

# Opgørelse af resultatlønskontrakt mellem bestyrelsen og rektor ved Århus Akademi, 2018-19

## Grundlag

Kontrakten indgås i henhold til Ministeriet for Børn og Undervisnings bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt samt retningslinjer herfor af 27. juni 2013.

## 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 gennemsækelighed 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 1.8.2018 til 31.07.2019. Rektor har ansvaret for at indgå resultatlønskontrakter med øvrige ansatte.

Resultatlønskontrakten består af en basisramme og en ekstraramme.

## Indsatsområder

### Basisramme:

#### 1. Fortsat udvikling af faglige kvalitet på Århus Akademi (20 %)

##### 1a) Karakterniveau

Århus Akademi har traditionelt haft et godt karaktergennemsnit til de afsluttende eksamener. Det er afgørende, at dette fortsætter.

Det er et mål, at vores karakterniveau på de samlede eksamensbeviser på både HF og STX ligger over landsgennemsnittet.

### Resultatopgørelsen:

Oversigt over gennemsnit på beviser over de seneste tre år:

	HF Århus Akademi	HF Landsgennemsnit	2-årig STX Århus Akademi	2-årig STX Landsgennemsnit
2017	6,7	6,1	7,9	6,9
2018	6,7	6,1	7,4	7,0
2019	6,8	Ikke opgjort	8,0	Ikke opgjort

Landsgennemsnit for 2019 endnu ikke offentliggjort, men karaktergennemsnittet på begge uddannelser er steget på Århus Akademi. Karaktererne for 2018 ligger over landsgennemsnittet.

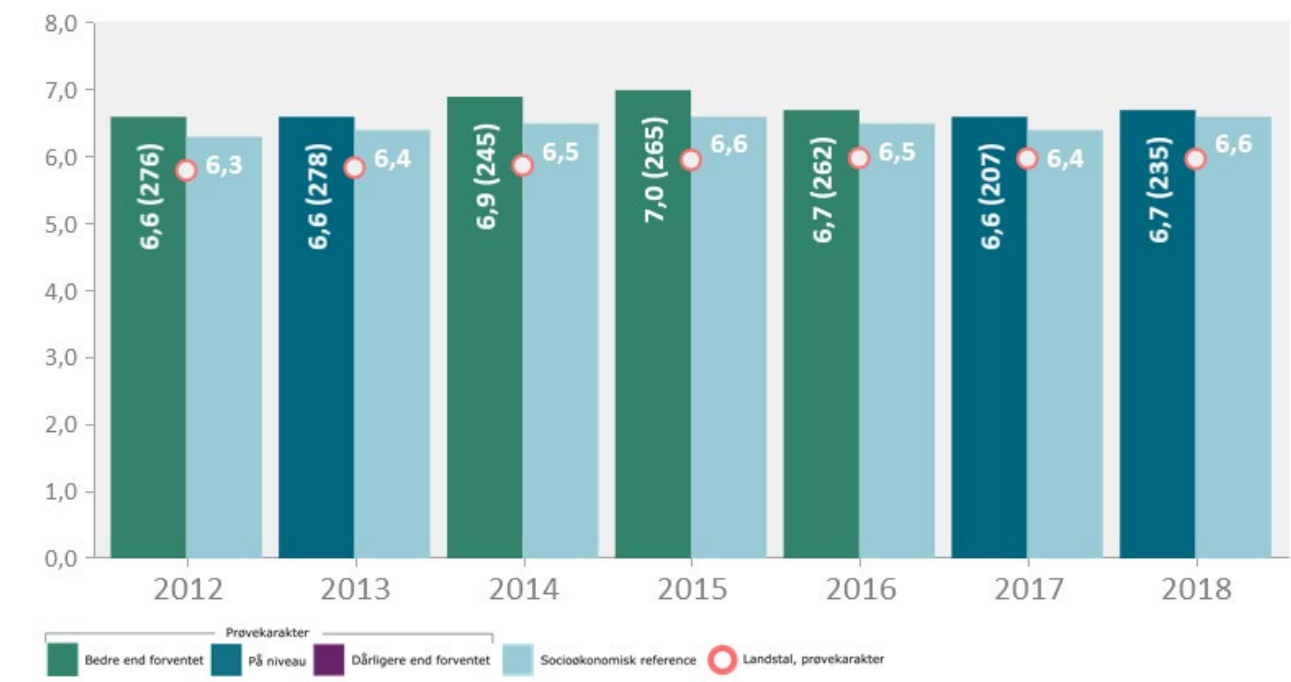
## 1b) Løfteevnen

Det er et mål at vores løfteevne fortsat er positiv. Målet opgøres i forhold til både den samlede løfteevne, samt løfteevne i de enkelte fag.

