

Resultatlønskontrakt for rektor Jens Otto Madsen for perioden 1. august 2018 til 31. juli 2019

Formål

Kontrakten er udformet i overensstemmelse med Undervisningsministeriets "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere af 27. juni 2013".

Rektors resultatlønskontrakt skal tjene følgende overordnede formål:

- fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige kort- og langsigtede målsætninger
- skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Thy-Mors HF & VUC ved formand Mogens Nørgaard og rektor Jens Otto Madsen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2018 – 31. juli 2019.

Indsatsområder i basisrammen

1. *Thy-Mors HF & VUC's fremtidige uddannelsesprofil i lyset af FGU'ens start 1. august 2019*

Vi har i august 2018 afsluttet på et møde med bestyrelsesformændene en foreløbig undersøgelse af et tættere samarbejde eller fusion mellem Morsø Gymnasium, Thisted Gymnasium – STX OG HF og Thy-Mors HF & VUC. Det viste sig, at vi var for tidligt ude. Et netværkssamarbejde mellem lederne for de tre skoler skal etableres i herværende skoleår, hvor der arbejdes videre med udvikling af et forhåbentlig forpligtende samarbejde.

Mål: Der afholdes møder mellem de øverste ledere på skolerne, hvor der lægges en plan for mulige samarbejdsformer.

2. *Prøvefrekvens på avu*

Prøvefrekvens på avu opgøres på baggrund af skolens registrering af frekvensen juni 2019 i forhold til juni 2018.

Mål: Uændret prøvefrekvens udløser 50 %, en stigning i prøvefrekvens på 2 procentpoint udløser 75 %, mens en stigning i prøvefrekvensen på mindst 4 procentpoint udløser 100 %.

3. Fastholdelse på hf

Fastholdelse måles i antal fastholdte 2-årige hf-kursister (antal cpr. kursister).

Mål: Uændret fastholdelse udløser 50 %; en stigning i fastholdelsen på 2 procentpoints udløser 75 %, en fastholdelsesstigning på 4 procentpoint eller mere udløser 100 %.

4. Et tæt ledelsessamarbejde til gensidig inspiration og sparring

- Tydeliggørelse af rolle- og ansvarsfordeling i ledergruppen.
- Tydeliggørelse af god praksis for samarbejde i ledelsen.
- Hæve standarten i ledelsesbeslutninger og måden vi følger op på beslutningerne.

Mål:

- Tydelig rollefordeling forud for ledermøder (mødeleder, referent, ansvarlig i relation til det enkelte punkt).
- Ugentlig mødet mellem rektor og vicerektor.
- Vidensdeling af oplevelser/erfaringer fra eksterne møder ledergruppen imellem.

Valgfrie indsatsområder

5. Initiativer, der synliggør institutionens profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund

- Omtale i medierne af skolens aktiviteter. Indikatorer er indhold ('gode historier' m.v.) og antal artikler.

Mål: Mindst 40 artikler/indslag pr. skoleår.

- Forsøgs- og udviklingsprojekter. Der lægges vægt på antallet af pædagogiske initiativer/projekter/forsøg, implementering, medarbejderinvolvering og evalueringer.

Mål: Mindst 2-3 forsøgs- og udviklingsprojekter i skoleåret 2018-2019 plus videreudvikling, konsolidering og rekruttering af kursister til HF Cold Hawaii placeret i Klitmøller.

- Lærerteams er et centralt samarbejdsforum for undervisere på Thy-Mors HF & VUC og skal styrkes og videreudvikles. Teammøder afholdes mindst hver 14. dag på skolen. Ledelsen deltager i udviklingen af teamene, og der udarbejdes en evaluering i slutningen af skoleåret.

Mål: Lederne deltager i mindst 3 møder med hvert enkelt team i løbet af skoleåret.

Den afsluttende evaluering inddrages i det efterfølgende skoleårs plan for lærerteams.

6. Initiativer til målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder medarbejderkompetencer

Skolen prioriterer fortsat efter- og videreuddannelse højt i kontraktperioden. Der lægges vægt på antallet af medarbejdere, der deltager i efter- og videreuddannelse.

Mål: Mindst 50 procent af fastansatte medarbejderne deltager i løbet af et skoleår i efteruddannelse. Det tilsvarende tal for videreuddannelse er mindst 3 ansatte.

7. Effektiv institutionsdrift – økonomiske og administrative forhold

Skolens løbende regnskabs- og budgetopfølgning forbedres. Der skal ske en optimering af administrationen og servicesektionen.

Mål: Ovenstående skal være gennemført 1. februar 2019.

Vægtning af indsatsområderne

Obligatoriske indsatsområder

- Pkt. 1 vejer 40 %
- Pkt. 2 vejer 20 %
- Pkt. 3 vejer 20 %
- Pkt. 4 vejer 20 %

Valgfrie indsatsområder:

- Pkt. 5 vejer 40 %
- Pkt. 6 vejer 30 %
- Pkt. 7 vejer 30 %

Resultatlønskontrakter skal offentliggøres på følgende områder på skolens hjemmeside:

- kontraktens indsatsområder, herunder mål
- bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen
- den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten

Resultatløn og evaluering

Det maksimale beløb, der kan udbetales til rektor i resultatløn i perioden udgør følgende:

- basisrammen: kr. 80.000,-
- ekstrarammen: kr. 40.000,-

Der skal i kontraktperioden være løbende dialog mellem bestyrelsesformand og rektor om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en kort rapport plus et afkrydsningsskema, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. På baggrund af rapporten og skemaet samt efter dialog mellem formand/næstformand og rektor, beslutter formandskabet i hvilken grad der er sket opfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalings-procenten.

En udbetalingsgrad på 100 pct. forventes kun i ganske særlige tilfælde.

Resultatlønnen indberettes til udbetaling i september måned 2020.

Særlige forhold

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer formanden ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

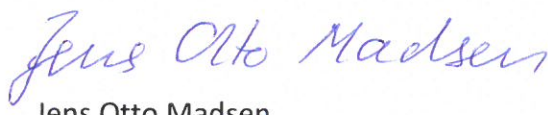
Kontraktændringer

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.

Dato:



Mogens Nørgaard
bestyrelsesformand
Thy-Mors HF & VUC



Jens Otto Madsen
rektor
Thy-Mors HF & VUC