

Resultatlønskontrakt for rektor Claus Niller

For perioden 1.8.2011-31.7.2012

Formål med kontrakten

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemskuelse i Roskilde Katedralskoles opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de mål, der for skoleåret 2011/2012 er opstillet for Roskilde Katedralskole (RKS).

Parter og gyldighedsperiode

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 1.8.2011-31.7.2012.

Kontrakten er indgået på baggrund af "Resultatløn til mellemledere og chefer, Personalestyrelsen, Finansministeriet august 2010".

A. Indsatsområde: Trivsel for medarbejdere og elever

En fordobling af såvel antal elever som antal medarbejdere på mindre end 10 år stiller krav til udvikling af såvel organisationen som af de fysiske rammer undervisningen og arbejdet udøves i.

Det stiller organisationen overfor en række udfordringer:

hvordan bevares sammenhængskraften i en udviklingsorganisation?

hvordan integreres så mange nye medarbejdere i en ny fælles kultur?

hvordan sikres det, at den enkelte medarbejder fortsat oplever både nærhed til og overblik over såvel kolleger som ledelsen?

hvordan skabes tilstrækkelig sammenhængskraft mellem ledelse og medarbejdere?

hvordan sikres et tilfredsstillende informationsniveau?

hvordan sikres fortsat dialog?

... samtidig med at fokus på udvikling bevares.

Det kræver dialog med alle medarbejdergrupper på skolen med henblik på udarbejdelse af handleplaner såvel for organisationen som helhed som for de enkelte medarbejdere.

I forlængelse af ovenstående er der sat fokus på nedenstående 3 indsatsområder:

1. Behandling af medarbejdertrivselsundersøgelsen fra foråret 2011

Beskrivelse af mål:

Opnå større medarbejdertilfredshed

Sikre nærhed i relationerne mellem medarbejder og ledelse

Afdække den enkelte medarbejders forventninger til løbende dialog med skolens øverste ledelse

Styrke den interne dialog

Formål:

Medarbejderne føler sig både velinformerede og hørt

Medarbejderne oplever at de har mulighed for tæt dialog med ledelsen

Medarbejderne føler sig inspirerede og motiverede og indgår aktivt i skolens idéudvikling

Månedsmøderne tilrettelægges og gennemføres, så medarbejdergruppen oplever større ejerskab til møderne og en bedre gensidig debatkultur.

Målopfyldelse:

Med støtte fra konsulentfirma gennemføres et forløb der afdækker medarbejdernes ønsker og behov i forlængelse af medarbejdertrivselsundersøgelsen.

Ved ovenstående er indsatsområdet er opfyldt 25%.

Medarbejdertrivsel er hovedtema for medarbejderudviklingssamtaler. Disse afholdes i perioden oktober 2011-marts 2012 med efterfølgende evaluering. Denne evaluering indgår i udarbejdelsen af den samlede handleplan.

Ved ovenstående er indsatsområdet er opfyldt 50%.

I forlængelse heraf er der udarbejdet en handlingsplan for det videre arbejde med arbejdsmiljøet.

Denne er vedtaget i MIO (MedarbejderIndflydelsesOrganet) inden afslutningen af skoleåret 2011/2012. Den interne kommunikation er analyseret i 2011/2012.

Ved ovenstående er indsatsområdet er opfyldt 75%.

En handlingsplan for den interne kommunikation vedtaget i MIO.

Ved ovenstående er indsatsområdet er opfyldt 100%.

Indsatsområdet vægter 20%

2. Afdækning af forslag til ny organisering af medarbejderne

Beskrivelse af mål:

Den kraftige vækst i såvel antal elever som antal medarbejdere har betydet, at overskueligheden i organisationen er blevet mindre. Mange medarbejdere oplever større afstand til ledelsen og til andre medarbejdere.

Formål:

At afdække forskellige modeller for etablering af mindre enheder og analysere disse med henblik på fordele og ulemper i forhold til kulturen på RKS. Modellerne drøftes i MIO med henblik på en stillingtagen til hvorvidt implementering vil være hensigtsmæssig på RKS. I arbejdet indgår erfaringer fra andre uddannelsesinstitutioner.

