

# Resultatlønskontrakt 2023-24

## Indholdsfortegnelse

<b>Resultatlønskontrakt 2023-24</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Indledning</b> .....	<b>2</b>
1.1 Retningslinjer .....	2
1.2 Kontraktændringer .....	2
1.3 Offentliggørelse .....	2
<b>2. Målområder og mål</b> .....	<b>2</b>
2.1 Strategi 2023-27.....	2
Mål .....	2
Målopfyldeelse .....	3
2.2 Grøn dannelse .....	3
Mål .....	3
Målopfyldeelse .....	3
2.3 Rekruttering .....	4
Mål .....	4
Målopfyldeelse .....	4
2.4 Elevfravær .....	4
Mål .....	4
Målopfyldeelse .....	5
2.5 Indsatser for SPS-elever .....	5
Mål .....	5
Målopfyldeelse .....	5
2.6 Det gode samarbejde .....	6
Mål .....	6
Målopfyldeelse .....	6

# 1. Indledning

## 1.1 Retningslinjer

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med rektor i brev til gymnasierne af 8. oktober 2019.

Kontraktens overordnede formål er disse:

Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.

Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige kort- og langsigtede målsætninger.

Den skal skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten, som skal indgås senest d. 1. oktober 2023, har en samlet ramme på 100.000 kr.

Kontrakten løber fra d. 1.8.2023 til d. 30.7.2024. Resultatet af den skal indberettes til Børne- og Undervisningsministeriet senest d. 15.10.2024.

## 1.2 Kontraktændringer

Genforhandling om justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag hvorpå kontrakten er indgået.

Ved fratræden i kontraktperioden vurderer formandskabet efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udmøntning. Ved længerevarende sygdom vurderer formandskabet ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

## 1.3 Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder, mål og ramme offentliggøres af bestyrelsen på skolens hjemmeside.

# 2. Målområder og mål

## 2.1 Strategi 2023-27

På baggrund af konsulentforløbet 21-22 og APV dec. 2022 har det ad flere omgange været drøftet i USU, at der er behov for en tydeliggørelse af strategien for BG. En strategi med konkrete indsatser er et solidt fundament for ejerskab for alle ansatte og også et værdifuldt styringsværktøj for ledelsen i forhold til at sikre skolens høje kvalitet.

### Mål

- Der skal ved skoleårets slutning ligge en færdigformuleret strategi

- Der skal afholdes en arbejdsdag i efteråret, hvor der konkret tages hul på arbejdet med de tidsmæssigt først prioriterede indsatsområder
- Arbejdet med strategien skal være et fælles skoleanliggende og bredes videst muligt ud i råd og udvalg.

### Målopfyldelse

Det overordnede ansvar for arbejdet med strategien ligger naturligvis hos ledelsen. Ikke desto mindre er det meget vigtigt, at strategiens indsatsområder bliver udviklet og behandlet dér, hvor indsatsen har hjemme – det være sig i elevrådet, et af skolens udvalg eller fx i klasseteams. Det er ledelsens ansvar at facilitere de processer, der er nødvendige for at indsatserne bliver implementeret. Formuleringen af selve strategien og den vision, der skal supplere den, skal formuleres af ledelsen gerne i dialog med bestyrelsen.

## 2.2 Grøn dannelse

Det er fra og med dette skoleår en del af formålsparagraffen for de gymnasiale uddannelser, at almindelsen udvides til også at omfavne grøn dannelse. På BG har vi fået midler fra Region Nordjyllands udviklingspulje til at sætte et særligt fokus på grøn dannelse. Vi har af den grund flere initiativer på dette område, men også fokus på at tiltagene får en form, der kan gentages og fortsætte i kommende skoleår uden midler fra regionen.

