

Resultatlønskontrakt for rektor Anne Frausing, HF-Centret Efterslægten

Formål med resultatkontrakten

Resultatkontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- 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 i skoleåret 2022-23

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for HF-Centret Efterslægten ved formand Bent Kjærsgaard og rektor Anne Frausing. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2022 – 31. juli 2023.

Grundlag

Resultatlønskontrakt følger Undervisningsministeriets retningslinjer (bemyndigelsesskrivelse) for anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner af 8. oktober 2019.

Indsatsområder og resultatmål

Efterslægten væsentlige og aktuelle udfordringer er beskrevet i udviklingsplanen 2022-25 med tre hovedindsats-områder

- Medarbejdertrivsel
- Didaktisk udvikling – analog og digital didaktik
- Skoleprofil, skoletrivsel og netværk

I 2022-23 sætter HF-Centret Efterslægten fokus på

A. Den fortsatte udvikling og evaluering af klassisk hf

- Organisering af undervisningen
- Lærersamarbejdet
- Klasserumskulturen
- Kursisttrivsel og lærernes trivsel og arbejdsglæde
- De faglige resultater
- Overlevering af bonuslærerfunktionen

B. En forstærket indsats for en god indskoling i 1.hf

- Projekt "klassens time"
- Organisering af samarbejdet om klasserne

C. Medarbejdertrivsel

- Implementering af OK21
- Fagligt samarbejde
- MUS
- Efteruddannelse

D. Didaktisk udvikling

- Lærernes efteruddannelse i digitale værktøjer
- Udvikling af fleksible tilrettelæggelser af HFE med hybride forløb
- Forberedelsesaflastende tilrettelæggelser
- Styrket læse- og matematikvejlederfunktion
- Erfaringsopsamling vedr. undervisningsevaluering
- Faglig læsning

E. En levende skole med stærk identitet

- Medborgerskab og demokratiforståelse
- Grønt flag
- Kursistaktiviteter og klubtilbud

F. Efterslægten 2025 – muligheder og konsekvenser af

- Ny fordelingslov
- NY Institutions-lov
- Taxameterstruktur
- Uddannelses- og fagudbud

G. Reformens effekt: målsætninger og indikatorer

- Eksamensresultater
- Socioøkonomiske referencer
- Trivselsmålinger
- Fravær og frafald, fastholdelse og gennemførelse
- Optag på videregående uddannelser

A: Den fortsatte udvikling og evaluering af klassisk hf

Mål for 2022-23

- At videreudvikle vores model for at skabe gode lærings- og undervisningsvilkår i klassisk hf
- At evaluere projektet med henblik på videreførelse

Målet er opfyldt, når

1. vi har etableret et samarbejde, der kan adressere de faglige og sociale udfordringer
2. vi har opnået en klasserumskultur, der fremmer trivsel og læring
3. vi kan påvise en positiv kursisttrivsel og øget arbejdsglæde for medarbejderne
4. vi kan dokumentere en positiv udvikling af elevernes faglige udbytte
5. vi har beskrevet en plan for det fortsatte arbejde med klassisk hf, herunder udbredelsen af bonuslærerordningen

B: En forstærket indsats for en god overgang til 1.hf

Mål for 2022-23

- At styrke forventningsafstemning og læringsparathed ved indførelse af "klassens time" i 1.hf
- At evaluere indsatsen med henblik på videreførelse

E. En levende skole med stærk identitet

Mål for 2022-23:

- At styrke elevernes refleksion og ansvarlighed i forhold til fællesskab, bæredygtighed, medborgerskab og demokratiforståelse

Målet er opfyldt, når

1. Vi har afsøgt muligheder og iværksat initiativer, der styrker elevernes medborgerskabs- og demokratiforståelse
2. Vi har iværksat initiativer, der understøtter elevernes grønne bevidsthed og har opfyldt flere af målene henimod at opnå Grønt flag
3. Vi har fortsat samarbejdet mellem de kunstneriske fag med henblik på at genopstarte "gamle traditioner" efter Corona og udvikle nye tilbud til eleverne
4. Vi har afprøvet konceptet med klubdage og afstemt vores tilbud og sociale aktiviteter med elevernes interesser og ønsker

F. Efterslægten 2025 – muligheder og konsekvenser af nye rammevilkår

Mål for 2022-23

- At afsøge og afdække nye muligheder for udbud af uddannelser i lyset af den aktuelle situation og de kommende strukturelle ændringer af elevfordeling, institutions lov, taxameterstruktur mv.

