

Resultatlønskontrakt for

Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus

gældende fra 1. august 2015 til 31. juli 2016 indgået mellem bestyrelsen og rektor

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 2015-2016.

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 2015-31. juli 2016.

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 indsats mod frafald. Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på 140.000 kr. – inklusiv pension. Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2016.

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

Resultatmål:

Basisrammen:

Studieparathed:

Herved forstås andelen af 3. og 4.g'ere, der består studentereksamen i sommeren 2016. Som kriterium for succes sættes, at 97,5 % af elevbestanden i 3/4g pr. 5. september 2015 består juni 2016. 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. Rektor skal samtidig følge karakterudviklingen ved eksamen og lægge en handlingsplan, såfremt et hold eller et fag afviger markant fra niveauet 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 generelt er på samme lave niveau (+/-1 %point) som i skoleåret 2014-15, Ledelsen er desuden forpligtet til at måle medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Ledelsen gennemfører målingen i samarbejde med sikkerhedsrepræsentant og tillidsmænd. Resultatet drøftes i samarbejdsudvalget, der iværksætter trivselsfremmende tiltag og tilbyder alle medarbejdere kurser til fremme af sundhed og forebyggelse af stress-relaterede sygdomme, således at trivsel blandt alle medarbejderne øges, og antallet af sygdomsramte med lægedokumenterede diagnoser nedbringes.

Skole demokrati og elevansvarlighed:

Elevrådsarbejdet støttes ved hjælp af en pædagogisk leder til organisering, forretningsorden mv.

Der afholdes kursus for alle elevrådsrepræsentanter og gives støtte til andre aktiviteter som fx elevråds-weekend og deltagelse i skolens udvalg. Elevdemokratiet evalueres via spørgeskema i klasserne og efterfølgende møde med elevrådet i april 2016, hvor der opstilles en handlingsplan.

Det er kriterium for succes, at alle klasser deltager i elevdemokrati og evaluering, og at mindst 75% er tilfredse eller meget tilfredse med elevrådets arbejde og aktiviteter.

Løfteevne:

Alle faggrupper skal drøfte fagets løfteevne og eksamensresultater ud fra elevernes socioøkonomiske baggrund og opstille mindst 3 realiserbare forslag til forbedring af fagets løfteevne og gennemføre mindst et af disse forslag. Kriterium for succes er derudover, at fagrepræsentanterne rapporterer skriftligt og vidensdeler erfaringerne på pædagogisk råd i juni 2016.

Ekstrarammen:**Klasseleder:**

Arbejdet med uddannelse af klasseledere og udvikling af klasselederordningen skal fortsætte. Ordningen skal evalueres i maj 2016, og erfaringerne formidles ved en skriftlig rapport og efterfølgende drøftelse i pædagogisk råd. Det er et kriterium for succes, at 90% af klasselederne deltager i efteruddannelsen og mindst 75% af lærerne i pædagogisk råd finder ordningen tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende og mener den skal fortsætte i de nye 1.klasser, og at frafaldet i 1. klasserne er på samme niveau eller lavere end skoleåret 2014-15, når det opgøres efter samme metode som tidligere.

Målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid:

Alle lærere tilbydes 2 årlige samtaler med nærmeste leder med henblik på planlægning af undervisning og andet arbejde. Arbejdet med forbedrede muligheder for fleksibilitet og individuel vejledning til skriftligt arbejde skal fortsætte. Det er et kriterium for succes, at alle klasser har fået mulighed for denne fleksibilitet, og at den er udnyttet i alle klasser.

Klasselederne/teamlærerne rapporterer til rektor og evt. forslag til ændringer forelægges pædagogisk råd.

Der skal endvidere nedsættes lærergrupper, der skal arbejde med supervision og feedback. Det er et kriterium for succes, at mindst 50% af lærerne involveres i en eller flere grupper, der arbejder konkret med disse begreber, og at pædagogisk udvalg efter drøftelse i pædagogisk råd udarbejder en handlingsplan på området.

IT i undervisningen:

Faggrupperne skal arbejde målrettet med anvendelsen af IT i undervisningen og med fjernundervisning. Der skal både for lærerkollegiet som helhed og i den enkelte faggruppe udbydes kurser og vidensdeles på området, og fagrepræsentanterne skal skriftligt rapportere til rektor om gruppens konkrete deltagelse i og udbytte af kurser og vidensdeling om fjernundervisning og inddragelse af IT i undervisningen.

Frafald:

Fravær og frafald for alle klasser opgøres og sammenlignes med tidligere år med henblik på evaluering af fraværsp proceduren. Kriterium for succes er, at frafaldet i indeværende skoleår er det samme eller mindre end skoleåret 2014-15 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.

Resultatløn til vicerektor og øvrige inspektorer

Rektor bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakter med den øvrige ledelse inden for en ramme på max 220.000 kr.

Resultatvurdering og evaluering:

Der vil i kontraktperioden være løbende 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 beslutter bestyrelsen derpå uden rektors tilstedeværelse, 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

23/8 2015



Henrik Toft Jensen



Kirsten Cornelius

• **FALKONERGÅRDENS GYMNASIUM & HF-KURSUS** •

Vedr. udmøntning af resultatlønskontrakt for rektor Kirsten Cornelius, Falkonergårdens Gymnasium. Skoleåret 2014-15

Af basisrammen på 80.000 kr. udmøntes: 72.000

Af ekstrarammen på 40.000 kr. udmøntes: 36.000

Af den maksimale ramme for merarbejde på 35.000 udbetales: 30.000

Behandlet på bestyrelsesmøde d. 29.9.2015



Henrik Toft Jensen, formand