

Resultatlønskontrakt 2025-26

Resultatlønskontrakt 2025-26	1
1. Indledning.....	1
1.1 Retningslinjer	2
1.2 Kontraktændringer	2
1.3 Offentliggørelse	2
2. Målområder og mål	2
2.1 Strategi 2023-27.....	2
Mål	3
Målopfyldeelse	3
2.2 Rekruttering	4
Mål	4
Målopfyldeelse	4
2.3 Elevfravær	4
Mål	5
Målopfyldeelse	5
2.4 Det gode samarbejde	5
Mål	5
Målopfyldeelse	6
2.5 AI	6
Mål	6
Målopfyldeelse	6
3. Resultatvurdering	7

1. Indledning

1.1 Retningslinjer

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med rektor i brev til gymnasierne af 8. oktober 2019.

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 kort- og langsigtede målsætninger.

Den skal skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten, som skal indgås senest d. 1. oktober 2025, har en samlet ramme på 100.000 kr.

Kontrakten løber fra d. 1.8.2025 til d. 30.7.2026. Resultatet af den skal indberettes til Børne- og Undervisningsministeriet senest d. 15.10.2026.

1.2 Kontraktændringer

Genforhandling om justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag hvorpå kontrakten er indgået.

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

1.3 Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder, mål og ramme offentliggøres af bestyrelsen på skolens hjemmeside.

2. Målområder og mål

2.1 Strategi 2023-27

Strategiplanen er fortsat i proces og gennem forskellige udvalg mv er der udstukket retningslinjer og fokuspunkter for de elementer, der skal arbejdes videre med i skoleåret 2025-26. Det drejer sig om følgende punkter (de fede overskrifter er temaerne fra strategiplanen):

Faglig og pædagogisk udvikling

- Velkommen som ny lærer på BG*
- Undervisningsevaluering*

Relevant og vedkommende uddannelse

- Analog dannelse*
- AI

- Innovation*

BG og verden

- EPX*

Rekruttering

- Faglige fællesskaber*
- Ny 6.klassedag*
- Nyt markedsføringsmateriale*

Fastholdelse

- Fortsat fokus på trivselsarbejdet

Til alle de med * markerede fokuspunkter er der nedsat arbejdsgrupper med klart definerede kommissorier, der beskriver arbejdsopgaven for arbejdsgruppen. Til alle arbejdsgrupper er der allokeret timer, og alle arbejdsgrupper har tilknyttet en leder, der følger gruppens arbejde. Mht. AI deltager BG i to større projekter: et BUVM-projekt i samfundsfag (Synopsis med generativ AI i samfundsfag A) og et regionalt projekt i dansk og engelsk (AI fremtidens værktøj for uddannelser og erhvervsliv). Herudover arbejdes der videre med det koncept, vi lokalt igangsatte sidste skoleår. Generelt er det et emne, der har ledelsens store bevågenhed – både som udviklingsområde, og som et område med store udfordringer (snyd, relationerne mellem lærere og elever mv.). Mht. EPX, som må siges at være det andet store fokuspunkt i årene, der kommer, har vi udover arbejdsgruppen alle antenner ude i forhold til samarbejdet i kommunen, bestyrelsens rolle (jf. bestyrelsesseminar i september), udmeldinger fra DG, BUVM mv.

I forhold til selve strategiplanen skal ledelsen i samarbejde med USU og Pædagogisk Råd vurdere resultaterne af arbejdet i 24-25, løbende justere indsatserne for 25-26 og formulere foreløbige indsatser for skoleåret 2026-27.

Mål

- Ledelsen skal igangsætte de planlagte aktiviteter for 2025-26
- Ledelsen skal monitorere og supportere de nedsatte arbejdsgrupper
- Senest ved skoleårets slutning skal der foreligge mål for 2026-27
- Arbejdet med strategien skal fortsat være et fælles skoleanliggende og bredes videst muligt ud i råd og udvalg.

Målopfylldelse

Strategien er bevidst formuleret, så den skal udfyldes og justeres gennem de 4 år, den omfatter. De enkelte indsatser afsluttes kun sjældent i det skoleår, hvor arbejdet med dem påbegyndes, og det er ledelsens ansvar, at indsatsområderne holdes i kog, udvikles og behandles i de fora (udvalg/råd mv), hvor de hører hjemme. Den reviderede udgave af strategien præsenteres for bestyrelsen på skoleårets sidste bestyrelsesmøde.

