

**Resultatlønskontrakt**

**mellem**

**Direktør Jeppe Rosengård Poulsen**

**og**

**Bestyrelsen SOSU Nykøbing Falster**

**2017**

Følgende resultatlønskontrakt skal styrke åbenheden og gennemskeligheden i SOSU Nykøbing F's opgavevaretagelse. Kontrakten skal synliggøre de opgavemæssige prioriteringer og bidrage til en fortsat effektivitets- og kvalitetsudvikling. Den skal endvidere danne udgangspunkt for en dialog mellem kontraktens parter om den fortsatte udvikling af SOSU Nykøbing F's opgaver og indsatsområder.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af Undervisningsministeriets bemyndigelse af 27. juni 2013. Den indeholder således en basis del og en ekstraordinær del.

Kontrakten er fastlagt i samarbejde mellem direktør og bestyrelse og udtrykker derfor begge parter ønsker til SOSU Nykøbing F's fortsatte drift og udvikling.

### **Kontraktens parter og gyldighedsperiode**

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for SOSU Nykøbing F ved formand Per Fruerled og direktør Jeppe Rosengård Poulsen. Kontrakten er gældende for perioden 1. januar 2017 til 31. december 2017.

### **Kontraktens status**

Kontrakten er en specificering af ansvars- og kompetenceforholdet mellem parterne og har ikke status af en juridisk bindende kontrakt med aftaleretlige konsekvenser. Kontrakten karakteriseres som en intern kontrakt indgået mellem to parter inden for samme organisation på forskellige hierarkiske niveauer.

Der er mellem underskriftsparterne en gensidig forståelse af, at kontrakten fungerer som grundlag for direktørens virke i kontraktens gyldighedsperiode med mindre andet aftales. Ved underskrivelsen af kontrakten forpligter direktøren sig til målrettet at arbejde for opfyldelsen af kontraktens mål. Direktøren skal endvidere sikre den nødvendige information til bestyrelsen omkring SOSU Nykøbing F's virke.

Direktøren skal sideløbende med de i kontrakten udvalgte målområder have fokus på SOSU Nykøbing Falsters øvrige drifts- og indsatsområder, herunder politisk fastsatte målsætninger og beslutninger samt øvrige overordnede aftaler og beslutninger. Direktøren skal dermed i sit samlet virke understøtte opfyldelsen af SOSU Nykøbing F's visioner og målsætninger.

### **Resultatløn i alt**

Der er tilknyttet en resultatløn på kr. 60.000,00 til basisrammen af resultatlønskontrakten og 40.000 kr. til den ekstraordinære ramme af kontrakten.

Udbetalingen af det fulde beløb forudsætter en 100 % opfyldelse af nedenstående målkrav for såvel basisrammen som for den ekstraordinære ramme. Målkravene vægtes således, at deres vigtighed og omfang afspejles i resultatlønnen.

## Resultatløn basisrammen.

### 1. Trivsel hos elever og personale på SOSU NYK. F.

I 2017 arbejdes der målrettet på at fastholde SOSU Nykøbings resultater i både MTU og ETU. Vurderingen af målopfyldelse sker på baggrund af afrapportering på følgende:

- Mindst 80 % af skolens resultater i MTU'en ligger på eller over landsgennemsnittet.
- Mindst 80 % af skolens resultater i ETU'en ligger på eller over landsgennemsnittet (bestyrelsesmødet skal placeres medio december for sikre ETU'en er i hus).

Målet vægter 25 % af rammen.

### 2. Fastholde og udvikle samarbejdet mellem kommunerne, Region Sjælland og SOSU Nykøbing.

Der blev i 2016 gennemført en virksomhedstilfredshedsundersøgelse (VTU) for første gang, SOSU Nykøbing lå blandt de bedste SOSU Skoler i landet. Denne placering skal fastholdes således:

- At mindst 80 % af skolens resultater i VTU'en ligger på eller over landsgennemsnittet.

Målet vægter 25 % af rammen.

### 3. Gennemførelsen skal øges og de forskellige muligheder i uddannelserne skal bruges. Så eleverne bliver så dygtige som muligt.

Gennemførelsen på de to assistentuddannelser er forholdsvis høj, mens frafald på Social- og Sundhedshjælper hoved- og grundforløb 2 har i flere år ligget højere end på de øvrige forløb, hvorfor dette er et særligt indsatsområde.

- Gennemførelsen på Social- og Sundhedshjælperuddannelsen skal øges med minimum 5% ift. gennemsnittet fra 2015 og 2016.
- Da GF2. deles på hjælper og assistent niveau, forventes det at GF2 assistenterne vil øge deres gennemførelse, mens målet for hjælper-GF2 er ikke at øge frafaldet ift. det tidligere samlede GF2.

Med erhvervsskolereformen blev der, for eleverne åbnet mange forskellige muligheder for gennemførelse af uddannelsesforløb. Herunder talentspor, ekspertniveauer, EUX, EUV 1, 2 og 3 m.m.

