

# Resultatlønskontrakt 2017/2018 – Tønder Handelsskole

---

Peter Norman, Bestyrelsesformand

## **Resultatlønskontrakt for direktør Carsten Uggerholt Eriksen for perioden 1. august 2017 – 31. juli 2018**

### **Formål og rammer**

Resultatkontrakten er udarbejdet med udgangspunkt i en årlig kontrakt,

Bestyrelsen er bemyndiget til at indgå resultatkontrakt med skolens direktør jf. Undervisningsministeriets brev af 27.6. 2013.

Målopfyldelsen skal kunne dokumenteres. Ved aftaleperiodens udløb udarbejder forstanderen en skriftlig tilbagemelding, der indeholder en selvevaluering af, i hvilken grad de opstillede resultatmål er opfyldt. Den skriftlige tilbagemelding danner grundlag for drøftelse mellem bestyrelsen og forstanderen og efterfølgende for fastsættelsen af graden af målopfyldelse. Hvis målet ikke er opfyldt gives 0 % og hvis målet er helt opfyldt gives 100 %. Hvis målet er delvist opfyldt vurderes graden af målopfyldelse med en procentsats.

Basisrammen skal indeholde indsatsområder, der afspejler institutionens korte og langsigtede udfordringer.

Resultatlønskontrakten indgås for skoleåret 2017-2018, og den opgøres medio juni 2018.

# Resultatlønskontrakt 2017/2018 – Tønder Handelsskole

---

## Resultatlønskontrakten.

### I Basisrammen

#### a. Institutionsudvikling (40 %)

Initiativer inden for følgende områder:

- **Implementeringsproces for strategi 20/20. (10 %)**  
Den løbende implementering af strategi 2020 fortsættes, og de mange initiativer der er sat i gang fastholdes, og følges til dørs.
- **Udviklingsarbejde EUD (15 %)**  
Skolen skal arbejde med kendskabet til EUD området. Samarbejder med Jobcenter, Tønder 10/Ungdomsskole og UU skal udbygges.  
Deltagelse i skills for grundskoler, hvor vores undervisere kommer ud på grundskolerne og afvikler undervisning, konkurrencer mm. for grundskoleeleverne.
- **Markedsføring af Det Blå Gymnasium (15 %)**  
Det Blå Gymnasium markedsføres for at cementere vores position i markedet.  
Der skal laves min. 10 filmklip til Facebook og hjemmesiden i løbet af året, samt målrettet markedsføring med min. 50 opslag på Facebook eller andre virale medier.

Bestyrelsen fastsætter målopfyldelsesgraden på baggrund af forstanderens skriftlige og mundtlige redegørelse.

#### b. Elevoptag (30 %)

- **Optag på resultatkontraktens opgørelsestidspunkt:**

**HHX: 95 elever**

**EUD GF1: 10 elever**

**EUD GF2: 10 elever**

Bestyrelsen fastsætter målopfyldelsesgraden på baggrund af forstanderens skriftlige og mundtlige redegørelse.

#### c. Skolens drift og økonomi (30 %)

- **Fokus på skolens økonomi i forbindelse med den løbende renovering og i et langsigtet perspektiv med udgangspunkt i effektiv skoledrift.**
- **Skolens økonomiske resultat vurderes i forhold til det af bestyrelsen vedtagne budget samt evt. forudsætningsændringer.**

Bestyrelsen fastsætter målopfyldelsesgraden på baggrund af forstanderens skriftlige og mundtlige redegørelse.

# Resultatlønskontrakt 2017/2018 – Tønder Handelsskole

---

## Resultatlønskontrakten. II Ekstrammen

### a. Indsats ift. elevtrivsel EUD/HHX (25 %)

- Der afholdes ETU i efteråret, og målsætningen for elevernes trivsels resultatet er jf. strategi 2020 at resultatet for EUD er på min. 75,5 point og for HHX 91% (10%).
- Der oprettes fokusgrupper med elevrepræsentanter fra alle klasser. Formålet er at få en tættere tilknytning mellem elever og skole. Der afholdes 4 fokusgruppemøder pr. år. (15%).

Bestyrelsen fastsætter målopfyldelsesgraden på baggrund af forstanderens skriftlige og mundtlige redegørelse

### b. Undervisnings gennemførelse (45%)

- **Prioritering og planlægning af arbejdstiden.**  
Formålet er at sikre øget læring hos eleverne via mere tid sammen med underviserne og via en dynamisk pædagogisk/didaktisk udvikling. Samtidig med at intentionerne i OK13 tilgodeses. Tiltag:
  1. Der udfærdiges en samlet kompetenceudviklingsstrategi for skolen, samt en personlig kompetenceudviklingsplan for underviserne.
  2. Skolen gennemfører mindst tre arrangementer med pædagogisk/didaktisk fokus.
  3. Skolen organiserer arbejds gange som fremmer kollegial supervision/sparing/vidensdeling med henblik på at forbedre og udvikle den pædagogiske og didaktiske praksis.
  4. Der initieres en pædagogisk proces med fokus på alternative rettemetoder, forberedelsesmåder samt tilgangen til tilbagemelding på skriftligt arbejde.
  5. Undervisningsevaluering. Der iværksættes løbende eleverevaluering af undervisningen og den enkelte underviser.

Bestyrelsen fastsætter målopfyldelsesgraden på baggrund af forstanderens skriftlige og mundtlige redegørelse.

### c. Prioritering af det strategiske samarbejde (30 %)

- **Udvikling af samarbejdet med grundskolerne (15%).**
- **Udvidelse af det strategiske samarbejde med Tønder Kommune, Tønder Gymnasium samt synergiskolerne (15%).**

Bestyrelsen fastsætter målopfyldelsesgraden på baggrund af forstanderens skriftlige og mundtlige redegørelse.