

Vestjysk Gymnasium Tarm: Rektors resultatlønskontrakt 2018-2019

Formål med kontrakten

Baggrunden for resultatlønskontrakten er en "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakter" (UVM, 27.06.13) samt skolens indsatsområder for skoleåret 2018-2019 (se vedlagt dokument). Til baggrunden for kontrakten hører endvidere skolens værdigrundlag og målsætning samt vedtægt for bestyrelsen og forretningsorden for bestyrelsens arbejde.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Vestjysk Gymnasium Tarm ved formand Per Andersen på bestyrelsens vegne og rektor Mikkjal Helmsdal. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2018 – 31. juli 2019.

Bestyrelsen giver rektor bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere med et samlet beløb, der svarer til udmøntningen af rektors resultatløn inden for nedenstående ramme. Der skal anvendes samme model for resultatlønskontrakt til øvrige ledere, som benyttes for Rektor.

Basisramme og ekstraramme

Kontrakten indeholder en basisramme på 60.000 kr. og en ekstraramme på 40.000 kr. Det maximale beløb, der kan udbetales, er 100.000 kr. (ved antal årselever op til 499).

INDSATSOMRÅDER I BASISRAMMEN

1. Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

Resultaterne fra APV'en og MTU'en, der blev gennemført i foråret 2017, viste en forbedring i forhold undersøgelsen fra 2016, men samtidig viste benchmark-tallene, at der kan forbedres mere på det psykiske arbejdsmiljø.

Der skal derfor fortsat arbejdes for at forbedre trivslen og den sociale og professionelle kapital på arbejdspladsen. Ledelsen skal også sikre, at medarbejdere i mindst muligt omfang bliver syge af arbejdsrelaterede årsager.

Delmål og målbarhed for indsatserne:

- Der skal arbejdes for at bevare antallet stress- og arbejdsrelaterede sygedage så tæt på 0 som muligt og at arbejde forebyggende i forhold til medarbejdere, der er truet af stress eller anden sygdomsforårsagende belastning i arbejdet. I skoleåret 2016-2017 opnåede skolen en reduktion i antallet af stress- og arbejdsrelaterede sygedage fra 713 dage i skoleåret 2015-2016 til under 10 i skoleåret 2016-2017 og til under 40 i skoleåret 2017-2018. Denne gode udvikling skal fastholdes.
 - Delmålet udgør 35% af indsatsområde 1, og målopfyldelsen fastsættes efter, hvilken grad (i %) delmålet vurderes at være opfyldt.
- Videreførelse af handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet, som SU vedtog i foråret 2017. Handlingsplanen fokuserer på fire områder:
 1. En indsats for at forbedre samarbejdet og opbygge tillid mellem ledelse og medarbejdere.
 2. En fortsat indsats for det psykiske arbejdsmiljø, herunder at arbejde præventivt for at undgå sygemeldinger på grund af stress og nedslidning.
 3. En indsats for at bevare og udbygge de områder, hvor medarbejderne udtrykker tilfredshed, bl.a. det faglige samarbejde med kolleger, glæden ved arbejdsopgaverne og jobindholdet.
 4. En målbevidst indsats for at afdække baggrunden for de tilbagemeldinger om mobning, der har været ved de tre seneste MTU'er, med henblik på at sætte ind med en forebyggende indsats.
 - Delmålet udgør 35% af indsatsområde 1, og målopfyldelsen fastsættes efter, hvilken grad (i %) delmålet vurderes at være opfyldt i forhold gennemførte tiltag og udtrykt tilfredshed gennem evalueringer blandt personalet.
- Udvikling af kommunikation fra ledelse til medarbejdere.

En vigtig faktor i det psykiske arbejdsmiljø er tydelig kommunikation. Der gøres i skoleåret en fortsat indsats for at synliggøre og tydeliggøre ledelsens opgavefordeling, beslutningsprocesser og beslutningsgrundlag over for medarbejderne. Målet er størst mulig klarhed omkring opgavefordelingen og beslutningskompetencerne i ledelsesgruppen, størst mulighed klarhed og tydelighed i kommunikationen og størst mulig åbenhed omkring beslutninger, beslutningsgrundlag og beslutningsgange.

- Delmålet udgør 30% af indsatsområde 1 og måles på, at der iværksættes konkrete tiltag for at fremme målet, og at medarbejderne oplever en tydeligere ledelsesstruktur og en mere konsekvent og ensartet kommunikation fra ledelsen.

