

Social & SundhedsSkolen, Herning

Resultatlønskontrakt 2020

Direktør Mads Schmidt Haagensen



1. Baggrund Februar 2020

Følgende resultatlønskontrakt er udfærdiget med hjemmel i "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere" af 8. oktober 2019 fra Ministeriet for Børn og Undervisning. Resultatlønskontrakten indgås for perioden 1. januar 2020 – 31. december 2020.

Formålet med resultatlønskontrakten er at understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger, at skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater samt at fungere som styringsredskab for bestyrelsen.

Kontraktens indsatsområder er drøftet og fastlagt på bestyrelsesmødet den 13. december 2019. På mødet blev formand samt næstformand bemyndiget til efterfølgende at indgå i dialog med direktøren om de konkrete mål og indikatorer for resultatlønskontrakten for direktøren.

Ved kontraktperiodens udløb den 31. december 2020 udarbejder direktøren en skriftlig indstilling til formandskabet samt bestyrelsen. Indstillingen indeholder en vurdering over graden af målopfyldelse for hvert enkelt punkt, samt dokumentation herfor. Den samlede målopfyldelse findes som summen af de enkelte områder. På baggrund af indstillingen drøfter formandskabet og direktøren resultatopfyldelsen, og på bestyrelsesmødet træffes, efter indstilling fra formandskabet, den endelige beslutning om størrelsen af den procentvise udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Resultatlønnen udbetales herefter.

Den økonomiske maksimale ramme for hele ledelsen, fastlægger formandskabet med direktøren. Direktørens maksimale økonomiske ramme er 120.000 kr., som er fastlagt af Ministeriet for Børn og Undervisning i bemyndigelsen til bestyrelsen.

Kontraktens indsatsområder og mål samt bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen og udmøntning af resultatlønskontrakten, offentliggøres på skolens hjemmeside.

Såfremt der i ovenstående periode sker ændring i direktørens tilknytning til skolen, eller direktøren ophører i sin stilling, opgøres kontrakten og resultatet vurderes med henblik på udmøntning af en forholdsvis andel af den økonomiske ramme.

2. Indsatsområder/ mål og indikatorer

Resultatlønskontrakten tager udgangspunkt i de strategiske indsatsområder, som bestyrelsen har drøftet på mødet den 13. december 2019, herunder:

- Gennemførelsesaspektet som nævnt i sagsfremstillingen – gældende for *hele* uddannelsen, altså både grundforløbet og hovedforløbet.
- Samarbejdet med praksis, herunder indgå dialog samt være behjælpelig med det praktiske i forhold til at ansætte elever.

Udkast til evaluering af direktørens resultatlønskontrakt 2020

	Vægt pct.	Målopfyldelse
<p>Indsatsområde 1.</p> <p><i>Strategi 2022</i></p> <p>Mål: At sikre bred og grundig involvering ifm. tilblivelsen af ny strategi for perioden 2020-2022</p> <p>Måleindikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Med afsæt i arbejdet fra 2019 involveres medarbejdere, elever og omverden i formuleringen af strategien - Strategien udformes i en nyskabende og tydeligt kommunikerende form, der skiller sig ud og bidrager til en branding af skolens retning, både internt og eksternt 	25 %	<p>Måleindikatorerne er fuldt opnået – svarende til 25 % af rammen</p> <p>Processen er fremlagt for bestyrelsen på september-mødet, hvor også strategien er vedtaget. Undervejs er der taget afsæt i de arenaer, der blev afsøgt i 2019, og både elever, medarbejdere og omverden har været inddraget. Strategien er formuleret kort og med afsæt i en række værdier, hvilket efterlader god plads til medarbejderne i udmøntningen.</p>
<p>Indsatsområde 2.</p> <p><i>Rekruttering & Gennemførelse</i></p> <p>Mål: At sikre elever nok til opfyldelse af sektorens behov</p> <p>Måleindikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rekruttering af tilstrækkeligt med elever ift. arbejdsgivernes behov (som minimum jf. dimensioneringen), bl.a. gennem målrettede afklaringsforløb, velfunderede brobygningsforløb og koordineret markedsføring - Halvering af frafaldet efter 3 mdr. sammenlignet med 2018 (grundforløb afbrud uden omvalg 2018: 9 %, hovedforløb afbrud uden omvalg 2018: 7,2 %) 	<p>25 % 5 %</p>	<p>Måleindikatorerne er delvist opnået – svarende til 5 % af rammen</p> <p>Det er ikke lykket at udfylde hele dimensioneringen på trods af et højt engagement ift. rekrutteringsaktiviteter. Corona-situationen kan have spillet en rolle heri, men det er min vurdering at vi ikke har været dygtige nok ift. rekruttering af særligt voksne elever. I den forbindelse har vi ultimo 2020 valgt at ansætte en arbejdsmarkedskonsulent, der med erfaring fra jobcenter-verdenen skal bidrage til at vi har de rette tilbud og muligheder fremadrettet. Frafaldet er ikke halveret (grundforløb 8,6 %, hovedforløb 11,6 %)</p>

