

Resultatlønskontrakt
mellem
direktør
og
bestyrelsen for SOSU Østjylland
2017

Dato _____

Hans-Jørgen Hørning
Formand for bestyrelsen

Dato _____

Anette Schmidt Laursen
Direktør

Indledning

Denne kontrakt er udfærdiget med baggrund i bemyndigelse af 27. juni 2013 fra Ministeriet for børn og undervisning. Der skelnes i kontrakten mellem indsatser og resultater.

Formål

Resultatlønskontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger
- Den skal skabe synlighed og gennemskelighed omkring institutionens mål og resultater.

Fælles principper

Det er et generelt krav fra ministeriet, at målene i resultatlønskontrakten forudsætter:

- En ekstra indsats af den øverste leder.
- At indsatsområderne vedrører institutionens væsentlige og aktuelle udfordringer.
- At de i kontrakten aftalte indsatsområder skal indeholde konkrete mål for lederens indsats.
- At målene skal være formuleret præcist og gennemskeligt og være operationelle, så det er tydeligt og forståeligt, også for tredjemand, hvorledes målopfyldelse af kontrakten evalueres.

Ved kontraktindgåelse med den øverste leder fastlægger bestyrelsen efter aftale med lederen både aftalens økonomiske ramme, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Der er mulighed for at indgå resultatlønskontrakt inden for to økonomiske rammer:

- En basisramme
- En ekstraramme.

Der er knyttet følgende retningslinjer og krav til brugen af de to økonomiske rammer.

Basisrammen

Bestyrelsen bestemmer, hvilke indsatsområder der skal indgå i basisrammen. Indsatsområderne skal afspejle institutionens udfordringer, kortsigtede som langsigtede

Ekstrarammen

Til ekstrarammen er der knyttet to krav:

- Indsatsområderne skal indeholde krav om markante resultater, som fører til synlige ændringer for institutionen.
- Blandt indsatsområderne i ekstrarammen skal indgå en målrettet indsats mod frafald, samt en målrettet indsats om arbejdet med prioritering og planlægning af underviserens arbejdstid, så de anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.

Bestyrelsen bestemmer indsatsområderne efter dialog og aftale med lederen.

Det er bestyrelsen, der bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakt med den øverste leder. Bestyrelsen har forudgående bemyndiget bestyrelsesformanden til at indgå den endelige kontrakt og udmøntningen af denne.

Kontraktens parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen ved SOSU Østjylland ved formanden for bestyrelsen Hans-Jørgen Hørning og direktør Anette Schmidt Laursen.

Kontrakten er gældende for perioden 1. april 2017 til 31. december 2017.

Der er mellem underskriftsparterne en gensidig forståelse af, at kontrakten fungerer som grundlag for udvalgte dele af direktørens virke i kontraktens gyldighedsperiode.

Kontraktens beløbsmæssige ramme

Den økonomiske ramme for Direktørens kontrakt er udstukket af Ministeriet for Børn og Undervisning, og afhænger af antal årselever på institutionen.

For SOSU Østjylland betyder det:

Antal årselever ved sidste årsregnskab – 2010	Basisramme	Ekstraramme
1000-1999*	80.000 kr.	60.000 kr.

* Årselever på AMU-uddannelsen indgår med vægt på 4, hvorfor antal årselever overstiger 1000.

Den samlede ramme er således på årsbasis 140.000 kr. Den maksimale udbetaling må ikke overstige 25 % af lederens samlede faste løn (Grundløn + varige tillæg).

Omregnet til kontraktperioden er rammen for indeværende kontrakt 105.000 kr.

Resultatlønnen udbetales med den procentdel, som målopfyldelsen vurderes at være.

Resultatvurdering/evaluering

Det forudsættes, at der i kontraktperioden foregår en løbende dialog imellem direktøren og bestyrelsesformanden om status for målopfyldelsen på de forskellige indsatsområder. Midtvejsevaluering finder sted inden udgangen af september 2017.

Ved udløb af gyldighedsperioden udarbejder direktøren en kortfattet rapport, der beskriver hendes opfattelse af realiseringen af de angivne mål i kontrakten og i hvilken udstrækning kontraktens målopfyldelse af de forskellige indsatsområder vurderes realiseret. Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse med bestyrelsesformanden, som træffer beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen.

Bestyrelsesformanden vurderer og begrundet selvstændigt graden af målopfyldelse. En tilfredsstillende præstation skal ikke nødvendigvis medføre en maksimal udbetalingsgrad. Af ministeriets retningslinjer fremgår, at en udbetalingsgrad på 100 pct. kun forventes i ganske særlige tilfælde.