### Resultatopgørelse:

Løfteevne tal er ikke offentliggjort for 2019, så opgørelsen er baseret på 2018 tal. Løfteevnen er fortsat positiv.

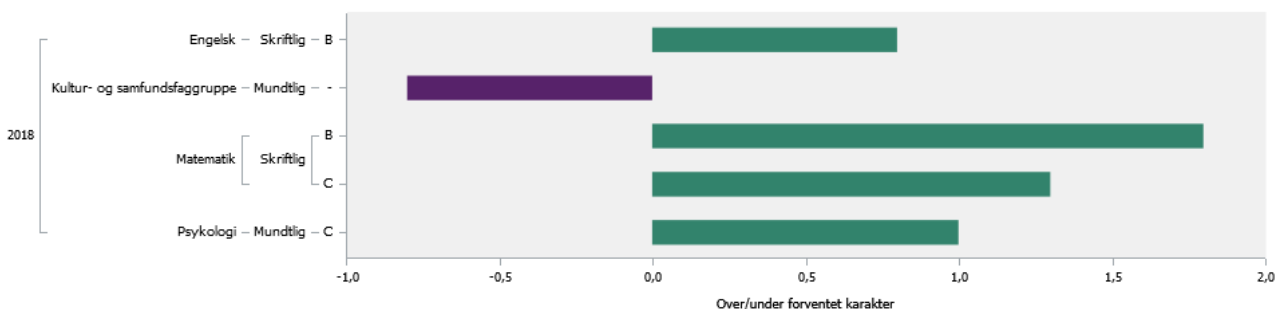
### Århus Akademi, Hf



Resultatopgørelse på fag – udelukkende statistisk signifikante data medtaget (2018):

### Århus Akademi, Hf

Signifikante differencer mellem prøvekarakter og socioøkonomisk reference



Centralt datastatistik og evaluering af læringsresultater

### **1c) Undervisningsevaluering.**

Som led i kvalitetssystemet er indført, at der skal være et fælles koncept for undervisningsevaluering. I skoleåret 2018-19 skal dette koncept udvikles og afprøves. Ved skoleårets afslutning laves en vurdering af konceptet. Der foretages evt. justeringer.

#### **Resultatopgørelse 1C:**

I skoleåret 18-19 har der været et fælles koncept for undervisningsevaluering. Det har bestået af et fælles spørgeskema som alle undervisere har skullet lade alle deres hold besvare én gang årligt. Spørgeskemaet er udarbejdet af evalueringsarbejdsgruppen, og spørgsmålene går på generelle forhold i undervisningen, såvel elevernes indsats som lærerens tilrettelæggelse og udførelse af undervisningen. De enkelte lærer kunne tilføje egne spørgsmål efter behov.

For at forhindre, at eleverne kørte træet i skemaet, var der endvidere planlagt en "turnusordning". Ledelsen er ikke blevet forelagt de konkrete evalueringsresultater, men lærerne blev bedt om at medbringe et sammendrag af evalueringsresultaterne til MUS i dec. 18/jan. 19.

Ved MUS viste det sig, at langt de fleste havde benyttet sig af skemaet, nogle få havde anvendt andre evalueringsmetoder.

Vi har ikke systematisk spurgt ind til elevernes oplevelse af ordningen, men ved månedsmøder om klassen har elever fra flere klasser uopfordret tilkendegivet deres tilfredshed med, at de fik lov til at anonymt at svare på spørgeskemaet om undervisningen.

Opsamlingen blandt lærerne har vist, at der var spørgsmål og formuleringer i spørgeskemaet, der ikke var velfungerende. Det er taget til efterretning, og der er foretaget en del rettelser i det spørgeskema, der anvendes i skoleåret 19-20. Endvidere viste det sig, at turnusordningen gjorde det svært at holde rede på hvornår man stod for tur. Den er i år afløst af tre frister i løbet af året, afhængigt af holdets tidsmæssige placering og varighed.

Formålet med at indføre det fælles koncept for undervisningsevaluering har været 1) at sikre, at alle lærere husker at lade eleverne evaluere undervisningen, 2) at give lærere og elever en anledning til dialog om undervisningen, 3) at give anledning til drøftelse af undervisningen på MUS. Alle tre målsætninger må siges at være opfyldt, men den praktiske udførelse af konceptet bliver forhåbentlig bedre i dette skoleår med de justeringer der er foretaget.

