

# Resultatlønskontrakt

## for ledelsen på Helsingør Gymnasium i skoleåret 2018-2019

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen har i et brev af 27. juni 2013 bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens leder. Rektor forhandler efterfølgende kontrakter med vicerektorer og pædagogiske ledere. Resultatlønnen indeholdes i skolens bevilling.

Kontraktperioden løber fra 1. august 2018 til 31. juli 2019.

Målet med resultatlønskontrakten er dels at fungere som styringsredskab for bestyrelsen, dels at understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse og dels at skabe gennemskelighed omkring skolens mål og resultater.

### Indsatsområder for skoleåret 2018 – 2019.

Undervisningsministeriet har udmeldt, at resultatlønskontrakten kan indeholde en basisramme og en ekstraramme. Basisrammen skal indeholde område, der afspejler skolens kortsigtede og langsigtede udfordringer. Ekstrarammen skal indeholde markante resultater, der fører til synlige ændringer i dels en indsats mod frafald og dels en målsætning med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, der rummer mere plads til undervisning og læringsaktiviteter sammen med eleverne.

I denne kontrakt er der fastsat syv indsatsområder (1 – 7).

### Økonomiske rammer

	Basisramme	Ekstra ramme
Rektor Claus Ellekær Madsen	70.000 kr.	50.000 kr.
Vicerektor Claus Corneliussen	40.000 kr.	25.000 kr.
Uddannelsesleder Sofie L. Jensen	20.000 kr.	15.000 kr.

Der indgås en samlet resultatlønskontrakt for hele ledelsesteamet.

### Resultatvurdering

Alle områder afrapporteres med en kort rapport, der indeholder graden af målopfyldelse for det enkelte område. Delrapporterne indgår i en samlet rapport om resultatlønskontrakten.

Der fastsættes en samlet udmøntningsprocent for alle 7 områder.

Der afrundes til nærmeste hele 5% (et resultat på 77% afrundes således til 75% og et resultat på 78 afrundes til 80%).

Områderne indgår med en vægt på 1/7 -del. Område 1 består af 4 dele, der indgår med hver 25% af 1/7-del.

## Basisrammen består af 4 indsatsområder

### Område 1: Studieparathed

Indikatorerne for studieparathed er antal elever, der gennemfører uddannelsen (2016-19), det samlede karaktergennemsnit (sommereksamen 2019) og karakterer i Studieretningsprojektet (SRP) (vintereksamen 2018-19) og skolens samlede løfteevne målt på det samlede eksamensgennemsnit for årgang 2015-18 på STX.

Status

#### 1. Gennemførelse (sidste fem år)

2011 – 2014:  $235 - 197 = 38 \Rightarrow 84\%$

2012 – 2015:  $252 - 216 = 36 \Rightarrow 86\%$

2013 – 2016:  $221 - 210 = 11 \Rightarrow 95\%$

2014 – 2017:  $248 - 200 = 48 \Rightarrow 81\%$

2015 – 2018:  $292 - 236 = 56 \Rightarrow 81\%$

#### 2. Karakterer (sidste fem år)

2014: 6,7

2015: 7,2

2016: 7,1

2017: 7,4

2018: 7,4

#### 3. Studieretningsprojekt (SRP) (sidste fem år)

2013-14: 6,9

2014-15: 7,5

2015-16: 7,5

2016-17: 7,9

2017-18: 7,3

#### 4. Løfteevne (UNI-C: Skriftlige og mundtlige eksamens karakterer i udvalgte fag og samlet gennemsnit i de udvalgte fag)

Eksamensår	Periode	Forventet snit	Faktisk snit	Difference
2017	2014-17	7,3	7,4	0,1
2016	2013-16	7,3	7,1	-0,2
2015	2012-15	7,4	7,2	-0,2

2014	2011-14	6,8	6,7	-0,1
2013	2010-13	7,1	7,1	0,0

**Målet for skoleåret 2018-19 er - sidste års resultat i parentes**

- at gennemførelsesprocenten bliver på 82% (81%)
- at karaktergennemsnittet bliver på 7,5 (7,4)
- at karakterer i SRP bliver på 7,4 (7,3)
- at løfteevnen (UNI-C) er positiv (0,1 )
- Resultatet er de konkrete mål, jf. resultatvurdering

**Område 2: Implementering af nyt grundforløb i stx**

Indsats: Planlægning, gennemførelse og evaluering af den grundforløbsmodel som skolen delvis udarbejdet i skoleåret 2017-18 og implementeret i starten af skoleåret 2018-19.