Resultatlønskontrakten er en personlig kontrakt og såfremt der indtræder uforudsete begivenheder hos kontraktens parter, herunder sygdom eller ophør i stillingen opgøres kontrakten til dato og en forholdsmæssig andel af resultatlønnen udbetales. Udmøntningen beror dog stadig på en vurdering af målopfyldelsen.

Kontraktændringer

Genforhandling og justeringer af kontrakten vil alene kunne finde sted i tilfælde af væsentlige og uforudsigelige ændringer i det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og kun når aftalparterne er enige herom. Det kan være væsentlige ændringer i arbejdsopgaver eller ansvars-

områder, eller det kan være eksternt betingede ændringer, f.eks. ændringer i lovgivning eller finanslovsforudsætninger. Disse ændringer skal være velbegrundede og dokumenterede.

Kontraktens status

Resultatlønskontrakten er ikke en kontrakt i juridisk forstand. Det betyder, at den ikke kan gøres til genstand for retlig behandling. Det betyder også, at resultatlønskontrakten ikke ændrer ved de regler, som i øvrigt gælder for ansættelsesforholdet.

Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder og mål offentliggøres via skolens hjemmeside.

Bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen og den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten offentliggøres via skolens hjemmeside.

Mål og indsatsområder

BASISRAMME – 80.000 KR.

Indsatsområde 1

Fremtidig organisering

Begrundelse for indsatsområdet:

Med beslutningen om at, at direktionen i SOSU Østjylland fremadrettet kun skal bestå af én direktør, ændrede bestyrelsen således også den overordnede organisering. Stillingen som uddannelsesdirektør blev nedlagt, og den nye direktør skulle således stå i spidsen for og definere en ny organisering af skolen.

I den job- og kravprofil, der blev udarbejdet ifm. rekrutteringen af direktøren for SOSU Østjylland, hedder det, at et af succeskriterierne for direktøren er etableringen af den endelige organisering af skolen.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

Med udgangen af december måned skal den endelige organisering være fuldstændig på plads. Alle stillinger skal være besat, og der skal være udarbejdet klare og entydige funktionsbeskrivelser for samtlige lederstillinger. Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

Den endelige organisationsplan blev præsenteret på bestyrelsesmødet i september, og der er ansat en chef, Helle Johansen, til området forskning og efteruddannelse. Helle tiltræder den 1. januar 2018.

Der indstilles til en udmøntning på 100 %.

VÆGT 20 % AF BASISRAMMEN

Indsatsområde 2:

Fælles identitet

Begrundelse for indsatsområdet:

Efteråret illustrerede udfordringerne med at skabe en fælles kultur på tværs af de fusionerede afdelinger. En samlet skole med en fælles og klart defineret retning er imidlertid forudsætningen for en vellykket fusion.

Dette fremgår også af job- og kravprofilen for den nye direktør.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

Der skal i 2017 være gennemført initiativer i form af fælles arrangementer og aktiviteter, der skal samle medarbejderne på tværs af de to skoler. Herudover vurderer bestyrelsen, at de gennemførte initiativer har haft den ønskede effekt.

Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

På såvel afdelings- som skoleniveau har der i 2017 været afholdt flere fælles arrangementer på tværs af matriklerne. Således har der allerede været afholdt flere afdelingsdage på hovedforløbene, der blev afholdt en større fælles sommerfest på afdelingen i Aarhus, og i august var alle medarbejdere samlet til et 12-12 arrangement med overnatning i Gjern.

Der er høj motivation og gensidig velvilje, og der indstilles til en udmøntning på 100 %.

VÆGT 20 % AF BASISRAMMEN

Indsatsområde 3:

Trivsel

Begrundelse for indsatsområdet:

Efterårets udfordringer havde negative effekter på trygheden, stoltheden og trivslen på de tre afdelinger. Dette var baggrunden for, at genskabelse af trivslen var et af de konkrete succeskriterier for skolens direktør, som beskrevet i job- og kravprofilen.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

I efteråret 2017 gennemføres der en APV/MTU for alle medarbejderne i SOSU Østjylland. Resultaterne i MTU'en vil vise, om det er lykkedes at genskabe medarbejdernes trivsel. Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

Der er i efteråret gennemført en MTU for samtlige medarbejdere i SOSU Østjylland. Med en svarprocent på 94 har skolen et validt grundlag for en vurdering af skolen. Selv om rapporten er for SOSU Østjylland er der i rapporten en opdeling, så trivslen er opgjort for afdelingen i Aarhus hhv. afdelingen i Silkeborg/Skanderborg. De overordnede indikatorer er Arbejdsglæde og Loyalitet, og her er den samlede score hhv. 71 og 79. For Aarhus' vedkommende er scoren på arbejdsglæde uændret, mens det er en fremgang på Loyalitet. For Silkeborg/Skanderborg er vurderingerne fuldstændig på niveau med resultatet fra 2015. Det er ledelsens vurdering, at dette resultat viser, at trivslen er genskabt og endda øget i Aarhus, og der indstilles til en udmøntning på 100 %.

