

# Resultatlønskontrakt

Bestyrelsen

September 2022

## Indhold

<b>1</b>	<b>Retningslinjer</b>	<b>2</b>
1.1	Kontraktændringer . . . . .	2
1.2	Offentliggørelse . . . . .	2
<b>2</b>	<b>Handlingsplanen</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Målområder og mål</b>	<b>3</b>
3.1	Klar skoleprofil . . . . .	3
	Mål . . . . .	3
	Vurdering . . . . .	3
3.2	Stærkere og sundere skolekultur for eleverne . . . . .	4
	Mål . . . . .	4
	Vurdering . . . . .	4
3.3	Klarere rammer for arbejdet . . . . .	4
	Mål . . . . .	5
	Vurdering . . . . .	5
3.4	Erasmus på NGHF — udbygning af vores internationale skolenetværk fase II	6
	Mål . . . . .	6
	Vurdering . . . . .	6
3.5	Renoveringens sidste fase . . . . .	6
	Mål . . . . .	7
	Vurdering . . . . .	7
<b>4</b>	<b>Resultatvurdering</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Bemyndigelse til at forhandle resultatløn med den øvrige ledelse</b>	<b>7</b>

Undertegnende parter *Bestyrelsen for Nørresundby Gymnasium og Hf* og rektor *Søren Hindsholm* indgår hermed følgende kontrakt om resultatløn:

## 1 Retningslinjer

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med rektor og institutionens andre ledere i brev af 8. oktober 2019 (Sagsnr. 19/10072).

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 lang- og kortsigtede målsætninger.
- Den skal skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

Bestyrelsen kan herudover indgå resultatlønskontrakter med den øvrige ledelse, normalt således at den bemyndiger rektor til at indgå og evaluere disse kontrakter.

Kontrakten, som for skoleåret 2022–2023 skal indgås senest den 1. oktober, har en samlet ramme på 120.000 kr. Kontrakten løber fra d. 1.9.2022 til d. 31.8.2023. Resultatet af den skal indberettes til UVM senest d. 15.10.2023.

Kontrakten kan ikke gøres til genstand for retslig tvist mellem parterne. Efter den 31. august 2023 bortfalder kontrakten uden yderligere varsel.

### 1.1 Kontraktændringer

Genforhandling om justering af kontrakten, inkl. beløbsrammen, og eventuelt opsigelse af hele kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag hvorpå kontrakten er indgået, f.eks. udsigten til et underskud i regnskabsåret 2023 eller behov for uforudsete indsatser.

I tilfælde af en væsentlig ændring i forudsætningerne for denne kontrakt, kan rektor foreslå formandskabet at der ydes vederlag for merarbejde.

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

### 1.2 Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder, mål og ramme offentliggøres af bestyrelsen på skolens hjemmeside, og fremlægges af rektor i SU.

## 2 Handlingsplanen

Flere punkter fra Handlingsplanen 2021–22 afsluttes med udgangen af dette skoleår eller overgår til en mere rolig udvikling i forbindelse med den daglige drift. Derfor tages nogle nye punkter op i handlingsplanen for 2022–23.

1. Klar skoleprofil, afsnit 3.1
2. Stærkere og sundere skolekultur for eleverne, afsnit 3.2
3. Klarere rammer for arbejdet, afsnit 3.3
4. Erasmus på NGHF — udbygning af vores internationale skolenetværk fase II, afsnit 3.4
5. Renoveringens sidste fase, afsnit 3.5

Handlingsplanen, som er udgangspunkt for denne kontrakt, er behandlet i Bestyrelsen, SU, PR, elevrådet, Fællesudvalget og ved andre møder på skolen.

## 3 Målområder og mål

### 3.1 Klar skoleprofil

NGHF har traditionelt ry som et stort gymnasium der spænder bredt, både fagligt og socialt. Vi er kendt for åbenhed over for forskellige elever, mangfoldighed og social trykthed. I de seneste år har vi dog oplevet et vigende ansøgstal. Grunden er til dels den demografiske udvikling, men også kulturen omkring skolers promovning og kontrast til nabogymnasier spiller ind. Et nærliggende spørgsmål er: Hvad tiltrækker dem der søger os? Hvad skal vi have mere af, hvad skal vi have mindre af?

#### Mål

1. Ved afslutningen af 2022 har NGHF samlet bidrag fra elever, personale og personer uden for skolen til en foreløbig beskrivelse af hvad skolen er kendt for at være god til, og hvor skolen står svagt.
2. Inden slutningen af skoleåret har NGHF vurderet og planlagt hvilke styrker der skal plejes, hvilke svage punkter der skal styrkes, og klarlagt de punkter vi alligevel ikke kan gøre noget ved.
3. Inden skoleåret 2023–24 er vi begyndt at udvikle de punkter arbejdet ovenfor har peget på, så de kan indgå i handlingsplanen for 2023–24.

