

## **Resultatlønskontrakt 2022 - Dokumentation**

### **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 2022 til 31. december 2022.

Resultatkontrakten gøres op ved udgangen af 2022. 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.

### **Økonomisk stabilitet (vægter 40 pct.)**

#### **Skolens økonomiske stabilitet og udvikling**

Der skal ske en fortsat udvikling af SOSU H's budgetopfølgning samt opfølgning på den finansielle strategi.

- Mål 1. Opfyldelsen af målet skal vurderes ud fra mål for de økonomiske prognosers sikkerhed målt i forhold til resultatet
- Mål 2. Opfølgende vurderinger af årsagerne til eventuelle afvigelser.
- Mål 3. Der bør ske en fortsat udvikling af SOSU H's geografiske udbudspolitik, så der sikres en balance mellem lokale udbud og en økonomisk bæredygtighed

*Der er i 2022 foretaget kvartalsmæssige budgetopfølgninger, der er forelagt bestyrelsen. Der er samtidig foretaget kvartalsmæssige opfølgninger på aktivitetsudviklingen i forhold til forudsætningerne i budgettet. Der har i 2022 været en positiv udvikling i aktiviteten end forventet i budgettets forudsætninger.*

*Budgetopfølgningerne i 2022 afdækkede uforudsete omkostninger, der var over de budgetterede omkostninger. Budgetovervågningen og viden om årsager til afvigelserne gav mulighed for en hurtig reaktion for at bremse væksten i omkostninger. Skolen er i 2022 indgået i et samarbejde enkelte større erhvervsskoler for at kunne trække på viden og erfaring med driften af skoler i SOSU H's størrelse.*

*Udvikling og anvendelse af flerårige budgetter er fortsat og vil fortsat blive forbedret. Bestyrelsen godkendte budget for 2023 til og med 2025 på bestyrelsesmødet i december 2022.*

*Der er foretaget en forudset, og mindre forøgelse af skolen lejede lokaler som følge af et øget antal elever.*

## **Skolens faglige niveau (vægter 20 pct.)**

### **Den faglige udvikling og udvikling af uddannelserne**

Der skal ske en fortsat udvikling og implementering af de lokale undervisningsplaner samt en fortsat implementering af det fælles pædagogiske og didaktiske grundlag.

- Mål 1. Direktionen initierer/understøtter, at både udviklings- og evalueringsarbejde foregår med udgangspunkt i at sikre bedst mulig kvalitet og sammenhæng i det pædagogiske arbejde.
- Mål 2. Direktionen initierer/understøtter, at der sker en fortsat implementering af Learning Management Systemet ItsLearning.

*Der er i 2022 sket en fortsat udvikling af de lokale undervisningsplaner, så de sidste skoleperioder på assistentuddannelserne er på plads. Der er samtidig gennemført tilpasninger i de lokale undervisningsplaner i forlængelse af nye uddannelsesbekendtgørelser. Oprettelsen og konsolideringen af Pædagogisk Tænk tank er grundlag for den fortsatte pædagogisk didaktiske udvikling på grundlag af det fælles pædagogiske grundlag.*

*Anvendelsen af Learning Management Systemet "ItsLearning" er fuldt implementeret og anvendelsen er blevet styrket gennem ansættelsen af to konsulenter, der udvikler og supporterer underviserne, samt har kontakten til lokale "ItsLearning"-konsulenter (superbrugere).*

## Skolens udviklingskraft (vægter 20 pct.)

### Medarbejder- og ledelsesudvikling

Udvikling af direktionsarbejdet i forhold til, at direktionen er retningsgivende for SOSU H's opgaver og fungerer som rollemodeller.

Mål 1. Direktionen udvikler en arbejdsform, der er tydelig retningsgivende for skolen

Mål 2. Direktionen øger sin opmærksomhed på sin funktion som rollemodeller i forhold til ledelse og udførelse af opgaver.

