

Resultatlønsrapport 2025-26

Kære Brian

Hermed resultatlønsrapporten for 2025-26.

Nedenfor står kontraktteksten i sort kursiv, rapporten er teksten i blå.

God fornøjelse med læsningen.

Med venlig hilsen
Per

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.

Medio november opsagde rektor sin stilling med udgangen af april måned 2026
Overdragelse af viden om rektors egne arbejdsområder til den tilbageværende ledelse måtte nødvendigvis prioriteres i foråret 2026

I slutningen af november stod det klart, at vicerektors ansættelse på BG ophørte med udgangen af december. Det blev i den forbindelse besluttet ikke at ansætte ny vicerektor. Konsekvensen var, at rektor skulde overtage og omfordele vicerektors arbejdsopgaver, og at hele ledelsen dermed måtte løbe ekstra stærkt for at få enderne til at hænge sammen.

Fra og med november har ministeriets og regionens arbejde med EPX og ikke mindst det kommende nye institutionslandskab krævet ekstra opmærksomhed fra rektors og den øvrige ledelses side. Udfaldet er afgørende for BG's fremtid,

Der er ingen tvivl om, at disse tre ting har været med til at dræne ledelsen for resurser, der ellers - i endnu højere grad end det har været tilfældet - ville være blevet rettet mod kontraktens målområder. Grundlaget for kontrakten har således været afgørende ændret fra medio november, altså ca. 2 ½ måned efter kontrakten blev godkendt i bestyrelsen.

Disse forhold bør tages i betragtning ved udmøntningen af kontrakten. Alternativt bør genforhandling finde sted.

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.

Rektor fratræder som nævnt med udgangen af april måned 3 måneder inden kontraktens udløb.

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 er BG tilknyttet 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, men også 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 indsætserne for 25-26 og formulere foreløbige indsætser 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.*

Målopfyldelse

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.

I foråret 2025 blev det besluttet, hvilke indsatser der skulle prioriteres i skoleåret 2025-2026 i forhold til strategien frem til 2027. Beslutningen blev truffet på baggrund af dialog med PR, AMO, SU, elevråd mv. Inden for hver af strategiplanens søjler blev der prioriteret 1-2 emner. Arbejdet med disse har løbende fundet sted gennem hele skoleåret, og en mere detaljeret gennemgang findes nedenfor. Til de indsatser der nedenfor er markeret med en *, blev der i forbindelse med hold- og opgavefordelingen i 2025 nedsat arbejdsgrupper med et dertil hørende kommissorium (Formål, Beskrivelse, Tidspunkt, Konkrete opgaver, Allokeret resurse). Ledelsen har løbende fulgt op på gruppernes arbejde, og grupperne har "slutrapporteret" til rektor i løbet af april.

Faglig og pædagogisk udvikling

- Velkommen som ny lærer på BG*

I forbindelse med HOF blev der nedsat en arbejdsgruppe med kommissoriet at udvikle en velkomstpakke til nye undervisere på BG. Gruppen har udarbejdet et meget fint materiale med "alt", hvad man generelt har brug for at vide som ny lærer på BG. Fx aftaler om klasserumsledelse, undervisningsbeskrivelser, afleveringer mv. Materialet vil fremover være fundamentet for den samtale, alle nye ansatte har med deres nærmeste leder.

- Undervisningsevaluering *

Evalueringsarbejdet har omhandlet udarbejdelsen af en ny evalueringsform, som har til hensigt at indsamle og bygge videre på de positive erfaringer, vi har gjort os med evaluering de seneste år. Konkret har det udmøntet sig i en evalueringsskabelon, som lærerne gør brug af på de enkelte hold. Skabelonen bygger på en rimelig grad af selvbestemmelse hos lærerne og et mål om at lade lærerne afgøre, hvilke dele af egen undervisning de er nysgerrige på og har lyst til at arbejde videre med. Skabelonen er blevet til gennem interviews med ledelse, lærere og elever med henblik på at sikre alle perspektiver og nuancer af evalueringens muligheder og udfordringer.

Relevant og vedkommende uddannelse

- Analog dannelse*

Arbejdet med analog dannelse har taget sit udgangspunkt i et ønske om at kunne fastholde eleverne i koncentreret arbejde uden “blinkende digitale forstyrrelser i deres arbejde”. I arbejdsgruppen er der blevet arbejdet med forskellige aktioner, man har delt erfaringer, lavet nye øvelser, skabt et hæfte med øvelser til deling med resten af lærerværelset og lavet evaluering af den analoge undervisning i klasserne. Til PR-mødet i maj vil erfaringer og elevernes oplevelser/evalueringer blive fremlagt.

