

Resultatlønskontrakt

for Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus

*indgået mellem bestyrelsen og rektor
gældende fra 1.august 2017-31.juli 2018*

Formål med kontrakten:

Følgende resultatlønskontrakt skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemskuelighed i Falkonergårdens opgavevaretagelse og understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2017-2018

Parter og gyldighedsperiode:

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus ved Formand Henrik Toft Jensen og Kirsten Cornelius. Kontrakten gælder for perioden 1.august 2017 -31.juli 2018

Resultatløn:

Resultatmålene er delt op i to dele. En, der vedrører den basale drift og en ekstra ramme, der er knyttet til markante resultater med synlige ændringer og indeholder indsatsen mod frafald jfr. brev af 6. dec. 2011 fra Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen. Det maximale beløb der kan udbetales i resultatløn er på 80.000 kr. for basisrammen og 60.000 kr. for ekstrarammen. Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2018 .

Dertil kommer muligheden for at honorere merarbejde/særlig indsats med en maksimal udbetaling på 35.000 kr.

Resultatmål:

Basis rammen

Studieparathed :

Herved forstås andelen af 3 og 4.g'ere, der består studentereksamen sommeren 2015.

Som kriterium for succes sættes, at 98 % af elevbestanden i 3/4g pr 5.sep.2017 består i juni 2018.

Heri medregnes ikke elever, der pga. svær sygdom forhindres i at følge skolegangen, flytter af sportslige grunde, bortvises eller af adgangsmæssige årsager vælger ikke at gå op i sidste fag.

I begrebet indgår også, at rektor følger karakterudviklingen på det enkelte hold til eksamen 2018 og lægger en handlingsplan, såfremt et hold eller et fag afviger markant fra niveauet i de tidligere år.

Sygefravær:

Alle medarbejders sygefravær følges og søges begrænset i overensstemmelse med skolens personalepolitik og gældende lovgivning om sygepolitik på statens arbejdspladser. Resultatet drøftes på møde i samarbejdsudvalget, der efterfølgende kommer med forslag til evt. indsats på området.

Det er et kriterium for succes, at sygefraværet er på samme lave niveau (+/- 1% point) som i skoleåret 2016-17 efter samme opgørelsesmetode.

Implementering af gymnasiereform.

Implementeringen af gymnasiereformen skal evalueres mundtligt og skriftligt af alle elever i 1.g og alle deltagende lærere. Specielt skal der fokuseres på afklaringsforløbet såvel indhold som organisering og plan for efteråret 2018 skal udarbejdes på baggrund af evalueringerne. Det er et succeskriteriet, at planen for 2018 godkendes både af pædagogisk råd og elevrådet.

HF.

Med udgangspunkt i opfølgningsplanen af 10.4. 2015 evalueres de operationelle evaluerbare kvalitetsmål (skriftligt fravær, ekstraundervisning, virtuel lektiecafe, tutorsamtaler, frafald kompetencetræning, værkstedundervisning og faglig forbedring i matematik) og der aflægges rapport til undervisningsministeriet om de opnåede resultater.

Det er et succeskriterie, at der er forbedring på samtlige punkter i forhold til 2014-15.

Ekstrarammen:

Frafald:

Fravær og frafald for alle klasser opgøres og sammenlignes med tidligere år med henblik på evaluering af den nye fraværprocedure. Kriterium for succes er, at frafaldet i indeværende skoleår er mindre i HF og det samme eller mindre end skoleåret 2016-17 for skolen som helhed, idet elever, der af disciplinære grunde bortvises og/eller af familiemæssige, sundhedsmæssige eller sportslige grunde flyttes, ikke medtages .Alle udmeldelser registreres og kategoriseres, og rektor opstiller en handlingsplan med angivelse af, hvilke forhold der skal fokuseres på næste skoleår.

Falkoakademi:

Alle skolens lærere skal melde sig til en arbejdsgruppe under Falkoakademiet og deltage i arbejdet med formativ evaluering og mindsetbaseret undervisning. Alle grupper skal fremlægge referater, handleplaner og gruppens konklusion(er) skriftligt til pædagogisk udvalg, der efterfølgende udarbejder en plan for opfølgning i skoleåret 2018-19. Det er et succeskriterie, at alle lærere deltager, at der foreligger rapport fra alle grupper og at opfølgningsplanen godkendes i pædagogisk råd.

Indsats for ordblinde:

Der er konstateret en øget andel af elever med ordblindhed. Indsatsen for disse elever skal styrkes. Det er et mål at samtlige elever i 1.klasserne screenes for ordblindhed for at få afdækket behov for støtte for den enkelte elev og effektiviseret ansøgningsproceduren om dispensation ved eksamen mv.

Det er kriterie for succes, at alle ordblinde elever i 1.klasserne faktisk får konstateret denne ordblindhed inden afslutningen på 1.semester, at alle ansøgninger er behandlet indenfor den ordinære ansøgningsfrist samt at 90% af de ordblinde elever er ”tilfredse” eller ”meget tilfredse” med såvel læsevejledning, it-support som administration af ordningen.

Trivsel

Alle ledere der afholder MUS mødes og danner sig et billede af den samlede trivsel og udarbejder en rapport. Rapporten diskuteres på SU-møde i juni med henblik på 1) vurderingen af trivslen og 2) (yderligere) tiltag og reaktioner. I sidstnævnte diskussion skal der være fokus på både proaktive og reaktive tiltag.

Faktorerne som skal optræde på MUS samtalen og sammenfattes i rapporten er

- Arbejdsglæde
- Tryghed
- Work-life balance
- Medindflydelse på arbejdsopgaver og udvikling

Det er et kriterie for succes, at trivslen vurderes konstant eller stigende.

Resultatløn:

Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på 140.000 kr. – inklusiv pension. Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2018.

Resultatløn til vicerektor og øvrige inspektorer :

Rektor bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakter med den øvrige ledelse inden for en ramme på max 225.000 kr.

Resultatvurdering og evaluering:

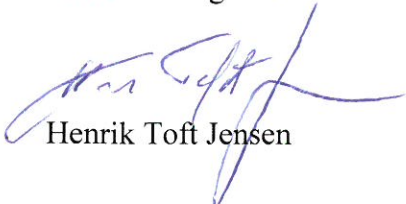
Der vil i kontraktperioden være dialog mellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktens udløb skriver rektor en redegørelse for realiseringen af de angivne mål i kontrakten. På baggrund af denne redegørelse og bestyrelsesformandens dialog med rektor træffer bestyrelsen derpå uden rektors tilstedeværelse beslutning om, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten. Ved fratræden vurderes, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på forholdsmæssig udbetaling og ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformanden resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad ved periodens slutning.

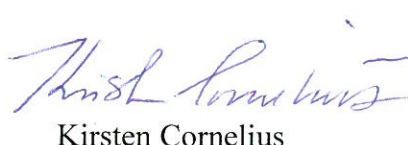
Kontraktændringer:

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, hvis parterne er enige herom Begge parter kan tage initiativ til genforhandling/justering af kontrakten.

Frederiksberg 1/10 2017



Henrik Toft Jensen



Kirsten Cornelius