

/ Resultatlønskontrakt 2024

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 gennemsikuelighed 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 2024 til 31. december 2024.

Resultatkontrakten gøres op ved udgangen af 2024. 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. Flere elever og deltagere gennemfører uddannelse og videre-/efteruddannelse med de bedste resultater (vægter 40 pct.)

1.1 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 samt inddragelse af ekstern viden.
- Direktøren har det overordnede ansvar for at sikre de bedste 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

Det evalueres, hvorvidt:

- Det kan konstateres, at der er sket en udvikling af SOSU H's pædagogisk didaktiske grundlag, der forbedrer elevernes faglige niveau.
Skolens udviklings- og stabsfunktioner er i 2024 blevet samlet i et tværgående center. Her sikres et centralt fokus på implementering af det fælles pædagogiske og didaktiske grundlag samt sammenhænge imellem både lokale og fælles indsatser og resultater og iværksættes rettidige og relevante handlinger på baggrund af den viden, der indsamles og analyseres.
- Der indgår en vurdering af udviklingen af elevernes faglige, sociale og digitale dannelse.
Dannelse står helt centralt i både det pædagogiske og didaktiske grundlag og i skolens lokale undervisningsplaner. I 2024 har SOSU H f.eks. formuleret en ny skærmpolitik som et led i arbejdet med elevernes digitale dannelse og teknologiforståelse. Herudover har SOSU H revideret og opdateret studie- og ordensreglerne så de er tidssvarende ift. elevernes hverdag på SOSU H og sætter rammerne for et godt lærings- og arbejdsmiljø for alle på skolen.
- Det kan konstateres, at SOSU H i stigende grad inddrager bæredygtighedsperspektiver i undervisningen i forhold til elevernes forståelse af og viden om nødvendigheden.
SOSU H har i 2024 haft stor opmærksomhed på bæredygtighedsdagsordenen og aktivt arbejdet med den i undervisningen. Heriblandt igennem indsatsen "17 uger - 17 verdensmål" hvor eleverne på ugebasis har arbejdet aktivt med FNs 17 verdensmål og bæredygtighed. Herudover er bæredygtighed indskrevet i det fælles pædagogiske og didaktiske grundlag, der har overskriften "Bæredygtig dannelse og uddannelse".
- 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.
Skolens fælles pædagogiske og didaktiske grundlag er i 2024 blevet opdateret på baggrund af ny viden, aktuel erfaring samt input fra elever, undervisere og samarbejdspartnere. Grundlaget afspejler hverdagen på skolens mange matrikler og sætter samtidig en tydelig retning for det pædagogiske arbejde fremadrettet
- Det indgår i evalueringen, at der kan konstateres en udvikling i anvendelsen af simulation i undervisningen.
Et andet eksempel er simulationsbaseret undervisning som er betydningsfuldt både ift. elevernes læring og deres faglige dannelse. Der er på skolens intranet undervisnings- og inspirationsmateriale, inkl. konkrete scenarier og videomateriale vedr. simulation som pædagogisk metode.

1.2 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 erhvervs erfaring – jobskiftere
- Sammenhængen mellem skole og oplæringen er væsentlig for at nå målene om højere gennemførelse og bedre fastholdelse

Det evalueres, hvorvidt:

- Ved udgangen af 2024 kan konstateres forbedringer i forhold til øget gennemførelse
Ved udgangen af 2024 er der sket en forøgelse af gennemførelsen blandt eleverne på hovedforløbet og på EUX. Gennemførelsen på hovedforløbet er steget med 8.2% sammenlignet med 2023 baseret på FÆRTA. Mens den på EUX er steget med 13.04% baseret på FÆRTA¹
- Forbedringerne kan konstateres gennem data eller evalueringer af de igangsatte initiativer herunder mulige resultater fra den igangsatte følgeforskning.
Center for Ungdomsforskning (CeFU) foretager følgeforskning på SOSU H under titlen "Faglig tilblivelse og øget gennemførelse på SOSU H". På det årlige træf for alle skolens medarbejdere i september, blev de foreløbige resultater præsenteret. Resultaterne udgør en central kilde, da det er viden og erfaringer fra SOSU Hs egne elever, der indgår i forskningen.
- Det bør desuden indgå i evalueringen, om der i 2024 er foretaget tilpasninger af igangsatte initiativer, hvis de foreløbige erfaringer fra indsatserne ikke lever op til de opstillede mål for indsatserne.
Derudover bidrager data fra bl.a. samarbejdet i Strategisk Partnerskab om Uddannelse og fra de løbende trivselsmålinger i StudentPulse til at indsatser og tiltag løbende implementeres, vurderes og tilpasses.

2. Organisationsudvikling (Vægter 20%)

2.1 Ledelsesudvikling

Direktøren har fortsat fokus på i 2024 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.