2.2 Rekruttering

Jf. punktet om rekruttering i punkt 2.1 er der sat nye indsatser i gang på området. I samarbejde med de lokale skoleledere er det aftalt, at vi ryster posen og fornyer nogle af vores initiativer på området:

- Konceptet fagdating erstattes af konceptet "Faglige fællesskaber", hvor BG på skift inviterer forskellige faggrupper til en dialogisk inspirationseftermiddag på BG. I 2025-26 inviterer vi dansk, matematik og naturvidenskab til en eftermiddag i det tidlige forår med fokus på overgangsproblematikker, aktuelle udfordringer i fagene – samt almindelig kollegial sparring og netværksdannelse.
- 6.-klasse-konceptet ændres i lyset af, at uddannelsesbilledet for de nuværende 6. klasser er lidt tåget, da planerne for EPX endnu er meget uklare. Vi har derfor valgt at fokusere på en oplevelsesdag, hvor 6. klasserne kommer på besøg (2 dage med 100 elever hver dag), og hvor BG sætter alle sejl til for at give eleverne en dag, de husker.
- Vi har oprettet 3 nye valgfag for 7. klasse-eleverne: psykologi, mediefag/parkour og naturvidenskab. Eleverne skal undervises 12 eftermiddage hen over efteråret og igen 12 eftermiddage til foråret.

På den mere generelle rekrutteringsside skal der fortsat arbejdes for i højere grad at få eleverne til at være content-skabende på vores sociale medier. Der skal desuden arbejdes for, at LinkedIn bliver en naturlig platform for BG. Desuden er der (jf. punkt 2.1) i det kommende skoleår afsat resurser til at forny vores trykte markedsføringsmateriale, der udleveres til udskolings eleverne på vores rekrutteringsskoler.

Mål

- De nye samarbejdsprojekter med folkeskolen skal sættes i søen og evt. justeres efter en evaluering.
- Der skal fortsat arbejdes målrettet med kampagner på TikTok, og LinkedIn skal indgå i vores samlede pakke af sociale medier.
- Vi skal arbejde endnu mere målrettet på at profilere HF
- Fortsat positivt samarbejde med skolerne i både nær- og fjernområderne
- Vores egne elever skal fortsat inddrages i rekrutteringsarbejdet.

Målopfyldelse

Ledelsen skal løbende pleje det gode forhold til grundskolerne, hvor der (igen) kommer til at ske udskiftning på ledelsesposterne. Samarbejdet skal også omfatte lærerne i forbindelse med de faglige fællesskaber. Det er fortsat vigtigt at bevidstgøre lærerne om, at rekruttering er en vital og fundamental opgave, vi alle har et fælles ansvar for. Rekrutterings- og SoMe-gruppen arbejder hele tiden på at profilere BG i de sammenhænge, hvor det er relevant, og på at holde balancen mellem det underholdende og det seriøse.

2.3 Elevfravær

Elevfravær kræver et konstant fokus. I skoleåret 2025-26 iværksætter vi en endnu mere systematisk tilgang til vores løbende monitorering af elevernes fravær, idet alle uddannelsesledere og studievejledere fører log i et særligt Team. Vores fælles opgave er fortsat at tale om fravær som

noget ganske unaturligt, når det drejer sig om regulært pjæk, men som noget ganske naturligt, når det drejer sig om sygdom, begravelser etc. Med udskiftningen på en af studievejlederposterne er der igen anledning til at italesætte de skjulte vaner etc. og på den måde igen fokusere på, at fraværssystemet er ens for alle elever uanset studievejleder og uddannelsesleder. Et særligt fokus er fortsat de elever, som (med gode grunde) har et højt fravær.

Mål

- Øget fokus på ensretning af håndteringen af fravær
- Systematisk opfølgning på elevernes generelle fravær
- Et generelt fald i fravær på alle årgange

Målopfyldelse

Der skal være gode årsager til fravær. Elever med længere sygdomsforløb skal bevare deres tilknytning til undervisningen på trods af høje fraværstal, og der skal være et godt samarbejde om fraværet mellem elev (evt. forældre), studievejleder og uddannelsesleder.

Det stigende fravær skal stoppes, og det skal være synligt i fraværstatistikken, at tendensen ændres i nedadgående retning.

2.4 Det gode samarbejde

Ledelsesevalueringen for 2024-25 viste igen store forbedringer i samarbejdet på BG, idet værdierne på alle punkter var steget i den kvantitative undersøgelse. Dette niveau skal naturligvis fastholdes og om muligt gerne forbedres endnu mere på de få punkter, der stadig ligger lavere end resten af punkterne ("Retfærdighed ved fordeling af arbejdsopgaver" og "Opbakning når medarbejderne har truffet beslutninger"). Det har været svært for de ansatte at pege på beslutninger, der ikke er blevet bakket op om, så der ligger fortsat et arbejde i at afdække, hvad udsagnet dækker over. Mht. retfærdighedsopfattelsen ligger opgaven i at tydeliggøre over for de ansatte, at arbejdsopgaver i højere grad fordeles ud fra elevernes og skolens tarv end ud fra et forholdsvist snævert retfærdighedsbegreb blandt kollegerne.

