

## Afrapportering

# Resultatlønskontrakt 2017-2018 for rektor Kirsten Jensen

## Formål med kontrakten

Følgende resultatlønskontrakt skal understøtte dialogen mellem Hvidovre Gymnasium & HFs 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 2017 til 31. juli 2018. 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. Den største og vigtigste udfordring er fortsat at tiltrække flere ansøgere og arbejde for en god udvikling. Det er en opgave med vedvarende fokus for ledelsen, men det står efterhånden også klart, at der er bredere samfundsmæssige perspektiver i elevernes søgemønstre, som kalder på ministeransvar og politisk handlen. Selveje og frit gymnasievalg har ført til segregering og selvsegregering. Når andelen af etniske minoritets elever når et vist omfang på et gymnasium, er der tendens til, at pågældende gymnasium fravælges af ressourcestærke elever. Vi vil fortsat på HvG have fokus på positiv synliggørelse lokalt mhp at tiltrække flere elever til både stx og HF.
- 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 besparelser på gymnasieområdet igen med finanslov 2018.

- D. I skoleåret 2017-2018 bliver det en særlig udfordring af få implementeret persondataforordningen, som træder i kraft d. 26. maj 2018.

## **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. Vision og indsatsområder er fuldt implementeret og et fælles fundament for undervisning og læring.

I forlængelse heraf bliver det et særligt indsatsområde i 2017-2018 at få iværksat et fælles projekt for hele personalet om relationsarbejde og demokratisk dannelse.

Endelig vil der selvfølgelig være fokus på at få løbet gymnasie- og HF-reformen godt i gang og få evalueret det første år.

## **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 gymnasieelevers 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 2017-2018**

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

Der er i foråret 2017 ansøgt om og bevilget midler fra Kompetencesekretariatet til et projekt for hele personalet. Projektets titel er "Bedre klædt på til relationsarbejdet", og formålet er "at udvikle medarbejdernes og ledelsens viden og kompetencer om relationsarbejde, ungdomskultur og demokratisk dannelse". Projektet skal iværksættes i skoleåret 2017-2018.

Office 365 udfoldes som den fælles, elektroniske platform for hele lærerkollegiet, hvor al videndeling foregår, og hvor al kommunikation mellem ledelse, lærere og øvrige medarbejdere samles.

### Udearealer

Samarbejde med fundraiser om at få fondsfinansieret dele af det færdige skitseprojekt til renovering af udearealerne.

(Vægt 50%)

Indikator:

Ovennævnte strategiske indsatsområder skal sættes i værk i skoleåret 2017-2018.

### Resultat

Projektet om relationsarbejde og demokratisk dannelse er iværksat. Herunder indgår samarbejde med andre gymnasier med tilsvarende fokus for deres kompetenceudvikling af personalet. Vi var således på besøg to dage i foråret på Viborg Gymnasium & HF, og i september går turen til Viby Gymnasium samt Langkær Gymnasium i Århus.

Der har været gennemført en trivselseftermiddag for alle elever og lærere, hvor dagsordenen var demokratisk dannelse. Det blev en succes, og tænkes derfor gennemført igen i 2018-19 med et nyt indholdsmæssigt fokus, men igen med aktiv elevinddragelse i processen.

Office 365 er udfoldet, så al kommunikation og videndeling lærere, ledelse og øvrige medarbejdere nu foregår på den platform.

Der er taget hul på renovering af udearealerne, og første fase er hårdt til trængt renovering af p-pladsen.

*Samlet målopfyldelse er vurderet til 100%*

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

(Vægt 50%)

Ungdomsårgangene i lokalområdet er svagt stigende. Samtidig må vi konstatere, at en ikke ubetydelig del af de unge i især Hvidovre, som søger gymnasiet, fortsat 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. Her skal der et særligt fokus på studieretningen med mediefag-A, som kun HvG har tilladelse til at oprette som lokal studieretning

Indikator:

Der skal afholdes endnu en vellykket naturvidenskabsfestival for elever fra de lokale folkeskoler i sept. 2017.

Der skal fortsat udvikles og gennemføres flere samarbejdsprojekter med lokale folkeskoler og andre lokale aktører.

Der skal gennemføres samarbejdsprojekter mellem studieretningen mediefag-A og eksterne samarbejdspartneren

Antallet af primæransøgere til stx skal være 10% højere i 2018 end i 2017.

#### Resultat

Der er afviklet endnu en vellykket naturvidenskabsfestival for klasser fra lokale folkeskoler sidste fredag i sept. 2017.

Det er aftalt med ledelsen af Ungdommens Uddannelsesvejledning, at samtlige 26 8.-klasser i Hvidovre Kommune skal i brobygningsforløb på Hvidovre Gymnasium & HF.

Studieretningen mediefag-A har produceret film til Hvidovre Kommune, og der er planlagt samarbejde med Station Next samt TV-Lorry.

Ca 200 lokale folkeskoleelever fra udskolingsklasser har været på besøg på HvG for at se årets elevproducerede elevmusical.

Igen i 2017 har vi desværre måttet konstatere, at antallet af primæransøgere til stx er en anelse lavere end i 2016. *Obs.: Der er fortsat mediemæssig og politisk fokus på, at gymnasier med 20-30% etniske minoritetselever eller flere oplever faldende antal ansøgere. Rektor har igen været involveret i debatten og har både haft kontakt til politikere og været i medierne. I foråret 2017 udgav Danmarks Evalueringsinstitut en rapport: "Fordeling af elever på de almene gymnasier og HF". Rapportens konklusioner stemmer overens med erfaringerne fra bl.a. Hvidovre Gymnasium & HF, og understreger nødvendigheden af politisk indgriben, hvis udviklingen i retning af segregering/selvsegregering skal vendes.*

Samlet målopfyldelse er vurderet til 90%

#### Ekstraramme

- 3. 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 2017. Ved elevoptælling primo september 2018 må frafaldet i 2g klasserne max. være på 15% i gnst, og i 2.HF på 20% i gnst. Frarafaldet i 3g klasserne må i gnst. være på 15% ved elevoptælling i sept. 2018.