Målet er opfyldt, når

1. vi har analyseret virkningen af elevfordelingen i 2023
2. vi har afdækket muligheder, styrker og svagheder ved en bredere vifte af uddannelsestilbud
3. vi har lavet en prognose for skolens økonomiske udvikling med udgangspunkt i forskellige scenarier
4. vi har udarbejdet et samlet beslutningsgrundlag for arbejdet med skolens fremtidige udbud.

G. Reformens effekt: Målsætninger og indikatorer

Mål for 2022-23

- At afdække langtidseffekten af hf-reformen ved analyse af indikatorer og målsætninger
- At afdække udviklingsbehov for indsatser, der kan styrke kursisternes gennemførelse af uddannelsen

Målet er opfyldt, når

5. vi har analyseret udviklingen af eksamensresultater med udgangspunkt i specifikke vilkår og indsatser
6. vi har afdækket styrker og svagheder i resultaterne af de socioøkonomiske referencer og udarbejdet en handlingsplan for det fortsatte arbejde med løfteevnen
7. vi har analyseret udviklingen af trivselsmålingerne og vi har fastholdt de gode resultater
8. vi har analyseret gennemførelsesfrekvensen på baggrund af data om og indsatser i forhold til fravær og fastholdelse i interesseklasser og standardklasser
9. vi har analyseret søge- og optagemønstret til videregående uddannelse for Efterslægtens studenter

Resultatløn

- Beløbsrammen er kr. 120.000,-. fastsat på baggrund af indekseret kursisttal på 899,7 fra budgetår 2021
- Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2023

Målet er opfyldt, når

1. Vi har sikret en hensigtsmæssig skemastruktur for "klassens time"
2. vi har etableret et formaliseret samarbejde mellem klasseteam og ledelse om "klassens time"
3. vi har analyseret elevernes og lærernes tilgang til og udbytte af "klassens time"
4. Vi kan dokumentere at arbejdet med elevernes kompetencer og brug af værktøjer har båret frugt
5. Vi har etableret en plan for det fortsatte arbejde med elevernes læringsparathed i klassens time

C: Medarbejdertrivsel

Mål for 2022-23:

- At fastholde fokus på og udvikle vores gode arbejdsplads
- At styrke medarbejdertrivslen gennem samarbejde, dialog og fælles aktiviteter

Målet er opfyldt, når

1. Vi har gennemført første år af vores model for implementering af OK21 med tilfredsstillende resultat
2. Vi har gennemført medarbejderudviklingssamtaler med alle fastansatte lærere og TAP til både medarbejdernes og ledelsens tilfredshed
3. Vi har skabt rammer og gennemført initiativer, der styrker den faglige og sociale integration af nye medarbejdere
4. Vi har gennemført initiativer og skabt rum for at styrke lærernes sociale og faglige sammenhold
5. Vi har afsøgt tendenser i ungdomskulturen som afsæt for at gennemføre mulige initiativer, der kan styrke både medarbejderes og elevers trivsel på Efterslægten
6. Vi har afsøgt muligheder og afprøvet forskellige former for forberedelsesaflastende tilrettelæggelser

D: Didaktisk udvikling

Mål for 2022-23

- At sikre opfølgning og progression i udviklingsarbejdet med pædagogisk praksis
- At understøtte initiativer og udviklingsbehov for institutionen, medarbejdere og elever
- At give kursisterne de bedste forudsætninger for videre uddannelse

Målet er opfyldt, når

1. Vi har gennemført og evalueret kompetencedage, der både tilbyder efteruddannelse i digitale værktøjer og pædagogisk praksis
2. Vi har udarbejdet en model for stilladsering på hybride undervisningsforløb forløb og sikret en effektiv kommunikation om den særlige tilrettelæggelse til elever og lærere
3. Vi har arbejdet med at styrke feedbackprocesserne herunder den formative feedback, og dokumenteret, at den bliver mere brugbar og synlig for eleverne
4. Vi har styrket læse- og matematikvejlederfunktionen i studiesalsarbejdet og i det faglige samarbejde
5. Vi har videreimplementeret fagliglæsningsmetoder med inddragelse af læsevejlederne og evalueret forløbet med tilfredsstillende resultat
6. Vi har gennemført den nye undervisningsevaluering på alle hold og opsamlet erfaringerne mhp. eventuelle justeringer

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2023.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten og efter dialog med rektor beslutter bestyrelsen, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra 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. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

København, den _____

Bestyrelsesformand Bent Kjærsgaard

Rektor Anne Frausing

Resultatlønskontrakt for rektor Anne Frausing, HF-Centret Efterslægten

Formål med resultatkontrakten

Resultatkontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- 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 i skoleåret 2022-23

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for HF-Centret Efterslægten ved formand Bent Kjærsgaard og rektor Anne Frausing. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2022 – 31. juli 2023.