### Mål

- At motivere elever og lærere til at engagere sig i lokale perspektiver i den grønne omstilling
- At udvikle undervisningsmateriale, der spænder over mange fag
- At etablere samarbejde med Brønderslev Kommune ift. grøn omstilling

### Målopfyldelse

Ledelsen skal medvirke til, at skolens miljøråd får en central rolle ift. grøn dannelse, og ledelsen skal medvirke til at gode idéer gøres realiserbare og føres ud i livet. Bestyrelsen kan også involveres i dette – tanken er, at elevernes motivation øges når skolens øverste ledelse tager deres idéer alvorligt.

Lærerne skal udvikle undervisningsmateriale, og ledelsen skal understøtte, at det gøres på en måde, der egner sig til udbredelse blandt kolleger og i faggrupper. Det skal prioriteres, at de største fag udvikler mest, således at undervisningen når flest mulige elever.

Vi har allerede et godt samarbejde med Brønderslev Kommune, men som noget nyt, skal der etableres et samarbejde med de embedsfolk, der har kommunens (nyligt vedtagne) klimahandlingsplan som arbejdsområde.

## 2.3 Rekruttering

Ved optaget i marts 2023 havde Børne- og Undervisningsministeriets nye fordelingsmodel debut – dette under stor mediebevågenhed og stort fokus fra interessenterne. Fordelingsmodellen viste sig at have meget ringe effekt – både generelt på skolerne rundt om i landet, og desværre også på BG, hvor vi fik fordelt én elev (som efterfølgende aldrig dukkede op). Forventningen er nu, at man fra politisk side går tilbage til skrivebordene og kigger på modellen igen, men at dette er en langsommelig proces, hvorfor vi skal satse på selv at kunne tiltrække vores elever. Udfordringen med demografien og det politiske fokus på at tale de almene gymnasiale uddannelser ned og erhvervsskolerne op er uændrede, så det er et område, der kræver fuldt fokus.

### Mål

- Et nyt samarbejdsprojekt med 10. klassecenteret (valgfaget "Gymnasiet kalder") skal implementeres succesfuldt
- Det eksisterende 8. klasse-projekt skal nytænkes og gennemføres succesfuldt
- Fortsat positivt samarbejde med skolerne i både nær- og fjernområderne
- BG skal fortsat profileres i videst mulige omfang – fx i forbindelse med grønne projekter og skolens jubilæum
- Grundforløbet skal være attraktivt i forhold til konkurrerende uddannelser

### Målopfyldelse

Ledelsen skærper fokuset på, hvorfor STX taber elever til særligt HHX. Vi plejer løbende det gode forhold til grundskolerne - særligt på ledelsesniveau, men også på lærerniveau. Vi prioriterer fortsat at bruge mange resurser på det "frivillige brobygningsarbejde" og øger gennem strategiarbejdet fokuset på, at det er en fælles opgave, som lærerne føler ejerskab til. Rekrutterings- og SoMe-gruppen arbejder hele tiden på at profilere BG i de sammenhænge, hvor det er relevant, og på at holde balancen mellem det underholdende og det seriøse.

## 2.4 Elevfravær

Når man googler "gymnasie-memes", dukker der forbløffende mange op om fravær. Dette indikerer, i hvor høj grad eleverne har fokus på deres fravær. Desværre er det de forkerte elevtyper, der har fokus på fraværet (jf. den generelle debat om unges trivsel og pres), og dette er en dagsorden vi skal være opmærksomme på – samtidig med at vi fortsat skal have fokus på, at de elever, der reelt har fraværproblemer, skal have faste rammer og klare linjer at forholde sig til. Desuden skal vi have et fortsat fokus på elever med langtidsfravær.

### Mål

- Øget fokus på ensartet og systematisk opfølgning på fravær
- Det "naturlige fravær" skal italesættes, så det ikke presser de pligtopfyldende elever unødigt

- Vi skal være tydeligere i krav og forventninger til langtidsfraværende elever, fx ved at udarbejde tydelige handleplaner i samarbejde med eleverne og evt. deres forældre.