- Der igangsættes i 2024 et fælles organisatorisk fokus på at fremme psykologisk tryghed, hvor 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.

¹ FÆRTA står for færdiggørelse taxameter, som er det økonomiske tilskud der opnås ved færdiggørelsen af hovedforløbet.

Det evalueres, hvorvidt:

- At der kan redegøres for bidragene til at den social kapital og psykologiske tryghed er blevet forbedret.
Der er igangsat en arbejdsproces med at udvikle en inklusions, diversitet og kønspolitik på SOSU H. Herudover har der løbende igennem året været fokus på psykologisk tryghed herunder på det fælles SOSU H træf, hvor medarbejderne er blevet introduceret for begrebet. Herudover har MIO arbejdet med psykologisk tryghed som område blandt medarbejderne.
- Det vurderes, om databaseret ledelse har medvirket til et bedre beslutningsgrundlag og bedre beslutninger, herunder at databaserede beslutninger hurtigere udviser de ønskede effekter.
Der har løbende været arbejdet med prognoseværktøjer baseret på datamodeller i ledelsen. Prognostisering har medvirket som styringsredskab for at styrke de ønskede positive effekter af et øget fokus på databaseret og -informeret ledelse. Herudover er der implementeret en fælles Power BI løsning, som løbende medvirker til at kvalificere dataarbejdet.

2.2 Kompetenceudvikling

- SOSU H skal udvikle en ny strategi for kompetenceudvikling 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
SOSU Hs ledere på tværs af organisationen har i 2024 påbegyndt et ledelsesudviklingsforløb, hvor der igennem eksternt konsulenthus bliver arbejdet med konkret lederkompetenceudvikling, ledersparring, ledelsesmetoder og tilgange.
- 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.
SOSU H afholder løbende kompetenceudvikling for medarbejderne herunder uddannelse i sprogudviklende tilgang og metode, den faciliterende underviser, pædagogiske workshops og metodedage samt pædagogisk diplomuddannelse hvor igennem der sker løbende udvikling af medarbejderne og de faglige kompetencer på SOSU H.

2.3 Internt samarbejde

- SOSU H's personalepolitik skal udvikles i samarbejde med de oprettede samarbejdsfora og udvikles i forhold til bestyrelsens fastsatte mål for skolens udvikling.
- SOSU H igangsætter i 2024 evaluering og udvikling af delpolitikker ifm. områderne arbejdstid, organisationstilpasning, samvær, kompetence og løn.

Det evalueres hvorvidt:

- At der er gennemført tilpasninger af personalepolitikken i overensstemmelse med de fastsatte mål for skolens udvikling.
MIO har igennem 2024 aktivt samarbejdet med ledelsen om udvikling af personalepolitikken herunder b.la. ift. samværspolitik og organisatorisk tilpasning. I 2024 er der blevet indfaset nyt system og model for registrering af arbejdstid blandt medarbejderne. Der er udviklet en ny arbejdsgang for den årlige proces vedr. lokalløn. Arbejdet med personalepolitikken og de tilhørende del-politikker sikrer ordentlighed, gennemsigtighed og tydelighed for både medarbejdere og ledelse

3. Økonomisk og resurse-mæssig styring af SOSU H (Vægter 30%)

3.1 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.
SOSU H har løbende vurderet og tilpasset i det opsatte budget efter udviklingen i elevoptag og gennemførelse, politiske ændringer og strukturelle ændringer på uddannelsesområdet. Direktionen har hvert kvartal fået en fyldestgørende kvartalsrapport som styringsredskab. I 2024 har der været ekstraordinært fokus på området grundet det store politiske fokus, som har medført flere reformer og ændringer på SOSU Hs uddannelsesområde.

3.2 Resursestyring

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

Det evalueres, hvorvidt:

- Der er udviklet redskaber til vurdering af SOSU H's resurseforbrug samt at det er afklaret om der kan indgå et afsnit i årsrapporterne med en årlig vurdering af udviklingen skolen miljøpåvirkninger
SOSU H har arbejdet aktivt med prognoser og interne ledelsesrapporter, som løbende har fungeret som redskab til at følge SOSU Hs resurseforbrug. Det er vurderet muligt at indarbejde et afsnit i årsberetningens skriftlige del omhandlende skolens miljøpåvirkning og bæredygtighed. Det kan ikke indarbejdes direkte i årsrapporten qua faste formkrav.

4. SOSU Hs samarbejde med omverdenen (Vægter 10%)

4.1 Samarbejde med omverdenen

- 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.
- 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.

SOSU H er i 2024 blevet værtsskole for projekt "Nye broer til flere faglærte". Projektet er medfinansieret af EU Socialfond og Region Hovedstaden. Projektet er et samarbejde med VUC-institutionerne i Region Hovedstaden og social- og sundhedsskolen på Diakonissestiftelsen. Målet er, at flere voksne søger og gennemfører uddannelserne på SOSU Hs område.