- AI - Status på anvendelse af kunstig intelligens (AI) i undervisningen på BG

Vi har de seneste år arbejdet målrettet og struktureret med kunstig intelligens som en del af undervisningen. Arbejdet har haft et klart pædagogisk og dannelsesmæssigt fokus, hvor både muligheder og begrænsninger er blevet adresseret.

Som introduktion til AI og har alle klasser på 1. årgang modtaget to lektioners undervisning ved to af skolens lærere. Formålet har været at give eleverne et tidligt og fælles afsæt for etisk korrekt og kritisk brug af AI i deres fortsatte gymnasieforløb.

BG deltager desuden i et treårigt regionalt udviklingsprojekt om AI, hvor flere andre uddannelsesinstitutioner indgår, herunder Aalborg Handelsskole, AMU og UCN. Projektet har til formål at udvikle fælles viden, praksisser og strategier for anvendelse af AI på tværs af uddannelsesniveauer. Den 11. marts 2026 deltog alle skolens dansk- og engelsklærere i en fælles kursusdag i Aalborg med fokus på AI i undervisningen.

Ydermere har alle undervisere på BG i skoleåret 2025/26 fået tilbud om at deltage i to interne workshops om AI. Underviserne har selv indgivet ønsker til indhold og fokus, hvilket har resulteret i en workshop med fokus på afprøvning af opgavetyper samt en workshop med fokus på brug af AI-agenter og udvikling af såkaldte “masterprompts” som didaktisk redskab i undervisningen.

Den største pædagogiske udfordring i arbejdet med AI handler aktuelt om at få eleverne til at anvende AI som en makker (sparringspartner) og ikke som en “maker” – forstået som et værktøj, der laver opgaverne for dem.

Erfaringerne viser, at nogle elever fortsat har tendens til at bruge AI 1-til-1 som erstatning for egen tænkning og formulering. Derfor arbejdes der målrettet med at udvikle undervisningsformer, opgavetyper og vurderingspraksis, der tydeligere understøtter, at AI bruges undersøgende, dialogisk og reflekterende – som en sparringspartner i læreprocessen frem for som et produktionsværktøj.

Samlet set befinder BG sig et sted, hvor AI betragtes som et vilkår og et potentiale, der kræver både klare rammer, fælles forståelse og løbende kompetenceudvikling. Vi arbejder således med AI på både elev-, lærer- og organisationsniveau med blik for ansvarlighed, faglig kvalitet og pædagogisk merværdi.

- Innovation*

I forbindelse med HOF blev der nedsat en arbejdsgruppe med kommissoriet at klæde lærerne på til at arbejde med innovativ undervisning. Arbejdsgruppen har i løbet af året planlagt, koordineret og afviklet 3 pædagogiske eftermiddage for det øvrige

lærerkollegium med fokus på innovation i undervisningen. Dagene har fulgt to spor, hvor det ene spor har haft fokus på at inspirere, sparre og udvikle idéer til, hvordan innovation i stigende grad kan implementeres i den daglige undervisning, mens det andet spor har fokuseret på innovation i SRP-sammenhæng. Herudover har gruppen fungeret som sparring for enkeltpersoner, der har været nysgerrige på at arbejde mere innovativt

BG og verden

- EPX*
 - Der er blevet arbejdet intenst med EPX på alle niveauer. Der er arbejdet målrettet med at etablere samarbejde med erhvervslivet i Brønderslev med henblik på kommende praktikpladser til EPX-eleverne. Vi ønsker generelt et øget samarbejde med erhvervslivet også i hverdagen, f.eks. omkring problemstillinger, som er aktuelle for virksomhederne, og som eleverne kan hjælpe med at belyse, samtidig med at de fagligt erhverver kompetencer, der kan bruges i virkeligheden.
 - BG har bl.a. deltaget i en stor jobmesse i Brønderslev Hallen i marts måned for at synliggøre Brønderslev Gymnasium og HF.
 - BG har afsøgt muligheden for at iværksætte pilotprojekter sammen med SOSU Nord og har søgt et kommende 3-årigt projekt hjem i samarbejde med Vesthimmerlands Gymnasium og SoSu Nord, Hjørring.
 - I forhold til skolens lærere har der været afholdt en arbejds eftermiddag med besøg af Nicolai Mourier Fernández med sidste nyt fra Undervisningsministeriets arbejdsgruppe. I samme forbindelse blev lærerne klar over, hvilke kompetencer de allerede har, som let kan tages med videre i EPX-regi.
- Generelle forberedelser til EPX og det nye institutionslandskab:

Vi har i ledelsen brugt virkelig mange resurser på arbejdet med EPX og ikke mindst det fremtidige institutionslandskab i mange forskellige fora og på mange forskellige niveauer.

Internt ligger der en stor opgave i at holde medarbejderne orienteret og balancere i medarbejdernes ret forskellige forventninger til tempo, indhold mv. Følelserne og forventningerne i medarbejdergruppen rummer alt fra utålmodighed over begejstring, ængstelse og forvirring til frustration og meget mere. Da vi stort set intet kender til indholdet af EPX endnu, ligger der en opgave i at gribe og gøre det, vi kan forberede os på her og nu - fx de elevgrupper, som vi ved, vi kommer til at arbejde med. Vi har derfor søgt om (og har fået godkendt) hele 3 regionsprojekter, der alle har en mere praksisfaglig og dermed EPX-forberedende didaktik som omdrejningspunkt. Alle 3 projekter involverer desuden andre uddannelsesinstitutioner, så vi udbygger samtidig vores netværk, også i et EPX-regi.

Eksternt kommer EPX til at stille store krav til samarbejdet med bl.a. det lokale erhvervsliv, hvorfor vi allerede nu er i gang med at opbygge netværk og kontakter, fx i regi af "Vores By Brønderslev". Det har også været vigtigt at skabe både en regional og kommunal forståelse for betydningen af fortsat at have et selvstændigt gymnasium i Brønderslev. Vi har holdt møder både på politisk- og forvaltningsniveau. Ikke mindst har kommunikationen med regionen været prioriteret, da det netop er regionen, der er

udpeget til at være ministeriets forlængede arm i forhold til al praktik og koordination vedr. udbudsplacering af EPX og institutionslandskab. Hertil kommer hele arbejdet med EPX og uddannelseslandskab i vores egen sektor. Her har vi holdt netværksmøder med gymnasier, hvis situation kan minde om vores egen – bl.a. gymnasier, der frygter/har frygtet en fusion med en nærliggende erhvervsskole. Det er også vores opgave – og i høj grad i vores interesse – at holde vores leverandører (grundskolerne) orienteret om hvad vi løbende ved. Således har vi for nylig holdt et længere oplæg for UU og en større gruppe udskolingslærere. Alt i alt er der mange bolde i luften og mange veje at navigere på.

Rekruttering

- Faglige fællesskaber*

“Faglige fællesskaber” er titlen på den eftermiddag, der er blevet planlagt for vores rekrutteringsskolars udskolingslærere i dansk, matematik og naturvidenskab. Eftermiddagen indeholder et fælles oplæg om 1) overgangsproblematikker og 2) vores forberedelser til EPX og herefter særlige faglige programmer i de 3 fag/områder. Dagen var klar-parat til at blive afholdt i februar, men pga. omstruktureringer og lederskift på den ene af byens to store skoler er eftermiddagen udsat til september, hvor den bliver gennemført med det planlagte program.

- Ny 6.klassedag*

I september deltog ca. 175 6.klasse-elever i brobygning på BG med temaet ”En bid af BG”.

Eleverne fik gennem et stjerneløb mulighed for at udforske skolen på en aktiv måde. Undervejs skulle de finde forskellige artefakter rundt omkring på gymnasiet. Til hver post var der spørgsmål om skolen, fx kønsfordelingen blandt lærerne. De arbejdede også med viden om fagene på BG.

Stjerneløbet gav eleverne et godt indblik i hverdagen på gymnasiet. På boldbanerne deltog eleverne i tovtrækning, præcisionskast og sækkevæddeløb. Aktiviteterne lagde op til samarbejde, bevægelse og god stemning.

Arrangementet blev afviklet i dejligt sensommervejr, og dagen fik rigtig god feedback fra både elever og deres lærere.

