

Resultatlønskontrakt 2021 - 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 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.

Der er i 2021 foretaget kvartalsmæssige budgetopfølgninger, der er forelagt bestyrelsen. Der er samtidig foretaget kvartalsmæssige opfølgninger på aktivitetsudviklingen i forhold til forudsætningerne i budgettet. Der har i 2021 været en mere positiv udvikling i aktiviteten end forventet i budgettets forudsætninger.

Udvikling og anvendelse af flerårige budgetter er fortsat og vil fortsat blive forbedret. Bestyrelsen godkendte budget for 2022 til og med 2024 på bestyrelsesmødet i december 2021.

- Foretage organisatoriske tilpasninger, hvis SOSU Hs kapacitet ikke svarer til elevtallet.

Den positive udvikling i aktivitet har betydet en udvidelse af kapacitet gennem ansættelse af medarbejdere samt udvidelse af lejemål i St.Petri, samtidig med at der er forhandlet en ny lejeaftale om et større lejemål i Helsingør.

- Arbejdet med at rationalisere driften skal fortsættes. De udviklede og forbedrede økonomi-styringssystemer skal kobles til en tilsvarende fleksibilitet i tilpasningen af skolens medarbejdere, resurseforbrug og bygningsmasse.

Arbejdet med at udvikle den interne økonomi-og resursestyring er fortsat i 2021 gennem indførelse af projektgruppe til implementering af PowerBI, hvori der arbejdes med at udvikle rapporter, der visualisere udvikling og status på elevtal og økonomi, og som kan tilgås af skolens ledere.

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 gennemført en række indsatser og afprøvninger af nye tiltag i 2021. En meget stor del af disse foregår i samarbejde med forskellige kommuner i regionen. Der har været gennemført en række projekter i forhold til tosprogede elever for at mindske risikoen for frafald.

Organisatorisk er der sket en styrkelse af indsatserne gennem oprettelsen af Center for studiestøtte og uddannelsesvejledning og herunder en selvstændig enhed, "Center for studiestøtte" som blandt andet omfatter fastholdelseskonsulenter og psykologisk rådgivning.

- 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.

Enheden er etableret og kommet i drift i 2021, og de første medarbejdere er ansat i enheden i 2021. Der er nedsat en styregruppe for FL-enheden, og der er planlagt en indledende

workshop med inddragelse af relevante medarbejdere med henblik på at udarbejde en plan for enhedens arbejde.

Enheden er organisatorisk knyttet til Center for Studiestøtte og Uddannelsesvejledning. Der er desuden indgået en aftale med CeFU om, at der gennemføres et følgestudie for at måle effekterne af den øgede indsats for at øge rekruttering og gennemførelse.

Skolens faglige niveau og udvikling (Vægter 10 %)

- Implementeringen af kompetenceudviklingen af medarbejderne på SOSU H som del af implementeringen af personalepolitikken.

Der er fortsat opmærksomhed på, at alle medarbejdere opfylder de formelle krav til pædagogisk uddannelse. Der er derfor set en øget aktivitet i forhold til pædagogisk efteruddannelse i takt med ansættelsen af flere undervisere.

- 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.

De nye fælles LUP'er udviklet i overensstemmelse med det fælles pædagogisk didaktiske grundlag er ved at være udviklet (de er udviklet i takt med, at eleverne har nået skoleperioderne). Der er samtidig i 2021 i samarbejde med repræsentanter fra praktikken sat gang i udviklingen af to værktøjer, der skal medvirke til at forbedre sammenhængen mellem praktikken og undervisningen. Det drejer sig om Dialogværktøj og Håndbog til 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.

Der foregår et udviklingsarbejde på adresserne i forhold til undervisernes samarbejde om at udvikle den pædagogiske praksis – i de forskellige teams.

- Implementering af Learning Management Systemet (It's learning) på hele SOSU H.

Generelt er It's Learning udviklet og i drift. I 2021 er den endelige implementering gennemført, og systemet er nu den anvendte læringsplatform på SOSU H. Der foregår løbende udvikling af platformen og dens anvendelse samt udvikling af den praktiske anvendelse.

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.

SOSU H har i 2021 været en væsentlig drivkraft i udviklingen af Partnerskab for sammenhængende uddannelser (PSU), det er foregået i samarbejde med kommunerne samt KP.

- 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.

Videnscentret for Velfærdsteknologi Øst Danmark har indgået partnerskab med 13 ud af 14 social- og sundhedsskoler i 2021. Pr. 1. januar 2022 har SOSU Østjylland som den sidste skole underskrevet partnerskabskontrakt med os. Alle 14 skoler har i hele 2021 siddet med i styregruppen og deltaget aktivt i videnscentrets arbejde.

