

Rektors resultatlønskontrakt 2015-16

Tørring Gymnasium

Formål med kontrakten

- Resultatlønskontrakten skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.
- Resultatlønskontrakten skal understøtte dialogen mellem bestyrelsen og den daglige ledelse på Tørring Gymnasium. Gennem kontrakten sættes fokus på de overordnede målsætninger og prioriterede indsatsområder, der i det kommende skoleår skal være særlig opmærksomhed på.
- Resultatlønskontrakten skal endvidere medvirke til at skabe synlighed og gennemsækelighed i gymnasiets mål og resultater og dermed medvirke til at skabe bevidsthed om de deraf følgende arbejdsopgaver i hele organisationen.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Tørring Gymnasium ved formand Finn Gatten og rektor Johannes Grønager. Kontrakten er gældende for perioden 1. august 2015 til 31. juli 2016.

Økonomisk ramme

Bestyrelsen ved Tørring Gymnasium anvender såvel basisrammen på 60.000 kr. pr. år som ekstrarammen på 40.000 kr. pr. år i denne kontrakt jf. bemyndigelsesbrev af 27. juni 2013. Den samlede økonomiske ramme er således 100.000 kr. pr. år.

Indsatsområder for basisrammen:

1. Synlighed og rekruttering af nye elever

Vægt: 50%

Med henblik på at styrke søgningen til Tørring Gymnasium skal der arbejdes på at udvikle et stærk brand for gymnasiet, der både opleves som attraktivt og er velkendt af potentielle ansøgere. Vi skal med andre ord både være gode og have et godt rygte. Der skal således både arbejdes med kvaliteten i undervisningen og de faglige resultater og med gymnasiets synlighed og nærvær i massemedier og lokalmiljø.

Mål:

- Der skal arbejdes på at gymnasiet bliver nærværende for potentielle kommende elever og deres forældre i lokalmiljøet og på de skoler, gymnasiet normalt rekrutterer elever fra.
- Der skal iværksættes tiltag, som styrker gymnasiets tilstedeværelse og synlighed i forskellige massemedier.
- Der skal iværksættes tiltag med fokus på kvaliteten i undervisningen og de faglige resultater bl.a. gennem styrkelse af samarbejdet i klasseteams og faggrupper.

2. Samarbejdskultur og arbejdsmiljø

Vægt: 50%

Der skal fortsat gøres en indsats for at styrke samarbejdskulturen såvel i ledelsesgruppen, i lærergruppen som mellem ledelse og medarbejdere, og der skal arbejdes på, at der til stadighed er et godt psykisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Mål:

- Det igangværende arbejde med samarbejdskulturen skal fortsætte. Der skal herunder arbejdes på at skabe tydelighed om organisationens struktur og om de forskellige udvalg og arbejdsgruppers roller og opgaver. Endvidere skal der arbejdes på at skabe klarhed i beslutningsprocesserne samtidig med, at der tages vare på en god dialog og inddragelse af medarbejderne.
- Der skal foretages en arbejdspladsvurdering (APV) og en undersøgelse af medarbejdernes trivsel (MTU) og i den forbindelse udarbejdes en handlingsplan for forbedring af eventuelle problematiske forhold.

Indsatsområder for ekstrarammen:

3. Pædagogisk udvikling i lyset af OK-13

Vægt: 40%

Der skal fortsat være fokus på at understøtte lærernes samarbejde om udvikling af nye undervisningsformer, der styrker elevernes læreprocesser. Der kan i den forbindelse arbejdes med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.

Mål:

- Anvendelsen af skemalagt elevtid skal udvikles og udvides til at omfatte alle tre årgange som led i planlægningen af næste skoleår.
- Brugen af flex timer til undervisningsaktiviteter ud over den ordinære undervisning skal udvikles.
- Der skal i skoleåret iværksættes mindst ét større skolebaseret pædagogisk udviklingsprojekt.

4. Fravær og frafald

Vægt: 30%

Indsatsen for begrænsning af elevernes fravær og frafald skal fortsat fastholdes og udbygges.

Mål:

- Der skal fortsat gøres en aktiv og hurtig indsats overfor elever med højt fravær med henblik på at øge og fastholde elevernes tilstedeværelse.
- Der skal udvikles en operationel procedure til at håndtere elevs forsømmelighed med skriftlige opgaver, med det mål at alle elever afleverer de skriftlige opgaver, der kræves af dem.

5. Elevtrivsel

Vægt: 30%

Elevernes trivsel er en vigtig forudsætning for elevernes læring og for at hæmme fravær og frafald. Der skal derfor arbejdes målrettet på at styrke elevernes trivsel og oplevelse af tilhørsforhold til skolen.

Mål:

- Der skal følges op på handlingsplanen efter elevtrivselsundersøgelsen i efteråret 2014.
- Der skal gennemføres en ny elevtrivselsundersøgelse i efteråret 2015, og der skal udarbejdes en opfølgende handlingsplan i samarbejde med elevrådet.
- Det tætte samarbejde mellem ledelse og elevråd samt andre grupperinger af elever skal udbygges med det formål at iværksætte og udbygge tiltag, der styrker elevernes trivsel og inddragelse i beslutningsprocesserne.

Resultatevaluering og vurdering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog mellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2016.

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. På baggrund af rapporten og efter bestyrelsens dialog med rektor beslutter bestyrelsen, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten. Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2016.

Ved fratræden i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning, at målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling.

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 eller justering af kontrakten.

Engangsydelse

Bestemmelserne om resultatlønsindeholder også muligheden for at kunne udbetale en éngangsydelse ved merarbejde eller en særlig og ekstraordinær indsats, som ikke i forvejen er nævnt i resultatlønskontrakten. Beløbsgrænsen for dette er bestemt centralt af UVM og er i indeværende år kr. 35.000. Bestyrelsesformanden beslutter senest 1. september – efter dialog med rektor – om der skal udbetales et engangsbeløb for det foregående skoleår og i bekræftende fald størrelsen af dette.

Bemyndigelse til rektor

Rektor Johannes Grønager bemyndiges ved underskrivelsen af denne kontrakt til at forhandle resultatlønskontrakter for skolen øvrige ledere i kontraktperioden således at det totale beløb er på størrelse med rektors beløb.

Dato:

Johannes Grønager, rektor

Finn Gatten, bestyrelsesformand