



Målopfyldelse for resultatlønskontrakt 1.9.18-31.12.18

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 gennemsikuelighed 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 SMARTER mål. Dette betyder, at de skal være **Specifikke, Målbare, Ambitiøse, Realistiske og Tidsbestemte**, så det er tydeligt, hvordan målopfyldelsen af kontrakten evalueres. Samtidig skelnes mellem aktivitetsmål, tilfredsheds/resultatmål og effektmål. Aktivitetsmål er mål for konkrete leverancer eller handlinger, der udføres. Tilfredshedsmål (resultatmål) er udtryk for undersøgelse af tilfredshed eller værdiskabelse for interessenter.



Effektmål er afledte effekter/virkninger af de indsatser, der gøres.
Effektmål er ofte mere langsigtede.

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 Jakob Høeg. Resultatlønskontrakten indgås for perioden 1. september 2018 – 31. december 2018. Herefter indgås 1-årig resultatlønskontrakt, som følger kalender- og regnskabsåret.

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

Resultatopfølgelse og gyldighedsperiode

Ved kontraktens udløb til januar mødet i 2019, 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. 100.000. Her er anvendt tallene fra årsregnskab 2017. Dette giver en udbetalingsramme på:

Basisramme: 60.000 kr. (i kontraktperioden 20.000 kr.)



Ekstramme: 40.000 kr. (i kontraktperioden 13.332 kr.)

Obligatoriske mål for kontrakten

1. Fastholdelse

Bestyrelsen ønsker at fastholde fokus på fastholdelsesarbejdet på uddannelserne på SOSU STV. Der skal laves en dybdegående kortlægning/analyse over frafaldsudfordringerne på SOSU STV samt en oversigt over igangværende og påtænkte indsatser i forhold til at nedbringe frafaldet.

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 på et højt niveau, hvilket er et af de centrale politiske mål med EUD reformen.

Disse mål udmøntes i forhold til ekstrammen

Bestyrelsens mål for kontrakten

1. Øget brug af og øget afregning for SPS-timer på SOSU STV.

Bestyrelsen ønsker med dette mål at skolen optimerer anvendelsen af SPS, idet der har været et faldende forbrug af disse timer i 2017/2018.

2. Medarbejdertilfredshed

Der skal i kontraktperioden identificeres tiltag og udarbejdes en plan for at øge medarbejdertilfredsheden på SOSU STV, således at den generelle medarbejdertilfredshed kan øges i forhold til målingen i foråret 2017.

3. Styrke skolens pædagogiske og didaktiske arbejdsmetoder ved en øget anvendelse af PLF og PLC

Bestyrelsen ønsker med denne indsats, at brugen af det professionelle læringsfælleskab og den professionelle læringscirkel som arbejdsform



prioriteres på SOSU STV. Medarbejderne skal svare på en undersøgelse af arbejdsformens værdi for undervisningen.

4. Styrke EUX Velfærd

Bestyrelsen ønsker 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.

Disse mål udmøntes i forhold til basisrammen

Med ovenstående 4 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. 20.000	Ekstramål Kr. 13.332	Målemetode	Vægtning	Opgørelse	Målopfyldes %
Fokus på fastholdelse på SOSU STV.		Der skal laves en dybdegående kortlægning og analyse over frafaldsudfordringerne på SOSU STV (differentieret på matrikler) samt en oversigt over igangværende og påtænkte indsatser i forhold til at nedbringe frafaldet.	Aktivitetsmål. Skolen udarbejder og fremlægger analysen for bestyrelsen i januar 2019.	50 %	Se notat til RLK-opfølgning. Der er lavet to kvantitative analyser, men der er fortsat behov for databehandling og noget mere kvalitativt arbejde og en mere detaljeret plan for frafaldshåndtering – også flere input fra de andre aktører i Region Midtjylland jf. analysen af de fire skoler.	80 %, dvs. 40 %-point af ekstra målene .
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 – december 2018.	Aktivitetsmål.	50 %	Der er udarbejdet et dokumentationsnotat, som er vedlagt opfølgning på RLK. ATA-tiden er efter ny skolehverdag endnu højere i	100 %, dvs. 50 %-point af ekstra målene .