- Nyt markedsføringsmateriale*

Der er lavet et nyt flot markedsføringsmateriale i form af foldere, roll-ups og plakater (i både fysisk og digital form). Materialet rammer målgruppen med flot og “ungt” design og fokus på alt det, man også får med, hvis man vælger BG. Arbejdet har omfattet både nyt design og nyt indhold.

Fastholdelse

Fortsat fokus på trivselsarbejdet

Vi har i dette skoleår haft et øget fokus på trivsel i de enkelte klasser, da trivsel både er afgørende for elevernes læring og for, at de rent faktisk gennemfører deres ungdomsuddannelse og bliver studenter her fra BG. Vi har iværksat et tættere samarbejde mellem studievejlederne og uddannelseslederne omkring elevernes fravær. Her er det vigtigt

at handle hurtigt, at vi finder frem til årsagerne bag fraværet, og at eleverne oplever konsekvenser ved fravær både i form af sanktion og omsorg.

På lærer-elev-plan er vi i gang med at implementere tiltaget ”den gode klasse”, som handler om, at der i alle klasser er en social kanon, hvis mål er at få endnu flere elever til at trives godt. I dette skoleår er der hængt adfærdsregler op i klasserne, så eleverne bliver guidet i forhold til, hvilke krav de møder fra lærernes side. Det handler f.eks. om at være parat til undervisning, når timen starter, have computeren lukket, have hentet vand og have overstået toiletbesøg i pausen osv.

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 skrift 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 sætte fokus på de sociale medier, herunder at få eleverne til at være content-skabende på de sociale medier, de anvender i hverdagen. 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 udskolingseleverne 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 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.

De nye rekrutteringsprojekter (6. klasse og Faglige fællesskaber) er beskrevet ovenfor. Herudover har vi gennemført det efterhånden klassiske projekt i 8. klasse, hvor rektor bliver myrdet – dette forløb evalueres særdeles positivt, og mange elever refererer til det, når de senere besøger BG i andre sammenhænge. I dette skoleår har vi lavet et nyt forløb omkring UU-brobygningen. Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som skulle nytænke konceptet, hvor brobyggere skal møde flere elever. Dette forløb er også evalueret meget positivt, og vi fortsætter med konceptet næste skoleår. Der er blevet arbejdet målrettet og intensivt med sociale medier – Facebook til forældre (og bedsteforældre, TikTok til eleverne og instagram til “alle”). Vi har også så småt fået gang i LinkedIn, men da det primært er rektorer, der er platformen for LinkedIn i vores sektor, blev det med rektors opsigelse ikke noget, vi investerede meget energi i, fordi det opbyggende arbejde ville gå tabt med rektors afgang og dermed lukning af kontoen.

Vi har i skoleåret også arbejdet med at profilere HF endnu mere, bl.a. gennem korte filmproduktioner af eleverne, som præsenterer fagpakkerne på HF.

Året har som altid været præget af et godt samarbejde med skolelederne. Der har i år været en del udskiftning i skoleledelserne, så deres energi har været rettet mod deres egne skoler. Der er aftalt et opstartsmøde med alle skoleledere i begyndelsen af maj, hvor alle nye folk kan møde hinanden.

Eleverne er i stigende omfang inddraget i ambassadørarbejde i forbindelse med rekruttering. De deltager i uddannelsesmesse, deler flødeboller ud på folkeskolerne, underviser brobyggere og deltager i det hele taget, når det er muligt.