Der er taget initiativ til to nye overblikskalendere i Lectio – én fra ledelsen til de ansatte og en "lærer-til-lærer", hvor lærerne selv kan meddele sig til kollegerne. Disse to kalendere skal skabe overblik og gennemsigtighed.

Generelt opleves det, at der er god stemning på lærerværelset og at dialogen er blevet bedre.

Mange ansatte giver udtryk for, at de gerne vil skolen og ikke vil konflikterne, hvilket betragtes som meget positivt. Det er ledelsens opgave netop at motivere og puste til denne energi.

I SU/AMO skal vi fortsat have fokus på at drøfte og behandle tingene de rette steder – og evt. med de rette resursepersoner. Der skal gennemføres en APV i januar 2026.

Mål

- De tydelige og gennemsigtige forventninger skal ekspliciteres gennem samarbejdet mellem medarbejder og nærmeste leder – fx gennem de kvartalsvise tidssamtaler, hvor medarbejderen naturligvis også har mulighed for sparring med sin leder på andre områder
- Ledelsen mødes månedligt og gennemgår medarbejdernes tidsregistreringer
- Vi gennemfører en APV i januar 2026 – APV forberedes i ledelsen, AMO og SU

- Ledelsen skal fortsat være transparente i deres arbejde og beslutninger.
- Personalepolitikken skal ekspliciteres og bruges aktivt i drøftelser
- De to ny kalendere skal indarbejdes i det daglige overblik.

Målopfyldelse

Vi skal gentage og udvikle nogle af de ting, der gjorde noget godt for arbejdsmiljøet i forrige skoleår. Det gælder ikke mindst, at ledelsen er opmærksom på at inddrage det øvrige personale i de ledelsesmæssige dilemmaer og udfordringer, der har en indflydelse på, om alle føler "oplevet retfærdighed". Vi skal gøre det til en vane også at se udfordringer, problemstillinger og muligheder gennem personalepolitikens perspektiv og desuden være eksplicit i brugen af den i samtaler med ansatte. Tidsforbruget skal følges tættere af både medarbejdere og ledelse for at minimere blandt andet skæv arbejdsbelastning. Særligt ugekalenderen fra ledelsen til de ansatte skal forbedre overblikket for de ansatte.

2.5 AI

Arbejdet med AI fylder fortsat meget, da det har omkalfatret alt, hvad vi i virkeligheden arbejder på at gøre eleverne kompetente i. Vi skal således navigere i en virkelighed med fremtidige krav til eleverne om at kunne håndtere og manøvrere i det kæmpe felt, der hedder AI, samtidig med at de testes mv. i et lukket prøvesystem, hvor AI (formelt og ideelt set...) ikke eksisterer. Vores vigtigste opgave er i det perspektiv at træne eleverne i at bruge AI som studie-makkere, der kan styrke og træne dem i at opøve de kompetencer, vi fortsat tester dem i. Relationerne mellem lærere og elever er udfordret på grund af (frygt for) mistanke om snyd, og hele dannelsesbegrebet er til debat – der er med andre ord nok at tage fat på. Jfr. pkt. 2.1 har vi på BG iværksat samarbejde med forskellige institutioner, og vi har i det hele taget et meget stort fokus på AI's muligheder og udfordringer. I forbindelse med regionsprojektet er der udpeget en lærer som AI-nøgleperson, og hver faggruppe har udpeget en AI-ambassadør hvis primære opgave er at sparre med AI-tovholderen. Dette udvalg af lærere skal sikre, at der arbejdes med AI i alle faggrupper, samt at viden og erfaringer deles og udnyttes konstruktivt. Udvalget referer til ledelsen og it-udvalget.

Mål

- AI-nøglepersonens rolle skal cementeres
- Alle lærere skal opnå en grad af fortrolighed med AI i forhold til at inddrage det i undervisningen.
- De nævnte projekter skal gennemføres og bidrage konstruktivt til fagenes arbejde med AI.

Målopfyldelse

Der skal fortsat arbejdes i to spor – det konstruktive og "positive" spor, hvor vi arbejder på at gøre eleverne til kompetente medborgere i en fremtid, hvor AI's rolle pt næsten kun kan undervurderes, og så et mere kritisk og "negativt" spor, hvor vi skal sikre, at eleverne ikke snyder og bruger AI uhensigtsmæssigt og ukonstruktivt, og hvor relationerne mellem lærere og elever ikke ødelægges pga. mistænkeliggørelse.

3. Resultatvurdering

Der skal i kontraktperioden være løbende dialog mellem bestyrelsesformandskabet og rektor om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor sammen med den øvrige ledelse en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. Rapporten beskriver, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten behandler bestyrelsen resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad punkt for punkt på et bestyrelsesmøde. Resultatet af bestyrelsens behandling præsenterer bestyrelsesformanden/-formandskabet for rektor. Graden af målopfyldelse inden for det enkelte målområde svarer til udbetalingsprocenten for området. De 5 målområder tæller med samme vægt.