

Bestyrelsesmøde HvG d. 18. sept. 2018.

Bilag

Revideret den 10. maj 2019.

Afrapportering

Resultatlønskontrakt 2018-2019 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 Anders Lilholt og rektor Kirsten Jensen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2018 til 31. juli 2019. 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 udvalgte 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 2019.

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 samt af en undersøgelse af professionel Kapital på HvG, forår 2018, er der i foråret 2018 gennemført en proces med opdatering og revidering af strategiarbejdet. Tovholder på processen har været vicerektor Tania Sheik Larsen, og en stor andel af lærerne samt øvrige medarbejdere har været involveret i processen.

Processen er mundet ud i formulering af **Strategi for Hvidovre Gymnasium & HF 2018-2023**, hvor strategiske indsatsområder er formuleret mht kvalitetsstrategi, pædagogisk strategi, trivselsstrategi, rekrutterings- og fastholdelsesstrategi samt kommunikationsstrategi. Del af forudsætninger for delstrategierne er en SWOT-analyse, og de fem delstrategier indeholder handlings- og opfølgingsplaner for de kommende skoleår.

Basisramme.

1. Fortsat arbejde med strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier

Strategiske indsatsområder 2018-2019

1. Rekrutterings- og fastholdelsesstrategi

Ungdomsårgangene i lokalområdet er svagt faldende, men der er fortsat mange Gymnasieansøgere i kommunen. Vi må konstatere, at en ikke ubetydelig del af de unge, især i 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 fortsat en særlig udfordring at synliggøre HvG som et godt lokalt tilbud om en gymnasial uddannelse.

Indikator:

Samarbejdet med lokale folkeskoler udvides til forpligtende samarbejder om brobygning, fælles faglig sparring og løbende elevaktiviteter. Der skal igen afholdes naturvidenskabsfestival, og der skal gennemføres brobygning for alle Hvidovre Kommunes 8.-klasser. Studieretningen med mediefag-A skal igen indgå i samarbejdsprojekter med eksterne aktører. Målet er at indgå forpligtende aftaler om samarbejder med de lokale folkeskoler, så alle folkeskoleklasser i løbet af deres skoletid har indgået i projekter med HvG. Studieretningen med mediefag-A skal igen indgå i samarbejdsprojekter med eksterne aktører.

Resultat:

Efter aftale med uddannelsesvejledningen er alle 8. klasser i brobygning på HvG, hvor de bliver modtaget af en leder, de modtager 2-3 dages undervisning samt studievejledning. Brobygningselevernes evalueringer af forløbet viser generelt stor tilfredshed.

Der er igen i 2018 afholdt en velbesøgt og vellykket naturvidenskabsfestival, denne gang med invitation til udskolingsklasserne i Hvidovre.

Studieretningen med mediefag-A modtager undervisning i Filmbyen på Station Next, og eleverne har produceret små filmklip til Hvidovre Kommune, velegnet til hjemmesider og sociale medier.

Forpligtende aftaler om samarbejde med folkeskoler gælder nævnte brobygningsforløb for alle 8. klasser. Der ud over er der lavet enkelte samarbejdsprojekter med lokale folkeskoleklasser, f.eks. om, at elever med tysk-A fra HvG har undervist i en folkeskoleklasse på Gungehuskolen. Det er ressourcekrævende for både HvGs lærere og lærerne i folkeskolen af lave den slags projekter. Den gode vilje er til stede, men det bliver spot-vis, at det finder sted.

Alle 9. klasser i kommunen har i løbet af efteråret besøg af elever samt en lærer eller studievejleder fra HvG.

Det er blevet en veletableret tradition, at den udvidede kreds af skoleledere fra Hvidovre Kommune holder deres møde i november på HvG. Vi starter med en fælles frokost, hvorefter der udveksles viden samt idéer og ønsker til samarbejder.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 100%

(Vægt: 33%)

2. Kvalitets- og trivselsstrategi.

Fra elevrådet ved vi, at det også for eleverne er vigtigt at kunne overskue og planlægge deres studieaktiviteter. Det er desuden et mål at fortsætte projektet Demokratisk Dannelse ved inddragelse af elever i relevante aktiviteter.