## **2. Medarbejdertrivsel og -udvikling (20 %)**

### **2a) Professionel kapital**

I gangsat projekt om "professionel kapital" på arbejdspladsen videreføres. Professionel kapital undersøgelsen afdækker den psykiske del af arbejdsmiljøet på baggrund af et spørgeskema til medarbejderne hvert 3.år. Vi gennemførte undersøgelsen i 2016-17, og vi gennemfører en ny runde i 2018.

Målet er, at undersøgelsen viser en forbedring i den professionelle kapital på Århus Akademi.

På baggrund af undersøgelsen udarbejdes handleplan til det videre arbejde med forbedring af den professionelle kapital på skolen.

## Resultatopgørelse:

Der er gennemført en afdækning af professionel kapital i efteråret 2018. Svarprocent for lærere: 88,4%, for TAP: 66,7%.

Oversigt over det samlede resultat for undersøgelsen i 2016 og 2018 på Århus Akademi

	Forår 2016	Efterår 2018
Undervisere	65,5	62,2
TAP (meget få besvarelser)	69,0	57,0
Alle	66,0	61,6

Afdækningen af den professionelle kapital i efteråret 2018 viser samlet set en lille tilbagegang. Dette resultat har givet anledning til en proces med drøftelser af, hvad der ligger til grund for resultatet og opstilling af en handleplan. Det er i processen kommet frem, at det for lærernes vedkommende er vigtigt, at vi arbejder med i højere grad at sikre transparens og overblik i fordelingen af arbejdsopgaver, og det er i første omgang tiltag, der skal sikre dette, der dominerer handleplanen. Arrangement med professor Tage Søndergaard i begyndelsen af august samt drøftelser i arbejdsgruppen (bestående af TR, AMR og ledere) peger på, at næste etape af handleplanen skal fokusere på løsningen af kerneopgaven i relation til den særlige elevgruppe på Aarhus Akademi.

For TAP-gruppens vedkommende er der sket en stor udskiftning, derfor er der i øjeblikket i højere grad tale om at opbygge og samle den nye TAP-gruppe, og der tages ikke i samme grad som for lærerne udgangspunkt i undersøgelsen fra 2018.

Der er udarbejdet handleplan der danner udgangspunkt for den videre indsats.

## 2b) Kompetenceudvikling

Det er vigtigt at alle vore medarbejdere oplever mulighed for løbende kompetenceudvikling, samt, at der sker en kontinuerlig kompetenceudvikling i forhold til den konkrete opgaveløsningen på skolen. Kompetenceudvikling kan ske både ved deltagelse i kurser, men det kan også ske gennem deltagelse i diverse udviklingsopgaver på skolen, samt i forhold til tildeling og løsning af nye opgaver.

I det kommende år skal der laves en opgørelse således, at vi fremover kan følge kompetenceudviklingen opnået på disse tre forskellige måder:

- Kompetenceudvikling via diverse kurser
- Kompetenceudvikling gennem deltagelse i udviklingsopgaver
- Kompetenceudvikling via tildeling og løsning af nye opgaver.

Målet er fremover at opretholde det høje niveau i kompetenceudvikling på stedet, samt at sikre, at alle medarbejdere kontinuerligt oplever kompetenceudvikling.

## Resultatopgørelse:

Af skolens kompetenceudviklingsstrategi fremgår det at: *Kompetenceudvikling kan ikke afgrænses til deltagelse i enkeltstående kursusaktiviteter, men skal ses i sammenhæng med det daglige arbejde og med det arbejdsfællesskab, arbejdsopgaverne løses i. Det er derfor væsentligt at det ved indgåelse af aftaler om kompetenceudvikling samtidig aftales hvordan denne sammenhæng opnås. [...] På Århus Akademi prioriteres de former for kompetenceudvikling, der understøtter udviklingen af praksisfællesskaber og et lærende miljø. Ledelsen tilstræber at skabe netværksstrukturer og understøtte kompetenceudvikling i praksisfællesskaber.*

For at følge den enkeltes kompetenceudvikling nøjere er der sat disse tiltag i værk:

1. I forbindelse med ansøgning om kurser udfylder medarbejderen et ansøgningsskema hvor ansøgningen skal begrundes, og derudover skal medarbejderen redegøre for hvordan man vil forberede sig til og efterbearbejde kursets indhold samt hvordan kursets indhold forventes brugt i forbindelse med løsningen af arbejdsopgaver. For det første giver det en refleksion i forhold til kompetenceudvikling, for det andet gemmes ansøgningen i medarbejderens personalemappe, således at skemaet kan bruges til opsamling på årets kompetenceudvikling i forbindelse med MUS.