VÆGT 20 % AF BASISRAMMEN

Indsatsområde 4:

Markedsføring/rekruttering

Begrundelse for indsatsområdet:

Såvel EUD-reformen fra august 2015 som dimensioneringsaftalen fra august 2016 har haft nogle direkte negative effekter på aktiviteten på flere af skolens uddannelser. Dimensioneringsaftalen indebærer en halvering af pladserne på den pædagogiske assistentuddannelse, og EUD-reformens krav om karakteren 02 i dansk og matematik samt krav om 20 uger på SU inden start på hovedforløbet har udfordret mulighederne for at tiltrække de unge.

Evnen til at tiltrække de unge fra folkeskolens 9. og 10. klasse er imidlertid en forudsætning, hvis skolen skal leve op til dimensioneringen på især social- og sundhedsuddannelserne. Derfor er markedsføring og rekruttering et væsentligt strategisk indsatsområde for skolen i de kommende år.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

Der skal være gennemført minimum 4 konkrete rekrutteringsinitiativer rettet imod folkeskolens 8.-10. klasser, ligesom der skal være minimum 4 annoncer eller artikler i lokale eller regionale medier. Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

Med udpegningen af en uddannelsesleder med ansvaret for rekruttering og førskoleaktiviteter er der sat øget fokus på indsatsen over for folkeskolen. Blandt indsatserne kan nævnes:

- Der er indledt samarbejde med Funder Skole, hvor der har været 6. klasser på "brobygning på skolen i Silkeborg. Der er en aftale om, at dette fremadrettet er en årlig aktivitet
- I Aarhus er der indgået samarbejde med Lystrup Skole, hvor alle på 7. årgang har været i en uges brobygning på skolen
- Ifm. brobygningssamarbejdet med Sødalskolen og Tilst Skole har der været en konkurrence. Vinderne besøges efterfølgende ude i deres klasser, og på denne måde opnås mulighed for at nå hele klassen frem for blot den enkelte elev, der kunne vælge SOSU Østjylland ifm. deres brobygning
- Ifm. Skills i Aarhus har der været en større konkurrence, hvor eleverne har skullet lave en videoreportage før, under og efter.

På annonce-/artikelsiden kan nævnes:

- Indlæg fra bestyrelsesformand Hans-Jørgen Hørning
- Annonce i Letbanemagasinet, der bliver udgivet ifm. åbningen af Letbanen
- Artiklen "Fandt kærligheden i Danmark", Midtjyllands Avis 25. november. Om to elever fra Brasilien og Filippinerne som startede på skolens forløb for 2-kulturelle og i november blev færdiguddannede Pædagogiske Assistentter fra SOSU Østjylland
- "Hvad er du god til" – helsides annonce i Ud & Se, august 2017
- Annonce i JP tillæg om ungdomsuddannelser – udkommer 17. december 2017

Der indstilles til en udmøntning på 100 %.

VÆGT 20 % AF BASISRAMMEN

Indsatsområde 5:

Forankring af forskning

Begrundelse for indsatsområdet:

Fusionen skulle blandt andet medvirke til at skabe en institutionsvolumen, der gav mulighed for en satsning inden for forskning og samarbejdet med andre videregående uddannelser.

Det er således besluttet at afsætte kr. 4-5 mio. til dette område i årene 2017 og 2018.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

Der er endnu ikke formuleret en strategi for forskning og udvikling, ligesom der heller ikke foreligger et oplæg til organisering af dette område på skolen. Der skal således foreligge en klart formuleret strategi på området, ligesom der skal være etableret en organisering, der kan sikre en forankring af arbejdet med forskning og udvikling.

Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

Der er udarbejdet en strategi for området forskning & udvikling, ligesom der er udpeget specifikke indsatsområder for årene 2018-2019. Den 1. januar 2018 tiltræder den nye chef for området, ligesom der er udarbejdet en organisering, der skal sikre en styrkelse af dette område. Der indstilles til en udmøntning på 100 %.

VÆGT 20 % AF BASISRAMMEN

EKSTRARAMME – 60. 000 KR.

Ekstrarammen indeholder de to obligatoriske indsatsområder - en målrettet indsats mod frafald, samt en målrettet indsats om arbejdet med prioritering og planlægning af undervisernes arbejdstid, så de anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.

