



## Resultatlønskontrakt 2019

### 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 SMARTE mål. Dette betyder, at de skal være **Specifikke, Målbare, Ambitøse, Realistiske og Tidsbestemte**, så det er tydeligt, hvordan målopfølgelsen 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. januar 2019 – 31. december 2019.

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/næstformand og direktør, afgør formandskabet i samarbejde med 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 2019.

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. Beløbet tager afsæt i antal årselever i det forudgående år (2018). Dette giver en udbetalingsramme på:

Basisramme:	70.000 kr.
Ekstraramme:	50.000 kr.



## Obligatoriske 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 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. Fokus på eksternt kommunikation til styrkelse af omverdenens kendskab til skolen

Bestyrelsen ønsker med dette mål 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.

### 2. Medarbejdertrivsel (MTU)

Bestyrelsen ønsker med denne indsats at få sat fokus på medarbejdernes trivsel og på medarbejdernes oplevelse af at kunne gøre en positiv forskel på skolen via egen opgaveløsning.

### 3. Kursusvirksomhed



Bestyrelsen ønsker at der opretholdes et højt aktivitetsniveau inden for AMU/VEU-området; at der også efter AMU-udbudsrunden kan udbydes samme bredde i kurser som for nuværende; at der er et højt tilfredshedsniveau hos kursisterne i forhold til udbytte af og tilfredshed med deltagelsen i kurser; samt at SOSU STV indgår aktivt og bidragende i de landsdækkende udviklingsprojekter inden for AMU/VEU-området.

#### **4. Øget samarbejde med kommuner og regioner m.v.**

Bestyrelsen ønsker, at SOSU-STV indgår i indtægtsskabende samarbejds- og udviklingsprojekter med kommuner, regioner og øvrige samarbejdspartnere.

#### **5. 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.

#### **6. 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 samt at videreudvikle de digitale læringsplatforme i samarbejde med forlaget Munksgaard.

#### **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	Målopfyl- des %
Fastholdelse af skolens GF 2 elever.		Fastholdelse af GF 2 elever i uddannelsen forbedres med 2 %-point i forhold til niveauet fra 2018 (lavere frafald).	Effekt mål. Skolen udarbejder en statistik over GF2 forløbene fra januar 2017 og frem til udgangen af 2019.	50 %		
Prioritering og planlægning, så underviserne anvender en større del af deres tid sammen med eleverne.		Opnå en stigning, således at den samlede stigning i lærerdækkede aktiviteter er højere end målet i 2018 (på 17,5 % lærerdækkede aktiviteter fra august 2015 - december 2018)	Aktivitetsmål. Skolen gennemfører en ændring af tilrettelæggelse af skoledagen i kontraktperioden, men skal sikre at eleverne ikke oplever et fald i forhold til den tid, underviserne er i kontakt med eleverne.	50 %		
<b>Ekstramme</b>				<b>100 %</b>		
Fokus på ekstern kommunikation	1) Der skal foreligge en ny hjemmeside i		Aktivitetsmål. Hvert delmål tæller 4 %-point.	16 %		



n med henblik på at øge kendskabet til skolen samt sikre et godt omdømme.	resultatlønskontrakt perioden. 2) Der skal gennemsnitligt være 1 optræden i medierne (avis, radio, TV) per kvartal. Historien skal være positiv og være initieret fra SOSU STV. 3) Der skal laves mindst to præsentationsfilm af SOSU STV og uddannelserne/aktiviteterne på skolen. 4) Det skal sikres, at der i løbet af året er kommunikationsindsatser og markedsføring om alle tre afdelinger af skolen.				
Medarbejdertrivsel	1) En forøgelse af den gennemsnitlige overordnede medarbejdertilfredshed på mindst 3 %-			Tilfredsheds mål/effekt mål. Målene vægter med 10 %-point	20 %



	point set i forhold til måling foretaget i skoleåret 17/18 (dvs. en stigning til minimum 69 point). 2) En forøgelse af tilfredshed med nærmeste ledelse på mindst 3 %-point (dvs. stigning til 57 point).		hver. Dokumentation i MTU-undersøgelsen i første halvår 2019.		
Udvikling af kursusvirksomheden på SOSU STV.	1) SOSU STV skal udbyde flere kurser målrettet nydanskere (IGU, Aspirant, før-SOSU), således at antallet af nydanske kursister omregnet til årselever fordobles set i forhold til 2018. 2) AMU kvalitetsmåling af afholdt kursusvirksomhed skal gennemsnitligt ligge på mindst 8,2 ud af 10 jf. det nationale måleredskab "Vis		Aktivitets- og tilfredshedsmål. Hvert mål vægter med 9 %-point. Dokumentation via årselevsopgørelser og via "Vis Kvalitet".	18 %	



	Kvalitet", hvor det seneste kendte landsgennemsnit ligger på 8,0.					
Indgåelse og gennemførelse af udviklings- og samarbejdsprojekter med eksterne samarbejdspartnere.	<p>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 formålet er med projektet er, og hvad det konkret betyder for skolens kerneopgave samt hvilken forandring projektet skaber for underviserens praksis og elevens læring.</p> <p>2) Det igangsatte simulationsprojekt i samarbejde med SOSU Nord (K-Sim) skal udvise fremdrift, således at mindst 50 % af</p>		Aktivitetsmål og resultatmål. Hvert delmål tæller 7 %-point af den samlede maksimale målopfyldelse på 14 %.	14 %		







<p>Udvikling og anvendelse af skolens pædagogiske og didaktiske grundlag og metoder.</p>	<p>1) 70 % af medarbejderne skal være enige i, at implementeringen af professionelle læringsfællesskaber (PLF) og de professionelle læringscirkel understøtter opgaveløsningen.</p> <p>2) SOSU STV skal prioritere og understøtte udviklingen af digitale læringsforløb på forlaget Munksgaards platform, idet der er revideret og fremsendt mindst 27 læringsforløb til Munksgaard inden for kontraktperioden.</p> <p>3) SOSU STV skal have implementeret 10 af de til</p>		<p>Tilfredshedsmål og Aktivitetsmål.</p> <p>Hvert mål tæller 5 %-point.</p> <p>Ad 1: Dokumentation i ENALYZER med 8 spørgsmål og med 5 delt skala inkl. kommentering</p> <p>Ad 4: I opgørelsen af bevilgede og leverede SPS-timer skal der tages højde for elevens fremmøde, idet elevens frafald/fravær er uden for skolens handlerum.</p>	<p>20 %</p>		
--	---	--	---	-------------	--	--



	<p>Munksgaard udviklede læringsforløb i egen organisation inden for kontraktperioden.</p> <p>4) Som opfølgning på tilretningerne og omorganiseringerne inden for elevstøtten i form af SPS skal skolen være i stand til at læse 80 % af de bevilgede SPS timer i løbet af kontraktperioden.</p>				
Baseramme 100 %					

5/3 2019

13/3 2019 Daniella Jeppesen

5/3 19

Jakob

Bente Bang

Bestyrelsens formand

Daniella Jeppesen

Næstformand

Jakob F Høeg

Direktør