

Aftale om resultatløn mellem Århus Købmandsskoles bestyrelse og direktør Birthe Friis Mortensen, gældende for perioden 1. august 2009 til 31. juli 2010.

Mellem ovenstående parter er der indgået aftale om resultatlønskontrakt med nedenstående indsatsområder. Resultatlønskontrakten har hjemmel i skrivelse fra Undervisningsministeriet af 10. juni 2009, og skal beløbsmæssigt fastlægges inden for en ramme på 160.000,- kr. (i april 2008-niveau).

1. Obligatoriske indsatsområder for skoleåret 2009/2010:

Styrkelse af indsatsen for tiltrækning og fastholdelse af flere unge i ungdomsuddannelse.

Studieparathed. Fastholdelse af indsatsen for at gøre eleverne studieparate, bl.a. gennem tilbud om højniveaufag på EUD og fortsat udvikling af initiativer, der kan fastholde Handelsgymnasiets elever i uddannelsen og forberede eleverne til videregående uddannelse gennem udvikling af elevernes studiekompetence, således at

- andelen af elever, der gennemfører hhx på Handelsgymnasiet på normeret tid, mindst er på niveau med sammenlignelige uddannelsesinstitutioner
- karakterudviklingen mindst er på niveau med sammenlignelige uddannelsesinstitutioner (Målepunkter HHX).

Målepunkter EUD: Vækst i procent, ressourceanvendelse til indsats mod frafald, frafaldsprocent på forskellige uddannelsesforløb, antal elever på højniveaufag.

2. Valgfri(e) indsatsområder:

Undervisningsministeriet udpeger syv valgfrie, hvoraf der skal vælges to eller flere. Århus Købmandsskole har valgt at fokusere på følgende to indsatsområder:

A: Højt, fagligt niveau: Initiativer, der fokuserer på at højne elevernes faglige niveau, så de får de bedste forudsætninger for fortsat uddannelse og fodfæste på arbejdsmarkedet.

B: Stærke og udviklingsorienterede institutioner.

B1: Effektiv institutionsdrift: Initiativer, der effektiviserer den økonomiske og administrative drift, herunder administrative fællesskaber.

B2: Fokus på synlig ledelse. Fokus og forankring af institutionens formål.

B3: IT-anvendelse i institutionens aktiviteter.

3. Institutionsspecifikke indsatsområder:

Strategitilpasning og koncentration om kerneopgaverne.

Målopfyldelse

Senest ved periodens udløb udarbejder direktøren til bestyrelsens formandskab en skriftlig redegørelse, som danner grundlag for en vurdering af, i hvilket omfang, målene er opfyldt. Vurderingen af målopfyldelsen sker i henhold til kriterierne beskrevet i bilag 1.

Beregningen af resultatlønnens størrelse sker forholdsmæssigt med udgangspunkt i vægtningen af de enkelte indsatsområder, og den vurderede målopfyldelse.

Forudsætninger for resultatlønskontrakten

Aftalen indgås med hjemmel i skrivelse fra UVM af 1. Juli 2008.

Resultatlønskontrakten er ikke en kontrakt i juridisk forstand, og kan ikke gøres til genstand for fagretlig eller behandling ved domstole.

Resultatlønskontrakten ændrer ikke ved regler og forhold, der i øvrigt er gældende for ansættelsesforholdet.

Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatlønnen efter de for ansættelsen i øvrigt gældende bestemmelser.

Såfremt direktøren gør sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet, kan resultatlønstillægget bortfalde fuldt.

Aftalen er tiltrådt den 30. november 2009.

Leo Jensen
bestyrelsesformand

Birthe Friis Mortensen
direktør