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

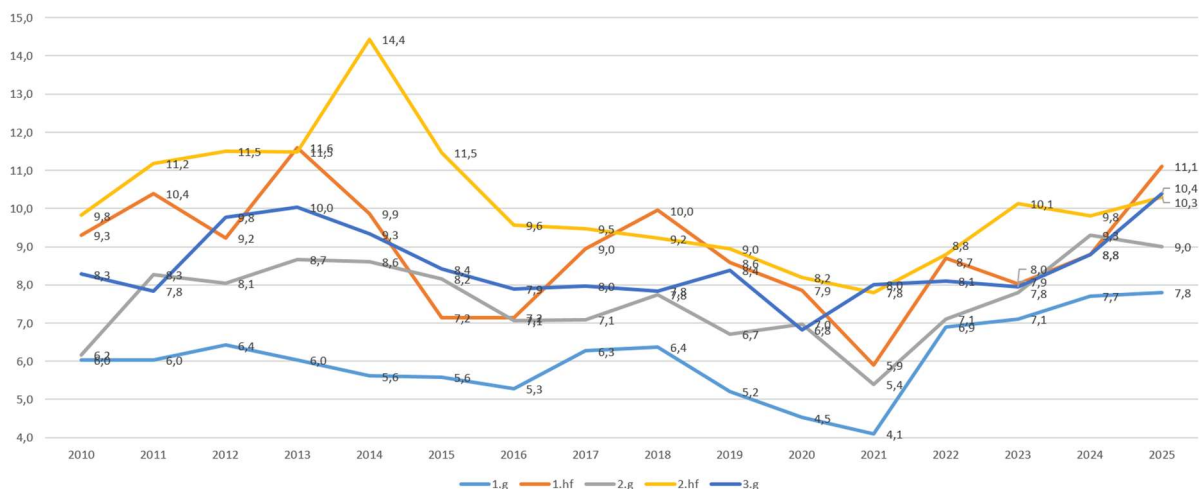
- Systematisk opfølgning på elevernes generelle fravær
- Et generelt fald i fravær på alle årgange

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.

Der er blevet etableret gode systematiske arbejdsgange, og der er blevet strammet op omkring forskellige procedurer vedr. fraværshåndteringen. Desuden er konsekvenserne for fx ferie i skoletid, gentagne forseelser med skriftlige afleveringer etc. blevet tydeliggjort. Desværre har det ikke betydet, at fraværet er faldet bortset fra 2g. Vores helt klare indtryk er, at det desværre er en tendens der ses generelt i uddannelseslandskabet - også i folkeskolen. Det er tydeligt, at respekten for det kollektive ansvar for deltagelse i undervisningen og ikke mindst de sanktioner, fraværet koster, er dalende. Når det er sagt har det også været et år (jf. redueringen af ledelseskraft), hvor resurserne til det arbejde, det kræver at holde fraværet nede, ikke har været til stede.



2.4 Det gode samarbejde

Ledelsesevalueringen for 2024-25 viste igen store forbedringer i samarbejdet på BG, idet værdierne på alle punkter i den kvantitative undersøgelse var steget. 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 give udtryk for 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 have 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.

Håndteringen af medarbejdernes tidsregistrering er fortsat dilemmafyldt. Den konkrete anvendelse af tidsregistreringen er en konstant kilde til uenighed mellem TR og ledelsen, hvilket vanskeliggør en konstruktiv tilgang til det arbejdsredskab, tidsregistreringen ellers kunne være. Til gengæld er det meget, meget få lærere, hvor samarbejdet omkring lærerens tidsforbrug mellem lærer og nærmeste leder volder problemer – i langt de fleste tilfælde er lærerne dygtige til at forvalte deres tid, og hvis der opstår problemer, løses de i samarbejde med nærmeste leder. Tidssamtalerne kan på den måde fungere som en ventil, men ofte er tidsregistreringen så uproblematisk, at samtalerne bliver brugt til at drøfte andre aspekter af

lærerens arbejdsliv. På de månedlige drøftelser er der derfor også ganske sjældent, at der er brug for opfølgende samtaler med lærerne.

Vi har gennem hele året fortsat haft for øje at være transparente i vores arbejde og beslutninger. Det skal dog heller ikke være nogen hemmelighed, at arbejdspresset har været voldsomt, og at vi derfor af og til har været nødt til at prioritere mellem at få handlet og på at orientere og informere. Vi har løbende givet udtryk for dette og altid inviteret til dialog, hvis der er ting, der har været uklare eller givet anledning til spørgsmål. Det er vores opfattelse, at der generelt har været god forståelse for vores pressede situation.

Der er blevet gennemført en APV i januar 2026. APV'en er blevet fremlagt på PR og i SU, og ultimo april arbejdes der på højtryk i AMO for at kunne fremlægge en handlingsplan blandt andet til bestyrelsen i begyndelsen af maj. Arbejdet med handleplanen har været præget af en meget lav svarprocent for lærergruppen (kun 23/26 lærere har besvaret undersøgelsen) hvorfor det er svært at lave komparative analyser i forhold til APV 2023. Generelt er det vores vurdering, at resultatet ligner resultatet i 2023. APV'en er svær at bruge til noget konkret, og udbyttet er større af de mundtlige, kvalitative ledelsesevalueringer, som vi gennemfører med "nærmeste medarbejdere" årligt (med undtagelse af i år, da konceptet blev svært at gennemføre, fordi vicedirektors nærmeste medarbejdere skulle have ny leder, og rektor desuden også var på vej væk). Det er besluttet i SU, at vi starter på et nyt APV-rul, når den nye rektor er faldet til, sandsynligvis i efteråret 2027. Der vil i denne sammenhæng også blive justeret lidt på spørgsmålene

Den reviderede Personalepolitik har fået et lidt mere synligt liv end den gamle, og fra ledelsens side har vi bragt den i spil i mange tilfælde - fx ved sygdomsmeldinger, tvivlsspørgsmål etc.

