

Resultatlønskontrakt for rektor Claus Niller

For perioden 1.8.2013-31.7.2014.

Formål med kontrakten

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed i Roskilde Katedralskoles opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de mål, der for skoleåret 2013/2014 er opstillet for Roskilde Katedralskole (RKS).

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Roskilde Katedralskole ved formand Tove Kruse, næstformand Jan Bjergskov Larsen og rektor Claus Niller. Kontrakten er gældende i perioden 1.8.2013 til 31.7.2014.

Kontrakten er indgået på baggrund af "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere" Undervisningsministeriet 27.06.2013.

Derudover er den overordnede ramme Roskilde Katedralskoles vision og strategi.

De helt overordnede opgaver for Roskilde Katedralskole er:

1. at den enkelte elev når så langt som muligt i sin faglige, personlige og kreative udvikling
2. at fremme elevernes samfundsmæssige engagement, deres demokratiske kompetencer og globale udsyn
3. at tiltrække unge med motivation for og lyst til at uddanne sig, herunder

at bidrage til at eleverne gennemfører deres ungdomsuddannelse på Roskilde Katedralskole

at sikre at eleverne forlader Roskilde Katedralskole med de faglige forudsætninger for og motivation til at påbegynde og gennemføre en videregående uddannelse

4. at være en fagligt og pædagogisk god og udviklende arbejdsplads for elever og medarbejdere

I juni 2013 besluttede skolens bestyrelse derudover at fokusere på følgende strategiske indsatsområder:

- Nye tilrettelæggelsesformer for undervisningen, herunder innovation og differentiering.
- Styrke de vertikale sammenhænge i uddannelsessystemet, herunder særligt overgangen mellem folkeskolen og gymnasiet samt gymnasiet og de videregående uddannelser.
- Fastholde, styrke og synliggøre den særlige "ånd" på Roskilde Katedralskole, herunder arbejdet med værdier og identitet.
- Styrke sammenhængskraften på et gymnasium der de sidste otte år har gennemgået en vækst på et hundrede procent samtidig med at medarbejderstaben har undergået et generationsskifte.

I nedenstående resultatlønskontrakt er opstillet mål for en række projekter, der hver især bidrager til at realisere de ovennævnte strategiske indsatsområder. En række af projekterne dækker flere af de ovennævnte strategiske indsatsområder.

I henhold til ovennævnte bemyndigelse af 27.06.2013, opdeles resultatlønskontrakten i en basisramme og en ekstra ramme. Det er specifikt angivet for det enkelte indsatsområde, hvorvidt det tilhører basisrammen eller ekstrarammen. Sidst i kontrakten er indsatsområdernes vægt angivet i tabelform.

1. Indsatsområder der retter sig mod nye tilrettelæggelsesformer for undervisningen, herunder innovation og differentiering.

a. Innovation i undervisningen

Formål: Innovation er et centralt begreb i stx-bekendtgørelsen. I de forløbne år har skolen arbejdet med innovation, dels gennem kompetenceudvikling af medarbejdere, dels gennem deltagelse i UVMs forsøg om innovation i AT. Målet med dette indsatsområde er at udbrede kendskabet til innovation i undervisningen og at udbrede brugen af innovative arbejdsformer; hermed medvirker indsatsområdet også til at styrke videndeling, fælles forberedelse og kompetenceudvikling internt på RKS. Arbejdet skal føre frem til, at skolen kan have et egentlig innovationsforløb for en hel årgang i skoleåret 2014/15.

Målopfyldelse:

Repræsentanter for skolens uddannede DTILE-lærere planlægger et fælles innovationsforløb for mindst fire 2.g-klasser i skoleåret 2013. DTILE-lærere introducerer øvrige medvirkende lærere til planen og til DTILE-inspirerede innovative undervisningsformer: 50%

Det fælles innovationsforløb er afviklet i mindst 4 klasser og evalueret af de deltagende lærere og elever inden udgangen af 2013. Resultatet af evalueringen er fremlagt for lærerne: 75%

Der er lagt plan for et årgangs-innovationsforløbs, som skal afvikles i skoleåret 2014/15 – herunder er det fastlagt, hvilke lærere som skal deltage i forløbet, og beskrevet en plan for kompetenceudvikling af dem: 100%

b. International studieretning

Formål: Roskilde Katedralskole har som vision at udbrede elevernes udsyn. Samtidig er der i Roskilde Kommune stærkere fokus på det internationale uddannelses aspekt, hvilket bl.a. viser sig ved Skt. Josef Skoles oprettelse af en international klasse. Roskilde Katedralskole ønsker at bidrage til denne udvikling ved oprettelse af en studieretning med særligt fokus på det internationale aspekt.