2. I forbindelse med MUS har vi ændret samtaleskemaet således at vi får lejlighed til at gøre status på medarbejderens kompetenceudviklingsaktiviteter i bred forstand ved hjælp af dette spørgsmål: *"På hvilke områder du arbejder med din kompetenceudvikling? Det kan være i form af efteruddannelse, men også andre indsatser som projekter, samarbejder, undervisning i en ny sammenhæng osv.* Referaterne fra MUS indeholder således opgørelse af den enkelte medarbejders samlede kompetenceudvikling

Samlet er vi som skole begyndt at arbejde med et lidt bredere kompetenceudviklingsbegreb. Vi har taget nogle initiativer for at styrke dialogen om kompetenceudviklingen, men vi har ikke fået udarbejdet opgørelse af kompetence udvikling på de opstillede parametre. Opgørelsen er således lavet sammenligneligt med tidligere opgørelser.

### **Udarbejdelse af en strategi for Århus Akademi (20%)**

Skolens strategi er udløbet. Vi er desuden gået ind i en ny bestyrelsesperiode. Der skal derfor i dette skoleår udarbejdes en ny strategi gældende for hele indeværende bestyrelsesperiode. Strategien skal danne udgangspunkt i forhold til formulering af indsatsområder for skoleåret 19/20 samt for resultatmål i næste års resultatkontrakt.

Strategien er vedtaget på bestyrelsesmøde maj 2019.

#### **Resultatopgørelse:**

*Der er gennemført en strategiproces på skolen. Strategien blev som planlagt vedtaget på bestyrelsesmødet i maj. Implementering er i gang.*

### **3. Udvikling af uddannelserne og undervisningspraksis på skolen (20 %)**

Implementering af gymnasireformen fylder stadig meget i det daglige arbejde. Der vil i det kommende år være særligt fokus på udvikling inden for nedenstående områder

#### **3a) Fagpakkeudvikling - en klar professionstøning i alle fag.**

Det er et mål, at der ved skoleårets afslutning ligger en konkret beskrivelse af professionstøningerne i fagpakkerne. Der udvikles nyt informationsmateriale om fagpakkerne baseret på de konkrete erfaringer.

#### **Resultatopgørelse:**

Der er ved skoleårets afslutning lavet et videndelingsmøde om professionstøningerne i fagpakkerne, så lærere i fagpakketteams har givet erfaringerne videre til lærere i de nye fagpakketteams. Der er i den forbindelse lavet et skriftligt overleveringsmateriale for nogle af fagpakkerne. Der er et stort arbejde i gang med at lave nye fagpakker og nedlægge andre fagpakker i udbuddet, hvorfor det først giver mening at færdiggøre nye fagpakkebeskrivelser, til bestyrelsen har taget endelig stilling til et *nyt udbud*.

### **3b) Formativ evaluering integreret i undervisningen.**

Der er forskningsmæssigt belæg for at formativ evaluering øger elevernes læringsudbytte og det er derfor også et centralt element i reformen.

På Århus Akademi vil vi i det kommende år arbejde med integration af formativ evaluering i daglig underviser praksis.

Det er et mål at vi ved skoleåret afslutning samler best practice eksempler fra faggrupperne og distribuerer disse til det samlede lærerkollegie.

#### **Resultatopgørelse:**

Der blev i september 2018 afholdt en pædagogisk dag om formativ evaluering med oplæg af adjunkt Marie Neergaard Hansen fra professionshøjskolen Absalon om formiddagen og arbejde med udvikling af formativ evaluering i faggrupper og på tværs af faggrupper om eftermiddagen. Efterfølgende har vi anskaffet et større antal af Marie Neergaard Hansens bog om formativ evaluering, som lærerne har brugt til videre studier i metoden.

Der er efterfølgende foretaget en spørgeskemaundersøgelse, hvor der spørges til hvad lærerne har brugt efterfølgende. 64 % har brugt metoderne efterfølgende (dog en relativ lav svar%). De beskriver desuden hvilke aktiviteter, der har fungeret og de giver bud på, hvordan de kunne ønske sig, at vi arbejder med emnet fremadrettet.

Der er ikke blevet samlet endeligt op på best practice og resultaterne er endnu ikke distribueret til faggrupperne og det samlede lærerkollegie. Arbejdet fortsætter dog og de foreløbige resultater er positive.