Samlet vægt for indsatsområde 1 i forhold til basisrammen: 35%

2. Elevtrivsel

Der gennemføres en elevtrivselsundersøgelse i samarbejde med Ennova i efteråret 2018. I forlængelse af resultaterne fra elevernes evalueringer de forudgående skoleår samt resultatet af ETU'en i 2018 sættes der fokus på elevernes faglige og sociale trivsel:

- Der gøres en indsats for forbedring af dialogen omkring og evalueringen af den daglige undervisning. Det sker som opfølgning på elevernes udtrykte ønske i og i forlængelse af ETU'en.
- En forbedring af dialogen mellem eleverne og ledelsen, bl.a. gennem at ledelsen bliver mere synlig i elevernes hverdag og gennem at øge ledelsens kontakt til eleverne ude i klasserne. De pædagogiske ledere besøger alle 1. klasser og andre klasser efter behov.
- Der arbejdes fortsat med en målrettet indsats for at hjælpe elever med særlige udfordringer, herunder screening af og støtte til læsesvage elever, screening af og støtte til regnesvage elever og støtte til elever, der er udfordrede af psykiske diagnoser og vanskelige sociale forhold.
- På HF videreføres arbejdet med Synlig Læring på begge årgange. Synlig læring er en måde at organisere undervisningen, hvor eleverne bevidstgøres om læringsmålene om, hvordan de lærer, og hvor eleverne løbende får feedback på deres arbejde og feed forward om, hvad der fremadrettet forventes at ske i undervisningen.
- En klar forbedring i forhold til sidste ETU af elevernes evaluering af områderne omkring samarbejde med ledelsen, kommunikation mellem ledelsen og eleverne og omkring elevernes tilfredshed med organiseringen af undervisningen.
- Der gøres en aktiv indsats fra ledelsen for at understøtte elevdemokratiet på skolen. Ledelsen gennemfører et kursus i demokratisk organisationsarbejde, herunder bestyrelsesarbejde for Elevrådets medlemmer.

Resultaterne måles på:

- At de beskrevne aktiviteter gennemføres, dokumenteres og evalueres i en elevtrivselsundersøgelse.

Samlet vægt for indsatsområde 2 i forhold til basisrammen: 35%

Målopfyldelsen for indsatsområde 2 fastsættes i forhold til den procentvise grad, som målene i indsatsområdet vurderes opfyldt.

3. Implementering af gymnasiereformen på VGT

I december 2016 blev der vedtaget en ny lov for de gymnasiale uddannelser og dermed en gymnasiereform. I skoleåret 2016-2017 gennemførte VGT et omfattende forberedelsesarbejde op til implementeringen af reformen, og i skoleåret 2017-2018 blev udrulningen af reformens første år gennemført på baggrund af forberedelserne.

I skoleåret 2018-2019 skal 2. år på STX og det fulde HF-forløb rulles ud og implementeres.

Udfordringerne omfatter:

- Omstrukturering af skoleforløbet for eleverne i STX: Nye krav om sammensætning af niveauer, krav om 130 timer til individuel disponering for den enkelte elevs faglige udvikling.
- Omstrukturering af skoleårsforløbet i HF, bl.a. opdeling af undervisning i semestre, afslutning af c-niveauer inden for et semester.
- Gennemførelse af praktik- og projektforsløb på HF.
- Udvikle det nye grundforløb på STX og evaluere og tilpasse dette efter det første gennemløb.

- Tilpasning af udbuddet af studieretninger på STX og fagpakker på HF til de erfaringer, skolen gør, efterhånden som der opnås flere erfaringer med elevernes valg under den nye reform.
- Evaluering af erfaringerne med reformen og udarbejdelse af nødvendige justeringer op til skoleåret 2018-2019.
- Udarbejde og iværksætte et omfattende kvalitetssikringssystem, der indbefatter beskrivelse og evaluering af hele skolens virksomhed og udarbejdelse af årlige opfølgingsplaner på baggrund af disse.

Delmål og målbarhed:

- At implementere ovenstående i en inkluderende proces, hvor relevante lærergrupper involveres
- Evaluere processen med de involverede parter

Samlet vægt for indsatsområde 3 i forhold til basisrammen: 30%.

Målopfyldelsen fastsættes ud fra en samlet vurdering af, i hvilken grad mål og delmål for indsatsområdet er opfyldt.

INDSATSOMRÅDER I EKSTRARAMMEN

Det er et krav fra Undervisningsministeriet, at der blandt indsatsområderne i ekstrarammen skal indgå følgende to målsætninger om:

- En indsats for øge lærernes tid sammen med eleverne.
- En målrettet indsats mod frafald.