Konkret iværksætter ledelsen og PR (og tilhørende udvalg):

- En ny organisering af arbejdet med at udvikle HG, herunder udvalg med fokus på pædagogisk udvikling af HG og arbejdet med flerfaglighed (SRP progression).
- Udvalgsarbejde, PR-møder og efteruddannelsesaktiviteter med fokus på implementering af reformen, herunder evaluering og udvikling af grundforløbet.
- Et tættere samarbejde med Elevrådet og elevtutorer med fokus på nye elevers inklusion på skolen og medbestemmelse på skolekulturen.

Mål: At sikre implementeringen af det nye grundforløb for stx i samarbejde med lærerkollegiet og Elevrådet, således at reformens intentioner om bevidst uddannelses- og karrierevalg realiseres.

Resultatet er en rapport som dokumenterer ovenstående - herunder en evaluering i PR i foråret 2019, en evaluering fra ledelsen og en spørgeundersøgelse blandt eleverne med fokus på skolens evne til at give eleverne en god oplevelse omkring overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse og vejlede eleverne frem mod et afklaret valg af studieretning.

Området resultatvurderes som ikke opfyldt, delvist opfyldt eller helt opfyldt (0%, 25-75% eller 100%)

**Område 3: Fokus på medarbejdertrivsel og tilpasning af økonomien**

Indsats: Ledelsen vil i samarbejde med SU tilpasse skolens økonomi til de ændrede rammevilkår i de kommende skoleår. Sideløbende med tilpasningen af økonomien vil ledelsen fastholde skolens fokus på kerneopgaven; elevernes læring og hele dannelse. Endelig vil ledelse og SU afholde ½ temadag om motivation, trivsel og kerneopgave.

Konkret iværksætter ledelsen i samarbejde med SU

- Gennemførelse af MTU 2018
- Udarbejdelse og implementering af handlingsplan i forlængelse af MTU 2018
- ½ Temadag om motivation, trivsel og kerneopgave medio november 2018
- Tilpasning af skolens økonomi i forhold til elevtal og tilskud frem mod 2021/2022

Mål: At skolen

1. holder fokus på kerneopgaven og udvikle kvalitet under ændrede rammebetingelser,
2. fastholder/øger trivsel for medarbejderne (benchmarking i forhold til landsgennemsnit på antallet af sygedage, tilfredshed med ledelsen og medarbejderomsætning), og
3. tilpasser økonomien og fra 2020 skaber et økonomisk råderum.

Resultatet er en kort rapport, der dokumenterer ovenstående. Indeholdt i rapporten er en undersøgelse af trivslen hos alle medarbejdergrupper, der afdækker motivation, mobning og trivsel og en ETU, der har fokus på trivsel og faglig læring. Dertil kommer statistik for sygedage/medarbejderomsætning sammenlignet med de sidste 3 skoleår på HG og landsgennemsnittet for sammenlignelige skoler).

Området resultatvurderes som ikke opfyldt, delvist opfyldt eller helt opfyldt (0%, 25-75% eller 100%)

#### **Område 4: Værdier, retning og vejen ad hvilken**

Indsats: Ledelsen vil i samarbejde med bestyrelsen, medarbejdere og elever skabe en fælles fortælling om, hvad HG har været, hvad HG er og hvad HG skal være.

Processen skal gennemføres i november-december 2018.

Konkret iværksætter ledelsen i samarbejde med Bestyrelsen

- Nedsættelse af projektgruppe/styregruppe til at styre værdi- og strategiproces.
- Gennemførelse af værdiproces og HG anno 2023
- Udvælgelse af strategiske indsatsområder med tilhørende handlingsplaner

Mål: At HG får en tydeligere fælles holdningsmæssig bund og i forlængelse heraf får formuleret den strategiske retning for de kommende 3-5 år.

Resultatet er en kort rapport, der dokumenterer ovenstående.

Området resultatvurderes som ikke opfyldt, delvist opfyldt eller helt opfyldt (0%, 25-75% eller 100%)

## Ekstrammen består af 3 indsatsområder

### **Område 5: Planlægning af lærernes arbejdstid (obligatorisk indsatsområde)**

Indsats: Som en del af gymnasireformen 2017 skal alle elever have et højere timetal, fordi antallet af fag er identisk med før 2017 og eleverne nu skal have udmøntet en individuel 130 timers pulje, hvor eleven skal bruge tiden på læringsaktiviteter i skolesammenhænge. Derfor vil ledelsen udmønte 130 timers puljen på en måde, der bedst muligt understøtter elevernes læringsprocesser.