Ekstrammede		2019.	2019.
Øge anvendelsen af SPS på SOSU STV.	Skolen skal tilrettelægge organiseringen af og brugen af SPS således at der sker en øget anvendelse og øget afregning herfor (min. 20 %) i forhold til 1. halvår 2018.	Aktivitetsmål og effektmål. Der laves en omorganisering af SPS- opgaveløsningen med henblik på at øge anvendelsen af SPS. I januar 2019 fremlægges en opgørelse over hvorvidt der er leveret og afregnet for 20 % flere SPS timer i 2. halvår 2018 end i 1. halvår 2018.	100 % 10 % 100 %, dvs. 10 %-point af basismålene. Jf. notat om SPS til RLK er der sket en omorganisering og tydeliggørelse af opgaven. Der er også leveret væsentligt flere timer i 2. halvår - mere end en fordobling og potentiale for mere.
Medarbejdertrivsel	Skolen skal iværksætte tiltag og udarbejde en plan for at øge medarbejdertilfredsheden på SOSU STV, således at den generelle medarbejdertilfredshed kan øges i	Tilfredshedsmål og effektmål. Skolen udarbejder en handlingsplan, der fremlægges for bestyrelsen i januar 2019. Der kan følges op på effekten ved den	30 % 100 %, dvs. 30 %-point af basismålene. Jf. notat der er lavet en beskrivelse og en handlingsplan over igangsætte aktiviteter og kommende indsatser og aktiviteter i 2019.



	forhold til målingen i foråret 2017.		førstkommende medarbejdertrivselsundersøgelse i foråret 2019.	30 %		
Styrkelse af skolens pædagogiske og didaktiske arbejdsmetode via øget anvendelse af PLF og PLC (professionelle læringsfællesskaber og den professionelle læringscirkel).	1) SOSU STV skal tilrettelægge undervisernes arbejdstid således, at der er afsat tid til op prioriteret arbejde med PLF/PLC. 2) Der skal foreligge en plan for måling og vurdering af PLF/PLC arbejdsformens virkning, idet implementering af PLF og PLC skal understøtte opgaveløsningen.		Aktivitetsmål. Skolen dokumenterer skemalagt brug af PLF/PLC i kontraktperioden. Der fremlægges en plan for måling og vurdering af PLF/PLC i januar måned. Hvert mål vægter med 15 %-point.	80 %, dvs. 24 %-point af basismålene.	Jf. notat har alle undervisere – samt koordinatorerne og pædagogisk personale – deltaget i PLF/PLC arbejdet i RLK-perioden. Der er jf. notat planlagt pædagogisk dag med opsamling på og videreførelse arbejdet 1/3, og der er planlagt en måling af virkningen af PLF/PLC i 3. kvartal 2019. Planlægningen er dog på et tidligt stade.	
Udvikling af EUX Velfærd	EUX Velfærd skal understøttes via udarbejdelse og gennemførelse af en markedsførings-		Aktivitetsmål. Strategien forelægges bestyrelsen senest	30 %		80 %, dvs. 24 %-point af basismålene



strategi i samarbejde med STX-uddannelsen. Der skal oprettes et EUX GF 2 i Thisted til start primo 2019.	januar 2019. Det konstateres i januar hvorvidt der begynder et GF 2 EUX i Thisted. Hvert mål vægter med 15 %-point.	men ikke en helt færdig kommunikationsstrategi. Ansættelse af ny kommunikationsmedarbejder pr. 1.1.19 vil styrke indsatsen yderligere. Der er startet et lille GF2 EUX forløb i Thisted.	ålene.
100 %			

Samlet målopfyldelse:

90 % af ekstrammen: $0,9 * \text{kr. } 13.332 = \text{kr. } 11.999$

88 % af basisrammen: $0,88 * \text{kr. } 20.000 = \text{kr. } 17.600$

Samlet målopfyldelse: **88,8 % = kr. 29.599**

Februar 2019

5/3-2019

Bente Bang

Bente Bang

Formand

Daniella Jeppesen

Daniella Jeppesen

Næstformand