

# Opgørelse af Resultatlønskontrakt

Bestyrelsen

Oktober 2023

## Indhold

<b>1</b>	<b>Målområder, mål og målopfyldelse</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Målområder og mål</b>	<b>1</b>
2.1	Klar skoleprofil . . . . .	1
	Mål . . . . .	2
	Vurdering og målopfyldelse . . . . .	2
2.2	Stærkere og sundere skolekultur for eleverne . . . . .	2
	Mål . . . . .	2
	Vurdering og målopfyldelse . . . . .	3
2.3	Klarere rammer for arbejdet . . . . .	3
	Mål . . . . .	4
	Vurdering og målopfyldelse . . . . .	4
2.4	Erasmus på NGHF — udbygning af vores internationale skolenetværk fase II	5
	Mål . . . . .	5
	Vurdering og målopfyldelse . . . . .	6
2.5	Renoveringens sidste fase . . . . .	6
	Mål . . . . .	6
	Vurdering og målopfyldelse . . . . .	6
<b>3</b>	<b>Resultatvurdering</b>	<b>7</b>

## 1 Målområder, mål og målopfyldelse

## 2 Målområder og mål

### 2.1 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 promovering 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 og målopfyldelse

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.

Der forelå ved afslutningen af 2022 en oversigt med bidrag fra de tre grupper så punkt 1 er opfyldt. Herefter valgte ledelsen at gå videre med et konsulentbureau der havde interviewet elever. Dette bureau lukkede imidlertid, og det forsinkede arbejdet. Status er nu at en konsulent med indsigt i forarbejdet under punkt 1 har analyseret materialet, holdt et temamøde en formiddag med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter og planlagt en analyse som bestyrelsen kan få præsenteret til decembermødet. Samlet set er det mål kun nået **60 %**.

## 2.2 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 tryk og mere deltagelse i undervisningen
3. Forebyggelse af konflikter konflikthåndtering
4. Blokdage og mere tværfaglighed
5. Nyorganisering og mere aktivt elevråd

## Vurdering og målopfyldelse

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 fællestimer?
  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 formandsskab vurderer hvor langt elevrådet kommet.
- 
1. Nye events: Lommefilm, morgenfest, tusmørke-læsninger, landskamp på storskærm.
  2. Symposions bestyrelse: *1) Medlemmerne deltager mere aktivt end de før har gjort, og har mange kreative ideer. 2) Stor deltagelse til babybal: 500 ud af 700 elever deltog til babybal, hvilket er en væsentligt stor gymnasiefest forhold til tidligere. 3) Bedre struktur i møderne: Vores møder er blevet mere strukturerede, og de fleste har en opgave de står for.*
  3. Der er et fællestimeudvalg nu, men det skal arbejde mere aktivt. SHI er gået ind i det formand. Der har været fællestimer om taksonomier, Vørnle fra DTU (astronomi) og Kristian Hjortkær om trivsel.
  4. Ja, pædagogisk arrangement for alle lærere 24.8.2022 med opfølgning på møder i Pædagogisk Udvalg 26.9.2022 og 16.1.2023 og i Pædagogisk Råd 2.11.2022 og 18.4.2023.
  5. Ja, klasselærerne afholder klassemøder med deres klasse med faste mellemrum og drøfter blandt andet klassens arbejde, trivsel og kommende arrangementer på skolen.
  6. Elevrådets formand: *Elevrådsstrukturen er blevet bedre med udvalg som giver en livligere og mere effektiv debat. Dagsordnerne er blevet mere informative og fremmer derved debatten. Elevrådet er et socialt aktiv for medlemmer, og samlet set fungerer det godt.*

Den samlede målopfyldelse opgøres til **95 %**.

### 2.3 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 og målopfyldelse

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 opgavesamtaler 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.
  1. Ja, AMU har spurgt alle med faste intervaller.
  2. Ledelsen har ved tidssamtalerne lagt mere vægt på at tale om den kommende tids opgaver. Effekten er dog svær at vurdere fordi nogle lærere har et godt overblik, og de der ikke har et klart overblik, er nogle gange svære at rådgive med effekt.
  3. Ledelsen fremlagde sin plan for forenklinger med nogen forsinkelse i SU onsdag den 3. oktober. Drøftelsen mandede ud i en klargøring i SU: Skal vi forenkles for de 10 til 20 medarbejdere der har svært ved at overkomme og overskue skoleåret, eller er det for alle, eller skal den første gruppe snarere hjælpes individuelt. Nu arbejder lærernes TR og TR-suppleant videre sammen med AMU og rektor.
  4. Kristian Hjortkær til personalemøde efter fællestimen.
  5. Oversigten, som kan fremlægges efter ønske, giver et godt overblik over hvilke perioder lærerne oplever det største arbejdspress. Den indgår nu i opgave- og tidssamtaler for at vejlede pressede lærere bedre. AMU arbejder også videre med initiativer på grundlag af denne viden.

Den samlede målopfyldelse sættes til **80 %**.

## **2.4 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 og målopfyldelse**

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 %.
1. 17 lærere var udsendt, det svarer til 57 %.
  2. 37 elever var udsendt, det svarer til 62 %.

Den samlede målopfyldelse bliver herved **59,5 %**.

## **2.5 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 og målopfyldelse**

Økonomichef og driftsleder oplyser:

1. B- og D- gangen er renoveret så de lever op til gældende arbejdsmiljøkrav, og standarden er tilpasset resten af bygningen indenfor skolens økonomiske rammer.
2. Licitationen var færdig og byggeprojektet klar til igangsættelse i starten af sommerferien 2023.
3. Byggeprojektet er tilpasset STUK's investeringsrammer samt skolens økonomi.

Den samlede målopfyldelse opgøres til **100 %**.

### 3 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.

De fem områder indgår med lige vægt, og dér hvor områderne består af flere underpunkter indgår de med lige vægt i det samlede område: Gennemsnit af (60 %, 95 %, 80 %, 59,5 %, 100 %) = 78,9 %.

Dette giver en udmøntning på i alt 78,9 % af 120.000 kr. = 94.680 kr.

Mette Wilgaard

Kim Malthe Skinbjerg