Videnscentret i øst har i samarbejde med videnscentret i vest udarbejdet en fælles strategi 2025 med dertil hørende strategisk prioriterede indsatsområder. Videnscentrene har 3 individuelle SPI'er og 2 fælles. De fælles SPI'er er:

- *kvalitetssikring*
- *stærke partnerskaber*

Derudover afholdes fælles styregruppemøder og et fælles formandskabsmøde til sikring af en ensartet linje for de 2 centre.

- 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.

Skolen har i 2021 understøttet bestyrelsens arbejde på bestyrelsesmøder med at foretage en evaluering af SOSU Hs udvikling siden oprettelse. Bestyrelsen godkendte på det sidste møde i 2021 en samlet opsamling af SOSU Hs udvikling.

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

SOSU H har i 2021 arbejdet på grundlag af bestyrelsens godkendte udbudsstrategi og har forhandlet med kommuner om Pop-Up uddannelser. Forhandlinger i sidste del af 2021 er resulteret i indgåelse af en aftale med Helsingør Kommune om leje af flere og bedre lokaler.

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.

Direktionen har i 2021 løbende været i dialog med en række kommuner blandt andre Høje Taastrup, Halsnæs og Helsingør. Skolens ledelse har desuden deltaget på møder mv. i regi af KKR og regionale samarbejdsfora inden for skolens dækningsområde.

Der har desuden i 2021 været ministerbesøg både i Brøndby og Hillerød.

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.

SOSU H har understøttet etableringen af PSU-sekretariatet og grundlaget for af evalueringerne i forhold til praktikken er kommet i gang.

Der har været taget kontakt til alle kommuner i regionen om deltagelse for at udvikle et bredere grundlag for samarbejdet.

- De etablerede interne og eksterne samarbejdsfora skal understøttes i at udvikle deres funktion.

Der er sket en fortsat udvikling af HSU og HAMU. De to organer har holdt fælles møder og et fælles seminar om målet for arbejdet i 2022.

Der er i 2021 arbejdet på, at det lokale uddannelsesudvalg kommer til at kunne fungere som et samlet lokalt uddannelsesudvalg og samtidig kan arbejde med de regionale forskelle i regionen.

- 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.

SOSU H har i 2021 meldt sig ind i DEG, hvor både bestyrelsesformanden og direktøren har deltaget i det organisatoriske arbejde. Arbejdet i Danske SOSU-skoler er ligeledes fortsat i 2021.

Ekstramme

Organisationsudvikling (vægter 100 %)

- Fortsætte målene for rationel og omkostningseffektiv drift af SOSU Hs administrative og uddannelsesadministrative systemer, herunder implementeringen af UD-DATA+ samt en styrket og samlet elevadministration.

Fra slutningen af 2020 og det første halvår 2021 gennemførte Implement en detaljeret analyse af arbejdsgangene fra eleven optages på SOSU H, til eleven ophører på SOSU H. Formålet var udvikle et grundlag for nye arbejdsgange, der mindsker fejl og dobbeltarbejde. Der er gennemført en kortlægning, der i 2021 er ført videre med henblik på at udvikle gennemsigtige, fælles og robuste arbejdsgange

- Udbygge SOSU Hs kommunikationsplan og –strategi.

Der er i 2021 sket en styrkelse af SOSU Hs brug af sociale medier. Det er blandt sket gennem rekruttering til kommunikationsafdelingen.

- Sikre at virkningerne af nedlukningerne som følge af covid-19 minimeres bedst muligt og i den forbindelse medvirker til at sikre elevernes faglige niveau, samt være opmærksom på medarbejdernes rammer og vilkår for at gennemføre deres opgaver.

SOSU H har prioriteret en del medarbejderressurser i forhold til at sikre bedst mulig og mest sammenhængende undervisning for eleverne i perioderne med forskellige restriktioner for fremmøde.

Skolen har oprettet testcentre på flere af adresserne. Skolen har desuden arbejdet aktivt med at øge tilslutningen blandt eleverne til at blive vaccineret. Herunder har Sundhedsstyrelsens direktør besøgt skolen og medvirket ved vaccination.

I 2021 har der som i 2020 været sat resurser ind på at sikre elevernes tilknytning til skolen og læringen under nedlukningerne. Det generelle billede er, at der ikke ses øget frafald og at det faglige niveau ved prøver er opretholdt.