### Målopfyldelse

Ofte er det de "forkerte" elever, der har fokus på fravær, nemlig de pligtopfyldende typer. Det betyder pres og mistrivsel på et forkert grundlag. Vi skal derfor løbende arbejde på, at fraværssystemet er gennemskueligt og så retfærdigt som det kan blive i elevernes øjne. Vi skal ligeledes i præsentationen af fraværssystemet for nye elever og forældre betone det naturlige forhold til en sund fremmøde- og afleveringskultur, hvor der ikke spekuleres i procenter, men hvor eleverne får et naturligt forhold til at passe deres skole, når de ikke er forhindrede fx pga. sygdom. Med ansættelse af en 3. studievejleder har vi en oplagt mulighed for at finjustere vores system omkring fravær i samarbejde med de to andre studievejledere. Ved "svære" elever skal vi hurtigt på banen med en langsigtet plan, der tydeligt viser eleven vores krav og forventninger – og alternativer, når disse ikke efterleves.

### 2.5 Indsatser for SPS-elever

Vi har i dette skoleår valgt at ansætte en SPS-mentor for at optimere indsatsen omkring elever med særlige udfordringer. Antallet af SPS-ansøgere er stigende, og behovet for at samle SPS-timerne på færre personer er dermed øget. Det har desuden været et voksende ønske blandt elever, lærere og ledelse, at færre personer er inddraget i dette arbejde for at sikre en ensartet håndtering. Herudover udvider vi støtten til også at omfatte elever, der er særligt udfordret af ordblindhed, da vi også på dette område har oplevet et voksende behov.

### Mål

- At elevers trivsel vokser, fordi de får systematisk støtte til deres udfordringer
- At elever oplever større grad af ensartethed, når de modtager støtte
- At kommunikationsvejen bliver lettere, da SPS-støtten samles på færre personer
- At ledelsen sikrer sig mere stabil kommunikation mht. de udfordrede elever

### Målopfyldelse

Ledelsen skal sikre, at SPS-mentoren har det rette spillerum i organisationen til at kunne bringe sin faglighed i spil for at kunne yde den optimale støtte til de udfordrede elever. På den måde sikres de muligheden for at gennemføre uddannelse på lige fod med andre elever. Ledelsen skal desuden sikre, at SPS-mentoren indføres i administrative forretningsgange, der medvirker til, at skolen får tilført midler fra SPS-systemet.

## 2.6 Det gode samarbejde

På BG er vi kommet langt i arbejdet med arbejdsmiljø, blandt andet med afsæt i det fælles kodeks, der blev resultatet af konsulentforløbet i 2021-22. Ikke desto mindre er det et område, der løbende skal have fokus. I det kommende skoleår er det oplagt at tage afsæt i den APV-handleplan, der pt er under udarbejdelse.

### Mål

- Ved grundforløbets afslutning skal der ligge en godkendt APV-handleplan. Handleplanen skal sikre fortsat opmærksomhed på retfærdighed og ledelsesopbakning
- USU skal løbende gennem året revidere afsnit af personalepolitikken
- Den mundtlige ledelseevaluering skal gentages i samme form (gruppesamtaler med nærmeste leder) som forrige skoleår
- Ledelsen skal fortsat "åbne op for maskinrummet", så beslutninger og de baggrunde, de er truffet på, er tydelige for de øvrige medarbejdere

### Målopfyldelse

Vi skal gentage og udvikle nogle af de ting, der gjorde noget godt for arbejdsmiljøet i forrige skoleår. Det gælder ikke mindst, at ledelsen er opmærksom på at inddrage det øvrige personale i de ledelsesmæssige dilemmaer og udfordringer, der kan ligge i, at alle føler oplevet retfærdighed. Det gælder også den ledelseevaluering, der blev gennemført sidste vinter og som åbnede op for en ny form for kommunikation omkring de sværere spørgsmål.

Til alle møder i USU med ordinære dagsordener skal punktet Personalepolitik findes. På disse punkter gennemgås revideringer af udvalgte afsnit.