Grundlag

Resultatlønskontrakt følger Undervisningsministeriets retningslinjer (bemyndigelsesskrivelse) for anvendelse af resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner af 8. oktober 2019.

Indsatsområder og resultatmål

Efterslægten væsentlige og aktuelle udfordringer er beskrevet i udviklingsplanen 2022-25 med tre hovedindsats-områder

- Medarbejdertrivsel
- Didaktisk udvikling – analog og digital didaktik
- Skoleprofil, skoletrivsel og netværk

I 2022-23 sætter HF-Centret Efterslægten fokus på

A. Den fortsatte udvikling og evaluering af klassisk hf

- Organisering af undervisningen
- lærersamarbejdet
- Klasserumskulturen
- Kursisttrivsel og lærernes trivsel og arbejdsglæde
- De faglige resultater
- Overlevering af bonuslærerfunktionen

B. En forstærket indsats for en god indskoling i 1.hf

- Projekt "klassens time"
- Organisering af samarbejdet om klasserne

C. Medarbejdertrivsel

- Implementering af OK21
- Fagligt samarbejde
- MUS
- Efteruddannelse

D. Didaktisk udvikling

- Lærernes efteruddannelse i digitale værktøjer
- Udvikling af fleksible tilrettelæggelser af HFE med hybride forløb
- Forberedelsesaflastende tilrettelæggelser
- Styrket læse- og matematikvejlederfunktion
- Erfaringsopsamling vedr. undervisningsevaluering
- Faglig læsning

E. En levende skole med stærk identitet

- Medborgerskab og demokratiforståelse
- Grønt flag
- Kursistaktiviteter og klubtilbud

F. Efterslægten 2025 – muligheder og konsekvenser af

- Ny fordelingslov
- NY Institutions-lov
- Taxameterstruktur
- Uddannelses- og fagudbud

G. Reformens effekt: målsætninger og indikatorer

- Eksamensresultater
- Socioøkonomiske referencer
- Trivselsmålinger
- Fravær og frafald, fastholdelse og gennemførelse
- Optag på videregående uddannelser

A: Den fortsatte udvikling og evaluering af klassisk hf

Mål for 2022-23

- At videreudvikle vores model for at skabe gode lærings- og undervisningsvilkår i klassisk hf
- At evaluere projektet med henblik på videreførelse

Målet er opfyldt, når

1. vi har etableret et samarbejde, der kan adressere de faglige og sociale udfordringer
2. vi har opnået en klasserumskultur, der fremmer trivsel og læring
3. vi kan påvise en positiv kursisttrivsel og øget arbejdsglæde for medarbejderne
4. vi kan dokumentere en positiv udvikling af elevernes faglige udbytte
5. vi har beskrevet en plan for det fortsatte arbejde med klassisk hf, herunder udbredelsen af bonuslærerordningen

B: En forstærket indsats for en god overgang til 1.hf

Mål for 2022-23

- At styrke forventningsafstemning og læringsparathed ved indførelse af "klassens time" i 1.hf
- At evaluere indsatsen med henblik på videreførelse

Målet er opfyldt, når

1. Vi har sikret en hensigtsmæssig skemastruktur for "klassens time"
2. Vi har etableret et formaliseret samarbejde mellem klassteam og ledelse om "klassens time"
3. Vi har analyseret elevernes og lærernes tilgang til og udbytte af "klassens time"
4. Vi kan dokumentere at arbejdet med elevernes kompetencer og brug af værktøjer har båret frugt
5. Vi har etableret en plan for det fortsatte arbejde med elevernes læringsparathed i klassens time

C: Medarbejdertrivsel

Mål for 2022-23:

- At fastholde fokus på og udvikle vores gode arbejdsplads
- At styrke medarbejdertrivslen gennem samarbejde, dialog og fælles aktiviteter

Målet er opfyldt, når

1. Vi har gennemført første år af vores model for implementering af OK21 med tilfredsstillende resultat
2. Vi har gennemført medarbejderudviklingssamtaler med alle fastansatte lærere og TAP til både medarbejdernes og ledelsens tilfredshed
3. Vi har skabt rammer og gennemført initiativer, der styrker den faglige og sociale integration af nye medarbejdere
4. Vi har gennemført initiativer og skabt rum for at styrke lærernes sociale og faglige sammenhold
5. Vi har afsøgt tendenser i ungdomskulturen som afsæt for at gennemføre mulige initiativer, der kan styrke både medarbejderes og elevers trivsel på Efterslægten
6. Vi har afsøgt muligheder og afprøvet forskellige former for forberedelsesaflastende tilrettelæggelser

