



Resultatlønskontrakt 2016/2017, opgørelse

Baggrund

Denne kontrakt er udfærdiget i overensstemmelse med Undervisningsministeriets bemyndigelse af 27. juni 2013 til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder.

Direktørens resultatlønskontrakt skal tjene følgende overordnede formål

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger
- Den skal skabe synlighed og gennemsækelighed om institutionens mål og resultater

Indhold

Målene skal omhandle væsentlige og aktuelle udfordringer.

Obligatoriske områder er:

- indsats mod frafald
- lærernes arbejdstid, så underviserne anvender mere tid sammen med eleverne

Basisramme og ekstraramme

Der er to økonomiske rammer for kontrakten:

Basisrammen, der skal afspejle institutionens udfordringer

Ekstrarammen, der skal anvendes til markante resultater og synlige ændringer.

Målformulering

Målene skal være SMART mål. Dette betyder, at de skal være

Specifikke, Målbare, Ambitiøse, Realistiske og Tidsbestemte, så det er tydeligt, hvordan målopfølgelsen af kontrakten evalueres.



Kontraktens parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg ved formand Bente Bang, næstformand Daniella Jeppesen og direktør Jens Kolstrup. Resultatlønskontrakten indgås for perioden 1. september 2016 – 31. august 2017.

Der er mellem underskriftsparterne en gensidig forståelse af, at kontrakten fungerer som grundlag for udvalgte dele af direktørens virke i kontraktens gyldighedsperiode.

Resultatopgørelse og gyldighedsperiode

Ved kontraktens udløb til september mødet i 2017, udarbejder direktøren en kort rapport og en skemaoversigt, der beskriver realiseringen af de givne mål i kontrakten. På baggrund af rapporten, skemaoversigten og en dialog mellem formand/næstformand og direktør, beslutter formandskabet i hvilken grad, der er sket opfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalings-procenten.

En udbetalingsprocent på 100 % forventes kun i ganske særlige tilfælde.

I kontraktens gyldighedsperiode kan genforhandling eller justering af kontrakten finde sted, hvis der er væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra direktøren, i hvilken udstrækning målene er opnået, så der kan opnås en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer formanden ved periodens udløb resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad.

Den økonomiske ramme for kontrakten er i følge Underministeriets retningslinjer af 27. juni 2013, kr. 120.000. Her er anvendt tallene fra årsregnskab 2015. Dette giver en udbetalingsramme på:

Basisramme: 70.000 kr.
Ekstraramme: 50.000 kr.



Obligatoriske mål for kontrakten

1. Fastholdelse på GF1.

Bestyrelsen ønsker at fastholde fokus på fastholdelsesarbejdet på GF1 efter EUD reformens ikrafttræden og uddannelsesstrukturens ændring fra januar 2017.

Fastholdelsesindsatsen er i sidste kontraktperiode forenklet og der er udarbejdet en ny strategi og opgavefordeling.

GF1 er en af de vigtigste indgang til SOSU uddannelserne. Derfor er en fastholdelse på dette trin afgørende for en tilstrækkelig rekruttering af unge til SOSU uddannelserne og for den unges fastholdelse i erhvervsuddannelsen.

Kommentarer til opgørelsen:

Der er tale om 2 forløb på GF1, august 2015 og august 2016.

Statistikken viser, at målet er opnået fuldt ud, da det er lykket at fastholde **12,8% flere elever**.

2. Prioritering og planlægning, så underviserne anvender en større del af deres tid sammen med eleverne.

Bestyrelsen ønsker med dette mål at fastholde den tid underviserne anvender sammen med skolens elever, som er et af de centrale politiske mål med EUD reformen.

Kommentarer til opgørelsen:

Det er lykkedes at fastholde en **17,3% øget undervisertid** sammen med eleverne.

Disse mål udmøntes i forhold til ekstrarammen

Bestyrelsens mål for kontrakten

1. Implementering af læringsforløb i Moodle

Bestyrelsen ønsker med denne måling at få et billede af uddannelseskoordinatorernes evaluering af skolens arbejde med at få lagt læringsforløb op i Moodle.

Kommentarer til opgørelsen:

I den interne MTU fra 7. november (fremlagt på bestyrelsesmøde) blev der stillet 5 ekstra spørgsmål om Moodle implementering til det pædagogiske personale. Her svarer de, at implementeringen er lykkedes i **gennemsnit 51%** (heri er medregnet "i høj grad" = en score på 5 samt en kategori 4 score)



Koordinatorerne og det pædagogiske IT personale er blevet spurgt igen i maj måned 2017. De har som svar på spørgsmålene angivet en forøgelse på de vigtigste parametre i implementeringen på samlet set **62 %** fra oktober 2016 – maj 2017.

Der blev i bestyrelsen ikke sat mål for forøgelsen fra oktober 2016, men en vurdering på **en stigning på 11 %** overstiger enhver forventning.

Skolens bestyrelse har i perioden fået flere oplæg fra undervisere (forår og efterår 2016 samt 9. maj) og det pædagogiske IT personale (9. maj) og har kunnet danne sig flere indtryk af progressionen implementeringen.

Som mål for at skolens vigtigste satsning er lykkedes, er underviseres, Jens' og Gittes oplæg på konferencer, temadage og erhvervsskoler et godt mål for den førerposition skolen har på området for opbygning af uddannelsesinstitutioners læringsplatforme, hvor udviklingen går virkelig hurtigt.

2. Medarbejdertrivsel

Bestyrelsen ønsker med denne indsats, at få et billede af medarbejdernes trivsel i oktober 2016 med mål frem mod maj 2017.

Der er foretaget 2 målinger af medarbejdertilfredshed:

En intern måling fra d. 7. november fremlagt på bestyrelsesmøde.

Her er der en tilfredshedsprocent på $3,952/5 \times 100 = 79\%$

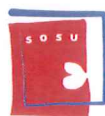
Det blev besluttet, at den anden måling skulle være den ordinære ESB styrede MTU (fremlagt på bestyrelsesmødet d. 24/4), som resulterede i en **arbejdsglæde på 73 % point** (SOSU samlet = 67%), samt en **loyalitet på 83 % point** (SOSU samlet = 78 % point). Den placerede os som nummer 2 ud af 5 skoler og er et særdeles tilfredsstillende resultat.

3. Kompetenceudvikling af medarbejdere

Skolen har udarbejdet en "Kompetenceprofil for undervisere".

Bestyrelsen ønsker at måle på hvordan underviserne vurderer sig selv op mod profilen, for at få et billede af hvilke af de 4 områder i profilen der kunne iværksættes kompetenceudvikling.

Kommentarer til opgørelsen:



På mødet d. 9/5 blev dette mål ændret således at den gennemførte proces med underviserens screening af sig selv og opstilling af konkrete mål for IT kompetence var målet. Hele screeningsresultatet og opstilling af mål blev fremlagt på bestyrelsesmødet d. 9/6.

4. ETU

Bestyrelsen ønsker med indsatsen at få målt på elevernes tilfredshed.

Kommentarer til opgørelsen:

Dette mål er ikke nået, da skolen på målingstidspunktet var midt i implementeringen af Moodle platformen.

5. Evaluering af kursusaktiviteten

Med denne indsats ønskes gennemført en tilfredshedsundersøgelse blandt kursisterne, der deltager i AMU kurser og IDV kurser.

Kommentarer til opgørelsen:

Som fremlagt på bestyrelsesmødet placerer SOSU-STV sig med en score på 9,1 i den nye skala = **91 % tilfredshed** med skolens kursusaktivitet.

Målet var 4 på en skala fra 1-5 = 80%.

Målet er således nået med **+ 11%**.

Disse mål udmøntes i forhold til basisrammen

Med ovenstående 6 mål får bestyrelsen en bred dækkende måling af kvaliteten af skolens virksomhed. De nøjagtige indsatser og målemetoder samt vægtning fremgår af oversigten over kontrakten.

