



Resultatlønskontrakt 2020

Baggrund

Denne kontrakt er udfærdiget i overensstemmelse med Undervisningsministeriets bemyndigelse af 8. oktober 2019 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 gennemsikuelighed om institutionens mål og resultater

Indhold

Målene skal omhandle væsentlige og aktuelle udfordringer for institutionen

Rammen for aftale.

Rammen for kontrakten er den ekstra indsats der ydes vedrørende væsentlige og aktuelle udfordringer af lederen for institutionen.

Målformulering

Målene skal formuleres objektivt så det er tydeligt og forståeligt for tredjemand hvorledes målopfyldelsen opgøres. Det skal fremgå for hvert område hvordan der vil blive målt, samt hvilken vægt det enkelte mål har i den endelige opgørelse af hvorvidt målet er helt eller delvist opfyldt.

Kontraktens parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg ved formand Bente Bang, bestyrelsesmedlem Claus Jensen og direktør Jakob Høeg. Resultatlønskontrakten indgås for perioden 1. januar 2020 – 31. december 2020.



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

Efter kontraktens udløb 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/bestyrelsesmedlem og direktør, afgør bestyrelsen i hvilken grad, der er sket opfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

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

Der er midtvejsevaluering inden 1. september 2020.

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 8. oktober 2019, kr. 120.000. Beløbet tager afsæt i antal årselever i 2018. Dette giver en udbetalingsramme på 120.000,00 kr. inkl. pensionsbidrag aktuelt 17,3%.

Mål for kontrakten

1. Fastholdelse på GF2.

Bestyrelsen ønsker at fastholde fokus på fastholdelsesarbejdet på GF2 SOSU og GF2 PAU efter EUD reformens ikrafttræden og uddannelsesstrukturens ændring fra januar 2017.



Et tilstrækkeligt optag på og gennemførelse af Grundforløb 2 er en vigtig forudsætning for at tilstrækkeligt mange kan få en SOSU-uddannelse.

2. Prioritering og planlægning, så underviserne anvender samme høje andel af deres tid sammen med eleverne.

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

3. Fokus på ekstern kommunikation til styrkelse af omverdenens kendskab til skolen

Bestyrelsen ønsker med dette mål yderligere at styrke skolens kommunikation og markedsføring med henblik på at øge kendskabet til skolen. Det øgede kendskab og positive omdømme skal understøtte rekrutteringen af elever og kursister samt ansøgere til skolens stillinger.

4. Kursusvirksomhed

Bestyrelsen ønsker at der opnås et højere aktivitetsniveau inden for AMU/VEU-området og at der er et højt tilfredshedsniveau hos kursisterne i forhold til udbytte af og tilfredshed med deltagelsen i kurser.

5. Øget samarbejde med kommuner og regioner m.v.

Bestyrelsen ønsker, at SOSU-STV indgår i indtægtsskabende eller værdiskabende samarbejds- og udviklingsprojekter med kommuner, regioner og øvrige samarbejdspartnere. SOSU-STV skal være proaktive i udviklingen af disse projekter og rette sig bredt mod kommunernes/regionernes forvaltninger.

6. Styrke EUX Velfærd

Bestyrelsen ønsker fortsat at styrke indsatsen i forhold til at udvikle og øge søgningen til EUX-uddannelse på SOSU-området. Med EUX Velfærd kan eleven både opnå en gymnasiefaglig ungdomsuddannelse og en SOSU-assistentuddannelse.



7. Udvikle og styrke skolens pædagogiske og didaktiske platform

Bestyrelsen ønsker med dette mål at fortsætte sit fokus på skolens arbejde med at implementere den pædagogiske og didaktiske tilgang i form af det professionelle læringsfællesskaber og den professionelle læringscirkel ved såvel allerede ansatte som ved nyansatte.

8. Medarbejdertrivsel.

Der ønskes forsat fokus på medarbejdertrivsel og på medarbejdernes oplevelse af at kunne gøre en positiv forskel på skolen via egen opgaveløsning.

9. Kvalitet i uddannelse.

Det er et mål at skolen uddanner og videreuddanner elever og kursister til kvalificerede og efterspurgte medarbejdere inden for pleje, sundhed og pædagogik.

10. Opfylde omverdenens behov for kvalificeret arbejdskraft.

Skolen skal lykkes ved, at omverdenen – samarbejdspartnere, opdragsgivere og kunder – oplever, at skolen lever op til de forventninger og krav, som omverdenen stiller.

Med ovenstående 10 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	Mål 120.000 kr.	Målemetode	Vægtning	Opgørelse	Målopfyldelses %
Fastholdelse af skolens GF 2 elever.	Fastholdelse af GF 2 elever i uddannelsen forbedres med 4 %-point i forhold til niveauet fra 2018 (lavere frafald).	Skolen udarbejder en statistik over GF2 forløbene fra januar 2018 og frem til udgangen af 2020.	20 %	Ved hjælp af skolens tilgængelige frafaldsdata.	
Prioritering og planlægning, så underviserne i høj grad anvender deres tid sammen med eleverne.	Fastholde det høje niveau af lærerdækkede aktiviteter i forhold til 2019	Skolen tilrettelægger skoledagen i kontraktperioden, så eleverne oplever den samme høje grad af tid, underviserne er i kontakt med eleverne. Aktuelt i 2019 26,25 ATA timer pr. uge.	5 %		
Fokus på ekstern kommunikation med henblik på at øge kendskabet til skolen samt sikre et godt	1) Der skal gennemsnitligt være 2 optræden i medierne (avis, radio, TV, kommunale hjemmesider, fagblade) per	Delmål 1. 2% Delmål 2. 2% Delmål 3. 2% Delmål 4. 5%	11 %		



omdømme.	<p>kvartal. Historien skal være positiv og være initieret fra SOSU STV.</p> <p>2) Der skal laves præsentationsfilm af SOSU STV og uddannelserne/aktiverne på skolen i samarbejde med kommunerne/regionerne.</p> <p>3) Det skal sikres, at der i løbet af året er kommunikationsindsatser og markedsføring om alle tre afdelinger af skolen.</p> <p>4) Der skal udarbejdes materiale til grundskolernes UJ-undervisning (Uddannelse- og jobundervisning) som udbydes og præsenteres for alle kommuner så de er tilgængelige for brugerne.</p>				
----------	--	--	--	--	--



Udvikling af kursusvirksomheden på SOSU STV.	1) SOSU STV skal udbyde kurser efteruddannelse, således at antallet af kursister omregnet til årselever øges med 25% set i forhold til 2019. 2) AMU kvalitetsmåling af afholdt kursusvirksomhed skal gennemsnitligt ligge på mindst 8,5 ud af 10 jf. det nationale måleredskab "Vis Kvalitet", hvor det seneste kendte landsgennemsnit ligger på 8,0.	Hvert mål vægter med 5 %-point. Dokumentation via årselevsopgørelser og via "Vis Kvalitet".	10 %	
Indgåelse og gennemførelse af udviklings- og samarbejdsprojekter med eksterne samarbejdspartnere.	1) Der gives tilsagn om mindst 1 projekt med hel eller delvis ekstern finansiering i resultatkontraktperioden. Projektet skal understøtte skolens nuværende tilgang og fokusområder, og det skal være klart, hvad	Hvert delmål tæller 3%-point.	9 %	



	<p>formålet er med projektet er, og hvad det konkret betyder for skolens kerneopgave samt hvilken forandring projektet skaber for undervisernes praksis og elevens læring.</p> <p>2) Alle kommuner/regioner i dækningsområdet er blevet præsenteret for minimum 1 konkret samarbejdsprojekt.</p> <p>3) Minimum 2 af disse 6 projekter er igangsat.</p>				
Udvikling af EUX Velfærd	<p>1) Antallet af elever på EUX hovedforløb med start august 2020 skal øges fra 4 (2019) til minimum 10 elever.</p> <p>2) Antallet af elever,</p>	Hvert mål tæller 5 %-point	10 %		



der ønsker at gennemføre GF1 med henblik på at søge EUX skal stige med mindst 6 elever i forhold til det forudgående år (fra 22 til 28 elever).					
Udvikling og anvendelse af skolens pædagogiske og didaktiske grundlag og metoder.	1) 70 % af medarbejderne skal være enige i, at implementeringen af professionelle læringsfællesskaber (PLF) i form af bl.a. holdteamsamarbejde understøtter opgaveløsningen.	2) Der tilbydes introduktionsforløb til alle nyansatte med pædagogiske opgaver, så 80% giver udtryk for at have opnået viden om og anvender skolens didaktiske og pædagogiske.	Hvert mål tæller 5 %-point. Ad 1 og 2: Dokumentation i ENALYZER med dækkende spørgsmål og med 5 delt skala inkl. kommentering Ad 3: Skolen sikrer optælling af antal læste SPS timer.	15 %	



Opfylde omverdens behov for arbejdskraft på området.	Opfyldelse af omverdens behov hos fremtidig arbejdskraft kan måles gennem den årlige virksomhedstilfredsh edsmåling. Der tages udgangspunkt i den "samlede tilfredshed". Resultatet i 2020 sættes til en score på 80 mod en score på 74 i 2019.	anvendelse af midtvejsevalueringer skal være implementeret fuldt ud inden udgangen af året.	9%		
			100 %		

2/3-20

Bente Bang

Bente Bang

Bestyrelsens formand

Claus Jensen

Bestyrelsesmedlem

2/3-20

Jakob F Høeg

Direktør