Målopfyldelse:

Der oprettes en grundforløbsklasse med international fokus pr. 1.8.2013. I klassen foregår dele af undervisningen på engelsk. Lærerne skal så vidt muligt have engelsk som det ene af lærerens undervisningsfag: 50%

Klassen fortsætter som studieretningsklasse med 28 elever pr. 1.1.2014: 75%

Forsøget evalueres med klassens elever og involverede lærere inden afslutningen af skoleåret 2013/2014. Evalueringen har fokus på at synliggøre, hvad der fungerede godt, og hvad der skal forbedres til den kommende internationale studieretning. Evalueringen er forelagt bestyrelsen senest juni 2014: 100%

c. Anvendelse af tablets og Smart Pens i undervisningen

Formål: En stor del af skolens elever medbringer dagligt bærbare computere og tablets i undervisningen. Vi ønsker at afprøve værdien af tablets og Smart Pens i undervisningen gennem målrettet anvendelse i indlæringsituationen. Forudsætningen herfor er oprettelsen af en grundforløbsklasse som videreføres i en studieretningsklasse. Forløbet evalueres ved skoleårets afslutning og evalueringen danner baggrund for udarbejdelse af en egentlig strategi for skolens fortsatte arbejde med it i undervisningen.

Målopfyldelse:

Der oprettes en grundforløbsklasse pr. 1.8.2013, hvor eleverne fra skolens side udstyres med tablet computere og Smart Pens: 50%

Klassen fortsætter som studieretningsklasse med 28 elever pr. 1.1.2014: 75%

Forsøget evalueres med klassens elever og involverede lærere inden afslutningen af skoleåret 2013/2014. Evalueringen har fokus på at synliggøre, hvad der fungerer godt, og hvad der skal forbedres til en evt. kommende studieretning med tablets og Smart pens. Evalueringen er forelagt bestyrelsen senest juni 2014: 100%

Indsatsområde 1 vægter i alt 20%.

De tre indsatsområder tilhører basisrammen.

2. Indsatsområder der har til hensigt at styrke de vertikale sammenhænge i uddannelsessystemet, herunder særligt overgangen mellem folkeskolen og gymnasiet og gymnasiet og de videregående uddannelser.

a. Samarbejdsprojekt med Tjørnegårdsskolen om sammenhænge mellem folkeskole og gymnasium

Formål: Pga. konflikten på folkeskoleområdet blev det planlagte samarbejdsprojekt med folkeskolen Tjørnegårdsskolen i Roskilde desværre ikke realiseret i foråret 2013. Projektet forsøges i stedet realiseret i skoleåret 2013/2014 indenfor rammerne af den nye folkeskolereform.

Projektet skal fortsat sikre bedre lærerindsigt i hvilke kompetencer eleverne tilføres i folkeskolen og hvilke krav der stilles i gymnasiet. Projektet skal ses i lyset af UVMs projekt Ny Nordisk Skole.

Målopfyldelse:

Lærere fra Roskilde Katedralskole og fra Tjørnegårdsskolen har været på gensidigt besøg i fagene dansk og matematik: 75%

Der aftales gensidigt, hvordan der kan skabes fremadrettet samarbejde, og indgås skriftlige aftale mellem de to skoler: 100%

b. Samarbejdsprojekt med Skt. Josef skole om internationale aspekter i undervisningen

Formål: Skt. Josef skole har nu realiseret ideen om en international 10. klasse. Vi samarbejder med skolen om overgangen til gymnasiet i skoleåret 2013/2014 bl.a. i form af at eleverne fra Skt. Josef Skoles internationale 10. klasse følger undervisning på Roskilde Katedralskole i forbindelse med udvidet brobygning.

Målopfyldelse:

En plan for samarbejde med, der indbefatter en udvidet brobygning mellem en

International 10. klasse Skt. Josef skole har deltaget i udvidet brobygning af i alt to ugers varighed på RKS i skoleåret 2013/2014: 75%

Besøget er evalueret af både lærere og elever, hvor fokus er på i hvilket omfang vi fik præsenteret gymnasiet for Skt. Josef eleverne, og evalueringen og fremlagt for de involverede lærerne: 100%

c. DUR – Dreng-Uddannelse-Roskilde - spredningsfasen

Formål:

Det store Roskilde projekt, hvor alle ungdomsuddannelser samarbejder under ledelse af Roskilde Kommune. Trækraft i projekterne er i høj grad medarbejdere fra Roskilde Katedralskole. Fokus er rettet

mod drenge omkring emnerne almen didaktik, sundhed, læse- og skrivekompetencer, samt overgangen fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelser.