Indikator:

For eleverne: Vi laver afleveringsplan for skriftlige opgaver fra skoleårets start, så alle opgaver kan ses og planlægges i god tid.

Vi afholder trivselsdage om bæredygtighed i skoleåret. Eleverne inddrages i processen med planlægning.

For lærerne: Der iværksættes initiativer til at udtænke metoder, hvor vi kan finde indikatorer på lærernes oplevelse af kvalitet i egen undervisning.

(Vægt 33%)

Resultat:

Alle skriftlige opgaver er lagt ind i elevernes skemaer for et halvt år ad gangen. For 1g'erne dog først for grundforløbet de første tre måneder, og dernæst for studieretningsforløbet.

Der blev afholdt to trivselsdage om bæredygtighed, planlagt af en gruppe elever og lærere, som blev rigtig godt evalueret. Eleverne oplevede at være i øjenhøjde med hinanden og med lærerne. De var engagerede og innovative, og de kom bl.a. med projektidéer, som vi håber at

kunne arbejde videre med inden for rammerne af Avedøre Green City. Alle ønsker at gentage med nye trivselsdage.

En planlagt trivselseftermiddag alene for lærerne blev udskudt. Dels fordi ingen lærere havde tid til at indgå i planlægning, dels fordi vi manglede idéen til den helt rigtige oplægsholder. En trivselseftermiddag med fokus op stressforebyggelse må ikke blive en yderligere stressfaktor. I stedet er der aftalt en trivselseftermiddag i efteråret 2019, uge 38. Det er tænkt som starten på en proces med fokus på forskellige aspekter af arbejdslivet, og hvordan vi skaber god trivsel under de gældende stramme rammer.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 100%

3. Der er i stigende grad fokus på at få lærernes arbejde tilrettelagt, så de vil være i stand til at løfte en større arbejdsmængde, og der er fokus på at undgå, at lærere eller andre medarbejdere sygemeldes pga stress.

Der blev gennemført en undersøgelse af Professionel Kapital på HvG i foråret 2018 (*Def. af professionel kapital i en medarbejdergruppe: summen af human kapital, social kapital og beslutningskapital*).

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, og de oplever utilstrækkelig kvalitet fra ledelsens side i planlægning af lærernes arbejde.

Indikator:

Ledelsen forpligter sig på at øge kvaliteten i planlægningen af året og af lærernes opgaver.

Vi forpligter faggrupper på at arbejde i fællesskab med tidsbesparende tiltag.

Om ønskeligt arrangeres en personaleeftermiddag om stress og stresshåndtering.

(Vægt: 33%)

Resultat:

Tankerne om en trivselseftermiddag for lærerne er nu planlagt til uge 38, efteråret 2019. Det er tænkt som starten på en proces med fokus på forskellige aspekter af arbejdslivet, og hvordan vi skaber god trivsel og forebygger stress under de gældende stramme rammer.

Fra ledelsens side er der gjort en ekstra indsats for at øge kvaliteten i planlægning af rammerne om lærernes arbejde, herunder skema. Når arbejdsintensiteten øges, er vi meget bevidste om vigtigheden af, at lærerne kender rammerne om deres arbejde nogle måneder frem, så det er muligt for dem at planlægge undervisning, ekskursioner, gæstelærerbesøg mm. I ledelsen aftalte vi, at en af uddannelseslederne ikke gik på ferie i starten af juli samtidig med den øvrige ledelse. Inden lærerne gik på ferie, var et grundskema klar med al undervisning lagt ind, men nævnte uddannelsesleder indvilligede i at lægge alle øvrige aktiviteter til og med grundforløbets afslutning ind i det store skema, og med de gældende, centralt fastsatte regler er planlægningsarbejdet så komplekst, at han første skoledag efter ferien kunne meddele lærerne, at der faktisk ikke findes et normalskema. De skal se deres aktiviteter hver enkelt dag, uge og måned.

