

# RESULTATLØNSKONTRAKT FOR REKTOR PÅ GAMMEL HELLERUP GYMNASIUM FOR SKOLEÅRET 2014-15

## Formål

Resultatlønskontrakten skal fungere som styringsredskab for bestyrelsen samt understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger. Endvidere skal kontrakten skabe synlighed og gennemsækelighed omkring Gammel Hellerup Gymnasiums mål og resultater.

## Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten indeholder to økonomiske rammer: en basisramme og en ekstraramme. For basisrammens vedkommende bestemmer bestyrelsen, hvilke indsatsområder der skal indgå i kontrakten. Til ekstrarammen er der fra UVM knyttet tre krav:

- Et målrettet arbejde med prioritering af og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.
- En målrettet indsats mod frafald.
- Et indsatsområde, som bestyrelsen bestemmer i dialog med rektor.

Indsatsområderne skal afspejle GHG's kortsigtede og langsigtede udfordringer. Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Gammel Hellerup Gymnasium og rektor Jørgen Rasmussen og udtrykker begge parter ønsker til den fortsatte drift og udvikling af Gammel Hellerup Gymnasium. Kontrakten er gældende for perioden 1. august 2014 til 31. juli 2015.

## Resultatmål

I henhold til skrivelse fra UVM af 27.6.2013 til bestyrelsen med bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt opstilles følgende indsatsområder for 2014-15:

### A. Indsatsområder inden for basisrammen (67%):

#### A1. Synlig ledelse (37%)

Ledelsen på GHG skal være synlig i dagligdagen samt sikre fokus og forankring af skolens strategiske udvikling. Der måles på følgende:

- Strategi 2012-16. Er der udarbejdet konkrete handleplaner for 2014-15 for det fortsatte arbejde med strategien, og er der fulgt op på disse? Dette skal fremgå af et bilag, der opstiller konkrete mål og resultater.
- Ledergruppen. MUS-samtalerne udvides i 2014-15 med overværelse af undervisning hos de enkelte lærere inden samtalerne. Der evalueres på, om denne indsats har øget ledelsesgruppens synlighed og involvering i dagligdagen.

## **A2. Medarbejdertrivsel (20%)**

Der gennemføres en medarbejdertrivselsundersøgelse/APV (MTU) i foråret 2015. Der måles på følgende:

- Er der udarbejdet en redegørelse for resultaterne af undersøgelsen?
- Er der fulgt op på denne i form af konkrete handleplaner?

## **A3. Elevdemokrati (10%)**

Der blev i efteråret 2013 gennemført en elevtrivselsundersøgelse. Et af indsatsområderne er elevdemokrati. Der måles på følgende:

- Er der gennemført konkrete aktiviteter, der kan styrke elevdemokratiet på skolen?
- Er der gennemført konkrete tiltag, der kan øge elevernes involvering i skolens udvikling?

## **B. Indsatsområder inden for ekstrarammen (33%):**

### **B1. Elevfravær og elevfrafald (10%)**

Der sker en registrering af elevernes fravær samt frafald. Der måles på flg.:

- Er der udarbejdet en aktivitetsplan for 2014-15, og er der fulgt op på denne?
- Er der sket en måling og evaluering af indsatsen for 2014-15?

### **B2. Arbejdstid (13%)**

Et målrettet arbejde med prioritering af og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter. Der måles på følgende:

- I hvilket omfang anvender lærerne deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning og andre aktiviteter?
- I hvilket omfang anvender lærerne deres arbejdstid sammen med kollegerne?
- I hvilket omfang anvender lærerne deres arbejdstid til efteruddannelse og udviklingsarbejder?

### **B3. Eksterne kontakter (10%)**

Der er i skoleåret udnævnt en koordinator for eksterne kontakter. Der måles på følgende:

- I hvilket omfang er det lykkedes at etablere eksterne kontakter?
- I hvilket omfang er det lykkedes at involvere studieretningerne i dette arbejde?

## **Resultatløn**

Det maksimale beløb, der kan udbetales, er som følge af skolens størrelse på kr. 120.000. Resultatlønnen udbetales i september 2015.

## **Resultatvurdering og evaluering**

Der vil i kontraktperioden løbende være dialog mellem rektor, bestyrelsesformand og næstformand

om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2015, og bestyrelsen orienteres på førstkommende møde.

Ved kontraktperiodens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor med den fornødne dokumentation i hvilken udstrækning, kontraktens mål er opfyldt. Rapporten drøftes på bestyrelsesmødet i september 2015. I henhold til UVMs skrivelse af 27.6.2013 træffer den samlede bestyrelse uden rektors tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Dette meddeles rektor på et møde mellem bestyrelsesformand og rektor.

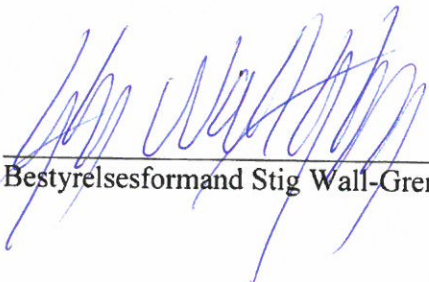
Rektor indberetter efterfølgende de krævede oplysninger til Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen.

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

### **Kontraktændringer**

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, kontrakten er indgået på, og når begge parter er enige om det. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling og justering af kontrakten.

Hellerup, september 2014

  
Bestyrelsesformand Stig Wall-Gremstrup

  
Rektor Jørgen Rasmussen