Projektet går i skoleåret 2013/2014 ind i spredningsfasen og RKS's DUR deltagerne skal have spredt de tidligere forsøg.

Målopfyldeelse:

15 medarbejdere indgår som medlemmer i DUR's arbejdsgrupper, og 1 er projektleder: 50%

Deltagende medarbejdere arbejder med de anbefalede forsøg, så de udvalgte klasser i mange fag og med mange fokus får god udbytte af DUR: 75%

DUR spredningen evalueres i de udvalgte klasser til brug i resultaterne til DUR's rapporter: 100%

d. Veje til videregående uddannelse – et samarbejdsprojekt med bl.a. RUC og UCSJ

Formål: En Projektgruppen består af repræsentanter fra Børn og Kultur- Roskilde Kommune, Studievalg Sjælland, hhx, htx, VUC, UCSJ, RUC, Erhvervsakademiet og RKS arbejder med pilotprojekt under overskriften "Ny brobygning til de videregående uddannelser". Målet er en indsats, der søger at virke gennem samtlige af de parametre, som forskningen peger på, er afgørende for unge, når de skal træffe beslutning om videregående uddannelse.

Fokus ligger på at undersøge og udvikle tiltag, der kan støtte overgangen fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelser, altså en slags brobygning videre fra ungdomsuddannelserne. Vi vil undersøge, om sådanne tilbud samtidig kan udvikle elevernes studiekompetencer.

Som udgangspunkt har alle 3g-elever på RKS besvaret et enkelt spørgeskema angående studiepraktik i 2012 og udvalgte elever er indgået i fokusgruppeinterviews.

Målopfyldeelse:

Projektbeskrivelsen er udarbejdet inden udgangen af september 2013: 50%

En klasse på RKS indgår i et pilotprojekt i efteråret 2013 og eleverne tilbydes og indgår i et af fire følgende tilbud af 3 dages varighed: studiepraktik, fortællerværksted om uddannelsesvalg, individuel virksomhedspraktik eller studieworkshop med studerende og undervisere fra de videregående uddannelser: 75%

"Veje til de videregående uddannelser" afsluttes med en fremadrettet rapportering med anbefaling af hvilke af de afprøvede indsatser der indeholder spredningspotentiale: 100%

Indsatsområde 2 vægter i alt 15%.

Hele indsatsområdet tilhører basisrammen.

3. Indsatsområder der har til formål at fastholde, styrke og synliggøre den særlige "ånd" på Roskilde Katedralskole, herunder arbejdet med værdier og identitet.

a. Udsmykningsprojektet

Formål: Roskilde Katedralskole er de seneste ti år udvidet og moderniseret i betragteligt omfang. I forlængelse heraf savner skolen et kunstnerisk projekt der kan samle og danne et helhedsindtryk af skolen set indefra. Vi tilstræber at både elever og ansatte inddrages i beslutningerne, så vi får et fælles ejerskab på udsmykningen og skolens udtryk.

Målopfyldelse:

Projektet er beskrevet i samarbejde med en eller flere eksterne leverandører: 50%

Tilbud indhentet og fremlagt for eleverne i SOL udvalget: 75%

Projektet er gennemført inden afslutningen af skoleåret 2013/2014: 100%

b. "10" slides der beskriver RKS

Formål: Der er behov for produktion af et overskueligt materiale, der beskriver centrale problemstillinger på RKS kort og præcist og i en form, der kan bruges såvel internt som eksternt.