### **3c) Det tværfaglige aspekt på STX**

Med reformen er der kommet øget fokus på det tværfaglige aspekt i den 2-årige STX, herunder udvikling af studieretnings samarbejdet. Det er et mål at vi i det kommende skoleår fastsætter rammer og skaber muligheder for at dette kan foregå på hensigtsmæssig måde.

Der foretages en evaluering af dette aspekt blandt vores STX-elever.

#### **Resultatopgørelse:**

Den nye stx-reform indeholder et nyt område, hvor der skal være fagligt samarbejde. Der er udarbejdet en faglig progressionsplan frem mod elevernes SRP i 4. semester. Første forløb er evalueret og justeret til 2. gennemløb i foråret 2020, mens det andet forløb som blev afviklet lige før og i eksamensperioden er under justering i efteråret 2019. På studenterkursus har vi også som noget nyt fået et naturvidenskabeligt grundforløb, og her er udarbejdet forløb i biologi, kemi og fysik, som afhænger af elevernes valgte studieretning. I almen sprogforståelse har latin fået en mere fremtrædende rolle, så dette forløb er også nyudviklet. Begge forløb er evalueret og justeret og gennemføres igen i efteråret 2019.

### **3d) Studiemiljø**

Vores elever har udtrykt ønske om et mere aktivt studiemiljø i hverdagen her på Århus Akademi, herunder understøttelse af sociale relationer på tværs af klasser. Et attraktivt studiemiljø antages at have både fastholdende og tiltrækkende effekt.

Det er et mål, at der udarbejdes en samlet beskrivelse af vores arbejde med sikring af et attraktivt studiemiljø. Dette arbejde forankres i arbejdsgruppe nedsat af PSU og eleverne inddrages undervejs.

Der vil i løbet af skoleåret blive lavet en elevtrivselsundersøgelse. Spørgerammen udmeldes af ministeriet, men er ved formuleringen af denne kontrakt endnu ikke udsendt. Det forventes at undersøgelsen indeholder relevante spørgsmål i forhold til opgørelsen af dette resultatmål.

### Resultatopgørelse:

Der er nedsat en arbejdsgruppe under PSU med det formål at arbejde med forbedret studiemiljø. I forbindelse med vores strategiarbejde har dette aspekt tillige fået en fremtrædende placering. Der arbejdes i gruppen nu med en årsplan for arbejdet. Som konkrete nye initiativer kan nævnes:

- Forsøg med elevtutorordning på STX
- Nyt koncept for opstart af nye klasser i 2.HF – øget fokus på klassesdannelsesaspektet
- Flere initiativer på tværs af klasser – fx sprogarrangement omkring jul
- Fællestime tiltag
- Små happenings i hverdagen (skolens fødselsdag, halloween gys, juleklip osv.)

ETU blev afviklet i november og december. Vi har hidtil kun haft adgang til egne resultater af undersøgelsen, hvor vi især har bemærket at eleverne generelt er tilfredse med det sociale miljø i klasserne, mens de er lidt mere udfordrede omkring motivation og læring.

Børne- og undervisningsministeriet har d. 12.9.2019 offentliggjort resultaterne for ETU fra efteråret 2018, og vi har derfor nu fået adgang til at sammenligne os med tallene for hele landet. Som nedenstående tabel viser, svinger resultaterne for Århus Akademi omkring gennemsnittet på landsplan. Vi kan konstatere, at spørgsmålene ikke har afdækket specifikke problematikker for Århus Akademi, men at de problemstillinger, der gør sig gældende for vores elever, også gør sig gældende på landsplan.

### ETU – hf på AA sammenlignet med hf på landsplan

Tabellen viser andelen af elever med høj trivsel på området

	Århus Akademi	HF på landsplan
Faglig individuel trivsel	67 %	65 %
Social trivsel	71 %	71 %
Læringsmiljø	61 %	59 %
Pres og bekymringer	53 %	57 %
Mobning	92 %	90 %

### 3e) it og digital dannelse

Arbejdet med digital progressionsplan og digital dannelse fortsætter som forsøgsprojekt i indeværende skoleår. Det er et mål, at der ved skoleårets afslutning er en plan for udrulning til hele skolen i skoleåret 19/20.