1. Indsats for at øge lærernes tid sammen med eleverne

Lærernes tid sammen med eleverne øges gennem bl.a. omlægning af elevtid til undervisningstid i skriftlige færdigheder og generelt ved prioritering af undervisnings- og læringsformer, hvor lærerne er i direkte kontakt og dialog med eleverne.

Målet er, at skolen – i forhold til skoleåret 2016-2017 – kan se en vækst på 5% i det antal timer, lærerne i gennemsnit bruger sammen med eleverne. Dette måles igennem de tal om lærernes timetal i direkte kontakt med eleverne, der rapporteres ind til undervisningsministeriet ved slutningen af skoleåret.

Samlet vægt for indsatsområde 1 i forhold til ekstrarammen: 20%

Målopfyldelsen for indsatsområdet fastsættes ud fra en vurdering af, i hvilken grad mål og delmål for indsatsområdet er opfyldt.

2. Udvikling af læringskultur

Der blev i skoleåret 2017-18 påbegyndt et målrettet arbejde for at udvikle en god læringskultur i klasserne med en indsats i 1. klasserne, hvor der blev arbejdet med læringskulturen mhp. at:

- optræne modet på at øve sig i klasserummet

- modarbejde angsten for at begå fejl
- man opbygger evnen til vedholdenhed
- alle føler og tager ansvar for læringsfællesskabet
- alle forventer, at man gør sit bedste
- man møder inspirerende undervisning

I dette skoleår bredes indsatsområdet ud til hele skolen, og fokuseres på klassens læringskultur: "At turde træne". Dette tema skal udfoldes på alle årgange for at imødegå tendensen til overdrevent præstationsfokus og flytte fokus til lyst til at lære og modet til at fejle i processen.

Indsatsområdets vægt i forhold til ekstrarammen: 30%

Målopfyldelsen for indsatsområdet fastsættes ud fra bestyrelsens vurdering af i hvilken grad mål og delmål for indsatsområdet er opfyldt.

3. Digital dannelse

Der arbejdes fokuseret med at lære eleverne at bruge IT i undervisningen og at fokusere på IT som et værktøj i en lærings- og arbejdsproces, samt at lære dem at styre IT, så det ikke bliver et forstyrrende element i den enkelte elevs og klasses læring.

Der lægges også vægt på, at der i undervisningen fokuseres på IT og teknologiens betydning for samfundet som helhed, for demokratiet, for varetagelsen af personlige rettigheder mm., herunder hvordan IT-teknologien fundamentalt påvirker og ændrer det samfund, vi lever i.

Indsatsområdets vægt i forhold til ekstrarammen: 20%

Målopfyldelsen for indsatsområdet fastsættes ud fra bestyrelsens vurdering af, i hvilken grad mål og delmål for indsatsområdet er opfyldt.

4. Indsats mod frafald

Skolens fastholdelsesstrategi de seneste fire år fortsættes og udvikles. Der arbejdes med en ny klasselærerrolle, der varetager kommunikationen med eleverne om fraværet, så reaktionen og opfølgningen på fraværet kommer fra en person, der er tæt på eleven i hverdagen.

Der sigtes mod at forbedre fraværet på HF og fastholde og gerne forbedre de gode fraværstal på STX, som ligger på 6,1% i 2016-2017, sammenlignet med et landsgennemsnit på 7,6%.

I perioden fra 2014 til 2016 faldt fraværet støt på grund af målrettede indsatser for at forbedre fremmødet, og fordi der i højere grad er blevet ageret i forhold til elever med for stort fravær. I 2016-2017 stagnerede forbedringen, og i 2017-2018 er fraværet steget lidt på HF, mens det holder samme niveau på STX.

Målene for 2018-2019 er, at det samlede fravær på HF skal være højst 10%, og det samlede fravær på STX skal være under 6%.

Indsatsområdets vægt i forhold til ekstrarammen: 30%

Målopfyldelsen for indsatsområdet fastsættes ud fra bestyrelsens vurdering af, i hvilken grad mål og delmål for indsatsområdet er opfyldt.

Resultatvurdering og evaluering

Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med rektor. Resultatlønnen udbetales i september måned 2019.

Fratrædelse og genforhandling: Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden og næstformanden efter indstilling fra rektor, i hvilken udstrækning målene er opnået eller vil kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længere sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

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.

Tarm den 30. september 2018:



Per Andersen, bestyrelsesformand



Mikkjal Helmsdal, rektor