Vækst og udvikling har præget dagligdagen på Roskilde Katedralskole de seneste ti år, og Innovation og udvikling forventes fortsat at præge dagligdagen på skolen. Denne historie kan f.eks. fortælles i form af et antal slides om RKS. Internt tjener disse slides til at skabe et fælles billede af den virkelighed, vi befinder os i og af den retning, vi har valgt at følge for at holde vores position fagligt og mht. søgning. De ti slides kunne f.eks. være:

1. Hvad er RKS? Billeder, der viser uddannelse, unge, liv, seriøsitet og glæde
2. RKS' værdier (plads til alle - Fokus på den enkelte og respekt for fællesskabet)
3. RKS' særpræg i fagudbud – vores USP (unique selling proposition)
4. Økonomisk ramme (stramninger fordrer mere og bedre undervisning for færre midler)
5. Nye krav og visioner i forbindelse med OK13
6. Hvordan vi imødekommer kravene ex: Organisering af undervisere i v-teams
7. Ledelse på RKS – værdier og mål
8. Elever, årets nye k-klasser
9. Historik, fakta og nøgletal
10. RKS om 1-2-5-10 år

Målopfyldelse:

De "10" slides er produceret: 50%

Fremlagt i MIO, for medarbejderne og i bestyrelsen: 75%

Præsenteret på skolens hjemmeside: 100%

c. Implementering af folderne i hverdagen

Formål: I skoleåret 2012/2013 udarbejdede skolen 3 foldere der beskrev såvel skolens forventninger til elever, lærere, ledelse og forældre. Det er hensigten i skoleåret 2013/2014 at udbrede kendskabet til de udarbejdede foldere.

Mål:

Folderne er omtalt ved informationsmøder med nye forældre i september 2013: 50 %

Folderen om "den gode elev-den gode lærer" er præsenteret for de nye elever og de nye 1.g klasser har diskuteret indholdet: 75%

Foldernes hovedbudskaber er trykt i plakatform og ophængt på skolen: 100%

d. Ekstern synliggørelse gennem samarbejde med kulturinstitutioner i og omkring Roskilde

Formål: Det er skolens strategi at være synlig i lokalområdet på alle fronter. Den mest hensigtsmæssige synliggørelse opnås gennem ledelsens og medarbejdernes aktive deltagelse i aktiviteter i lokalområdet. Formålet er at styrke skolens brand og position i lokalområdet.

Målopfyldelse:

Ledelse og medarbejdere har i skoleåret 2013/2014 indgået i minimum 10 samarbejdsprojekter med kulturinstitutioner i lokalområdet opgjort ved skoleåret afslutning 2014. Ved 10 samarbejdsprojekter er kontrakten opfyldt 100%. Ved færre reduceres målopfyldelsen forholdsmæssigt.

Indsatsområde 3 vægter i alt 15 %.

Hele indsatsområdet tilhører basisrammen.

4. Styrke sammenhængskraften på et gymnasium, der de sidste otte år har gennemgået en ekspansion på et hundrede procent samtidig med, at medarbejderstaben har undergået et generationsskifte.

a. Udvikling af medarbejdernes teamkompetencer

Formål: I samarbejde med et eksternt konsulentfirma udvikles alle medarbejdernes kompetencer til at arbejde i team. Derudover afholdelse af fælles faglige og pædagogiske drøftelser omkring udviklingen af teamarbejdet.

Desuden udvikles særligt v-teamledernes kompetencer.

Målopfyldelse:

Alle medarbejdernes har gennemgået en teamuddannelse af ti timers varighed: 75%

V-teamlederne har yderligere gennemgået en teamlederuddannelse af to kursusdages varighed: 100%

b. Ny personalepolitik

Formål: Roskilde Katedralskoles personalepolitik skal revideres i lyset af den overenskomst, der blev færdigforhandlet i foråret 2013.

Målopfyldelse:

Ledelsen udarbejder et nyt udkast til personalepolitik: 50%

Forslaget drøftes i MIO: 75%

En ny personalepolitik er vedtaget i MIO, forelagt for bestyrelsen og kommunikeret til medarbejderne inden udgangen af skoleåret 2013/2014: 100%

c. ledelsens kompetenceudvikling

Formål: OK 13 og indførelse af v-team på Roskilde Katedralskole medfører en helt ny organisering af medarbejderne samt en nye relationer mellem ledelse og medarbejdere. Det stiller tilsvarende nye krav til den interne kommunikation internt i ledelsen. Med inddelingen af medarbejderne i mindre enheder øges behovet for at den ene leder ved, hvad den anden gør. Det handler bl.a. om at forhindre silotænkning i ledelsen og samtidig sikre ensartet kommunikation til og behandling af den enkelte medarbejder. Det handler om at sikre loyalitet i forhold til fælles beslutninger og det handler om at styrke den enkelte leders evne til at udstikke mål og sætte retning for det enkelte team og den enkelte medarbejder. Det kalder på en fælles kompetenceudvikling af ledelsen, så det sikres at ledelsen fremadrettet "går i takt" og agerer på baggrund af et fælles værdigrundlag. Vi skal fungere som et team med respekt for de ansvarsområder den enkelte leder besidder og samtidig sikre at medarbejderne får en ensartet behandling.

