

Resultatlønskontrakt 2021

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 Hs bestyrelse og direktør Jeppe Rosengård Poulsen.

Ramme og varighed

Resultatkontrakten er gældende for perioden 1. januar 2021 til 31. december 2021.

Resultatkontrakten gøres op ved udgangen af 2021. 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.

Basisramme

Skolens økonomiske stabilitet og udvikling (vægter 40 %)

- Konsolidere SOSU Hs kapacitetsstyring og økonomiske rettidighed. På det grundlag er det målet at udvikle og kvalificere den påbegyndte flerårige budgetstyring, samt videreudvikle metoderne til at kunne tilpasse økonomien til udsving som følge af udsving i elevtal både positivt og negativt.
- Foretage organisatoriske tilpasninger, hvis SOSU Hs kapacitet ikke svarer til elevtallet.
- Arbejdet med at rationalisere driften skal fortsættes. De udviklede og forbedrede økonomistyrings-systemer skal kobles til en tilsvarende fleksibilitet i tilpasningen af skolens medarbejdere, resurseforbrug og bygningsmasse.

Handlingsplan for øget gennemførelse (vægter 30 %)

SOSU H er ved at planlægge og implementere flere indsatser for øget gennemførelse og fastholdelse. Fx en særlig indsats i forhold til frafald mellem GF2 og hovedforløbet.

- Indsatsen for øget gennemførelse er fortsat højt prioriteret i 2021. Der skal i 2021 iværksættes yderligere tiltag i samarbejde med andre interessenter med særligt fokus på samarbejde med praktikken. Indsatsen bør være baseret på erfaringer og viden fra allerede gennemførte og igangværende udviklingsprojekter, der har øget gennemførelse som mål.
- Der er afsat et større beløb til taksameter for SOSU-skoler i 2021 og fire år frem. SOSU H vil anvende midlerne til en øget indsats for at øge rekrutteringen og gennemførelsen. Det er planen, at der oprettes en enhed, der fungerer i perioden med højere taksameter, og som i perioden skal udvikle indsatser, der kan fortsætte, når enheden ophører i forbindelse med, at den ekstra bevilling ophører. Enheden skal arbejde datadrevet, bl.a. med viden fra tilfredsheds- og kvalitetsundersøgelser.

Skolens faglige niveau og udvikling (Vægter 10 %)

- Implementeringen af kompetenceudviklingen af medarbejderne på SOSU H som del af implementeringen af personalepolitikken.
- De lokale undervisningsplaner skal færdiggøres i samarbejde med de lokale uddannelsesudvalg. Ved implementeringen af de nye undervisningsplaner vil det indgå i planlægningen, hvordan der sikres den bedste sammenhæng mellem skoleundervisningen og oplæringen i praktikken.
- Skolen vil desuden have opmærksomhed på, at undervisernes kompetencer fagligt set understøtter målene i de nye undervisningsplaner og understøtter skolens pædagogiske og didaktiske grundlag.
- Implementering af Learning Management Systemet itslearning på hele SOSU

Skolens udviklingskraft (vægter 10 %)

- SOSU H skal være bevidst om forpligtelserne ved at være Danmarks største SOSU-skole, og dermed konsolidere og udvikle det etablerede samarbejde med FGU, videregående uddannelsesinstitutioner samt kommuner og regionen.
- Videncentret for velfærdsteknologi skal udvikle samarbejdet med de øvrige SOSU-skoler og aftagerinstitutioner. Det skal ske i overensstemmelse med centrets mål samt det besluttede udviklingsprojekt i samarbejde med Videnscenter Vest om etableringen af et tættere samarbejde og inddragelse af de øvrige SOSU-skoler.
- Planlægge og understøtte bestyrelsens arbejde i 2021 med henblik på at udarbejde grundlaget for, at den i 2022 ny udpegede bestyrelse har et grundlag for udviklingen af en ny strategiplan for den kommende bestyrelsesperiode.

- Udarbejde en revideret vækst- og udbudsstrategi med tilhørende handlingsplan.

Skolens samarbejde med omverdenen – potentiale og udvikling (Vægter 10 %)

- Videreudvikle SOSU Hs position som Danmarks største SOSU-skole ved at styrke skolens repræsentation i strategiske og politiske samarbejdsfora og tage initiativ til samarbejde med relevante parter, ex. borgmestre og sundheds-/ældrechefer i skolens optageområde, KKR.

Videreudvikle det etablerede samarbejde om Partnerskab for sammenhæng i uddannelserne (PSU) inden for andre områder, hvor der er fælles interesser mellem kommunerne og regionen samt SOSU H.

Samarbejdet skal medvirke til at udvikle netværket til både aftagerinstitutionerne samt de øvrige uddannelsessektorer.

- De etablerede interne og eksterne samarbejdsfora skal understøttes i at udvikle deres funktion.
- Det er et mål for SOSU H at påvirke den politiske dagsorden. Medlemmerne af de eksterne og interne samarbejdsfora udgør et stort netværk, hvor SOSU H og medlemmerne kan have en gensidig fordel af, at der er opmærksomhed på mulighederne for at påvirke den uddannelsespolitiske dagsorden. Det kan desuden ske gennem medlemskab af interesseorganisationer mv.

Ekstraramme

Organisationsudvikling (vægter 100 %)

- Fortsætte målene for rationel og omkostningseffektiv drift af SOSU Hs administrative og uddannelsesadministrative systemer, herunder implementeringen af UDDATA+ samt en styrket og samlet elevadministration.
- Udbygge SOSU Hs kommunikationsplan og –strategi.
- Sikre at virkningerne af nedlukningerne som følge af covid-19 minimeres bedst muligt og i den forbindelse medvirke til at sikre elevernes faglige niveau, samt være opmærksom på medarbejdernes rammer og vilkår for at gennemføre deres opgaver.



Nanna Højlund
Bestyrelsesformand



Jeppe Rosengård Poulsen
Direktør

Dato: 1. marts 2021

Dato: 1. marts 2021

