

Resultatlønskontrakt mellem bestyrelsen og rektor ved Århus Akademi, 2017-18:

Grundlag

Kontrakten indgås i henhold til Ministeriet for Børn og Undervisnings bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt samt retningslinjer herfor af 27. juni 2013. Ifølge denne skal kontrakten indgås senest d.1.10.2017.

Formål med kontrakten

Kontrakten skal være et styringsredskab for bestyrelsen og understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger. Endvidere skal den medvirke til at skabe synlighed og gennemsikuelighed i Århus Akademi's mål og resultater.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen ved Århus Akademi og rektor Mette Jespersen. Kontrakten er gældende for perioden fra 1.8.2017 til 31.07.2018. Rektor har ansvaret for at indgå resultatlønskontrakter med øvrige ansatte.

Resultatlønskontrakten består af en basisramme og en ekstraramme.

Indsatsområder

Basisramme:

1. Udvikling af organisationsstrukturen på Akademiet (20 %)

- a) Udvikling af ledelsesgruppen. Med udskiftning på rektorposten er det nødvendigt med en reorganisering af ledelsen og en redefinerings af, hvem der løser hvilke opgaver på skolen. Målet er, at den nye ledelse kommer til at fungere godt som team, uddelegerer administrative opgaver og udvikler sig via aktiv refleksion over den enkeltes styrker og svagheder, fx gennem ledelsestest.
- b) Forår 2017 blev der lavet en ny samarbejdsaftale og en ny udvalgsstruktur på Århus Akademi. Målet er at skabe en mere dynamisk struktur. Strukturen implementeres og evalueres.
- c) Ledelsen bidrager til at ned- og igangsætte et TAP-råd med henblik på, at skolens administrative medarbejdere får mere stemme i skolens daglige og strategiske arbejde.

Målopfyldelsen vurderes på baggrund af beretning fra rektor til bestyrelsen, der er baseret på evaluering blandt de involverede i alle 3 tiltag.

2. Medarbejdertrivsel og –udvikling (20 %)

- a) Igangsat projekt om "professionel kapital" på arbejdspladsen videreføres. Professionel kapital afdækker den psykiske del af arbejdsmiljøet på baggrund af et spørgeskema til medarbejderne hvert 3.år. Vi gennemførte undersøgelsen i 2016-17 og arbejdede efterfølgende med begrebet anerkendelse. I 2017-18 vil vi arbejde med medarbejdernes oplevede udfordringer ift. kerneopgaven (kvalitet og kriterier for kvalitet, er kvalitetskriterierne ændret med reformen?). Desuden igangsættes initiativer til at øge samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, bl.a. med forøget fokus på pædagogisk sparring og feedback.

- b) Implementering af forebyggende stresspolitik på Akademiet. Politikken skal kunne svare på flg. spørgsmål:
- Hvordan forbygger vi stress?
 - Hvordan ser vi, om nogen er på vej til at få stress, og hvordan reagerer vi i givet fald?
 - Hvad gør vi, når belastningen allerede er sket?
- c) Lærernes efteruddannelse opprioriteres, så lærerne er godt rustede til implementering af ny faglighed, nye kompetencer og nye eksamensformer i gymnasireformen.
- d) Udvikling af en it-strategi, der formulerer en procesplan for undervisernes brug af it i undervisningen, koblet til den viden og de kompetencer, eleverne forventes at tilegne sig igennem en gymnasial uddannelse på Århus Akademi

Målopfyldelsen evalueres på baggrund af beretning fra rektor til bestyrelsen mht. a), b) og d). Målet i c) evalueres ud fra en opgørelse over forbrugte midler i 2017-18 sammenlignet med de 3 foregående skoleår.

3. Implementering af gymnasireformen (20 %)

Der vil i 2017-18 kræves mange lærer- og ledelseskrafter til implementering af gymnasireformen. På Århus Akademi gælder det særligt:

- a) Fokus på den pædagogiske udvikling ift. at implementere gymnasireformen i de enkelte fag.
- b) Implementering af praktik- og projektorløb for de nye HF-elever.
- c) Opprioritering af "digital dannelse" og "digital adfærd" i undervisningen, så denne dannelse og adfærd får større vægt i elevernes uddannelsesforløb.
- d) Implementering og evaluering af ny skemastruktur, planlægning og afvikling af nye eksamensformer og -tidspunkter, ud- og afvikling af nye elevevalueringsformer og nytænkning ift. tilrettelæggelsen af elevernes skriftlige arbejde.
- e) Forberedelse af STX-reformen, som først træder i kraft på det 2-årige STX august 2018.

Målet evalueres på baggrund af beretning fra rektor til bestyrelsen.

4. Udvikling af skolens tilbud og fokus på forpligtende samarbejder (25%)

Etablering af forpligtende samarbejder med andre institutioner med henblik på at udvikle nye relevante tilbud. Målet evalueres på baggrund af realiseringen og omfanget af sådanne samarbejder.

5. Overholdelse af skolens økonomiske målsætninger (15 %)

Skolens økonomi skal fortsat konsolideres og indrettes efter de kommende års forventede reduktion i tilskud. Det af bestyrelsen godkendte budget 2017 skal overholdes og følgende tiltag gennemføres:

- a) Der skal være et optimalt gennemsnitligt elevantal i 1. klasserne (tæt på 28) ved den nye tælledag i november og et større gennemsnitligt elevantal i 2.klasserne ved tælledagen i november end gennemsnittet af de seneste 3 år.

