

Resultatlønskontrakt for Tim Christensen, direktør Køge Handelsskole for perioden 1/8 2014 – 31/7 2015

INDSATS-OMRÅDER Basisrammen	Mål - identitet	Værdier	Organisatoriske kompetencer	Succeskriterier/ verifikation	Indikatorer/Målpunkter	Vægtning (%)
God integration af 37 nye medarbejdere.	Fastholdelse af nye medarbejdere.	Nye medarbejdere føler trivsel, støtte og god ledelse.	Ledelse der skaber netværk. Mentorordning.	Afholdelse af min. 4 pædagogiske læringskurser.	70% fortsætter i jobbet.	
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.	
Træning af teamkoordinatorer.	Motivere og give kompetencer til nye teamledere i ny struktur.	Skabe klarhed og ledelsesrum for nye teamledere.	Fokus fra udviklingsafdeling.	70% deltagelse i team lederudvikling.	Gennemføre minimum 4 aktiviteter/undervisning af teamkoordinatorer.	
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	Skolen har en ajourført årscyclus. Skolen har beskrevet de kompetencer lederne skal træne i relation til de processer og forankrin-	Lederne har minimum 40 timers træning og teoretisk refleksion samt teori i relation til de konkrete opgaver i cyclussen.	80% af lederne deltager aktivt i lederstræningen. Lederne etablerer og træner processer i	

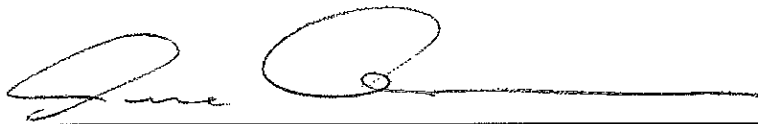
		etableres med medarbejderne for at nå målopfyldelsen.	ger de skal etablere i medarbejdergruppen.		relation til cyclus i egne afdelinger.	
INDSATS-OMRÅDER Ekstrarammen	Mål - identitet	Værdier	Organisatoriske kompetencer	Succeskriterier/verifikation	Indikatorer/Målpunkter	Vægtning (%)
Indsats mod frafald.	Øget gennemførsel.	God trivsel hos eleverne. Events der fremmer fællesskab.	Trivsel og kvalitetsundersøgelse. Strategi for events.	Fastholdelse forbedret i forhold til sidste 5 år. Minimum 5 kultur events.	Fastholdelse forbedret i forhold til sidste 5 år. Minimum 4 kultur events.	
Integration af Campus institutioner på KHS matrikel.	Tilfredse samarbejdende institutioner.	Skabe handling sammen – skabelse af at kunne "leve sammen" hver for sig.	Strategisk udvikling af mål og værdier.	Systematiske strategiske møder - nedsættelse af arbejdsgrupper.	4 årlige "matrikeldermøder". Nedsættelse af undergrupper. Minimum 3 – misbrugsintegrations-events.	
KHS vækst	Områdets foretrukne uddannelsesinstitution.	Trivsel – læring - nærværd. Engagerede lærere.	Stærk markedsføringsafdeling. Fokus på gode historier.	Flere årselever i årene 2014/15.	Gennemsnitlig vækst positiv. Min. 10 gode historier i medierne.	

20.08.2014



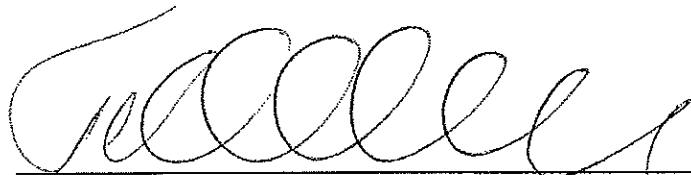
Dato På vegne af Køge Handelsskoles bestyrelse – Søren ELtorp, bestyrelsesformand

20/8-14



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

20/8-14



Dato Tim Christensen, direktør Køge Handelsskole