Samtidig med vil HG i skoleåret 2018-19 udvide aktiviteterne i skolens lektiecafe, fordi eleverne på HG skal have bedre muligheder for at få vejledning, når de skal skrive skriftlige afleveringer.

Konkret iværksætter ledelsen

- Implementering af 130 timers puljen i 1.g og 2.g
- Udvidet lektiecafe

Mål: Der arbejdes videre med, hvordan lærerne anvender en større del af arbejdstiden / med højere kvalitet sammen med eleverne til undervisning og/eller andre læringsaktiviteter.

Resultatet er en kort rapport, der dokumenterer udviklingen i lærertilstedeværelsen vha. antallet af elevernes konfrontationstimer pr. årgang og antallet af lærerressourcer i Lektiecafeen.

Området resultatvurderes som ikke opfyldt, delvist opfyldt eller helt opfyldt (0%, 25-75% eller 100%)

### **Område 6: Fastholdelse (obligatorisk indsatsområde)**

Indsats: Som konsekvens af et højt fysisk og skriftligt fravær i sidste skoleår er målet at nedbringe fraværet for eleverne på HG samlet set. Det skal ske ved at ændre det system, der har styret fastholdelsen på HG til en mere enkel model.

Konkret iværksætter ledelsen

- Etablering af et nyt forsømmelsessystem med forsømmelsesmøder hver 6-8 uge og efterfølgende samtaler/sanktioner.
- En redefineret beskrivelse af rollerne for kontaktlærere, studievejleder og ledelse/administration
- Afvikling af en ETU for alle HG's elever i skoleåret 2018-19.

Mål: At øge fastholdelsen for alle elever og hurtigt få sendt elever videre til andre uddannelser, hvis de ikke skal gå på HG. For elever som bliver og går på HG skal fraværet fysisk såvel som skriftlig nedbringes for skoleåret 2018-19 sammenlignet med skoleåret 2017-18. Endelig vil ledelsen måle elevtrivslen anno 2018 for at have et udgangspunkt, hvor ud fra fremtidige indsatser kan vurderes på baggrund af.

Resultatet er en kort rapport, der dokumenterer etableringen af et nyt forsømmelsessystem og udviklingen i fraværet ml. skoleår 2017-18 og skoleår 2018-19. I rapporten indgår resultaterne af ETU.

Området resultatvurderes som ikke opfyldt, delvist opfyldt eller helt opfyldt (0%, 25-75% eller 100%)

### **Område 7: Rekruttering af primære ansøgere (frivilligt indsatsområde)**

Indsats: Helsingør Gymnasiums økonomi er afhængig af, at rekrutteringen af elever udmønter sig i 8 næste fyldte klasser. Derfor vil ledelsen understøtte indsatsen omkring PR og rekruttering og samarbejde med grundskolerne i Helsingør Kommune i skoleåret 2018-19.

Konkret iværksætter ledelsen

- Etablering af en ny PR-indsats, herunder ny hjemmeside, SoMe-ambassadører mv.
- Udvidelse af samarbejdet med kommunens grundskoler

Mål: I skemaet nedenfor er Helsingør Gymnasiums andel af primære ansøgere fra Helsingør Kommune opgjort. Målet for indsatsen i skoleåret 2018-19 er at hæve andelen af primære ansøgere til Helsingør Gymnasium fra 23,1% til 25%

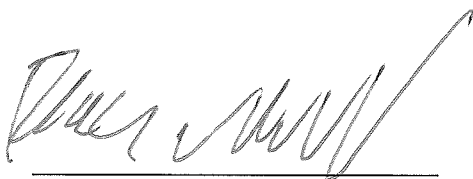
Rekruttering af primære ansøgere (andelen af primære ansøgere i Helsingør Kommune)

År	Antal unge i 9. og 10. kl. i Helsingør Kommune	Søgning til HG	Antal optagne elever på HG	HG's andel af primære ansøgere blandt unge i 9. og 10. kl. i Helsingør Kommune
2014	582	187	290	32,1%
2015	788	227	297	28,9%
2016	848	239	303	28,2%
2017	674	182	206	27,0%
2018	744	172	201	23,1%

Resultatet er en kort rapport, der afdækker indsatsen og opgør Helsingør Gymnasiums andel af Helsingør Kommunes 9. og 10. kl. folkeskoleelever.

Området resultatvurderes som ikke opfyldt, delvist opfyldt eller helt opfyldt (0%, 25-75% eller 100%)

Helsingør, den 1. oktober 2018.



Bo Søby  
Bestyrelsesformand



Claus Ellekær Madsen  
Rektor