### Resultatopgørelse – afrapportering fra arbejdsgruppen

”Arbejdsgruppen for digital dannelse” har sideløbende med udviklingen af Århus Akademis progressionsplan for digital dannelse, understøttet arbejdet i fagene med de nye læreplanskrav om udviklingen af digitale kompetencer i undervisningen. Formålet med dette todelte arbejde har både været at understøtte en komplementær faglighed, hvor *det digitale* ikke eksisterer ved siden af faget, men i stedet bliver en understøttende og udvidende del af faget samt at give fagene mulighed for direkte at bidrage til progressionsplanen, således at progressionsplanen i højere grad afspejler hvad der *bliver gjort* i undervisningen, og ikke kun hvad der ønskes *skal ske* i undervisningen.

Progressionsplanen er dermed både et produkt af læreplanernes krav til fagene, men også af fagenes erfaringer og forslag til arbejdet med de selvsamme krav.

Arbejdsgruppen har i skoleåret 18/19 afprøvet progressionsplanen på et helt gennemløb i 1.hf og har opsamlet erfaringer, refleksioner og konkrete øvelser og undervisningsforløb til inspiration og brug for alle undervisere. Ligeledes gennemfører arbejdsgruppen et gennemløb på 2.hf i skoleåret 19/20, således at ved afslutningen af skoleåret 19/20 vil der foreligge et komplet erfaringskatalog til afbenyttelse for alle undervisere på Århus Akademi som understøttelse af den endelige fulde implementering af progressionsplanen, som delvist er påbegyndt med skoleåret 19/20. Alle 1.hf-lærere i indeværende skoleår forventes at arbejde med udgangspunkt i progressionsplanen og erfaringskataloget, fra næste skoleår aftaler lærerteams, hvorledes dette gøres på klassebasis. Ligeledes foreslås det, at der på sigt laves tilbagemeldinger på dette arbejde til klassekonferencen med henblik på at sikre netop progression. Dette bliver praksis på både 1.hf og 2.hf fra skoleåret 20/21, hvor det foreslås forankret i klassernes læreteam, som beskrevet.

Som yderligere understøttelse af implementeringen af progressionsplanen, er det arbejdsgruppens anbefaling og ønske at afvikle faggruppe-workshops, hvor der afsættes tid og skabes mulighed for at udvikle undervisningsmaterialer og forløb til understøttelse af progressionsplanens kompetencer, da de nye kompetencer må forventes at kræve en vis kollegial sparring og efteruddannelse.

#### **4. Overholdelse af skolens økonomiske målsætninger (15 %)**

##### **4a) Overholdelse af budget.**

Skolens økonomi skal fortsat konsolideres og indrettes efter de kommende års forventede reduktion i tilskud. Det er et mål, at det af bestyrelsen godkendte budget 2018 overholdes.

Hvis der opstår væsentlige forandringer i forhold til budgetforudsætninger, vil det være et af bestyrelsen godkendt revideret estimat, der danner grundlag for resultatopgørelsen på dette delmål.

##### **Resultatopgørelse:**

Der var i regnskabsåret 2018 budgetteret med en aktivitet på 684 elever. Vi ender med at have et årselevtal på 660 elever, hvilket er en nedgang på 24 årselever ifht. Budget og en deraf følgende omsætningsnedgang.

Regnskabsåret 2018 gav dog på trods af aktivitetsnedgang i forhold til det budgetterede et større overskud end forventet. Dette skyldes primært et mindre forbrug på en række poster. Dette resultat gav et godt udgangspunkt i forhold til den senere låneomlægning.

##### **4b) Økonomistyring og ledelsesinformation**

Der arbejdes videre med udvikling af sikkerhed i økonomistyringen samt udvikling af god ledelsesinformation ift. økonomien.

Der vil i dette arbejde være særligt fokus med lønopfølgning og prognoser for lønudvikling samt i arbejdet med elevtalsprognoser.

##### **Resultatopgørelse:**



Vi har primært arbejdet med et nyt system i forhold til lønopfølgningen, samt en tættere opfølgning på ansattes tidsanvendelse. Dette har både et økonomisk aspekt, men skal samtidig hjælpe os til bedre at kunne justere i ansattes opgaveportefølje, hvis opgaver viser sig mere ressourcekrævende end først antaget.

Der er ansat HR-medarbejder til udførelse af nogle af disse funktioner.

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

## **Ekstraramme:**

### **1. Frafald (50 %)**

#### **1a) Fravær**

Vi oplever elevernes samlede fravær på Århus Akademi som en udfordring. Vi har mange elever med specifikke udfordringer, hvor vi er nødt til at tage særlige hensyn. På trods af dette, er det et mål at få nedbragt det samlede fravær.

Det samlede fravær for skoleåret 17/18 sammenlignes med det samlede fravær for 18/19.

