

Resultatlønskontrakt Aalborghus Gymnasium 2012 - 2013

Formål med kontrakten:

Resultatlønskontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger
- Den skal skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er, efter oplæg og drøftelse i bestyrelsen, indgået mellem bestyrelsen for Aalborghus Gymnasium ved formand Britta Pihl, næstformand Frede Blaabjerg og rektor Torben Poulsen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2012 – 31. juli 2013.

Resultatmål

A: Basisramme:

Højt fagligt niveau

- Initiativer, der fokuserer på at højne elevernes faglige og øvrige kompetencer, så de får de bedste forudsætninger for fortsat uddannelse og fodfæste på arbejdsmarkedet.
 - Elevernes aktivitet i timerne, herunder lærerinitiativer herom
 - Lektieværksteder på flere niveauer
 - Elevernes deltagelse i skoleaktiviteter uden for timerne
 - Talentarbejde som sikrer de dygtigste elevers udvikling

En udviklingsorienteret institution

- Fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål.
 - Styrkelse af synligheden i ledelsesstrukturen og af opgave- og ansvarsfordelingen.
 - Styrkelse af informationsniveau over for medarbejdere og elever.
 - Styrkelse af dialogen mellem ledelse og ansatte og af dialogen i skolens organisationsstruktur
 - Personaleledelse med klare og trygge rammer for medarbejdernes arbejde

Et tidsvarende gymnasium

- Ny sprogfløj som sikrer bedre fysiske rammer for de sproglige elever
- Flere arbejdspladser i et studiemiljø med gode rammer for studievejlederne.
- Bedre toiletforhold for både lærere og elever.
- Bedre arbejdsforhold for administrationen med bedre lokaler og kontorer

Initiativer, der sikrer målrettet kompetence- og organisationsudvikling

- Fortsat målrettet arbejde med Vision, mål og strategi.
- Optimering af årlige MU-samtaler for alle medarbejdere.

- Optimering af kompetenceudviklingen gennem målrettede kursusaktiviteter.

Opnåelse af målene sker via dialog med medarbejdere og elever i skolens organisationsstruktur.

B: Ekstraramme:

Mindre fravær- mindre frafald, indsats i forhold til elever.

- Fokus på elevandel, der gennemfører på normeret tid, fokus på indsatsen over for fravær og manglende afleveringer og fokus på elevvejledningen i forbindelse med større skriftlige opgaver/projekter og skriftlige prøver.
- Fokus på elevtrivsel, hjælp til elever med uddannelsesssvagere baggrund. Initiativer til at hjælpe elever med lektielæsning på skolen. HFO-værksted som i skemaet obligatorisk sikrer HF-eleverne lektielæsning.
- Bedre hjælp i perioder med større skriftlige opgaver. Sikring af hjælp til elever som har svært ved at få hjælp derhjemme.

Øge andelen der vil fortsætte på videregående uddannelser

- Gennem projekter som Ung til ung mentorprojekt, Flere i uddannelse og Uddannelsesløft kan vi sikre en større interesse for videregående uddannelser.

Statistik over frafald og interview med elever kan give et billede af målopfyldelsen

Proces

Område A og B: Der arbejdes med mål og strategi i skolens organisationsstruktur hvert år. Nye indsatsområder og mål drøftes lige som gamle mål undersøges for evt. at forankres i strukturen. På basis heraf drøfter og indstiller MIO og strategistyregruppen forslag til rektor, som laver oplæg til bestyrelsen til drøftelse og beslutning.

Resultatløn, øverste leder

Det maksimale beløb der kan udbetales i resultatløn er på 140.000 kr.

Resultatlønnen udbetales i september måned 2013

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformandskabet om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2013.

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 bestyrelsesformandens/formandskabets dialog med rektor beslutter bestyrelsesformanden/formandskabet, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

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, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.