D: Didaktisk udvikling

Mål for 2022-23

- At sikre opfølgning og progression i udviklingsarbejdet med pædagogisk praksis
- At understøtte initiativer og udviklingsbehov for institutionen, medarbejdere og elever
- At give kursisterne de bedste forudsætninger for videre uddannelse

Målet er opfyldt, når

1. Vi har gennemført og evalueret kompetencedage, der både tilbyder efteruddannelse i digitale værktøjer og pædagogisk praksis
2. Vi har udarbejdet en model for stilladsering på hybride undervisningsforløb forløb og sikret en effektiv kommunikation om den særlige tilrettelæggelse til elever og lærere
3. Vi har arbejdet med at styrke feedbackprocesserne herunder den formative feedback, og dokumenteret, at den bliver mere brugbar og synlig for eleverne
4. Vi har styrket læse- og matematikvejlederfunktionen i studiesalsarbejdet og i det faglige samarbejde
5. Vi har videreimplementeret faglig læsningsmetoder med inddragelse af læsevejlederne og evalueret forløbet med tilfredsstillende resultat
6. Vi har gennemført den nye undervisningsevaluering på alle hold og opsamlet erfaringerne mhp. eventuelle justeringer

E. En levende skole med stærk identitet

Mål for 2022-23:

- At styrke elevernes refleksion og ansvarlighed i forhold til fællesskab, bæredygtighed, medborgerskab og demokratiforståelse

Målet er opfyldt, når

1. Vi har afsøgt muligheder og iværksat initiativer, der styrker elevernes medborgerskabs- og demokratiforståelse
2. Vi har iværksat initiativer, der understøtter elevernes grønne bevidsthed og har opfyldt flere af målene henimod at opnå Grønt flag
3. Vi har fortsat samarbejdet mellem de kunstneriske fag med henblik på at genopstarte "gamle traditioner" efter Corona og udvikle nye tilbud til eleverne
4. Vi har afprøvet konceptet med klubbage og afstemt vores tilbud og sociale aktiviteter med elevernes interesser og ønsker

F. Efterslægten 2025 – muligheder og konsekvenser af nye rammevilkår

Mål for 2022-23

- At afsøge og afdække nye muligheder for udbud af uddannelser i lyset af den aktuelle situation og de kommende strukturelle ændringer af elevfordeling, institutions lov, taxameterstruktur mv.

Målet er opfyldt, når

1. vi har analyseret virkningen af elevfordelingen i 2023
2. vi har afdækket muligheder, styrker og svagheder ved en bredere vifte af uddannelsestilbud
3. vi har lavet en prognose for skolens økonomiske udvikling med udgangspunkt i forskellige scenarier
4. vi har udarbejdet et samlet beslutningsgrundlag for arbejdet med skolens fremtidige udbud.

G. Reformens effekt: Målsætninger og indikatorer

Mål for 2022-23

- At afdække langtidseffekten af hf-reformen ved analyse af indikatorer og målsætninger
- At afdække udviklingsbehov for indsatser, der kan styrke kursisternes gennemførelse af uddannelsen

Målet er opfyldt, når

5. vi har analyseret udviklingen af eksamensresultater med udgangspunkt i specifikke vilkår og indsatser
6. vi har afdækket styrker og svagheder i resultaterne af de socioøkonomiske referencer og udarbejdet en handlingsplan for det fortsatte arbejde med løfteevnen
7. vi har analyseret udviklingen af trivselsmålingerne og vi har fastholdt de gode resultater
8. vi har analyseret gennemførelsesfrekvensen på baggrund af data om og indsatser i forhold til fravær og fastholdelse i interesseklasser og standardklasser
9. vi har analyseret søge- og optagemønstret til videregående uddannelse for Efterslægten's studenter

Resultatløn

- Beløbsrammen er kr. 120.000,-. fastsat på baggrund af indekseret kursisttal på 899,7 fra budgetår 2021
- Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2023

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2023.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten og efter dialog med rektor beslutter bestyrelsen, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

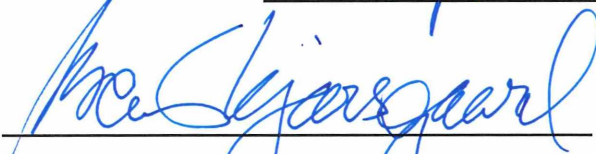
Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning, at målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformanden ved periodens udløb resultatkontraktens 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. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

København, den

21. September 2022


Bestyrelsesformand Bent Kjærsgaard


Rektor Anne Frausing