#### Resultat

Frafald blandt elever		
Sept. 2017	Sept. 2018	Frafald i pct.
1g.: 110	2g.: 94	14,5%
2g.: 143	3g.: 122	14,6%
1.HF: 33	2.HF: 21	36%

Frafaldet på stx ligger under 20% i både 2g og 3g. Fralfaldet på HF er derimod over 20%. Faktisk er det bekymrende højt. Årsagerne til frafaldet er dels personlige og sociale problemer hos de enkelte elever, dels faglige udfordringer. Vi kan desværre konstatere, at nogle af eleverne, der optages direkte fra folkeskolen, og som er erklæret uddannelsesparate af Ungdommens Uddannelsesvejledning, ikke har de fornødne faglige forudsætninger for at kunne gennemføre. Det er vi i dialog med UU om. Endelig noterer vi fortsat en andel elever med psykiske skrøbeligheder, enten i form af egentlige diagnoser eller andre udfordringer. Trods tæt opfølgning på de enkelte elever og støtte i muligt og fornødent omfang må vi fortsat konstatere et vist frafald.

*Samlet målopfyldelse er vurderet til 66,6%*

**4. 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:**

Der gennemføres en undersøgelse af Professionel Kapital på HvG i løbet af skoleåret 2017-2018. Med udgangspunkt i afdækningen af professionel kapital på HvG udarbejdes en lokal handleplan i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

*(Def. af professionel kapital i en medarbejdergruppe: summen af human kapital, social kapital og beslutningskapital).*

Opgørelse over lærerfravær fordelt på årsager. Lærernes sygefravær må max. være på 5%.

**Resultat**

Professionel Kapital, undersøgelse gennemført forår 2018.

Undersøgelsen af Professionel Kapital på HvG viste glædeligvis, at der opleves at være høj professionel kapital på skolen, i den forstand at der er et godt samarbejde mellem ledelse og ansatte, og der er høj tillid til ledelsen. Imidlertid er der også udfordringer, som der skal arbejdes med. Lærerne oplever sig presset pga øget arbejdsmængde; de oplever utilstrækkelig kvalitet fra ledelsens side i planlægning af lærernes arbejde, og de oplever usikkerhed omkring kvaliteten af deres eget arbejde.

Undersøgelsens resultat er behandlet i samarbejdsudvalget, og det har været gennemgået og diskuteret på et personalemøde. Udkommet har været et løfte fra ledelsens side om at gøre en ekstra indsats for at forbedre arbejdet med planlægning af lærernes arbejde. Desuden er der i foråret gennemført en proces med revurdering og opdatering af strategi for HvG. Rigtig mange medarbejdere har været inddraget i processen, som udsprang af dels undersøgelsen af Professionel Kapital, dels nødvendig opdatering af strategien fra 2014.

Strategi for Hvidovre Gymnasium & HF 2018-2023 indeholder strategiske indsatsområder på følgende områder: kvalitetsstrategi, pædagogisk strategi, trivselsstrategi, rekrutterings- og fastholdelsesstrategi samt kommunikationsstrategi.

Resultatlønskontrakt 2018-2019 vil tage afsæt i dette strategiarbejde.

Lærerfravær fordelt på årsager

	Egen sygdom	Delvis sygdom	Barn syg, 1.+2. dag	Barsel
2017-18	3,64%	0,00%	0,43%	1,98%
2016-17	1,47%	0,00%	0,55%	5,79%
2015-16	2,87%	0,00%	0,47%	3,97%
2014-15	1,44%	0,00%	0,50%	4,12%

"Egen sygdom" 2017-18 er på 3,64%. Det skal bemærkes, at de 2% heraf tilskrives en enkelt medarbejder, som var langtidssyg hele året. Vedkommendes ansættelsesforhold er ophørt.

I øvrigt kan vi med glæde konstatere igen, at lærernes sygefravær fortsat er meget lavt. Dette i en situation, hvor lærerne løbende pålægges øget arbejdspress som følge af besparelser. Vi har fra ledelsens og SU's side løbende fokus på, hvordan det kan være muligt for lærerne at løfte flere opgaver indenfor rammerne af fuld tid.

*Samlet målopfyldelse er vurderet til 100%*

## 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

Resultatlønnen udbetales med septemberlønnen 2018.

Samlet målopfyldelse:

Basisramme: Fortsatte strategiske indsatser i forlængelse af vision og værdier. Implementering af gymnasie- og HF-reform.

	Indsatsområder	Vægt	Opfyldelse	Point
1	Målrettet kompetenceudvikling af lærerkollegiet	50%	100%	50
2	Fortsat udbygning af eksterne samarbejdsprojekter	50%	90%	45
	Samlet målopfyldelse på basisrammen			95

Ekstraramme: Fortsat udvikling af tiltag til fastholdelse af elever. Sikring af fortsat højt engagement i lærerkollegiet.

	Indsatsområder	Vægt	Opfyldelse	Point
3	Tiltag til fastholdelse af elever	50%	66,6%	33,3
4	Tiltag til sikring af fortsat højt engagement i lærerkollegiet	50%	100%	50
				83,3

Anders Liltorp  
Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen  
Rektor