



# Resultatlønskontrakt 2022, Jakob F Høeg

## Baggrund

Denne kontrakt er udfærdiget i overensstemmelse med Undervisningsministeriets bemyndigelse af 8. oktober 2019 til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder.

## Kursus- og udviklingschefens resultatlønskontrakt skal tjene følgende overordnede formål

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelsen 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.

## Rammen for aftalen

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

## Målformulering

Målene skal være SMARTER mål. Dette betyder, at de skal være **Specifikke, Målbare, Ambitiøse, Realistiske og Tidsbestemte**, så det er tydeligt og forståeligt for tredjemand, hvordan målopfyldelsen af kontrakten evalueres og opgøres. Samtidig skelnes mellem aktivitetsmål, tilfredsheds/resultatmål og effektmål. Aktivitetsmål er mål for konkrete leverancer eller handlinger, der udføres. Tilfredsheds- (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. 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.

Indsatsen i forhold til at opfylde de fastlagte mål skal til enhver tid sættes i forhold til skolens overordnede mål og tage hensyn til disse. Resultatmålopfyldelse, der finder sted på baggrund af prioriteringer, der sker på bekostning af skolens overordnede strategiske mål og organisatoriske hensyn, vil indgå negativt i den samlede bedømmelse. De fastlagte mål skal med andre ord søges opfyldt under skyldig hensyntagen til og med ledelsesansvar for helheden.



### **Kontraktens parter og gyldighedsperiode**

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg ved konstitueret formand Henrik Gregersen, bestyrelsesmedlem Claus Jensen og direktør Jakob F Høeg. Resultatlønskontrakten indgås for perioden 1. januar 2022 – 31. december 2022.

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

### **Resultatopgørelse og gyldighedsperiode**

Efter kontraktens udløb til 31. december 2021 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 bestyrelse og direktør, beslutter 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 2022.

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 eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer formanden ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

Den økonomiske ramme for kontrakten er iflg. undervisningsministeriets retningslinjer kr. 120.000.

Beløbet tager afsæt i antal årselever i 2020. Dette giver en udbetalingsramme på 120.000 kr. inkl. pensionsbidrag, aktuelt 17,6%.



## Mål for kontrakten

### 1. Optag, fastholdelse og gennemførelse på GF2.

Bestyrelsen ønsker at fastholde fokus på optag, fastholdelse og gennemførelsesarbejdet 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. 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.

### 4. Medarbejdertrivsel.

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

### 5. Elevernes trivsel.

Trivsel er et grundlæggende element i at gennemføre uddannelsen. Der ønskes derfor fokus på dette område, herunder også som et aktivitetsmål på etablering af elevfællesskaber.

### 6. 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.

### 7. Økonomisk råderum.

For at sikre skolens fortsatte udvikling og fastholde den nuværende høje kvalitet i uddannelsen, skal det sikres at skolen også i fremtiden har det nødvendige økonomiske råderum.

### 8. Dialog med arbejdsgiverne om gennemførelse og rekruttering (aktivitetsmål).



Rekruttering og frafald – også i praktikperioder - er en væsentlig faktor i forhold til skolens langsigtede drift, og der ønskes derfor iværksat dialog og indsatser om disse faktorer, i forhold til skolens samarbejdspartnere.

## **9. Opstart af social- og sundhedsassistentuddannelsen i Viborg (aktivitetsmål)**

I forbindelse med flytning til nye lokaler i Viborg, er der en stor opgave med samtidig at etablere social- og sundhedsassistentuddannelsen i byen. Der ønskes specielt fokus på denne aktivitet.

Med ovenstående 9 mål får bestyrelsen en bredt dækkende måling af kvaliteten af skolens virksomhed generelt, samt en opfølgning på nogle af de helt centrale aktiviteter i perioden. De nøjagtige indsatser og målemetoder samt vægtning fremgår af oversigten over kontrakten.



## Oversigt over kontrakten

Indsats	Mål 120.000 kr.	Målemetode	Vægtning	Opgørelse	Målopfyldelses %
Optag, gennemførelse og fastholdelse af skolens GF 2 elever.	Der er to mål:  Delmål 1: Optaget på GF2 forløbene på skolen som helhed skal øges med 20 enkeltpersoner set i forhold til optaget i 2021.  Delmål 2: Fastholdelse af GF 2 elever i uddannelsen skal forbedres med 5 %-point i forhold til niveauet fra 2019 (lavere frafald).	Delmål 1: Skolen udarbejder en statistik over optaget på GF2 forløb for 2021 og 2022.  Delmål 2: Skolen udarbejder en statistik over fastholdelse på GF2 forløbene fra januar 2019 og frem til udgangen af 2022.	Delmål 1:  7 %. Målopfyldelse opgøres forholdsmæssigt.  Delmål 2:  7 %. Målopfyldelse opgøres forholdsmæssigt.		
Prioritering og planlægning, så underviserne i høj grad anvender deres	Fastholde niveauet af lærerdækkede aktiviteter på 26,25 ATA timer pr. grundforløbselev i 2022.	Målet opgøres ved optælling i elevadministrations-systemet.	10 %.  Målet skal opfyldes 100 %.		



# SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN

Skive | Thisted | Viborg

tid sammen med eleverne.					
Udvikling af kursusvirksomheden på SOSU STV.	<p>Der er to delmål: Delmål 1: AMU kvalitetsmåling af afholdt kursusvirksomhed skal gennemsnitligt ligge på mindst 8,6 ud af 10 jf. det nationale måleredskab "Vis Kvalitet", hvor det seneste kendte landsgennemsnit ligger på 8,2 %.</p> <p>Delmål 2: Kursusaktiviteten skal stige til mindst 39 årselever mod 15 i 2021 (AMU og IDV).</p>	<p>Delmål 1: Dokumentation via "Vis Kvalitet". Delmål 2: Opgørelse af kursusaktiviteten.</p>	<p>8 %</p> <p>Delmål 1: Målet vægter med 4 %. Målet skal opfyldes 100 %.</p> <p>Delmål 2: Målet vægter med 4 %. Målopfyldelsen opgøres forholdsmæssigt.</p>		
Medarbejdertrivsel	<p>Det antages at korttidsfraværet er udtryk for den aktuelle medarbejder trivsel. Målet er at korttidsfraværet inkl. delvis raskmelding ikke overstiger 1,82 % i kontraktperioden.</p>	<p>Der anvendes data fra skolens fraværstatistik som grundlag.</p>	<p>6 %. Målet skal opfyldes 100 %.</p>		



# SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN

Skive | Thisted | Viborg

	Det skal bemærkes at der ikke afvikles MTU i 2022.				
Elevtrivsel.	<p>Der er to delmål: Delmål 1: Den årlige ETU viser samme høje niveau i 2022 som i 2021.</p> <p>Delmål 2: Der arbejdes med elevfællesskaber, herunder bevægelses- og motionsaktiviteter på alle afdelinger på skolen (aktivitetsmål).</p>	<p>Delmål 1: Den samlede undersøgelse fremlægges for bestyrelsen, der i den sammenhæng vurderer i hvilken grad forventningerne i elevtrivslen er opfyldt.</p> <p>Delmål 2: Der udarbejdes en afrapportering af skolens ledelse.</p>	<p>16 % i alt.</p> <p>Delmål 1: 8 %. Målopfyldelse opgøres forholdsmæssigt, idet 100 % opfyldelse udløser 8 %, mens 50 % opfyldelse udløser 0 %.</p> <p>Delmål 2: 8 %. Målet skal opfyldes 100 %.</p>		
Opfylde omverdens behov for arbejdskraft på området.	Opfyldelse af omverdenens behov hos fremtidig arbejdskraft kan måles gennem den årlige virksomhedstilfredshedsmåling. Der tages udgangspunkt i den	Målet opgøres via virksomhedstilfredshedsmålingen.	<p>9 %.</p> <p>Målet skal opfyldes 100 %.</p>		



## SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN

Skive | Thisted | Viborg

	"samlede tilfredshed". Resultatet i 2022 sættes til samme niveau som 2021, dvs. en score på 90.				
Økonomisk råderum	For at sikre fortsat økonomisk råderum forventes i 2022 en negativ balance på maksimalt 0,5 million kroner som årsresultat. Her er ikke taget højde for udgifter til flytning i Viborg samt taxameterændringer vedrørende færdiggørelse på GF2 / praktikpladspræmie.	Institutionens årsregnskab for 2022.	15 %  Opfyldes målet fuldt ud vægtes med 15%, mens en negativ balance på minus 1 million kr. vil udløse 7,5 %. Større negativ balance vil ikke udløse resultatløn.		
Dialog med arbejdsgivere om rekruttering og fastholdelse (aktivitetsmål).	Der er to delmål. Delmål 1: På baggrund af projekt om øget gennemførelse i Region Nordjylland skal der i dialog med de lokale kommuner og med afsæt i projektets frafaldsanalyse igangsættes indsatser til	Delmål 1: Møder med kommunerne gennemføres.  Delmål to: Der laves en optælling over afholdte dialogmøder.	10 % i alt.  5 % til delmål 1  5 % til delmål 2  Målene skal opfyldes 100 %.		





## SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN

Skive | Thisted | Viborg

	<p>forbedring af gennemførslen på SOSU STV's afdeling i Thisted.</p> <p>Delmål 2: I forbindelse med nyvalg til byråd og til skolebestyrelsen igangsættes ét dialogmøde per kommune med henblik på at drøfte rekruttering og gennemførsel og samarbejde i øvrigt.</p>				
<p>Oprettelse uddannelse til SOSU-assistent i Viborg (aktivitetsmål)</p>	<p>I forbindelse med udmøntning af samarbejdsaftale med Viborg Kommune etableres SOSU-assistentuddannelsen i Viborg Kommune efter sommerferien 2022.</p>	<p>Målet er, at alle kvalificerede, der ønsker optag på social- og sundhedsassist entuddannelsen i Viborg, kan optages.</p>	<p>12 %</p> <p>Målet skal opfyldes 100 %.</p>		

---

**Henrik Gregersen**

**Konstitueret**

**Bestyrelsesformand**

---

**Claus Jensen**

**Bestyrelsesmedlem**

---

**Jakob F Høeg**

**Direktør**



# SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN

Skive | Thisted | Viborg