Målindikator:

Et eller flere forslag er fremlagt, drøftet og eventuelt vedtaget i MIO inden skoleårets udgang. En ændring vedtages kun, hvis der kan findes en model og handleplan som MIO kan gå ind for i fuld enighed.

Ved dokumenteret dialog med andre gymnasier og med andre skoleformer er indsatsområdet opfyldt 50%.

Ved dokumenteret analyse og vurdering af relevante modeller er indsatsområdet opfyldt 75%.

Ved fremlagt og behandlet forslag i MIO er indsatsområdet opfyldt 100%.

Indsatsområdet vægter 15%

3. Byggeprojekter:

I tilknytning til skolens vækst og udvikling har det vist sig tvingende nødvendigt at udbygge skolen. I den forbindelse ønsker skolen at udbygge og forbedre såvel medarbejderes som elevers undervisnings- og arbejdsvilkår på skolen.

Forhold for medarbejderne

Beskrivelse af mål:

Den hastige vækst i antal medarbejdere har medført pladsproblemer på lærerværelset. Samtidig har ændringer i gymnasiets struktur og arbejdsmetoder betydet ændrede behov for samarbejde og tilstedeværelse på arbejdspladsen.

Formål:

Det er nødvendigt at forbedre medarbejdernes muligheder for forberedelse alene og i samarbejde med andre.

Målintikator:

Byggeprojekt er udarbejdet under inddragelse af medarbejderne, vedtaget i bestyrelsen og udbudt i licitation inden udgangen af skoleåret 2011/2012.

Ved vedtaget projekt i bestyrelsen er indsatsområdet opfyldt 50%.

Ved projekt udarbejdet med inddragelse af medarbejderne er indsatsområdet opfyldt 75%.

Ved projekt udbudt i licitation er indsatsområdet opfyldt 100%.

Forhold for elever

Beskrivelse af mål:

Den hastige vækst i elevantal har medført et for lille antal klasser samt et meget stort dagligt pres på fællesfaciliteter.

Formål:

Sikre at der er et tilstrækkeligt antal klasselokaler også i en situation, hvor det samlede klassetal på skolen er 42 (3 gange 14). Sikre at eleverne har fællesfaciliteter der betyder at det sociale skolemiljø fungerer og at den gode trivsel bevares.

Måleindikator:

Byggeprojekt er udarbejdet under inddragelse af medarbejderne, vedtaget i bestyrelsen og udbudt i licitation inden udgangen af skoleåret 2011/2012.

Ved vedtaget projekt i bestyrelsen er indsatsområdet opfyldt 50%.

Ved projekt udarbejdet med inddragelse af medarbejderne er indsatsområdet opfyldt 75%.

Ved Projekt udbudt i licitation og projektet påbegyndt er indsatsområdet opfyldt 100%.

Indsatsområdet vægter 15%

B. Projekter

1. Drengeprojekter: Forum 100%-DUR-IMODUS

Beskrivelse af mål:

Roskilde Katedralskole deltager i og bidrager til kvalificering af tre projekter, der sigter på at afdække drenges tilgang til læring og skole og på at øge frekvensen og fastholdelsen af drenge i uddannelsessystemet.

Formål:

Sikre fastholdelsen af drenge i gymnasieuddannelsen samt skabe fokus på de muligheder og udfordringer, som kønsforskellene har for undervisning og læring.

Måleindikator:

Der er knyttet lærere til alle tre projekter, og alle projekter er præsenteret for hele lærergruppen. De lærere, der er tilknyttet projekterne, bidrager til projekternes kvalificering. Lærerne udarbejder vurdering af og input til projekterne samt forslag til, hvordan RKS bør indgå i såvel afdækning af problemer som implementering af løsninger.

Ved lærere tilknyttet alle projekter er indsatsområdet opfyldt 50%.