*Der er gennemført medarbejderudvikling i overensstemmelse med personalepolitikken.*

*Der er i 2022 udviklet en mere målrettet og rettidig kommunikation mellem ledelsesniveauerne på skolen. Kommunikationen mellem ledelsesniveauerne har som formål at sikre fælles viden om udviklingstendenser, der påvirker skolens funktion og opgaveløsning og dermed ledelsesopgaven. Der er i 2022 gennemført en række møder og seminarer for ledelsesgruppen med henblik på at udvikle ledelseskapaleteten på SOSU H og samarbejdet mellem ledelsesniveauerne.*

*Der er gennemført ledelsesudviklingsaktiviteter – ud fra interne og eksterne bidrag til udvikling af tydelige ledelsesrum, udfyldelse af ledelsesrum, samt vægtning af ledelsesmetoder.*

## Strategiplan 2022

Der foretages en ny udpegning til bestyrelsen i foråret 2022. Bestyrelsen har til opgave at udarbejde en ny strategiplan for SOSU H's udvikling.

Mål 1. Det er direktørens opgave at understøtte en konstruktiv proces i forhold til bestyrelse, så bestyrelsen har det rette grundlag for formuleringen af en ny strategiplan.

*Den ny udpegede bestyrelse konstituerede sig i foråret 2022, og har på tre møder i 2022 drøftet og udviklet en ny strategiplan - Strategiplan 2026. Planen er indstillet til godkendelse med udgangen af 2022.*

## Samarbejde med omverdenen (vægter 20 pct.)

### Forpligtelse som stor skole

SOSU H bør grundet sin størrelse medvirke til den faglige og uddannelsespolitiske udvikling af uddannelserne, som skolen udbyder

Mål 1. 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.

Mål 2. 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.

*Både skolen bestyrelsesformand og direktør er i 2022 indvalgt i bestyrelserne i både DEG og DK-SOSU i de respektive bestyrelses- og lederforeninger. De indgår dermed i de to interesseorganisationers ledelse.*

*I 2022 har repræsentanter fra SOSU H's direktion og chefgruppe deltaget og medvirket i en lang række aktiviteter, der tilsammen har medvirket til udviklingen af løsninger i forhold til de udfordringer, som velfærdsområdet står overfor med hensyn velkvalificeret arbejdskraft.*

*SOSU H har ligeledes været aktivt medvirkende til den fortsatte udvikling af SPU-samarbejdet i hovedstadsområdet.*

## **Ekstraramme**

### **Organisationsudvikling (Vægter 40 pct. af ekstrarammen)**

#### **Årshjul for MUS/TUS og strategiarbejde**

SOSU H har i 2021 igangsat årshjul for team- og medarbejderudvikling. Direktionen er ansvarlig for den fortsatte implementering af konceptet i 2022.

Mål 1. Direktionen initierer, elementerne i årshjulet gennemføres efter konceptet.

Mål 2. Direktionen initierer, at der udvikles en kompetenceudviklingsstrategi for SOSU H i 2022

*Der blev i slutningen af 2021 indført et fælles koncept for gennemførelse af TUS og MUS i 2022. Samtidig er der i 2022 kommet krav om, at alle medarbejdere skal have en opgaveoversigt. Da medarbejderne skal have opgaveoversigt, så er der i løbet af 2022 igangsat et nyt årshjul, der sikrer sammenhængen mellem kravet om opgaveoversigt samt gennemførelsen af TUS og MUS. Det har betydet, at der i 2022 har været udviklet på konceptet.*

*HSU har haft drøftet og arbejdet med en samlet kompetenceudviklingsstrategi.*

## **Personalepolitik og personalehåndbog**

SOSU H har i 2021 færdigudviklet personalepolitik og personalehåndbog. Direktionen er ansvarlig for den fortsatte implementering i 2022.

Mål 1. Direktionen skal initiere, at cheferne kan facilitere dialog om indhold og retning i delpolitikker og håndbog i egne centre/søjler.

