

Resultatlønskontrakt

*for Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus
indgået mellem bestyrelsen og rektor
gældende fra 1.august 2014-31.juli 2015*

Formål med kontrakten:

Følgende resultatlønskontrakt skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed i Falkonergårdens opgavevaretagelse og understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2014-15.

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 2014 -31.juli 2015

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 40.000 kr. for ekstrarammen. Resultatlønnen udbetales i september måned 2015.

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.gére, der består studentereksamen sommeren 2015. Som kriterium for succes sættes, at 97 % af elevbestanden i 3/4g pr 5.sep.2014 består i juni 2015. Heri medregnes ikke elever, der pga. svær sygdom forhindres i at følge skolegangen, bortvises flytter af sportslige grunde, 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 2015 og lægger en handlingsplan, såfremt et hold eller et fag afviger markant fra niveauet i de tidligere år.

Sygefravær:

Alle medarbejderes 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 2013-14 efter samme opgørelsesmetode.

Skoledemokrati og elevansvarlighed.

Eleverrådsarbejdet støttes ved inspektør hjælp til organisering, mv., der afholdes kursus for alle eleverrådsrepræsentanter og gives støtte til andre aktiviteter som fx eleverråds-weekend og deltagelse i alle skolens udvalg. Der skal i skoleåret 2014-15 iværksættes aktiviteter på tværs af klasserne, afholdes spormiddage og mindst en fælles dag, hvor hele skolen deltager. Det er et kriterium for succes, at alle klasser både er med i en eller flere aktiviteter på tværs af klasserne og i fælles temadag/eftermiddag.

Løfteevne:

Falkonergårdens specielle sammensætning af elever skal analyseres i relation til skolens målsætning om at løfte elevernes faglige niveau mest muligt, og resultaterne skal drøftes i pædagogisk råd mhb på iværksættelse af speciel indsats over for klasser og/eller hold, hvor løfteevnen registreres som (for) lav.

Ekstrarammen:

Forsøg med klasselederordning.

I skoleåret 2014-15 skal der etableres en ny ordning i 1.g klasserne, hvor en klasseleder i tæt samarbejde med klassens studievejleder nytænker og afprøver varierede faglige tilrettelæggelser og metoder, der skal styrke den enkelte elevs og den samlede classes faglige og sociale kompetencer. Ordningen skal evalueres i maj 2015 og erfaringerne formidles ved skriftlig afrapportering. Succeskriteriet er, at mindst 60 % af elever og lærere finder ordningen tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende og mener den skal fortsætte i de nye 1.klasser og de kommende 2.g-klasser, og at frafaldet i 1 klasserne er på samme niveau (+/- 1% point) når det opgøres efter samme metode som tidligere.

Innovation:

I skoleåret 2014-15 skal der etableres forsøg med innovation, der involverer flere klasser og skaber kontakt til andre grupper, kræver handling, kreativitet og samarbejde for de involverede elever. Forsøget evalueres af lærere, elever og kontaktgrupper i maj 2015. Succeskriteriet er, at mindst 60% af deltagerne evaluerer forsøget som tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende og mener det skal fortsætte i det kommende skoleår.

Hjemmeside og IT i undervisningen:

Der skal udarbejdes en ny hjemmeside, på baggrund af ønsker fra elever og lærere. Hjemmesiden skal tage hensyn til elevernes behov og bl.a. linke til div. sociale medier. Hjemmesiden skal evalueres af skolens informationsteknologihold, eleverådet og af pædagogisk råd i marts måned og besøgeleverne skal besvare spørgeskema om siden og evt. ændringer skal være foretaget inden næste skoleår. Lærerkompetencerne i IT-undervisning skal fortsat styrkes og alle Team DK klasser skal have mindst et IT-baseret forløb, der kan følges som fjernundervisning. Ordningen evalueres ved spørgeskema i alle TD-klasser i maj 2015.

Malrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid:

Alle lærere tilbydes 4 årlige (heraf 2 obligatoriske) samtaler med nærmeste leder mhb planlægning af undervisning og andet arbejde. Arbejdet med forbedrede muligheder for fleksibilitet og tilstedeværelse i undervisningen til vejledning og sparring ved forberedelse og skriftligt arbejde fortsættes. Det er kriterium for succes, at alle klasser har fået mulighed for denne fleksibilitet og at den er udnyttet i alle klasser. Teamlærerne rapporterer til rektor og ordningen evalueres efterfølgende af pædagogisk råd.

Resultatløn

Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på 120.000 kr. – inklusiv pension. Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2015.

Resultatløn til vicerektor og øvrige inspektører

Rektor bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakter med den øvrige ledelse inden for en ramme på max 210.000 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 11/10 2014


Henrik Toft Jensen


Kirsten Cornelius