Der er blevet indført to nye kalendere i Lectio, som i skemaet ligger hver mandag morgen. Den ene kalender "Ugekalender" faciliteres af ledelsen og udrulles fra årets start med alle årskalenderens punkter. Disse justeres løbende. Desuden angiver kalenderen, om ugen er en mulig 6. ferieuge samt tidsregistreringsmønstre hver 8. uge, så medarbejderne kan se, hvor deres tidsregistrering ville ligge, hvis deres arbejdsbelastning var fordelt jævnt over året. Det er vores helt klare indtryk, at kalenderen har hjulpet på overskueligheden for alle ansatte. Det har desuden været et glimrende redskab for ledelsen, som til alle ledelsesmøder har brugt kalenderen aktivt som planlægningsredskab. Den anden kalender "lærer til lærer" skulle løbes i gang, men jo længere vi er kommet ind i skoleåret, jo bedre er de ansatte blevet til at huske at skrive i kalenderen, når de fx har gæster på skolen eller lign.

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, samtidigt 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 studiemakkere, der kan styrke og træne dem i at opøve de kompetencer, vi fortsat tester dem i og et fokus på evalueringsmetoder, der medvirker til, at AI ikke uretmæssigt påvirker elevernes karakterer. 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. Jf.

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 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.

AI-nøglepersonen (MT) har i samarbejde med LN fra IT-udvalget udbudt to workshops på skolen, hvor alle undervisere har haft mulighed for at arbejde konkret med AI i undervisningen. Arbejdet har haft fokus på både et konstruktivt og et kritisk spor: Dels på hvordan AI kan styrke undervisning og elevkompetencer i en fremtid, hvor AI's betydning næppe kan overvurderes, dels på hvordan skolen kan forebygge uhensigtsmæssig brug og decideret snyd uden at skade relationen mellem lærere og elever.

MT deltager desuden i regionsprojektet om AI sammen med andre uddannelsesinstitutioner, herunder AMU, UCN og AH, hvilket understøtter fælles refleksion over både muligheder og udfordringer. Der er oprettet Teams-kanaler til kommunikation om AI for AI-ambassadører på BG, og der samles løbende forløbsbeskrivelser ind fra lærerne, hvor AI er implementeret didaktisk og ansvarligt. Disse deles med de andre deltagere i regionsprojektet.

Underviserne har haft mulighed for enten at deltage i fælles workshops eller arbejde selvstændigt med AI i deres egne fag. Fælles for begge tilgange er kravet om, at AI fortsat inddrages aktivt i undervisningen. Der har været fokus på, at undervisningen skal rumme både det positive spor, hvor eleverne opøves i kompetent og refleksiv brug af AI, og det kritiske spor, hvor der arbejdes med faglig integritet, kildekritik og klare rammer for anvendelsen. Denne tilgang bidrager til, at AI ikke bliver et kontrolredskab, men et didaktisk redskab, der anvendes med tydelige forventninger og gensidig tillid mellem lærere og elever.

Workshops og forløb har indeholdt konkrete øvelser, hvor deltagerne arbejdede med masterprompting og AI-agenter. Gennem praksisnære opgaver blev det tydeliggjort, hvordan disse værktøjer kan anvendes fagdidaktisk – fx. til differentiering, idéudveksling og feedback – samtidig med at der blev sat fokus på grænserne for brugen. Projekterne har dermed

understøttet begge AI-spor: på den ene side elevernes udvikling som kompetente digitale medborgere og på den anden side en kritisk bevidsthed, der modvirker snyd, uhensigtsmæssig brug og mistænkeliggørelse i undervisningen. Samlet set har indsatsen bidraget konstruktivt til fagenes fortsatte arbejde med AI på BG.

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.