Vi har brug for "at løfte os som ledelse" og for at sikre konsistent og vedholdende intern kommunikation imellem grupperne af ledere og medarbejdere.

Målopfyldelse

En ekstern samarbejdspartner er fundet og indholdet i et forløb der understøtter ovennævnte formål er beskrevet i hovedtræk: 75 %

Det fælles ledelseskompentenceudviklingsforløb er planlagt i detaljer og påbegyndt i foråret 2014: 100%

Indsatsområde 4 vægter i alt 20%.

Alle projekter tilhører basisrammen.

5. Særlige indsatsområder som obligatorisk del af "ekstra rammen":

a. Målrettet arbejde med prioritering af lærernes arbejdstid

Denne del af ekstrarammen er sammensat af projekter der alle har tilknytning til de forud beskrevne indsatsområder 1-4.

Opgørelse af timetal – skal tidsregistrering flyttes hertil

i. Projekt "omlagt elevtid"

Formålet med indsatsområdet er todelt: dels at øge elevernes udbytte af det skriftlige arbejde; dels at mindske den arbejdsbyrde som det skriftlige arbejde udgør for både elever og medarbejdere.

Elevtid bruges om den tid, en elev gennemsnitligt anvender på skriftligt arbejde uden for den almindelige undervisningstid. Ved omlagt elevtid er elevernes arbejde med de skriftlige opgaver skemalagt inden for normal undervisningstid. Omlagt elevtid foregår på skolen og med lærerens tilstedeværelse. Læreren bruger derfor en større del af sin arbejdstid sammen med eleverne som vejleder i forhold til skriftligt arbejde, end tidligere, hvor læreren primært rettede det skriftlige opgave derhjemme uden dialog med elever.

Målopfyldelse:

Projektet er sat i gang og gennemsnitligt 20% af elevtiden for alle 1.g og 2.g hold med mindst 15 timers elevtid kan omlægges indenfor det almindelige skema i skoleåret 2013/2014: 50%

Projektet er evalueret i forhold til de to ovenfor nævnte mål og fremlagt og drøftet i Skoleudvalget inden udgangen af skoleåret 2013/2014: 75%

De skemamæssige udfordringer ved at udvide projektet til at omfatte 3.g er afdækket og konsekvenserne er drøftet i MIO udvalget: 100%

ii. Ny Skemastruktur

Formål: Fra skoleåret 2013-14 indføres en ny skemastruktur. Den ændrede skemastruktur skal sikre, at der bliver:

- plads til normeret undervisning inden for skolens almindelige skema; dvs. mellem 8.10-15.50
- øget muligheder for at omlægge elevtid (se ovenstående projekt om omlagt elevtid)

Målopfyldelse:

Skemastrukturen evalueres i koordinationsudvalget med eleverne og i MIO i december 2013: 75%
Den valgte skemastruktur for skoleåret 2014/15 er indrettet således at skemalagt undervisning som udgangspunkt kan afvikles inden kl. 16: 100%

iii. Implementering af Vertikale team

Formål: Pr 1. august implementeres efter planen V-team version 1.0. Formålet er dels at styrke udviklingen af samarbejdet i studieretningerne på skolen, dels at skabe større nærhed mellem medarbejdere og ledelse. Arbejdet følges, evalueres og udvikles løbende i et nyetableret Skoleudvalg hvor v-team ledere og skolens ledelse er repræsenteret.

Målopfyldelse:

Der er nedsat et særligt Skoleudvalg bestående af v-teamledere (medarbejdere) og skolens ledelse: 50%

Skoleudvalg evaluerer v-team arbejdet i skoleåret 2013/2014 og fremlægger evaluering for lærerne: 75%

I forlængelse af evalueringen af v-team arbejdet i skoleåret 2013/2014 opstilles mål for v-team arbejdet i skoleåret 2014/2015. Disse mål er drøftet og besluttet i Skoleudvalget inden skoleårets afslutning 2013/2014: 100%

iiii. Tidsregistrering

Formål: I tilknytning til OK 13 indføres der pr. 1.8.2013 tidsregistrering for lærerne på Roskilde Katedralskole. Tidsregistrering vil have stor indflydelse på kulturen på arbejdspladsen. I den sammenhæng er det vigtigt løbende at følge anvendelsen af tidsregistrering og vurdere, hvordan tidsregistrering konkret anvendes, og om den af såvel medarbejdere som ledelse opfattes som et redskab der giver bedre overblik over medarbejderens opgavevaretagelse. Det er således hensigten at medarbejderens tidsregistrering bruges i dialogen mellem medarbejder og nærmeste leder.

