PROFESSIONSHØJSKOLEN
METROPOL

Resultatlønskontrakt
Rektor Stefan Hermann
Professionshøjskolen Metropol
Gældende fra xx til 31. december 2009

Mål	Indikator	Milepæle	Vægt	Bemærkninger
Obligatoriske indsatsområder				
1. Minimering af frafald	1.1 Ledelsesinformation om frafald	*Hele perioden*: Direktionen behandler og følger løbende op på information om optag og frafald *December 2009*: Andel af nyoptagne studerende i studieåret 2008/09, som fortsat er indskrevet på uddannelsen ved udgangen af studieåret, er øget ift. 2007/08.	10 %	Sammenhæng til 5.1 i UK
	1.2 Søgning til grunduddannelserne	*August 2009*: Søgningen i juli 2009/2010 til grunduddannelserne er samlet set steget i forhold til søgningen i juli 2008/2009.		Sammenhæng til 6.2 i UK
	1.3 Handlingsplan for styrkelse af studiemiljø	*November 2009*: Der er udarbejdet en handlingsplan med konkrete tiltag til styrkelse af studiemiljøet.		7.1 i UK
2. Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomst med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering	2.1 Ensartede rammevilkår for alle ansatte vedrørende personaleforhold	*Maj 2009*: Fælles personalepolitik foreligger *September 2009*: Der er påbegyndt udarbejdelse af et fælles MUS-koncept.	10 %	
	2.2 Forberedelse af fælles arbejdstidsaftale	*Juli 2009*: Procesplan for forhandling af fælles arbejdstidsaftale *Juli 2009*: Opsigelse af arbejdstidsaftaler.		
Valgfrie indsatsområder				
3. Synliggørelse af institutionens uddannelses- og vidensmæssige profil og styrkelse af Metropols rolle i forhold til det omkringliggende samfund	3.1 Samarbejde med uddannelsesudvalg og faglige organisationer	*Maj 2009*: Der er afholdt en temadag for alle uddannelsesudvalg og bestyrelsen *November 2009*: Hovedparten af medlemmerne i uddannelsesudvalgene mener, at deres rolle i uddannelsesudvalgene er meningsfuld, og at de inddrages i udviklingen af uddannelserne *November 2009*: Der er afholdt møder og oplæg i et flertal af de faglige organisationer på Metropols område.	30 %	2.1 i UK Kræver særskilt undersøgelse, men tænkte at det kunne være en god investering ifht at signalere det som indsats på alle niveauer af resultatlønskontrakterne
	3.2	*December 2008*: Der er indgået samarbejde med begge erhvervs-		11.1 i UK

	Samarbejdsaftaler	akademier i Region Hovedstaden og med Professionshøjskolen UCC *August 2009*: Der er igangsat et eller flere fælles udviklingsprojekter med erhvervsakademierne om kvalitetssikring og udvikling af nye uddannelser og fælles udviklingsprojekter med Professionshøjskolen UCC		
	3.3 Ekstern finansiering	*Maj 2009*: Ekstern finansiering er et fokusområde i både direktionen og netværk for videncenterchefer, mv. *December 2009*: Der er udviklet en metode til opgørelse af ekstern finansiering af udviklingsaktiviteter, og den procentvise andel af ekstern finansiering er stigende		Sammenhæng med 8.2 i UK
	3.4 Fælles strategi for kommunikation, web, markedsføring, pressehåndtering og intern kommunikation	*Juni 2009*: Professionshøjskolens fælles kommunikationsstrategi er godkendt og påbegyndt implementeret *November 2009*: Ny fælles hjemmeside er etableret		15.1 i UK
4. Målrettet kompetence- og institutionsudvikling, herunder lærerkvalificering	4.1 Didaktik som understøtter samspil mellem teori og praksis	*Marts 2009*: Ressourceenheden for professionslæring, didaktik og teknologi har igangsat deres arbejde *November 2009*: Der er udviklet koncept for adjunktkvalificering med fokus på det særegne i professionsuddannelserne som vekseluddannelser.	10 %	3.1 i UK
	4.2 Projektarbejde og projektstyring	*Marts 2009*: Ressourceenheden for IDV, EVU og projekter er etableret *Juli 2009*: Der er implementeret en budgetstyringsmodel, som understøtter projektarbejdet i Metropol		
Institutionsspecifikke indsatsområder				
5. Organisatorisk integrationsproces	5.1 Tværgående samarbejde og ledelse	*Oktober 2008*: Ledelsesstrukturen på Metropol er fastlagt *August 2009*: Møde- og samarbejdsfora er defineret og støtter op om de tværgående aktiviteter i Metropol *November 2009*: Der er gennemført ledelsesudviklingsforløb med	40 %	

		henblik på at skabe en fælles ledelseskultur.		
	5.2 Opnåede synergigevinster	*April 2009*: Organiseringen af koncernadministration er fastlagt *November 2009*: Der er opnået en synergigevinst på minimum 2 % af det samlede budget.		13.1 i UK

Den økonomiske ramme for udmøntningen af resultatlønskontrakten er 170.000 kr. Kontrakten evalueres i løbet af kontraktperioden i overensstemmelse med Resultatlønskontrakter: retningslinjer og vejledning og seneste før dens udløb i december 2009.

_____

Bestyrelsesformand

Rene van Laer

_____

Rektor

Stefan Hermann

_____

Næstformand for bestyrelsen

Vibeke Schaltz

KONTRAKT OPFYLDT MED 90 %