



Resultatlønskontrakt for rektor 2025-2026

Formål med kontrakten

Nærværende resultatlønskontrakt skal understøtte den lokale proces mellem bestyrelse og rektor på Skanderborg Gymnasium, om de af bestyrelsen udstukne mål og strategiske indsatsområder for skolen som de bl.a. er beskrevet i skolens strategiplaner *Mål og strategiske indsatsområder 2022-26* og den kommende strategiplan for perioden 2026-2030. Bestyrelsen arbejder i bestyrelsens periode med en samlet plan for skolens særlige strategiske indsatser og resultatlønskontrakten afspejler denne plan, sideløbende med kravene markeret i den til enhver tid gældende bemyndigelse. Resultatlønskontrakten peger ind i udvalgte dele af indsatserne og understøtter på den måde dialogen om arbejdet og styringen af skolens udvikling.

Resultatlønskontrakten udarbejdes i forlængelse af vejledende retningslinjer for indgåelse af resultatkontrakter mm. udsendt af STUK d. 4. juli 2019.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Skanderborg gymnasium ved formand Andreas Rasch-Christensen og rektor Jakob Thulesen Dahl. Bestyrelsen fastlagde kontraktens udformning på bestyrelsesmødet d. 23. september 2025.

Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2025 – 31. juli 2026.

Økonomisk ramme

Bestyrelsen ved Skanderborg Gymnasium vælger at anvende en samlet ramme svarende til bemyndigelsen. Den samlede økonomiske ramme er derfor 120.000 kr. pr. år.



Resultatløn udbetales som følge af en særlig indsats på de strategiske områder som bestyrelsen for Skanderborg Gymnasium har valgt at sætte særligt fokus på.

I forhold til den endelige udbetaling vægtes først de enkelte punkter og derefter indikatorerne, under de enkelte punkter lige.

Indsatsområder i kontraktperioden

Det lidt skuffende elevoptag til skoleåret 2025-2026. Sammenholdt med, at vi ser ind i en kommende gymnasireform, vurderer vi, at der er behov for et øget fokus på, hvordan vi kommunikerer om Skanderborg Gymnasium. Målet er, at både nuværende, tidligere og kommende elever kan få det bedste og reelle billede af, hvad vi kan, og hvilke værdier vi står på. Det har både et kort og et længere sigte. Det handler om de kommende år, men det handler også om at forbedre omverdenens kendskab til Skanderborg Gymnasium. Baseret på den reform der skal være velforberedt forud for 2030.

Rektor skal holde fokus på de første skridt ind i den kommende strategiperiode og sikre, at den nye periodes mål og strategiske indsatsområder kommer godt i gang. Der skal være særligt fokus på det nye indsatsområde faglig trivsel.

Strategiske mål i denne resultatlønskontrakt er derfor aftalt til følgende:

1. Synlighed og fortælling med det hovedformål at styrke rekruttering af elever til Skanderborg Gymnasium på sigt.
2. Første skridt i arbejdet med mål og strategiske indsatsområder 2026-2030 – fokus Faglig trivsel.



1. Synlighed og fortælling - rekruttering af elever til Skanderborg Gymnasium.

Indikatorer for rektors arbejde med synlighed og fortælling - rekruttering af elever til Skanderborg Gymnasium:

Indsats:

- I. Rektor skal sikre en afdækning af nuværende og kommende elevers syn på Skanderborg Gymnasium – med henblik på en forståelse af, hvordan omverdenen ser på Skanderborg Gymnasium
- II. Rektor skal sikre, at relevante aktører inddrages i arbejdet med at styrke og fokusere fortællingen om Skanderborg Gymnasium
- III. Rektor skal iværksætte konkrete skridt for at sikre Skanderborg Gymnasiums synlighed i skolens lokale omverden.

Målopfyldelse:

- I. Der er gennemført undersøgelse af nuværende og kommende elevers syn på Skanderborg Gymnasium – undersøgelsen præsenteres for bestyrelse i 2026 med henblik på mulige prioriteringer af indsatser.
- II. Rektor præsenterer status for arbejdet med at styrke og fokusere fortællingen om Skanderborg Gymnasium.
- III. Rektor præsenterer senest i september 2026 en fornyet kommunikationsstrategi med konkrete skridt i forhold til Skanderborg Gymnasiums synlighed i vores lokale omverden. Både digitalt og fysisk.



2. Første skridt i arbejdet med mål og strategiske indsatsområder 2026-2030.

Indikatorer for indsats på området: Første skridt i arbejdet med mål og strategiske indsatsområder 2026-2030.

Indsats:

- I. Rektor sørger for at de første skridt i arbejdet med de nye indsatsområder "Faglig trivsel" og "Digitalisering II" sker.
- II. Rektor har særligt fokus på arbejdet med skolens værdier og kultur, som er planlagt til foråret 2026.

Målopfyldelse:

- I: Rektor præsenterer på bestyrelsesmødet i maj 2026 det forberedende arbejde med faglig trivsel og digitalisering, herunder oversigt over den første runde udviklingsprojekter. Der skal indenfor hvert felt være flere (tilstrækkeligt) relevante projekter i gang.
- II. Rektor præsenterer på bestyrelsesmødet i maj 2026 en status for arbejdet med skolens værdier og kultur med henblik på bestyrelsens bidrag til dette arbejde.



Bestyrelsens vurdering af opfyldelse

Som følge af kontraktens løbetid (12 mdr.) drøfter bestyrelsen på ordinært bestyrelsesmøde i september 2026, det forgangne års resultatopfyldelse efter dialog med rektor. Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse og træffer derpå uden rektors tilstedeværelse beslutning om den endelige målopfyldelse og dermed størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen.

Resultatlønnen udbetales snarest efter bestyrelsesmødet september 2026.

Resultatvurdering, evaluering og udmøntning:

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Bestyrelsen præsenteres for status for arbejdet i marts måned 2026.

Som oplæg til bestyrelsens fastlæggelse af målopfyldelse, udarbejder rektor notater knyttet til de enkelte mål, forud for bestyrelsens møder i henholdsvis maj og september 2026. Forud for mødet i bestyrelsen september 2026 drøfter rektor målopfyldelsen med bestyrelsesformanden.

Graden af målopfyldelse svarer til udbetalings procent. De enkelte punkter vægtes som anført:

I forhold til udmøntning fordeles den samlede økonomiske ramme først ligeligt mellem de to punkter og derefter ligeligt i forhold til indikatorerne under punkterne.

Målopfyldelse for hvert punkt vurderes på en trettiens skala:

0% opfyldt – 50% opfyldt eller 100 % opfyldt.

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

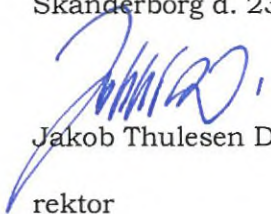


længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad.

Kontraktændringer

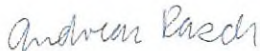
Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået og når parterne er enige herom. Dette gælder også hvis der i denne kontraktperiode kommer nye retningslinjer eller fortolkninger fra undervisningsministeriet eller lignende overordnet part. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

Skanderborg d. 23. september 2025



Jakob Thulesen Dahl

rektor



Andreas Rasch-Christensen

bestyrelsesformand