Indsatsområde 6:

Målrettet indsats mod frafald

Begrundelse for indsatsområdet:

EUD-reformen fra 2015 indeholder 4 konkrete mål. Et af målene er, at flere skal gennemføre en erhvervsuddannelse.

Baggrunden for dette delmål var og er et meget stort frafald på erhvervsuddannelserne generelt.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

Der tages udgangspunkt i den opgørelsesmetode, der findes i skolens Handlingsplan for øget gennemførelse. Her skal frafaldet samlet set nedbringes med 2 procentpoint ift. tallene i handlingsplanen, der blev præsenteret for bestyrelsen på bestyrelsesmødet i marts 2017. Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

Tallene fra Handlingsplanen for øget gennemførelse, der blev præsenteret for bestyrelsen, indeholder tal for 2015, da der ikke i marts måned er muligt at følge op på det fulde foregående kalenderår. Det er dog muligt at trække tallene for de optag i 2017, hvor det er muligt at følge op på frafaldet efter 3 måneder og holde disse op imod tallene for 2015.

Nedenfor er tallene for 2016 og 2017 holdt op imod tallene for 2015, som fremgik af rapporten fra marts 2017:

Frafald efter 3 måneder	2017	2016	2015
Grundforløbet 1. og 2. del	12,5	12,6	13,2
Hovedforløbet	10,9	12,1	12,1
Samlet (vægtet)	11,7	12,2	12,6

Samlet set er frafaldet faldet fra 12,6 % i 2015 til 11,7 % i 2017. Et fald på 0,9 procentpoint.

Da det kun er lykkedes at realisere halvdelen af målet om en reduktion på 2 procentpoint, og der indstilles til en udmøntning på 50 %.

VÆGT 50 % AF EKSTRARAMMEN

Indsatsområde 7:

Prioritering og planlægning af undervisernes arbejdstid

Begrundelse for indsatsområdet:

Indsatsområdet skal ses i lyset af den overenskomst, der kom i 2014 (OK13).

Overenskomsten var et opgør med de bindinger, der lå i de daværende akkorder, og der var et klart ønske om, at en større del af undervisernes arbejdstid skulle anvendes sammen med eleverne eller til andre læringsaktiviteter.

Vurdering af graden af målopfyldelse:

Den bedste samlede indikator for dette indsatsområde er det gennemsnitlige antal undervisningstimer, som underviserne erlægger.

Skolen har formuleret nogle rammer for planlægning af undervisernes arbejdstid, og der lægges her op til, at en stor del af underviserne fra 1. august 2017 skal erlægge flere undervisningstimer end tidligere for herigennem at nå målet om, at en større andel af undervisernes tid tilbringes sammen med eleverne.

Målopfyldelsen tager udgangspunkt i opgørelse af erlagt undervisning for perioden 1. august-31. december 2017, og der sammenlignes med de tilsvarende tal for samme periode i 2016. Det er målet, at der samlet set for SOSU Østjylland sker en stigning på 5 %. Bestyrelsen vurderer graden af målopfyldelse.

Indstilling til bestyrelsen:

I foråret fik ledelse og medarbejdere formuleret nye rammer for undervisernes arbejdstid. Opgaven var at skabe nogle rammer, der understøttede en harmonisering af rammerne for de to afdelingers arbejdstilrettelæggelse. Der blev fastlagt normer for den undervisning, som underviserne skal erlægge. Af hensyn til planlægningen og arbejdet med harmonisering blev der aftalt en indfasning, der betyder, at den nye undervisningsnorm først er fuldt implementeret fra januar 2018.

Fokus har været på at sikre en effektiv og retfærdig planlægningen af undervisningen, og det er ledelsens vurdering, at det i vid udstrækning er lykkedes. Således har underviserne i gennemsnit erlagt 97 % af den norm, som de skulle leve op til, og det betragter ledelsen som meget tilfredsstillende.

Den aftalte indfasningsmodel har betydet, at underviserne i gennemsnit ligger på et undervisningstal på niveau med sidste efterår, hvorfor målet om en stigning på 5 % ikke er realiseret, men der er skabt en aftale og nogle rammer for den ønskede effektivisering i 2018.

Ledelsen er tilfreds med rammerne og efterlevelsen af disse for efteråret 2017 og indstiller til en udmøntning på 50 %.

VÆGT 50 % AF EKSTRARAMMEN

KONKLUSION

LEDELSEN INDSTILLER TIL, AT DIREKTØRENS RESULTATLØNSKONTRAKT UDMØNTES MED KR. 110.000, HVILKET SVARER TIL EN UDMØNTNINGSGRAD PÅ 79 %.

MED DIREKTØRENS TILTRÆDELSE PR. 1. APRIL GIVER DET ET BELØB PÅ KR. 82.500.