

Kalundborg den 3. december 2018

Resultatlønskontrakt 2018-2019

1. Grundlag og rammer for kontrakten

Kvalitets- og tilsynsstyrelsen under Undervisningsministeriet har bemyndiget bestyrelsen af selvejede institutioner til at indgå resultatlønskontrakt med skolens øverste leder og øvrige ledere. Resultatkontrakten indgås indenfor to økonomiske rammer, en basisramme og en ekstraramme. Bestyrelsen bestemmer hvilke indsatsområder, der skal indgå i basisrammen. Indsatsområderne skal afspejle skolens kortsigtede såvel som langsigtede udfordringer. Ekstrarammen skal indeholde krav som fører til synlige ændringer for Kalundborg Gymnasium og HF

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Kalundborg Gymnasium og HF ved formand Ole Glahn og rektor Peter Abildgaard Andersen. Kontrakten er gældende for perioden 1.8.18 til 31.7.2019.

2. Kontraktens formål

Kontraktens formål er at skabe åbenhed og synlighed, samt at være retningsgivende og målsættende for rektors og den øvrige ledelses arbejde i skoleåret 2018-2019.

Resultatlønskontrakten er relateret til skolens vision, mission og værdigrundlag. Kontrakten fokuserer på de indsatsområder, som bestyrelsen har valgt at prioritere for Kalundborg Gymnasium og HF, og er således retningsgivende for, hvilke overordnede målsætninger, der skal have særlig opmærksomhed i indeværende skoleår. Kontrakten understøtter dialogen og samarbejdet mellem bestyrelsen og ledelsen og skal betragtes som et styringsredskab for både bestyrelse og ledelse.

3. Resultatløn

Resultatlønnen kan maksimalt udgøre 120.000,- kr. og er sammensat af en basisramme på 70.000,- kr. som vægtes med 80% og en ekstraramme på 50.000,- kr. som vægtes med 20%. Resultatlønnen udbetales i september 2019.

4. Resultatmål og evaluering

A. Basisramme – 80%

A1. Byggeri og bygningsmasse – 20%

Vi har en forventning om at byggeriet kommer til at tage en del af ledelsens arbejdstid. For at sikre ordentlige arbejdsforhold for lærere og elever under ombygningen, skal der rykkes rundt på lokaler, som derved giver en del skematilpasninger. Dertil kommer, at der skal tages stilling til forhold omkring lokalernes pædagogiske indretning. Vi står som bygherre og skal derved følge byggeprocessen tæt.

Målopfyldelse:

Byggeriet skal pr 1. august 2019 være så fremskredet at taget på C-fløjen, og den nye tilbygning står færdigt og klar til undervisnings gennemførelse.

A2. Kompetenceplaner – 15%

Der skal udarbejdes kompetenceplaner for, hvorledes vi vil sikre os, at vores elever opnår de af ministeriet udmeldte kompetencer.

Målopfyldelse:

At der 1. august 2019 er udarbejdet en kompetenceplan over en treårig periode, der dækker ministeriets krav til almene, personlige og sociale kompetencer.

A3. Dokumenthåndtering – 10%

Vi arkivere i dag vores personalearkiv fysisk under sikre forhold, der lever op til persondataforordningen, men dette arkiv vil vi gerne have overført til elektronisk arkivering. Til formålet har vi fået et nyt arkiveringssystem (DokuNotes), som vi skal anvende.

Målopfyldelse:

Det er målet at hele personalearkivet ligger i DokuNotes ved indgangen til næste skoleår (1. august 2019), samt at vi anvender DokuNotes på daglig basis.

A4. Personaleindflydelse – 15%

Implementering af den nye organisationsstruktur.

Målopfyldelse:

Skolerådet, kompetenceudvalgene og Pædagogisk Råd er nedsat med kommissorium, og har konstitueret sig, er funktionsdygtige, samt at der er fremlagt en kvalitetsplan til godkendelse af bestyrelsen.

A5. Overgang til IT-Center Fyn og IT- dannelse – 10%

Vi overgår til IT-Center Fyn i løbet skoleåret 2018/19.

Der skal i det kommende skoleår implementeres konkrete undervisningsforløb, hvor der er fokus på IT-dannelse.

Målopfyldelse:

Det er målet, at vi i starten af næste skoleår (1. august 2019) er overgået til IT-Center Fyn og at de drifter vores IT-løsning.

Der er implementeret et undervisningsforløb med IT-dannelse og på hjemmesiden kan man se en plan for elevernes IT-kompetencer fordelt på uddannelse og årgange.

A6. Sygefravær - 10%

Det er en meget kompleks størrelse at se på sygefravær og det er taknemmeligt at gøre op i tal, men det er nødvendigvis ikke et målbart parameter i forhold til om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er godt eller dårligt. Derfor vil vi fokusere på årsagerne til medarbejdernes sygefravær og deres tilbagevendelse til arbejdet. Vi deler punktet op i to fokusområder der vægtes med 50% hver.

Det var vores tanke, at vi ville have forholdt vores tal til en benchmark, men da benchmarken følger kvartalerne og viser et rullende år, betyder det, at vi ikke kan lave en benchmark for skoleåret. Derudover er data først tilgængelig 4 måneder efter kvartalets udløb, som er efter tidspunktet, hvor resultatlønskontrakten skal evalueres. Derfor har vi anvendt vores egne data.