Nævnte uddannelsesleder får erstatningsferie i form af nogle forlængede weekender i løbet af skoleåret.

Vi har med tilfredshed noteret os, at vi har haft en rolig start på det nye skoleår. Lærerne har udtrykt tilfredshed med, at de komplekse rammer om deres arbejde er kendt helt ned i detaljen i grundforløbet, dvs. de første tre måneder af skoleåret.

Faggrupperne arbejder tæt sammen og anvender bl.a. grupperne i Office 365 til materialeledelse.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 73%

Ekstraramme

- 4. Fortsat udvikling af tiltag til fastholdelse af elever.
Sikring af, at en stor del af lærernes arbejdstid anvendes til undervisning eller andre undervisningsrelaterede aktiviteter sammen med eleverne.**

Indikatorer:

Frafaldet på uddannelserne må max. være som følger:

Gennemførselsprocenten måles i antal elever (ikke cpr. numre). Udgangspunkt er elevtallet i 1g og 1HF primo september 2018. Ved elevoptælling primo september 2019 må frafaldet i 2g klasserne max. være på 15% i gnst, og i 2.HF på 20% i gnst. Frafaldet i 3g klasserne må i gnst. være på 15% ved elevoptælling i sept. 2019.

(Vægt: 50%)

Resultat:

Sept. 2018	Sept. 2019	Frafald i pct.
1g.: 76	2g.: 72	5,3%
2g.: 94	3g.: 81	13,8%
1.HF: 48	2.HF.: 39	18,7%

Samlet målopfyldelse er vurderet til 100%

- 5. Der er prioritering af og fokus på, tilrettelæggelsen af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en stor del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning og andre læringsaktiviteter.**

Dette fokus på lærernes tid sammen med eleverne er i god overensstemmelse med skolens vision, hvor betydningen af lærer-elev relationen for elevernes læring har høj prioritet.

Indikatorer:

Den del af lærernes arbejdstid, som de anvender sammen med eleverne til undervisning, vejledning eller andre undervisningsrelaterede aktiviteter, skal som minimum svare til landsgennemsnittet for alle almene gymnasier.
(Vægt: 50%)

Resultat:

Lærerne underviser mere og bruger en stigende del af deres arbejdstid sammen med eleverne. I 2015 anvendte læreren på HvG i gns. 24,4% af deres arbejdstid sammen med eleverne, mod en landsgnst. På 29,1%. I 2016 anvendte lærerne 31,1% mod et landsgnst. På 30%. I 2017 anvendte lærerne på HvG 28,2% mod et landsgnst. På 30%.

Den enkelte lærer kan konstatere, at hun/han bruger mere tid på undervisning og andre læringsaktiviteter, men vi er på HvG ramt af aktivitetsnedgang. Det medfører i denne sammenhæng, at der er færre lærere til at løfte de øvrige opgaver, som også skal varetages på et gymnasium, såsom TR og suppleant, sikkerhedsrepræsentant, SU-medlemmer, formandskab for pædagogisk råd, medlem af bestyrelsen samt diverse udvalg.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 20%

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 2019.

Samlet målopfyldelse

Basisramme: Fortsat arbejde med strategiske indsatsområder i forlængelse af visioner og værdier

		Vægt	Opfyldelse	Point
1	Rekrutterings- og fastholdelsesstrategi	33	100%	33

2	Kvalitets- og trivselsstrategi for elever	33	100%	33
3	Kvalitet og trivsel for lærerne	33	73%	24

Ekstramme:

		Vægt	Opfyldelse	Point
4	Tiltag til fastholdelse af elever	50	100%	50
5	Tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid, så de bruger en stor del af deres arbejdstid sammen med eleverne	50	20%	10

Samlet målopfyldelse: 80%

Resultatlønskontrakten revideret den 8. maj 2019.

Anders Liltorp
Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen
Rektor