#### Vurdering

Rektor fremlægger ved bestyrelsens sommermøde den foreløbige beskrivelse, en liste med tre typer punkter og forslag til handlingsplan-punktet i 2023–24, og siden fremsætter rektor et forslag til hvert af de tre punkters målopfyldelse.

## 3.2 Stærkere og sundere skolekultur for eleverne

NGHF har deltaget i UVM's forsøg Efter pandemien præger et traditionstab vores fester, caféer og de fællesaktiviteter der skaber skolekultur og danner eleverne alment uden for timerne. Det er NGHF's overbevisning at de unge udvikler sig ved at overskride sig selv i udadvendte fællesskaber eller gennem ny faglig indsigt. Efter nedlukningerne er lysten til at deltage stor, men de unge mangler samtidigt erfaring, og klasse- og fællesaktiviteter kan for nogle virke uvante og blive en kilde til konflikt. Her skal de unge hjælpes til et stærkere fællesskab.

I flere år har elevrådet af forskellige grunde stået svagt på skolen, men nye kræfter er kommet til, og dette initiativ skal vi støtte op om.

### Mål

1. Styrkede fællesskaber i og udenfor klassen
2. Faglig tryghed og mere deltagelse i undervisningen
3. Forebyggelse af konflikter konflikthåndtering
4. Blokdage og mere tværfaglighed
5. Nyorganiseret og mere aktivt elevråd

### Vurdering

Vurderingen omfatter disse punkter der indgår med lige vægt:

1. Rektor fremlægger en liste med nye events i ordets bredeste betydning som har været prøvet i skoleåret.
2. Symposions bestyrelse beskriver hvor langt NGHF kom med at gøre festerne bedre.
3. Er der nedsat et fællestimeudvalg, og er der afholdt mindst 3 fellestimer?
4. Er der afholdt et pædagogisk arrangement om mundtlighed for alle lærere, og følges der op på det?
5. Er der skabt et forum for en formaliseret samtale mellem hver classes elever og lærere om klassens læring og befindende?
6. Elevrådets formandskab vurderer hvor langt elevrådet kommet.

## 3.3 Klarere rammer for arbejdet

Et gymnasium er en dynamisk arbejdsplads hvor medarbejderne har en stor råderet over deres arbejdstid. Det giver megen frihed, men også et stort ansvar for planlægning og tidsstyring, til den enkelte. De seneste års nedskæringer og reformer har øget travlheden og kompleksiteten af vores hverdag. Det er et vilkår for hele sektoren, og ikke noget vi kan forvente forsvinder. *Det problem kommer vi til at løse selv:* Intet tyder på flere penge til vores sektor, og de store medarbejderorganisationer på vores område vil ikke få reel støtte fra søsterorganisationer i denne sag.

Der er to poler i diskussionen om stress og arbejdspress. Den ene siger at stress er et kollektivt problem for alle i organisationen, den anden siger at stress kun er et individuelt problem.

En konstruktiv midterposition er for det første gøre alle bevidste om de moderne tankemønstre der gør arbejdet uendeligt. I vores liv er der nu færre forbud og flere påbud. Forbud kan være ubehagelige, men de er enkle at leve med fordi det er klart for enhver hvornår man overholder dem, og hvornår man trodser dem. Påbud er svære at leve med fordi de ofte har ideel karakter. Man kan beslutte at være en bedre lærer og gøre noget ekstra eller noget andet for sine elever. Men idealet flytter sig hver gang så man kan gøre endnu mere for at være en god lærer. Det er så blevet et påbud der kommer udefra som en diffus forventning og sætter sig i sindet som ens eget krav til sig selv med et godt greb i samvittigheden. Og ingen herre er så streng som vores egen samvittighed. Disse ideelle påbud møder vi både i arbejdslivet og som privatpersoner for at blive en god ven, en god far eller mor, en god partner, et godt familiemedlem og så videre.

En konstruktiv midterposition er for det andet en klassisk ledelsesopgave som består i at gøre arbejdsopgaver så klare og jævnt fordelte som muligt og i at vejlede de medarbejdere der ønsker det. Hvad forventes der af dig til dine opgaver, hvornår vil arbejdsbyrderne komme, hvad kan vi gøre for at jævne arbejdet ud?

## Mål

1. Alle har efter skoleåret en større indsigt i tidsbundne tankemønstre der stresser vores arbejdsliv.
2. Ved skoleårets slutning har arbejdsmiljøorganisationen et overblik over hvor mange der hen over skoleåret altid havde for travlt.
3. Tids- og opgavesamtaler er udviklet så emnet ikke blot er en tilbageskuende registrering, men også en planlægningssamtale for dem der ønsker det: Hvad kommer der, hvilke grænser sætter leder og medarbejder for arbejdet den kommende tid.
4. Inden 2023 har ledelsen forelagt en plan for SU der viser hvilke opgaver der kan flyttes ud af de normale skoledage og placeres i friperioder, rejseuger og så videre. Planen bruges til at tilrettelægge skoleåret 2023–24.