*Ledelsesudviklingen samt de periodiske møder mellem direktion og chefer, chefer og ledere samt ledere og medarbejdere er gennemført indenfor rammerne af personalepolitikken og rammerne i personalehåndbogen. Der i året foregået en løbende udvikling af personalepolitik og personalehåndbog indenfor HSU og HAMU.*

## **Medarbejder- og ledelsesudvikling**

På baggrund af delpolitikken vedr. kompetenceudvikling initierer direktionen den fortsatte udvikling af medarbejdere og ledere.

Mål 1. Direktionen skal initiere, at der sker:

- en styrket faglig netværksdannelse
- en styrket praktikindsats for medarbejdere
- en fortsat ledelsesudviklingsproces

*Som en del af ledelsesudviklingen er der gennemført et antal ledelsesseminarer samt ledelsesdage, der har haft som mål at udvikle ledelseskapaleten på SOSU H og styrke udfyldelsen af ledelsesniveauerne. Dagene har medvirket til udvikling af fælles viden og forståelse af udøvelse af ledelse på SOSU H.*

## **Sammenhængskraft og digitalisering**

SOSU H skal fortsat styrke sammenhængskraften på tværs og sikre videreudvikling af fælles, digitale og robuste arbejdsgange.

Mål 1. De arbejdsgangsbeskrivelser, der er udviklet på baggrund af projektet 'Fælles og robuste arbejdsgange' i 2021, skal implementeres i 2022. Derudover skal de fem hovedanbefalinger fra projektet være bærende princip for nye arbejdsgangsbeskrivelser på SOSU H.

Mål 2. IT og digitalisering skal prioriteres højt, og SOSU H skal fortsat udvikle sig i retning af øget digitalisering og datadrevne beslutninger.

*Det har været en stor indsats for at de fælles og robuste arbejdsgange er kommet på plads. Det er sket, og der foregår nu en løbende implementering og udvikling – i 2022 er der yderligere sket en udvikling af fælles principper for skemalægning samt et nyt koncept for det skema som eleverne modtager, så det nu er ens og er forbedret.*

*Der er igennem hele 2022 arbejdet på udviklingen af brugen af PowerBi som grundlag for øget databaseret ledelse. Der inddrages andre elektroniske værktøjer for at sikre relevante data for skolens drift og ledelse.*

### **Øget gennemførelse (Vægter 60 pct. af ekstrarammen)**

Indsatsen for øget gennemførelse og fastholdelse skal fortsat prioriteres i 2022. I den forbindelse har SOSU H nedsat en udviklingsenhed (FL-enheden), hvis formål er at udvikle og gennemføre aktiviteter, der skaber effekt gennem øget rekruttering og gennemførelse.

Mål 1. Direktionen initierer/understøtter, at udviklingsenheden igangsætter aktiviteter relateret til udvalgte indsatsområder.

#### **Det evalueres, hvorvidt:**

Udviklingsheden har igangsat aktiviteter i forhold til:

- Rekruttering
- Gennemførelse
- Fastholdelse
- Analyse, videnopsamling og monitorering af effekter
- Intern udvikling af sammenhænge, der kan understøtte øget gennemførelse af uddannelse

Det skal tilstræbes, at aktiviteterne efterlader balancerede løsninger, som ikke kræver ekstra finansiering efter bevillingsperiodens ophør.

Den særlig enhed (FL-enheden) er organisatorisk blevet placeret i Center for studiestøtte og Uddannelsesvejledning.

*FL-enheden har været i funktion i det seneste år, og FL-enhedens aktivitetsoversigt viser, at der i efteråret 2022 var 16 aktive indsatser. Enkelte indsatser blev igangsat i 2022 og blev stoppet igen, da de viste sig ikke af give de forventede resultater. Enkelte indsatser har været afprøvet enkelt steder i SOSU H, og da de har de forventede positive effekter, er de igangsat flere steder på SOSU H.*