	Vægt pct.	Målopfyldelse
<p>Indsatsområde 3.</p> <p><i>Samarbejde med praksis</i></p> <p>Mål: At skole og praksis videreudvikler potentialer for at skabe sammenhæng i elevernes læring i skole- og praktik forløb</p> <p>Måleindikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er formuleret en skarp strategi for PA-området på tværs af skole og praksis - Vi har som skole bidraget til udfoldelse af strategien på SOSU-området i et omfang, så de seks kommuner vurderer skolens engagement som højt (min. 8,5 i gennemsnit på VTU-målingen) - Halvdelen af vores medarbejdere har dyrket samarbejdet med praksis, fx gennem konkrete elevaktiviteter, PFU-aktiviteter eller udviklingsopgaver - Vi har udviklet et koncept for understøttelse af frafaldstruede elever på tværs af skole og praktik 	<p>25 %</p> <p>10 %</p>	<p>Måleindikatorerne er delvist opnået – svarende til 10 % af rammen</p> <p>Arbejdet med strategi for rekruttering til PA er igangsat, men Corona-situationen har gjort, at processen er forsinket.</p> <p>VTU-målet er ikke opnået. Dog vurderer jeg det ikke som udtryk for et fald i tilfredsheden, men nærmere en konsekvens af at flere nye arbejdsgivere og arbejdsgiverrepræsentanter har svaret på undersøgelsen i 2020.</p> <p>PFU blev delvist gennemført, men det tætte samarbejde med praktikstederne blev umuliggjort af Corona-situationen. Til gengæld har vi i tæt samarbejde med alle praktikvirksomheder udviklet en erstatning for Elevplan kaldet Praktikplatformen ifm. nedlukningen af Elevplan ved overgang til Uddata+. Desuden samarbejder vi tæt omkring Pallitationsprojektet, hvor ca. 10 medarbejdere har fået opkvalificering i samarbejde med Ankerfjord Hospice.</p> <p>Vi har ikke udviklet et koncept ift. frafaldstruede elever på tværs af skole og praktik.</p>

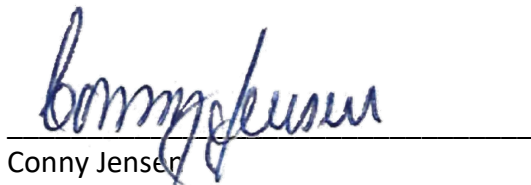
	Vægt pct.	Målopfyldelse
<p>Indsatsområde 4.</p> <p><i>Bæredygtighed</i></p> <p>Mål: At elever og medarbejdere i fællesskab bidrager til at gøre skolens drift mere bæredygtig</p> <p>Måleindikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elever og medarbejdere har sammen formuleret en ambitiøs plan for en mere bæredygtig skole - Skolens energiforbrug er analyseret, og der er lavet en plan for energirenovering jf. analysen - Antallet af kopier er reduceret med minimum 30 % 	<p>25 %</p> <p>5 %</p>	<p>Måleindikatorerne er delvist opnået – svarende til 5 % af rammen</p> <p>Vi har ikke formået at arbejde systematisk med bæredygtighed. Dog har vi opnået en væsentlig reduktion i antal kopier svarende til XX %. Begge forhold kan tilskrives Corona-situationen</p>

Resultatlønskontrakten 2020 er evalueret februar 2021 – og vurderet til følgende:

- Rammen er opfyldt med 45 %



Finn Stengel Petersen
Bestyrelsesformand



Conny Jensen
Næstformand



Mads Schmidt Haagensen
Direktør