

/ Resultatlønskontrakt 2025

Direktør Jeppe Rosengård Poulsen

Resultatkontrakten for direktør Jeppe Rosengård Poulsen skal tjene følgende formål:

- Fungere som styringsredskab for bestyrelsen.
- Understøtte dialogen mellem bestyrelsen og øverste ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger.
- Skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af Undervisningsministeriets, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, bemyndigelse af 8. oktober 2019 til at indgå resultatkontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere.

Kontrakten er indgået mellem SOSU H's bestyrelse og direktør Jeppe Rosengård Poulsen.

Ramme og varighed

Resultatkontrakten er gældende for perioden 1. januar 2025 til 31. december 2025.

Resultatkontrakten gøres op ved udgangen af 2025. Der er tilknyttet en samlet maksimal resultatløn på kr. 160.000. (Basisrammen på kr. 110.000 og ekstrarammen kr. 50.000, i alt 160.000). Udbetalingen af det fulde beløb forudsætter en 100% opfyldelse af de opstillede mål.

I kontrakten er de enkelte mål vægtet. En delvis opfyldelse af det enkelte mål medfører en forholdsmæssig reduktion i andelen af resultatet.

Mål for resultatlønskontrakten

1.1 Flere elever og deltagere gennemfører uddannelse og videre-/efteruddannelse med de bedste resultater (vægter 40 pct.)

1.2 Pædagogisk didaktisk udvikling

- Der skal ske en fortsat pædagogisk didaktisk udvikling på SOSU H, så både elever og deltagere har de bedste muligheder for at udvikle deres kompetencer og værdier i overensstemmelse med kompetencebehovet på arbejdsmarkedet og kan rumme elevernes mangfoldighed – det bør ske på grundlag af internt samarbejde og erfaringsindsamling samt inddragelse af ekstern viden.
- Direktøren har det overordnede ansvar for at sikre de bedst muligheder for det interne samarbejde om den pædagogisk didaktiske udvikling.

- Direktøren skal medvirke til at sikre at der vil være opmærksomhed på både faglig, social og digital dannelse.
- Der skal være opmærksomhed på nye pædagogiske metoder og samtidig fortsat fokus på udvikling af elevernes faglige færdigheder og stolthed. Samt bygges videre på allerede igangsatte, virkningsfulde initiativer

Det evalueres, hvorvidt:

- Det kan konstateres, at der er sket en implementering og forsat udvikling af SOSU H's pædagogisk didaktiske grundlag, der forbedrer elevernes faglige niveau.
- Der indgår en vurdering af udviklingen af elevernes faglige, social og digitale dannelse.
- Det kan konstateres, at SOSU H i stigende grad inddrager bæredygtigheds-perspektiver i undervisningen i forhold til elevernes forståelse af og viden om nødvendigheden.
- Det dokumenteres, hvordan SOSU H løbende har vurderet udviklingen ud fra, om indsatserne har givet et tilstrækkeligt udbytte målt i forhold til de forventede resultater og har foretaget de nødvendige tilpasninger.
- Det indgår i evalueringen, at der kan konstateres en videreudvikling på allerede igangsatte initiativer

2. Flere elever gennemfører uddannelse og videre-/efteruddannelse

- SOSU H's medarbejderes samlede viden og erfaringer med uddannelse af en elevgruppe karakteriseret ved stor mangfoldighed skal bruges systematisk for at forbedre gennemførelsen.
- Indsatserne for bedre fastholdelse og gennemførelse skal differentieres i forhold til elevernes og deltagernes individuelle behov.
- Direktøren skal sikre at der holdes fokus på konkrete tiltag, der kan forbedre fastholdelse og gennemførelse for ældre elever med erhvervserfaring og jobskiftere.
- Sammenhængen mellem skole og oplæringen er væsentlig for at nå målene om højere gennemførelse og bedre fastholdelse.

Det evalueres, hvorvidt:

- Ved udgangen af 2025 kan konstateres forbedringer i forhold til øget gennemførelse.
- Forbedringerne kan konstateres gennem data eller evalueringer af de igangsatte initiativer herunder mulige resultater fra den igangsatte følgeforskning.

- Det bør desuden indgå i evalueringen, om der i 2025 er foretaget tilpasninger af igangsatte initiativer, hvis de foreløbige erfaringer fra indsatserne ikke lever op til de opstillede mål for indsatserne.

3.1 Organisationsudvikling (vægter 20 pct.)

3.2 Ledelsesudvikling

Direktøren har fortsat fokus på i 2025 at styrke ledelsen i arbejdet med at udøve databaseret ledelse, og at fremme psykologisk tryghed på SOSU H. Begge parametre er vigtige for at opfylde mål om at øge social kapital ved sikre gennemsigtighed, retfærdighed og tillid til beslutninger og processer på SOSU H.

- Det fælles organisatoriske fokus på, at fremme psykologisk tryghed forsættes i 2025. Ledelsen vil have en vigtig rolle i at prioritere og understøtte indsatser
- Der udarbejdes en plan for den fortsatte udvikling og implementering af databaseret ledelse. Planen inddrager bæredygtighed princippet i balancen mellem investeringer, udbytte og virkninger for medarbejderne i administrationen.
- Det er et mål, at datagrundlaget for ledelsens styring af SOSU H udvikles løbende med fortsat fokus på datakvalitet.
- Der udarbejdes en politik for inklusion, diversitet og ligestilling på SOSU H.