#### **Resultatopgørelse:**

	Skoleåret 17/18	Skoleåret 18/19
Det gennemsnitlige fravær	17,5 %	16,9 %

Det gennemsnitlige fravær er faldet med 0,6 procentpoint. Elevernes fravær er stadig meget højt. Det er dog et skridt i den rigtige retning. Vi har øget vores fraværsopfølgning ift. tidligere, men har mange elever med særlige udfordringer, der på trods af dette får en eksamen.

#### **1b) Samarbejde med kommunens tværgående fastholdelsesberedskab**

Vi er gået ind i et samarbejde med Århus Kommune, der har etableret et tværgående fastholdelsesberedskab.

Vi vil sammen med dem analysere årsager til fravær og frafald. Dette gøres gennem en række interview med elever omkring deres samlede livssituation og oplevelser i forhold til deres skolegang på Århus Akademi. Undersøgelsen skal danne grundlag for en bedre forståelse af denne problematik.

Der vil blive udarbejdet en rapport på baggrund af denne undersøgelse.

#### **Resultatopgørelse:**

Vi har i det forgange skoleår haft et tæt samarbejde med kommunens tværgående fastholdelsesberedskab. Der er foretaget en række prøvehandlinger:

- Øget tilstedeværelse af UU på skolen og tættere koordineret indsats i forhold til frafaldstruede elever.
- Arrangement med fokus på klassefællesskaber og roller i fællesskabet.

- Food Maker i STX klasserne – socialt integrerende og sundhedsfremme indsats
- Interviews og rundsbordssamtaler fraværsproblematikken.

Grundet omstruktureringer i kommunen og deraf følgende jobskifte er rapporten fra projektet udsat til dette efterår. En del erfaringer fra projektet er allerede inkorporeret i aktuelle indsatser på fraværsområdet.

### 1c) Formulering og implementering af ny fastholdelsesplan og procedurer.

På baggrund af analysen udarbejdet under resultatmål 1b laves der en justering af fastholdelsesplan og procedurer i forhold til studieaktivitetsopfølgningen.

Resultatopgørelse:

Der er kontinuerligt igennem hele skoleåret arbejdet med en justering af måden hvorpå vi håndterer elevers fravær. Der arbejdes med i endnu højere grad at have en systematisk og hyppig opfølgning på elevers fravær. Der er også arbejdet på en justering af ansvarsfordelingen i fraværarbejdet.

Vi afventer opsamlingen på fastholdelsesbreds-kabet inden en samlet formulering af en justeret fastholdelsesplan udarbejdes.

### 1d) Gennemførelse

Det er et mål at gennemførelsen på skolen forbedres. Årets gennemførelse sammenlignes med de 5 seneste år. Der laves opgørelse for både HF og STX.

Resultatopgørelse:

Uddannelse	Årgang 2013	Årgang 2014	Årgang 2015	Årgang 2016	Årgang 2017
HF - Akademiet	68 %	66 %	67 %	69 %	69 %*
HF - Landsplan	71 %	70 %	69 %	68 %	?
	Årgang 2013	Årgang 2014	Årgang 2015	Årgang 2016	Årgang 2017
STX - Akademiet	61 %	70 %	56 %	55 %	49%*
STX - Landsplan	57 %	56 %	58 %	62 %	?

Tallene er hentet fra Undervisningsministeriets Databank, dog er \*-markeringerne vores egne opgørelser, idet der ikke er kommet tal fra ministeriet på den netop afsluttede årgangs gennemførelse. Opgørelserne vil formentlig ikke stemme helt overens, men tendensen er, at vi ligger tæt på landsgennemsnittet for HF og lidt under landsgennemsnittet for STX og, at vi forventer et relativt fald i gennemførelsen for STX.

## 2. Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid (15 %)

Det har siden 2013 været et af ministeriet centralt stillet mål, at lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.

Der laves i lighed med tidligere år en opgørelse over fordelingen af lærernes arbejdstid. Målet er en forbedring i forhold til året før.