Ved alle tre projekter fremlagt på månedsmøde i foråret 2012 er indsatsområdet opfyldt 75%.
Når der desuden er udarbejdet implementeringsforslag er indsatsområdet opfyldt 100%.

Drengeprojekterne vægter under et 20%

2. Design to Improve Life

Beskrivelse af mål:

Roskilde Katedralskole deltager som eneste danske almene gymnasium i et tre-årigt EU-støttet Interreg-projekt. Fokus er på at udvikle nye undervisningsformer, baseret på designmetoder, der kan styrke elevernes engagement, deres evne til at forstå og håndtere komplekse problemstillinger og til at arbejde innovativt og på tværs af faggrænser.

Formål:

At bevidstgøre elever og lærere om deres mulighed for at tage ansvar og bidrage aktivt til at afhjælpe nogle af de udfordringer, som mennesker i verden står over for. Målet er blandt andet at uddanne en gruppe lærere i en didaktik, der inddrager designmetoder. Vi deltager i projektet på flere niveauer: 3 lærere afprøver metoderne på en klasse i de kommende tre år, og en leder deltager i udviklingsgruppen og i styregruppen.

Måleindikator:

At 3-5 lærere har gennemgået den pilotuddannelse, som er knyttet til projektet og har afprøvet og evalueret projektets metode.

Ved 5 lærere udvalgt til pilotuddannelsen er indsatsområdet opfyldt 25%.

Ved 5 lærer i gang med pilotuddannelsen er indsatsområdet opfyldt 50%.

Hvis projektets metode er afprøvet er indsatsområdet opfyldt 75%.

Hvis projektets metode er afprøvet og evalueret er indsatsområdet opfyldt 100%.

Projektet vægter 10%

3. Kinesisk områdestudium

Beskrivelse af mål:

Roskilde Katedralskole ønsker at udbygge det internationale perspektiv på undervisningen. I den forbindelse har skolen ved starten af skoleåret 2011/2012 ansat to internationale koordinatorene blandt lærerne.

Formål:

Øge elevernes indsigt i de udviklingsmuligheder der ligger i Asien og primært i Kina.

Måleindikator:

Der er nedsat en arbejdsgruppe blandt lærerne med det specifikke mål at etablere et konkret samarbejde med et kinesisk gymnasium.

Der er udbudt og afholdt en studiekreds omkring kinesiske områdestudier i løbet af skoleåret.

Arbejdsgruppen har planlagt en studietur til Kina.

Ved arbejdsgruppe nedsat er indsatsområdet opfyldt 25%.

Ved studiekreds afholdt er indsatsområdet opfyldt 50%.

Ved studietur planlagt er indsatsområdet opfyldt 75%.

Ved studietur gennemført er indsatsområdet opfyldt 100%.

Projektet vægter 10%

4. Grønt gymnasium

Beskrivelse af mål:

Roskilde Katedralskole arbejder med bæredygtighed og har i forlængelse heraf besluttet at opnå status som "Grønt Flag Gymnasium".

Formål:

Skærpe elever og medarbejderes bevidsthed omkring bæredygtighed.

Måleindikator:

Skolen har "grønt flag" ved udgangen af skoleåret 2012.

Ved skolen tilmeldt grønnt flag er indsatsområdet opfyldt 25%.

Ved etablering af miljøråd er indsatsområdet opfyldt 50%.

Ved miljøhandlingsplan udarbejdet er indsatsområdet opfyldt 75%.

Ved udarbejdet, indsendt og godkendt miljørapport er indsatsområdet opfyldt 100%.

Projektet vægter 10%

Resultatløn

Det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på X X kr.

Beløbet er fastlagt i henhold til "Bemyndigelse til at indgå resultatkontrakt samt retningslinjer herfor", Undervisningsministeriet.

Resultatlønnen udbetales senest i september måned 2012.

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformandskabet om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2012.

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 den 12. december 2011

Claus Niller, rektor

Tove Kruse, Bestyrelsesformand

Jan Bjergskov Larsen, Næstformand