

Resultatlønskontrakt 2020

Direktør Gunna Funder Hansen

Beløbsramme: 140.000

1. Rekruttering af elever og medarbejdere

Omdrejningspunktet for skolens nye strategi er at skabe større elevtilgang på de SOSU-faglige uddannelser og forhindre frafald blandt de elever, der vælger os. Der er mange faktorer, der påvirker både rekruttering og gennemførelse, også faktorer, der rækker ud over skolen. Følgende faktorer, som skolen har direkte mulighed for at påvirke, må dog vurderes at bidrage til målsætningerne:

- I tidligere elevtrivselsundersøgelser (ETU) har skolen opnået forholdsvis beskedne resultater på parameteret 'mål og feedback'. Det er veldokumenteret, at oplevelsen af at få opstillet tydelige læringsmål og opleve formativ feedback knyttet til målene er en afgørende indikator for elevers motivation og oplevelse af læring og trivsel. Dermed ser vi det også som et vigtigt parameter for elevernes gennemførelse.
- I virksomhedstilfredshedsundersøgelsen (VTU) for 2019 vurderes Social og Sundhedsskolen meget lavt efter tilpasninger i skolens administrative personale, der har medført utilsigtede serviceforringelser for de ansættende myndigheder og praktiksteder i de fynske kommuner og regionen. Vi betragter samarbejdet med de ansættende myndigheder som afgørende for at skabe sammenhæng i elevernes uddannelsesforløb i vekslingen mellem skole og praktik. Derfor er det afgørende, at vi hurtigt får genetableret tilliden hos vores samarbejdspartnere.
- Skolen ønsker at styrke og profilere EUX Velfærd som et attraktivt og kvalitetsbåret alternativ til en almengymnasial uddannelse mhp. at styrke skolens og SOSU-faglighedens appel til de mest ressourcestærke unge. For at sikre den tværfaglige kvalitet og sammenhæng i uddannelsen for EUX-eleverne ønsker skolen at gøre sig uafhængig af indlån af lærerkræfter fra en anden gymnasial uddannelsesinstitution. Et afgørende led i denne proces er at skabe rammer for at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere med kompetence til at undervise på gymnasialt niveau. Pt. er det i den forbindelse en udfordring, at der i den gældende overenskomst for undervisere på SOSU-skoler ikke er taget højde for denne type medarbejdere.

Mål 1: En score på parameteret 'mål og feedback' i ETU'en for 2020 på min. 70 point (svarende til en stigning på 10% i forhold til ETU'en for 2018) (Vægtning: 10%)

Mål 2: En score på hovedparameteret 'samlet tilfredshed' i VTU'en for 2020 på min. 64,5 point (svarende til en stigning på 50% i forhold til VTU'en for 2019) (Vægtning: 25%)

Mål 3: En færdigforhandlet intern lønmodel inden for rammen af gældende overenskomst for undervisere ved SOSU-skoler, som tilgodeser lønforventninger hos medarbejdere med undervisningskompetence på gymnasialt niveau (Vægtning: 10%)

2. Kompetenceudvikling

En kortlægning af underviserkompetencer har vist, at skolen har en udfordring ift. at møde de krav, der stilles til undervisernes formelle kompetencer, jf. