



Resultatlønskontrakt 2016/2017

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 gennemskelighed 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 udbetalingsprocenten.

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.

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.

Disse mål udmøntes i forhold til ekstrammen

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.

2. Medarbejdertrivsel

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

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.



4. ETU

Bestyrelsen ønsker med indsatsen at få målt på elevernes tilfredshed.

5. Evaluering af kursusaktiviteten

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

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 | Vægt ning | Opgørelse | Mål- op- fyld- ses % |
|--|--|---|--|----------------------|------------------|---|
| 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 % | | |
| 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 % | | |
| Ekstraramme | | | | 100 % | | |
| Implementering af læringsforløb i Moodle | Uddannelses-koordinatorernes og IT konsulenternes tilfredshed med implementering af læringsforløb skal måles inden | | Måling med 8 spørgsmål i ENALYZER med 5 delt skala foretaget oktober 2016 og i maj 2017. | 10 % | | |



| | | | | | | |
|---|---|--|---|------|--|--|
| | udgange af oktober 2016. Herefter sættes mål til maj 2017, der indskrives i kontrakten. | | | | | |
| Medarbejdertrivsel | Medarbejdertifredsheden 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 % | | |
| Kompetenceudvikling af skolens undervisere. | Mindst 60 % af underviserne skal opfylde skolens "Kompetenceprofil for undervisere". | | Underviserens evaluering af sig selv i forhold til kompetenceprofilen med 4 x 3 spørgsmål i ENALYZER. | 20 % | | |
| Elevtilfredshed (ETU) | SOSU STV skal være i top 3 i ESB netværkets måling i efteråret 2016. | | Ennovas måling af elevtilfredshed | 20 % | | |
| Evaluering af AMU og IDV kursusaktivitet en | AMU evalueringssystemet Vis Kvalitet med en skala på 1 - 5 | | Måling med "Vis Kvalitet" i perioden. | 20% | | |



- en uddannelse i livskvalitet
SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN SKIVE · THISTED · VIBORG

| | | | | | | |
|-------------|----------------------------|--|--|----------|--|--|
| | skal være på mindst 4,0 | | | | | |
| Basistramme | | | | 100 % | | |

Bente Bang

Bente Bang

Bestyrelsens formand

Daniella Jeppesen

Næstformand

Jens Kolstrup

Jens Kolstrup

Direktør