Hensigten lokalt var at tilbyde særforløb for alle ovenstående grupper, men driften kan ikke hænge sammen med så små og forskelligartede elevgrupper. Derfor skal SOSU Nykøbing tilbyde forløbene inkorporeret i eksisterende forløb.

- Der skal derfor udvikles og implementeres procedurer på følgende områder:
  - Alle ansøgere skal ved optagelse vurderes og vejledes i alle muligheder
  - Der udarbejdes procedure, der sikrer individuelle forløb, som i vid udstrækning tilgodeser den enkelte elevs behov
  - Evt. elever der ikke kan imødekommes henvises til andre institutioner fx SOSU SJ.

Målet vægter 25 % af rammen.

#### 4. Udarbejdelse af strategi fra 2018 til 2020.

Der skal udarbejdes strategi for SOSU Nykøbing Falster, med en proces begyndende i sommeren 2017 og den skal ligge klar ved udgangen af 2017. Processen kræver inddragelse af medarbejdergruppen, bestyrelsen samt eksterne interessenter. Strategien skal ligge klart til implementering i december 2017.

- Der udarbejdes en procesplan til godkendelse i bestyrelsen
- Der laves en plan for medarbejderinddragelsen
- Der udarbejdes en forankringsplan for strategien

Målet vægter 25 % af rammen.

#### Resultatløn ekstraordinære ramme

##### 1.

#### Pædagogisk assistentpladser skal i brug.

Der er igennem 2016 blevet forhandlet en lokal dimensioneringsaftale på plads mellem Lolland, Guldborgsund, Vordingborg og SOSU Nykøbing, den aftale giver mulighed for at fastholde aktivitetsniveauet på Den pædagogiske assistentuddannelse. Dog er SOSU udfordret af en begrænsning på mængde af elever, der må optages på grundforløbets anden del. Dette betyder at der er flere hovedforløbspladser end grundforløbspladser.

- *Der skal optages minimum 45 PA-elever på hovedforløbet i 2017*

Målet vægter 50 % af rammen.

##### 2. Særligt fokus på udbud i Vordingborg, samt på styrkelse af faglighed og fællesskabsfølelse i hele SOSU Nykøbing.

Det er første gang at SOSU Nykøbing flytter uddannelsesforløb ud, hvorfor det skal blive en succes. Der skal arbejdes med rekruttering, uddannelsesmiljø og kvalitetssikring på alle forløb.

- *Der skal som minimum optages 20 elever i Vordingborg, således at der etableres et drift grundlag*
- *Evalueringerne fra Vordingborg skal være på niveau lignende hold i Nykøbing eller højere.*

Der er med udgangspunkt i en drøftelse i samarbejdsudvalget, ytret ønske om en styrkelse af fællesværdier og fællesskabet i organisationen.

Med nyt udbud sted og nye uddannelser, og nye faglige krav til medarbejderne, hvorfor skal der gøres en indsats for at styrke personalegruppen. Endvidere skal organisationen samlet set styrkes for at forsætte de stabile resultater der er leveret de sidste år.

- *Der skal via samarbejdsudvalget udarbejdes en handleplan for operationalisering af fællesværdier samt synliggørelse af disse i alle dele af organisationen.*
- *Der skal gennemføres diplommodul for de underviserne, som mangler niveauet. Diplommodulet skal indeholde udvikling af SOSU Nykøbings egne udbudte uddannelser, så disse indarbejdes i efteruddannelsesforløbet.*
- *Endvidere skal resten af organisationen sikres adgang til nødvendig opkvalificering og øget faglighed.*

Målet vægter 50 % af rammen.

### Resultatvurdering og evaluering

Ved kontraktens udløb udarbejder direktøren en rapport, der beskriver realiseringen af de i resultatkontraktens angivne mål. Direktøren er selv ansvarlig for at dokumentere, hvorvidt kontraktens mål er opfyldt.

Målopfyldelsen vurderes endeligt af bestyrelsen efter, at bestyrelsen og direktøren i fællesskab har bedømt målopfyldelsen. Vurderingen finder sted i december 2016.

Der vil i kontraktperioden være en løbende dialog imellem aftalens parter med henblik på, at parterne er orienteret om status for målopfyldelsen.

Såfremt der indtræder sygdom, eller direktøren ophører i sin stilling opgøres kontrakten til dato, og resultatet vurderes med henblik på at kunne tage stilling til resultatlønnens eventuelle udbetaling og størrelse.

Genforhandling / justering af kontrakten i kontraktperioden kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Efter enighed mellem parterne kan der i løbet af kontraktperioden tilføjes eller fjernes aktiviteter i forhold til det aftalte.

### Underskrift

Godkendt på bestyrelsesmødet den 29.3.2017



Bestyrelsesformand Per Fruerled



Direktør Jeppe Rosengård Poulsen