- b) Der udarbejdes en 3-års-plan for budgettet med forskellige indtægts-scenarier og handleplaner ift. de enkelte scenarier.
- c) Den af bestyrelsen godkendte vedligeholdelsesplan ift. bygninger implementeres.
- d) Sikkerhed i økonomistyringen med henblik på god ledelsesinformation ift. økonomien.

Målet i a) vurderes ud fra opgjorte tal og i b), c) og d) ved rektors beretning til bestyrelsen.

Basisrammen udgør i alt 100 %, svarende til 70.000 kr.

Ekstraramme:

1. Frafald (50 %)

Der arbejdes med yderligere tiltag for at forbedre elevernes fremmødekultur og højne elevernes gennemførelse på Århus Akademi.

- a) Mindset/vedholdenhed. Der gennemføres et nyt projekt i alle klasser med henblik på at øge elevernes vedholdenhed (et delelement i mindset-teorien).
- b) Der implementeres et nyt fremmøde- og trivselsprogram for eleverne.
- c) Gruppementorordning videreudvikles ud fra evalueringen forår 2017.
- d) Forældreinddragelse. Med en større andel unge elever analyseres fordele og muligheder for forældreinddragelse, fx i form af forældremøder.
- e) Ny psykologordning implementeres – igen, efter at vores psykolog har sagt op.
- f) Koordinering/helhedssyn på støtteforanstaltninger: Der laves en analyse af, hvordan Akademiet kan lave en bedre koordinering af de mange tilbud: studievejledning, læsevejledning, matematikvejledning, psykolog, særlige vilkår, hjælp ved faglærere, lektiecafé, SPS-støtte etc. Måske skal vi organisere et studiestøtte-center med tovholdere, der i højere grad end i dag koordinerer indsatserne eller organisere os på anden vis ift. støtteopgaven – måske via inspiration fra andre skoler.
- g) Formulering og implementering af ny fastholdelsespolitik.
- h) Formulering og implementering af nye studie- og ordensregler.

Initiativernes realisering evalueres på baggrund af rektors beretning til bestyrelsen og en opgørelse af frafaldet.

Målet er, at gennemførelsen stiger med mindst 2 procentpoint sammenlignet med de seneste 3 skoleår.

2. Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid (20 %)

Målet er, at lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter. I 2017-18 er der i forhold hertil den udfordring, at lærerne skal bruge meget tid på forberedelse og efteruddannelse i forbindelse med gymnasie-reformen, men der arbejdes med flg. elementer ift. målet:

- a) Lærertilstedeværelse under elevernes skriftlige arbejde nytænkes med indførelse af "timepulje" og "fordybelsestid" i reformen.
- b) Der gennemføres en evaluering og nytænkning ift. planlægning af lærernes arbejdsportefølje bl.a. med henblik på en analyse af, om lærernes arbejdstid sammen med eleverne kan forøges i 2018-19.

Målet evalueres på baggrund af rektors beretning til bestyrelsen.

3. Elevrekruttering (30 %)

- a) Eksternt samarbejde
Kendskabet til og rekruttering til Akademiets uddannelser udvides ved kontakt til og samarbejde med mindst 2 nye eksterne parter og ved realisering af allerede indgåede, men ikke effektuerede samarbejdsaftaler.
- b) Markedsførings- og pressestrategiplan med et årshjul, der specificerer produkter og platforme, udvikles og udføres.
- c) Elevtalsudvikling
Århus Akademi havde fremgang i søgetallene til både HF og STX i 2017, men har stadig ledig lokalekapacitet, og loftet for antal klasser er endnu ikke nået i 2017. Målet er derfor at fortsætte den positive elevudvikling både på HF og STX i forhold til optag 2017.

På HF er målet en vækst på mindst 5% i antal elever på første skoledag og på STX et niveau, der svarer til det store optag i 2017.

Målet evalueres på baggrund af beretning fra rektor til bestyrelsen og en opgørelse af søgetallene.

Ekstrarammen udgør i alt 100 %, svarende til 50.000 kr.

Resultatløn – satser

Skolen har ca. 650 årselever, og det maksimale, der udbetales i resultatløn er 120.000 kr., fordelt på 70.000 kr. i basisrammen og 50.000 kr. i ekstrarammen. Resultatlønnen udbetales i september 2018.

Resultatvurdering og evaluering

Efter endt periode, dvs. ved skoleårets første bestyrelsesmøde i september 2018, drøftes i bestyrelsen årets resultatopfyldelse. Dette sker efter en dialog med rektor, der på forhånd til bestyrelsen har udarbejdet en rapport med basis i kontrakten.

Den samlede bestyrelse træffer derpå uden rektors tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Der sættes beløb på såvel basisrammen som ekstrarammen. Der udbetales 8/12 af udmøntningsgraden svarende til længden af ansættelsesperioden.

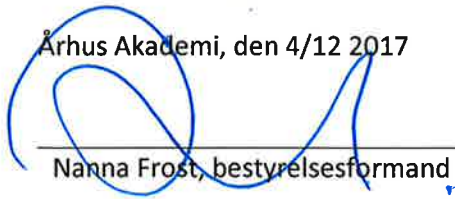
Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra afgangende rektor i hvilken udstrækning, at målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling.

Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformanden ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

Kontraktændringer

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom.

Århus Akademi, den 4/12 2017

A blue ink handwritten signature, appearing to be 'Nanna Frost', written over a horizontal line.

Nanna Frost, bestyrelsesformand

A blue ink handwritten signature, appearing to be 'Mette Jespersen', written over a horizontal line.

Mette Jespersen, rektor