fortsat at have et lavt sygefravær.**

**Det er i særlig grad fokusområde i en situation, hvor lærerne skal løfte flere opgaver end hidtil.**

(Vægt 50%)

Indikatorer:

Opgørelse over lærerfravær fordelt på årsager. Lærernes sygefravær må max. være på 7%.

Der gennemføres MUS med personalet. Der følges op på MUS og dokumenteres i form af evaluering og opsamling på ledelsesseminar vinter/forår 2017.

## **Resultatvurdering og evaluering**

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. Det forgangne års resultatopfyldelse drøftes i bestyrelsen. Bestyrelsesformanden afhandler og udmåler kontraktens økonomiske ramme med rektor.

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

## **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.

## **Resultatløn**

Det maximale beløb der kan udbetales i resultatløn er på basisrammen 70.000 kr. og på ekstrarammen 50.000 kr.

Resultatlønnen udbetales med septemberlønnen 2017.

Helle M. Adelborg

Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen

Rektor