## Resultatopgørelse

	kalenderår	kalenderår	skoleår	Skoleår	skoleår
	2014	2015	16-17	17-18	18-19
Arbejdstid	159595	146998	129254	129947	123339
ferie, SH, SF	23216	24551	17381	17672	14273
sygdom, barsel, OD mm	10102	9570	8195	8552	6097
reel tid	126277	112877	103678	103723	102969
lærernes samvær med eleverne iht regler om uddannelsestid	34009	28861	25253	25671	24021
<b>Indikator 1</b>	<b>0,2693</b>	<b>0,2557</b>	<b>0,2436</b>	<b>0,2475</b>	<b>0,2333</b>
Lærernes andre former for elevsamvær	7118	6952	5884	3969	3389
<b>Indikator 2</b>	<b>0,0564</b>	<b>0,0616</b>	<b>0,0568</b>	<b>0,0383</b>	<b>0,0329</b>

Vi ligger lidt lavere end sidste år, men i 18-19 er vi startet på stx reformen og kommet i gang med 2 hf efter reformen for første gang. Både på hf (ks og nf) og stx har vi fået endnu flere interne eksaminer, som bruger endnu mere af lærernes tid til eksamen, og det indgår ikke i opgørelsen. I reformår må det forventes, at lærerne bruger mere tid til forberedelse. Vi har også for første gang haft valghold B afviklet på ½ år.

I forhold til lærernes oplevelse af travlhed i forbindelse med reformimplementeringen har det også været væsentligt at tilstræbe at sikre tid til forberedelse og dermed mulighed for implementering af forandringer som følge af reform.

### 3. Elevrekruttering (35 %)

#### a) Kendskab til Århus Akademi.

Kendskabet til Akademiets uddannelser skal øges. Der er stadig mange, der ikke kender det 2-årige STX, og der er også stadig en del, der ikke er klar over, at man nu kan komme direkte fra 9.klasse til HF. Der er i denne sammenhæng særligt fokus på at øge kendskabet blandt de unge i grundskolen og på efterskoler.

Der udarbejdes en plan for initiativer rettet mod grundskoler og efterskoler.

#### Resultatopgørelse:

Ud over den nedenfor nævnte markedsføringsplan blev der i foråret taget yderligere initiativer

- 1) En facebookkampagne målrettet 25 udvalgte efterskoler, hvor facebook-annoncer blev placeret i en geografisk tæt radius omkring skolerne
- 2) En STX-film rettet mod efterskoler
- 3) Et samarbejde med UU om at udbyde flere brobygningshold i 2019-20, for første gang både med STX og med uafklarede 9. classes-elever

4) Tæt telefonisk kontakt med UU Århus, UU Djursland og folke- og efterskoler i området i forbindelse med nye optageregler, der har krævet

b) Markedsførings- og pressestrategiplan med et årshjul, der specificerer produkter og platforme, videreudvikles og justeres.

Planen vedr. annoncering, brochurer, facebook, biograffilm, fagpakkebeskrivelser, informationsarrangementer mv. er fulgt. Vi fik lavet et nyt layout på vores brochuremateriale i efteråret, så det har et mere magasinagtigt look. Vi fik 2-årseleverne på HF til at lave en messe for 1. årseleverne og kommende elever til informationsarrangementer i januar 2019, hvor de producerede plancher, plakater, flyers og videoer om de fagpakker, de gik på.

### 3c) Elevtalsudvikling

Århus Akademi har ledig kapacitet. Målet er derfor et øget elevoptag i forhold til 2018.

#### Resultatopgørelse:

Antal optagne elever	Pr. 15/8 2016	Pr. 15/8 2017	Pr. 15/8 2018	Pr. 16/8 2019
1. HF	331	364	330	340
1. STX	28	76	49	48

I løbet af optagelsesfasen så det ud til, at vi ville få en tilbagegang på HF, men der kom mange ansøgere i juni måned, så vi kunne oprette det samme antal klasser som året før og slutte med en venteliste med 10-15 elever, som vi ikke fik plads til. På STX var det status quo ift. optagelsen 2018.

GSK-optaget i august er også på niveau med 2018:

Antal elever ved studiestart	2018	2019
1wa (kemi C)	18	16
1we (Mat A, Fysik B, Kemi B)	16	31

Så vi har fået flere GSK-elever på august-starten og også på den nyoprettede HF+, som er et overbygningsforløb på HF på 3 måneder, hvor HF-elever med en almindelig fagpakke kvalificerer sig til lange videregående uddannelser. Vi forhandlede med Aarhus HF og VUC i foråret om at udbyde dette nye forløb, indtil det viste sig, at vi kunne udbyde det i eget regi. Vi har pr. 1. september 25 elever på dette forløb.

Samlet har vi et større optag målt i august 2019 end samme tidspunkt sidste år.

**Ekstrammen 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 ekstrammen. Resultatlønnen udbetales i september 2019.

#### Resultatvurdering og evaluering

Efter endt periode, dvs. ved skoleårets første bestyrelsesmøde i september 2019, 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.

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

---

Erik Hygum, bestyrelsesformand

---

Mette Jespersen, rektor