Målopfyldelse 1:

Vores korttidssygdom for skoleåret 2018/19 skal som minimum ligge på niveau med 2017/18.

Sygefraværstatistik		
Skoleår	2017/18	2016/17
Sygefraværperioder i alt	143	202
Antal sygedage	906,8	641,14
Langtidssygeperioder o/ 30 dage	6	2
Antal langtidssygedage i alt	607,8	78
Gennemsnitssygedage pr. periode u/30 dage	2,18	2,82
Antal korttidssygedage i alt	299	563,14
Antal medarbejdere med sygefravær i alt	65	71
Antal medarbejdere med sygefravær o/30 dage i alt	4	2
Gennemsnitssygedage pr. medarbejder u/30 dage	4,60	7,93

Målopfyldelse 2:

Vi skal udarbejde en sygefraværspolitik, hvori der er en tilbagevendelsesplan. Denne politik skal ligge klar den 1. januar 2019.

B. Ekstrarammen – 20%

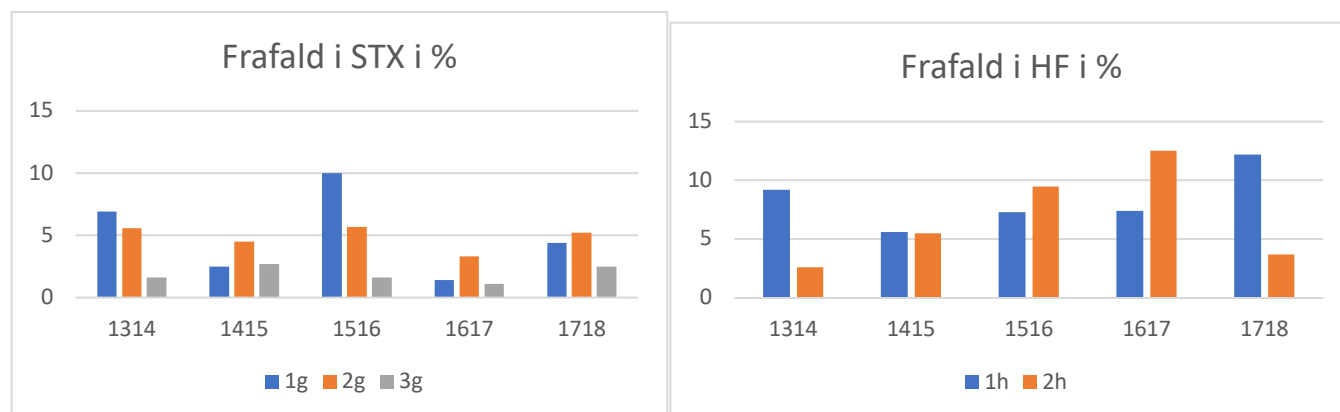
B1. Fokus på frafald og sammenhæng med skriftligt arbejde-15%

På Kalundborg Gymnasium har vi arbejdet med frafald i mange år, og vi mener ikke, at vi kan komme længere med tiltag som mentorer, studievejledning og andet. Vi har til gengæld en klar fornemmelse af, at et for højt skriftligt fravær både gør eleverne til dårligere skrivere og derudover udgør en stressfaktor, som kan være en medvirkende til frafald. Det skriftlige fravær er allerede reduceret ved indførelse af skrivefængslet, og derfor vil vi dette skoleår have fokus på hjælp i forhold til arbejdet med de skriftlige opgaver. Derfor ansættes to tidligere elever, der kan fungere som lektiehjælpere og støtte i undervisningen.

Målopfyldelse:

At frafaldet af elever i skoleåret 2018/19 holdes på samme niveau eller lavere end i 2017/18. Vi skal se en gennemsnitlig karakterstigning på sammenlignelige fag.

Frafaldet for STX og HF for de sidste 5 år kan ses nedenfor.



B2. Lærernes arbejdstid – 5%

Der skal indberettes en KPI (Key Performance Indicator) til ministeriet om lærernes arbejdstid.

Målopfyldelse:

Det er et mål, at vi ved KPI'en ligger på samme niveau eller bedre end benchmark. Sidste år lå indikator 1 på 25997 timer og indikator 2 på 4696, hvor vi lå 1,7 %-point over benchmark i indikator 1 og 1,8 %-point under i indikator 2.

Indikator 1: [Lærernes elevsamvær i henhold til reglerne om uddannelsestid](#)

Indikator 2: [Lærernes andre former for elevsamvær med et direkte læringsformål](#)

5. Resultatvurdering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem ledelse og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen.

Ved kontaktens udløb udarbejder ledelsen en evalueringsrapport, der beskriver realiseringen af de konkrete resultatmål, der er angivet i kontrakten. Evalueringsrapporten vil bygge på en kombination af kvalitativt og kvantitativt datamateriale med afsæt i det vurderingsgrundlag, der

er skitseret efter hvert af de 6 indsatsområder. På baggrund af evalueringsrapporten og i dialog med rektor beslutter bestyrelsen graden, som resultatmålene er indfriet med. Graden af målopfyldelse danner baggrund for udbetalingsprocenten.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden og næstformanden efter indstilling fra rektor, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatmålenes opfyldelsesgrad, som herved indgår i beregning af udbetalingsprocenten.

6. 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. Både bestyrelsen og skolens ledelse kan tage initiativ til en genforhandling og justering af kontrakten.

Dato:

Rektor Peter Abildgaard Andersen

Dato:

Formand for bestyrelsen Ole Glahn