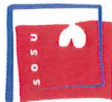


Oversigt over kontrakten

Indsats	Basismål Kr. 70.000	Ekstramål Kr. 50.000	Målemetode	Vægtning	Opgørelse Der skal indgå 11 måneder i udregningen.	Målopfyldelses %, som vurderes ved mødet d. 7/6.
Fastholdelse af skolens GF 1 elever i overgangen til EUD reformen og den ny uddannelsesstruktur, januar 2017		En stigning på 2 % i fastholdelse af GF 1 elever.	Skolen udarbejder en statistik over GF1 forløbene fra august 2015 og frem til juli 2017.	70 %	GF1 aug. 2015 23,1 % GF1 aug. 2016 10,3 % Resultat: 12,8 % flere elever er fastholdt	100 %
Prioritering og planlægning, så underviserne anvender en større del af deres tid sammen med eleverne		Fastholde stigningen på 17,5 % lærerdækkede aktiviteter fra august 2015 – juni 2017	Skolens analyse af den tid underviserne er i kontakt med eleverne.	30 %	Det er lykkedes at fastholde en øget undervisnings-tid med eleverne på 17,1 %	100 %
Ekstramme				100 %		
Implementering af læringsforløb i Moodle	Uddannelseskoordinatorenes og IT konsulenterne tilfredshed med implementering		Måling med 8 spørgsmål i ENALYZER med 5 delt skala foretaget oktober 2016 og i maj 2017.	10 %	I MTU fra 7. november: Implementering er lykket i gennemsnit 51 %.	100 %



	af læringsforløb skal måles inden oktober 2016. Herefter sættes mål til maj 2017, der indskrives i kontrakten.				Koordinatorernes vurdering maj 2017: 62%. En forøgelse af implementeringen på 11 %	
Medarbejdertrivsel	Medarbejdertilfredsheden måles ved udgangen af oktober 2016. Herefter sættes mål til maj 2017, hvor der måles igen med de samme spørgsmål.	Dokumentation i ENALYZER med 8 spørgsmål og med 5 delt skala inkl. Kommentering	30 %	Intern MTU fra 7. november tilfredshed på 79 % ESB MTU marts 2017 angiver: Arbejdsglæde på 73 % Loyalitet på 83 %	100 %	
Kompetenceudvikling af IT for skolens undervisere.	Spørgeskemaets undersøgelsesresultater gøres op i 3 kompetence kategorier, som alle undervisere placeres i. Målet er at alle skal være nået op på minimumsniveau et efter	Der gennemføres opkvalificeringsforløb fra 4. april 2017, så alle underviseres kompetencer bliver løftet. Der kunne måles igen efter at de specifikke forløb på de enkelte IT områder er gennemført i løbet af 2017. Målet er at alle når op på minimumskompeten-	20 %	Undersøgelsen er foretaget og opgjort og opkvalificeringsforløb er sat i gang.	100 %	



			cerne.		
Elevtilfredshed (ETU)	princippet om "Raise the bar - Close the gap"	SOSU STV skal være i top 3 i ESB netværkets måling i efteråret 2016.	Ennovas måling af elevtilfredshed	20 %	Målet er ikke nået 0 %
Evaluering af AMU og IDV kursusaktivitet en	AMU evalueringssystemet Vis	Kvalitet med en skala på 1 - 5 skal være på mindst 4,0	Måling med "Vis Kvalitet" i perioden.	20%	Der er opnået en score på 9,1 = 91 %. Målet var 80 % Dette giver en 11% 's forbedring 100 %
Basisramme				100 %	



Opfyldelse af kontrakten er 88,33 %. Eftersom der kun er gået 11 mdr. af resultatlønskontraktens periode, udløser dette DKK 97.166,67 kr.

Der indsættes 17,3 % af beløbet som pension.

Resten udbetales med lønnen

Jens Kolstrup			
Udmøntning	Pensionspct.	Resultatløn ex. Pension	Pensionsbidrag
97.166,67	17,3	82.836,03	14.330,64

Bente Bang
Bente Bang
Bestyrelsens formand

Daniella Jeppesen
Daniella Jeppesen
Næstformand

Jens Kolstrup
Jens Kolstrup
Direktør