Det evalueres, hvorvidt:

- At der kan redegøres for bidragene til at den social kapital og psykologiske tryghed er blevet forbedret.
- Det vurderes, om databaseret ledelse har medvirket til bedre beslutningsgrundlag og bedre beslutninger, herunder at databaserede beslutninger hurtigere udviser de ønskede effekter.
- At der er udarbejdet en politik for inklusion, diversitet og ligestilling på SOSU H

3.3 Kompetenceudvikling

- SOSU H skal aktivt i 2025 arbejde med implementeringen af en kompetenceudviklingsstrategi som er i overensstemmelse med SOSU H's politik om kompetenceudvikling.
- Det er et prioriteret mål, at der ansættes medarbejdere med de rette faglige profiler – med særlig opmærksomhed på relevante faglig viden om velfærdsområdet og opmærksomhed på medarbejdere med erhvervsfaglig baggrund.

Det evalueres, hvorvidt:

- Der udarbejdes en status på ledelses- og kompetenceudviklingen
- At der aktivt er arbejdet implementering af kompetenceudviklingsstrategien
- SOSU H har en opdateret og fyldestgørende politik og strategi, der medvirker til medarbejderens udvikling af de nødvendige faglige kompetencer, og at det sikres at ledelsen har de rette ledelsesmæssige kompetencer.

3.4 Internt samarbejde

- SOSU H's personalepolitik skal udvikles i samarbejde med de oprettede samarbejdsformer og udvikles i forhold til bestyrelsens fastsatte mål for skolens udvikling.
- SOSU H igangsætter i 2025 en evaluering af den nye samværspolitik og den nye struktur for lokalløn.

Det evalueres hvorvidt:

- At der er igangsat evaluering af samværspolitikken
- At der er igangsat evaluering af ny struktur for lokalløn

4.1 Økonomiske og resurse­mæssig styring af SOSU H (vægter 30 pct.)

4.2 Økonomi

- Arbejdet med budgetstyringen fortsættes for at sikre et tilstrækkeligt og robust økonomisk grundlag for skolens drift.
- Direktøren er opmærksom på muligt samarbejde, der medvirker til forbedringer af økonomistyringen.

Det evalueres, hvorvidt:

- Det vurderes, at den økonomiske styring udvikles og bliver mere sikker i forudsigelserne af den økonomiske udvikling målt på opfyldelse af budgetterne.

4.3 Resursestyring

- Der bør fortsat udvikles databaserede løsninger, der kan understøtte ledelsens prioriteringer, så der både er sikkerhed for både en økonomisk og resurse­mæssig bæredygtighed.

Det evalueres, hvorvidt:

- Der er udviklet redskaber til vurdering af SOSU H's resurseforbrug samt at der indarbejdes et afsnit i årsberetningen om skolens bæredygtighedsindsats.

5.1 SOSU H's samarbejde med omverdenen (vægtes 10 pct.)

- Det er direktørens opgave at sikre, at skolen gennem relevant deltagelse og samarbejde i strategiske, politiske fora medvirker til indflydelse på den uddannelsespolitiske dagsorden samt udviklingen af uddannelserne.
- SOSU H bør have særlig opmærksomhed på at medvirke til løsning af de udfordringer, som social- og sundhedsområdet står overfor i de kommende år.
- Have fokus på mulighederne i regi af den nye ungdomsuddannelse EPX og forarbejdet hertil
- Der er særligt fokus på arbejdet i DEG og Danske SOSU-skoler

Det evalueres, hvorvidt:

- Der er sket en udvikling i samarbejdet med omverdenen, og det vurderes om samarbejdet har bidraget positivt til SOSU H's mål.
- At SOSU H løbende har forholdt sig til udviklingen af den nye ungdomsuddannelse EPX

Ekstraramme

6. Organisationsudvikling (Vægter 40 pct. af ekstrarammen)

6.1 Nyt center for Faglig og Organisatorisk Udvikling

- SOSU H nye center for Faglig og Organisatorisk Udvikling skal igennem 2025 understøtte og systematisere forsat udvikling og kapacitetsopbygning på SOSU H i tæt samspil med SOSU Hs værdisæt, strategi, grundfortælling og pædagogiske og didaktiske grundlag.

Det evalueres, hvorvidt:

- Der med udgangen af 2025 er igangsat indsatser og opbygget strukturer der bidrager til udviklingen og styrkelse af organisationen og sikrer sammenhænge mellem SOSU Hs værdisæt, strategi og konkrete tiltag og initiativer i organisationen.

6.2 Forbedret intern kommunikation

- SOSU H skal i 2025 igangsætte tiltag, som aktivt bidrager til at forbedre den interne og eksterne kommunikation på SOSU H.

Det evalueres hvorvidt:

- Der ved udgangen af 2025 er sket en styrkelse af interne og eksterne kommunikationstiltag på relevante platforme ift. Skolens målgruppe og interessenter

7.1 Øget gennemførelse (Vægter 60 pct. af ekstrarammen)

- Indsatsen for øget gennemførelse og fastholdelse skal fortsat prioriteres højt i 2025. I den forbindelse vil der i 2025 være særlig fokus på den nye elevtype, som ikke har fulgt grundforløb 2, men er opstartet direkte på hovedforløbet

Det evalueres, hvorvidt:

SOSU H har igangsat aktiviteter i forhold til:

- Rekruttering, gennemførelse og fastholdelse af elever med gymnasialbaggrund
- At der er evalueret på muligheder og udfordringer med den nye elevtype
- At der aktivt er arbejdet med at fastholde den nye elevtype

Nanna Højlund

Bestyrelsesformand

Underskrift

Dato:

Jeppe Rosengård Poulsen

Direktør SOSU H

Underskrift

Dato