## Vurdering

Vurderingen omfatter disse punkter der indgår med lige vægt:

1. Er der gennemført en løbende undersøgelse af hvor mange der hen over skoleåret altid har for travlt?
2. Rektor beskriver hvordan tids- og opgavesamtalers indhold har været i året, sammen med en vurdering.
3. Rektor fremlægger ledelsens plan til SU sammen med en vurdering.
4. Er der afholdt et personalearrangement der øgede alles indsigt i hvad der stresser vores arbejdsliv?

5. Rektor fremlægger oversigten over gymnasielæreres særlige arbejdstidsforhold sammen med en vurdering.

### **3.4 Erasmus på NGHF — udbygning af vores internationale skolenetværk fase II**

NGHF blev i foråret 2021 akkrediteret Erasmus+ skole og er i gang med at opbygge skolens internationale profil under denne ramme. I indeværende år er vi kommet i gang med elevudvekslinger på hold/klassebasis og har lavet forberedende besøg for lærere. Under henvisning til de fokuspunkter vi fik akkrediteringen på vil vi i arbejde med nedenstående mål. NGHF lægger vægt på at Erasmus er for alle fagområder med en international dimension hvad enten det er sprogligt, kulturelt eller i fagligt indhold.

#### **Mål**

1. En fortsættelse af arbejdet med at sproglærere deltager i kurser og udvekslingsprojekter i deres sprogs lande.
2. En konsolidering og videreudvikling af skolekontakter i forhold til udveksling af hold/klasser.
3. Afprøvning og evaluering af individuelle 14-dages gensidige udvekslinger for elever, såkaldte elevmobiliteter (short term mobility).
4. Styrkelse af pædagogiske udviklingspunkter med inddragelse af internationale perspektiver.
5. Skolens lærere og ledelse skal fortsat arbejde med at få kendskab til de muligheder der ligger i Erasmus-samarbejder.

#### **Vurdering**

Disse to punkter indgår med lige vægt:

1. Antal udsendte lærere opgøres lineært så 30 udsendte lærere svarer til 100 %'s opfyldelse (maksimum), 0 til 0 %.
2. Antal udsendte elever opgøres lineært så 60 udsendte elever svarer til 100 %'s opfyldelse (maksimum), 0 til 0 %.

### **3.5 Renoveringens sidste fase**

B- og D-gangen mangler stadig at blive renoveret med nye facader og vinduer, bedre isolering og nyt varme-ventilationsanlæg.

## Mål

1. At B- og D-gangens standard bliver som resten af bygningens.
2. Der foreligger et færdigt byggeprojekt inden sommerferien.
3. Der foreligger en økonomisk vurdering af hvornår det er klogt at sætte arbejdet i gang.

## Vurdering

Rektor vurderer på grundlag af en beskrivelse fra økonomichefen og driftslederen arbejdets status og giver et forslag til vurdering.

## 4 Resultatvurdering

Ved skoleårets slutning udarbejder ledelsen et Ressourceregnskab der viser skoleårets resultater. En del af dette er en kort beskrivelse af hvordan det er gået med hvert indsatsområde i handlingsplanen. Rektor sender Ressourceregnskabet til formandsskabet med et forslag til målopfyldelsen for hvert område hvorefter formandsskabet fastsætter opfyldelsesgraden.

De fem områder indgår med lige vægt, og dér hvor områderne består af flere underpunkter indgår de med lige vægt i det samlede område.

## 5 Bemyndigelse til at forhandle resultatløns med den øvrige ledelse

Rektor bemyndiges ved underskrivelsen af denne kontrakt til at forhandle resultatlønskontrakter med vicerektor, økonomichef, uddannelseslederne og driftslederen. Den maksimale værdi for vicerektors kontrakt er 75.000 kr., for økonomichefen og hver af uddannelseslederne 45.000 kr. og for driftslederen 25.000 kr. Disse resultatlønskontrakter skal udformes så de helt eller delvist understøtter denne kontrakt. Det er rektor der indgår dem og fastlægger graden af målopfyldelse. Genforhandling om justering af kontrakten, inkl. beløbsrammen, og eventuelt opsigelse af hele kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag hvorpå kontrakten er indgået, f.eks. udsigten til et underskud i regnskabsåret 2023 eller behov for uforudsete indsatser.

Mette Wilgaard

Kim Malthe Skinbjerg

Søren Hindsholm