

Resultatlønskontrakt for Tim Christensen, direktør Køge Handelsskole for perioden 1/8 2013 – 31/7 2014

INDSATS-OMRÅDER Basisrammen	Mål - identitet	Værdier	Organisatoriske kompetencer	Succeskriterier/ verifikation	Indikatorer/Målpunkter	Vægtning (%)
Vækst	Skolen øger produktiviteten	Skabe mere læring for samme midler	Ledelseskompetence – dialog – synlighed – målsætte	Flere afholdte UV-timer for samme midler	Timeforbrug pr. årselev	
Ungeindsats implementeret	Tæt samarbejde om ungeindsats med jobcentre	Unge overvinder uddannelsesbarrierer	Kunne håndtere den nye målgruppe	Etablering af jobcenterfunktion/karrierecenter på skolen	Fysisk etableret karrierecenter/jobcenter i relation til ungeindsats	
Videndeling og organisationslæring	God integration af nye lærere	At de optræder med skolens værdier fra start	Etablere træning i "action"	Praktisk pæd.kursus for nye lærere	Afholdelse af fysisk kursus min. 3 dage.	
Direktørens netværks- og salgskompetence	Skolen skal være kendt for at kunne etablere gode organisationsudviklingsaktiviteter på højt niveau i virksomheder/organisationer samt medvirke til at skabe en uddannelsescampus i Køge	At direktøren kan åbne døre og "sælge" på strategisk niveau	Relations kompetence. Adgang til strategisk niveau hos kunder, i førertrøjen mht. etablering af uddannelsescampus Køge	Direktøren "sælger" projekt aktiviteter på højt fagligt niveau	Minds "salg" salg af 2 projekter. Selv undervise på min. 1. Gennemføre opgaver i forbindelse med formandskab for Campus projektgruppe.	
Fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål	Skolen skal være kendt for en synlig ledelse der sikrer fokus og forankring af skolens mål	Det er vigtigt, at vi har en årscyclus for ledelsesopgaver. Det er vigtigt at lederne træner de underliggende processer der skal etableres med medar-	Skolen har en ajourført årscyclus. Skolen har beskrevet de kompetencer lederne skal træne i relation til de processer og forankringer de skal etablere i	Lederne har minimum 40 timers træning og teoretisk refleksion samt teori i relation til de konkrete opgaver i cyclussen.	80% af lederne deltagelse aktivt i lederstræningen. Lederne etablerer og træner processer i relation til cyclus i	

		bejderne for at nå målopfyldelsen	medarbejdergruppen		egne afdelinger	
INDSATS-OMRÅDER Ekstrarammen	Mål - identitet	Værdier	Organisatoriske kompetencer	Succeskriterier/verifikation	Indikatorer/Målpunkter	Vægtning (%)
Indsats mod frafald	Kendt for god trivsel, faglig støtte og nærhed	Differentieret undervisning. Events der fremmer fællesskab.	Øget mentorordning. Flere events. Trivsel og kvalitetsundersøgelse.	Fastholdelse forbedres i % i forhold til sidste 5 år. Min. 6 nye kultur-events.	Fastholdelse forbedres i % i forhold til sidste 5 år. Min. 6 nye kultur-events.	
Lærerne anvender mere tid med kunderne/studerende	Vi er synlige hele tiden over for kunder og studerende	At der skabes tillid, dialog og fokus på læring	Fjerne alle systemer fra gamle paradigme	Lærerne indgår i nyt paradigme med fokus på opgaven.	Timetælle begrebet fjernet. Opgave fokus med ledelses dialog. Nyt procespapir udarbejdet og implementeret	
Fremdrift i Campus	Nye institutioner samt ungeboliger	Vores ønsker kommer med i lokalplan	Sidde i alle råd og udvalg	Lokalplan vedtaget med ungeboliger og Torv	Færdigvedtaget lokalplan	

Dato På vegne af Køge Handelsskoles bestyrelse – Ole Hoier, bestyrelsesformand

Dato På vegne af Køge Handelsskoles bestyrelse – Lene Andersen, næstformand

Dato Tim Christensen, direktør Køge Handelsskole