



Resultatlønskontrakt for Rektor Torben Poulsen skoleåret 2019-2020

1. Formål med resultatkontrakten

Resultatkontrakten 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.

1.1 Parter og gyldighedsperiode

- Kontrakten er, efter oplæg og drøftelse i bestyrelsen, indgået mellem bestyrelsen for Aalborghus Gymnasium og rektor Torben Poulsen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2019 – 31. juli 2020.
- 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.

2. Basisrammen (Underpunkter vægtes ligeligt)

I det følgende tages der udgangspunkt i Aalborghus Gymnasiums visioner for 2020-2025: "Vi vil gå forrest og være synlige i vores bestræbelser på at skabe de bedst tænkelige rammer for udviklingen af det hele menneske, som er i stand til at indgå i såvel faglige som sociale fællesskaber på et gymnasium, hvor medansvar og medbestemmelse er i centrum. Trivsel og faglighed danner baggrund for, at livsduelige unge kan træffe valg på et oplyst grundlag. Trivsel og faglighed skal ligeledes danne baggrund for medarbejdernes fortsatte udvikling og stræben efter det højst mulige ambitionsniveau."

I det følgende udfoldes de delmål, som vi vil arbejde med i skoleåret 2019/20.

2.1 Trivsel og faglighed

Målet er at leve op til skolens visioner, som de er beskrevet ovenfor.

I praksis vil vi arbejde med dette ved at styrke lærernes medindflydelse og den pædagogiske debat. Vi vil iværksætte initiativer for at understøtte pædagogiske debatfora, og vi forventer, at det vil øge og fastholde lærernes medindflydelse og dermed øge arbejdsglæden, identitetsfølelsen og sammenhængskraften.

I arbejdet med trivsel og faglighed vil vi desuden erstatte klasseteams med en klasselærer på alle klassetrin på både stx og hf. Klasselæreren og studievejlederen skal udgøre klassens to primære ressourcepersoner. Klasselæreren skal i samarbejde med resten af klassens lærere arbejde på, at der i klassen skabes et fagligt fællesskab, hvor aktiv deltagelse og ansvar for fællesskabet er i centrum.

Vi forventer, at der med indførelsen af klasselærerfunktionen vil iværksættes en række initiativer, som vil styrke trivsel og fagligheden. Disse initiativer evalueres kontinuerligt i det kommende skoleår.

Hf-reformen har givet især matematiklærerne en række udfordringer. Derfor iværksættes der i næste skoleår et forsøg med læringsfællesskaber i 1.hf, som vi vil følge tæt.

2.2 Faglighed og valg

Med indførelsen af reformen kom der en ny eksamen i studieretningsprojektet. Fremover skal der både afleveres en stor skriftlig opgave og afvikles en mundtlig eksamen. For at ruste eleverne bedst muligt har vi de sidste år gennemført et kursus i akademisk skrivning. Her er vi nået til tredje år. I det kommende skoleår sættes der desuden fokus på det kvalificerede valg af fag og sag, idet der oprettes en ressourcecafé, hvor alle fag er repræsenteret. Den skal inspirere eleverne, når de skal vælge fag og sag samt generelt højne fagligheden i arbejdsprocessen med SRP.

2.3 Elevdemokrati

Rådet for demokratisk dannelse blev nedsat af undervisningsminister Merete Riisager i oktober 2018 og har til opgave at styrke arbejdet med demokratisk dannelse på ungdomsuddannelserne. I tråd hermed har vi som mål næste skoleår at styrke alle elevers medindflydelse på såvel undervisningen som på andre aspekter af gymnasiets dagligdag. Dette ønsker vi at arbejde med for at være med til at forme unge mennesker, som er i stand til at indgå i såvel faglige som sociale fællesskaber på et gymnasium, hvor medansvar og medbestemmelse er i centrum.

2.4 Kommunikation

God kommunikation er, som de ovennævnte punkter, med til at skabe sammenhængskraft i en institution som vores. I det kommende år vil vi sætte fokus på kommunikationen med forældregruppen. Arbejdet med Mål & strategi har vist, at der er behov for at definere forælderrollen i gymnasiet nærmere og give forældrene større mulighed for at følge med i, hvad der sker i de unges dagligdag på gymnasiet.

3. Ekstrammede (Underpunkter vægtes ligeligt)

3.1 Elevtrivsel og frafald

Vi har planer om at få en bedre sammenhængskraft imellem alle organer fra lærer til klasselærer til studievejledning til uddannelsesleder til coach til psykolog til øverste ledelse.

Det forventes at der igangsættes mindst 2 initiativer.

3.2 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. Samtidig arbejdes der med en optimering af lærernes arbejdstid med hensyn til skævvridning af arbejdsbelastningen.

Evalueringsforløbet fortages ved sammenligning med den ministerielle indberetning om arbejdstid fra året før.

Der igangsættes mindst et initiativ der kan understøtte en bedre planlægning og sikre, at lærerne får mere tid sammen med eleverne.

3.3 Vi har igennem de sidste år energioptimeret vore bygninger, det går bedre med styring og optimering. Vi vil igangsætte mindst 2 initiativer der kan sikre en bedre energioptimering og –styring.

Der evalueres på energiforbruget igennem perioden sammenlignet med tidligere år.

4. Økonomiske rammer

Bestyrelsen kan indgå resultatkontrakt indenfor nedenstående økonomiske rammer. Beløbene er alle i aktuelt niveau og skal ikke fremskrives, resultatlønnen udbetales med septemberlønnen 2020

Antal årselever	Basisramme	Ekstraramme	I alt
1-499	60.000	40.000	100.000
500-999	70.000	50.000	120.000
1000-1999	80.000	60.000	140.000
2000-4999	90.000	70.000	160.000
5000 <	100.000	80.000	180.000

5. Proces

Der arbejdes med en ny strategi for gymnasiet i 2020-2025. Nye indsatsområder og mål vil blive drøftet lige som gamle mål undersøges for evt. at blive bedre forankret i strukturen. På basis heraf drøfter og indstiller MIO og strategistyregruppen forslag til rektor, som laver oplæg til bestyrelsen til drøftelse og beslutning.

5.1 Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsen om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres mundtlig på bestyrelsesmødet i december 2019.

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.

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

Aalborg den 1/8 2019

På bestyrelsens vegne

Formand

Rektor

Bo Højsgaard

Torben Poulsen