SOSU H har i 2024 haft besøg af Finansministeren, Børne- og Undervisningsministeren, Skatteministeren, Københavns Kommunes Overborgmester, Gladsaxes Borgmester, og Folketingets Børne- og Undervisningsudvalg.

Herudover har SOSU H aktivt deltaget i arbejdet hos DEG og Danske SOSU-Skoler. SOSU H indgår sammen med Københavns Professionshøjskole og Diakonissestiftelsen i KKR Hovedstadens taskforce for uddannelse og rekruttering. Her arbejdes med at udvikle nye løsninger omkring den fælles uddannelsesopgave, styrke samarbejdet og udbrede effektfulde initiativer.

5. Ekstra ramme

Organisationsudvikling (Vægter 40% af ekstrarammen)

5.1 Ny ledelsesstrategi

- SOSU H igangsætter arbejdet med en ledelsesstrategi i 2024. Ledelsesstrategien skal medvirke til at øge udbyttet af den individuelle lederuddannelse under HR og den fælles ledelsesudvikling under Centre for organisationsudvikling og kommunikation. På lang sigt skal ledelsesstrategien sikre udviklingen af en fælles ledelseskultur i overensstemmelse med SOSU H's værdier.

Det evalueres, hvorvidt:

- Der med udgangen af 2024 er igangsat indsatser ifm. implementering af ledelsesstrategien.

I 2024 har direktionen igangsat et ledelsesudviklingsforløb for hele den samlede ledelse på SOSU H. Det overordnede formål med forløbet er at styrke ledergruppen som helhed ved at arbejde med regenerativ ledelse og psykologisk tryghed, kommunikation, samarbejde og feedback på tværs af ledelsesniveauer og -opgaver. Forløbets indhold planlægges i tæt samarbejde mellem den eksterne aktør og en intern følgegruppe bestående af ledelsesrepræsentanter fra hele organisationen og alle tre ledelsesniveauer. Forløbet afsluttes i 2025.

5.2 forbedret intern kommunikation

- SOSU H skal i 2024 udvikle og implementere et nyt intranet, som skal være med til at øge den fælles viden på tværs af SOSU H.

Det evalueres hvorvidt:

- Der ved udgangen af 2024 er udviklet og implementeret nyt intranet.
SOSU H lancerede i foråret 2024 det nye intranet, som er blevet udrullet i organisationen. Intranettet benyttes aktivt som værktøj i vidensdeling og styrkelse af den interne kommunikation på SOSU H og udbygges løbende.

6.1 Øget gennemførelse (Vægter 60% af ekstrarammen)

- Indsatsen for øget gennemførelse og fastholdelse skal fortsat prioriteres højt i 2024. I den forbindelse vil der i 2024 være særlig fokus på FL-enheden opsamling på data og erfaringer ifm. FL enhedens projekter og initiativer.

Det evalueres, hvorvidt:

FL-enheden har igangsat aktiviteter i forhold til:

- Rekruttering, gennemførelse og fastholdelse – der udarbejdes en dokumentation af resultaterne af indsatserne.
FL enhedens arbejde afrundes ved udgangen af 2014. Enheden har bidraget til en mere databaseret tilgang til projekter og indsatser med fokus på rekruttering og gennemførelse. Et af de centrale produkter er SOSU Hs elevprofiler.
- Analyse, viden opsamling og monitorering af effekter blandt andet gennem ekstern følgeforskning.
Indsatser, der har vist sig effektfulde er blevet udbredt til flere af skolens afdelinger og er på vej til at blive en del af hverdagen. Det gælder f.eks. trivselsmålingerne i Studentpulse, onboarding platformens Studentcenter, oplæringsforberedende aktiviteter, faglige overgangsrum og kompetenceudvikling i sprogudviklende metoder.
- SOSU H samlet set skal færdiguddanne flere end gennemsnittet af de sidste 3 år.
På hovedforløbet er der færdiguddannet 1.637 i 2023 baseret på FÆRTA. Gennemsnittet for de tre sidste år er 1.394. Der kan herved konstateres en forøgelse samlet set på færdiguddannet.
- Det skal tilstræbes, at aktiviteterne efterlader balancerede løsninger, som ikke kræver ekstra finansiering efter bevillingsperiodens ophør.
Taxameterløftet er blevet permanentgjort fra politisk side i 2024 udledt af dette er der ikke krav om ekstra finansiering efter bevillingsperiodens ophør.

Nanna Højlund
Bestyrelsesformand

Underskrift
Dato

Jeppe Rosengård Poulsen
Direktør

Underskrift
Dato