Målopfyldelse:

Medarbejderne tidsregistrerer: 50%

Ledelsen drøfter tidsregistrering med medarbejderne 2 gange pr halvår: 75%

Anvendelsen af tidsregistrering og af det valgte tidsregistreringssystem drøftes i MIO i foråret 2014 og det vurderes, om den anvendte tidsregistrering er det rigtige redskab der giver det bedste overblik over medarbejderens opgavevaretagelse : 100%

b. Fastholdelse

Formål:

Målet er at styrke elevernes studiekompetencer og indlæringsevne gennem et 2-4 timers forløb. Vejledere og/eller lærere arbejder med elevernes vedholdenhed og oplevelse af kompetencer som forudsætning for deres motivation i det daglige.

Vejledningen udvikler et materiale, som kan styrke elevernes evne til at mestre 'det at studere' – at planlægge sin tid, at tage noter og lære at bruge dem, at knække de faglige koder og som kan bevidstgøre dem om deres forhindringer og muligheder. Materialet vil omfatte litteratur om hukommelsesstrategier, hjernens funktion og sociale mediers indflydelse på læringsprocessen.

Materialet udarbejdes og afprøves i skoleåret 2013/14 med henblik på fuld implementering i skoleåret 2014/2015.

Målopfyldelse:

Materialet er udarbejdet og præsenteret for lærerne: 50%

Pilotforsøg udføres i tre klasser: 75%

Materiale og pilotforsøg er evalueret og materiale er udarbejdet med henblik på fuld implementering i alle 1.g klasser i skoleåret 2014/2015: 100%

Indsatsområde 5 vægter i alt 30 %.

Hele projektet tilhører ekstrarammen.

Samlet oversigt

Område	Titel	Vægt	Basis/Ekstra
	Indsatsområde 1: Nye tilrettelæggelsesformer		
1	Innovation i undervisningen		B
1	International studieretning		B
1	Anvendelse af tablets og Smart Pens i undervisningen		B
	Indsatsområde 1 i alt	20	
	Indsatsområde 2: Vertikale sammenhænge		
2	Samarbejdsprojekt med Tjørnegårdsskolen		B
2	Samarbejdsprojekt med Skt. Josef Skole		B
2	DUR projektet - spredningsfasen		B
2	Veje til videregående uddannelse		B
	Indsatsområde 2 i alt	15	
	Indsatsområde 3: Den særlige "ånd"		
3	Udsmykningsprojekt		B
3	"10" slides der beskriver RKS		B
3	Implementering af folderne i hverdagen		B
3	Ekstern synliggørelse		B
	Indsatsområde 3 i alt	15	
	Indsatsområde 4: Sammenhængskraften		
4	Udvikling af medarbejdernes teamkompetencer		B
4	Ny personalepolitik		B
4	Ledelsens kompetenceudvikling		B
	Indsatsområde 4 i alt	20	
	Indsatsområde 5: Særligt indsatsområde		
5	Projekt omlagt elevtid		E
5	Ny skemastruktur		E
5	Implementering af vertikale team		E
5	Tidsregistrering		E
5	Fastholdelse		E
	Indsatsområde 5 i alt	30	

Resultatløn

I henhold til "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere" af 27.06.2013, Undervisningsministeriet, er det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på kr. for så vidt angår basisrammen og kr. for så vidt angår ekstra rammen.

Resultatlønnen udbetales senest i september måned 2014.

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformandskabet om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2014.

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 bestyrelsesformandens og næstformandens dialog med rektor beslutter bestyrelsen, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

Ved fratræden 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 bestyrelsen 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. Ændring af resultatlønskontrakten kan f.eks. blive aktuel, hvis grundlaget for de resultatmål, der er sat op for rektor, ændres som følge af, at bestyrelsen beslutter at prioritere andre indsatsområder højere eller på grund af udefrakommende omstændigheder.

Roskilde, september 2013



Claus Niller, rektor



Tove Kruse, Bestyrelsesformand



Jan Bjergskov Larsen, Næstformand