

## **Resultatlønskontrakt mellem bestyrelsen på Aurehøj Gymnasium og rektor**

### **Formål med kontrakten**

Følgende resultatlønskontrakt skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed i Aurehøj Gymnasiums opgavevaretagelse, samt understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2017/2018.

### **Parter og gyldighedsperiode**

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Aurehøj Gymnasium ved formand Troels Mylenberg og rektor Anders Krogsøe. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2017 – 31. juli 2018.

### **Resultatmål**

*Ekstrarammen – målene er dikteret af Undervisningsministeriet, Lov- og kommunikationsafdelingen:*

- 1. Et målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter**
- 2. En målrettet indsats mod frafald**

Arbejdet med at implementere porteføljemodellen så fyldestgørende som muligt fortsætter. I den forbindelse må ledelsen implementere den gennemsigtighedsgrad, i planlægningsfasen, ligesom ledelsen er forpligtiget på en mere struktureret opfølgning i løbet af året. Den beskårede økonomiske ramme for skolen nødvendiggør desuden en yderligere tilpasning af det personalemæssige ressourceforbrug.

Samarbejdet mellem teamlederne, studievejledningen og ledelsen om at holde fraværet maksimalt nede fortsætter.

Samlet vægt af pkt. 1 og 2: 10%

*Basisrammen - alle punkter er hentet fra skolens kvalitetsudviklingsplan:*

- 1. Den enkelte elevs trivsel**

## **2. Udviklingen i medarbejdergruppen**

### **3. Nye måder at lære på, nyt fagligt engagement**

Som følge af reformen fordeles 1g-eleverne først i blivende klasser efter grundforløbet på tre måneder. Dette stiller krav til integrationen af 1g'erne på Aurehøj. Da skridtet fra grundskole til ungdomsuddannelse er stort uanset hvad, forventes ledelsen at arbejde målrettet på at få alle til at føle sig som velkomne Aurehøj-elever den midlertidige klasse til trods, ligesom en studieretningsidentitet må opbygges, når den egentlige klassesdannelse er sket.

Pædagogisk set stiller reformen nye krav til lærerne. Ledelsen må på den baggrund sikre en vellykket implementering af reformen på 1g-niveau og klarlægge de kompetencer, lærerkollegiet fremadrettet skal bruge, for at intentionerne med den fulde reform kan efterleves. Dertil kommer, at ledelsen som konsekvens af den ændrede økonomiske ramme må gentænke skolens samlede kompetencebehov.

Blandt nye langsigtede pædagogiske indsatsområder optræder særligt feedback og flerfaglighed som centrale temaer. I reformens første år må ledelsen dels gentænke rammerne for det pædagogiske arbejde på en måde, der tilgodeser de nuværende 1g'eres samlede uddannelsesforløb, dels sikre faggruppernes opmærksomhed og parathed på de nye tiltag

I slutningen af året evalueres indsatserne inden for alle tre områder, og disse evalueringer lægges til grund for opgørelsen i denne resultatlønskontrakt.

Vægt 3 x 30 %

### **Resultatløn**

Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på 120.000,- kr. inklusiv pension. Resultatlønnen udbetales i september måned 2018.

### **Resultatløn til vicerektor og øvrige inspektorer**

Rektor bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakter med det øvrige ledelsespersonale inden for en ramme på max. 150.000,- kr.

### **Resultatvurdering og evaluering**

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres mundtligt i januar 2018.

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. Bestyrelsen forholder sig ved et efterfølgende møde til processen og resultaterne.

Ved fratræden 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 resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

### **Kontraktændringer**

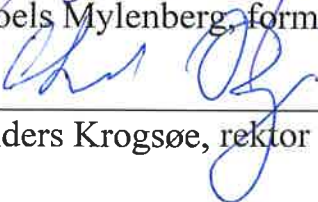
Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

september 2017



---

Troels Mylenberg, formand



---

Anders Krogsøe, rektor