

Resultatlønskontrakt

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 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.

1. Mål for resultatlønskontrakten

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

1.1.1 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 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.

Det evalueres, hvorvidt:

- Det kan konstateres, at der er sket en 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 bæredygtighedsperspektiver 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 udvikling i anvendelsen af simulation i undervisningen.

1.1.2 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 erhvervserfaring – 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.
- 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 2024 er foretaget tilpasninger af igangsatte initiativer, hvis de foreløbige erfaringer fra indsatserne ikke lever op til de opstillede mål for indsatserne.

1.2 Organisationsudvikling (vægter 20 pct.)

1.2.1 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.

Det evalueres, hvorvidt:

- At der kan redegøres for bidragene til at den social kapital og psykologiske tryghed er blevet forbedret.
- Det vurderes, om databaseret ledelsen har medvirket en bedre beslutningsgrundlag og bedre beslutninger, herunder at databaserede beslutninger hurtigere udviser de ønskede effekter.

1.2.2 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 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.

1.2.3 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.

1.3 Økonomiske og resurse-mæssig styring af SOSU H (vægter 30 pct.)

1.3.1 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.

1.3.2 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.

1.4 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.
- 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.

2. Ekstraramme

2.1 Organisationsudvikling (Vægter 40 pct. af ekstrarammen)

2.1.1 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.

2.1.2 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.

2.1.3 Øget gennemførelse (Vægter 60 pct. af ekstrammen)

- 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.
- Analyse, viden opsamling og monitorering af effekter blandt andet gennem ekstern følgeforskning
- SOSU H samlet set skal færdiguddanne flere end gennemsnittet af de sidste 3 år.
- Det skal tilstræbes, at aktiviteterne efterlader balancerede løsninger, som ikke kræver ekstra finansiering efter bevillingsperiodens ophør.

Nanna Højlund
Bestyrelsesfor-
mand

Jeppe Rosengård Poulsen
Direktør

Dato:

Dato: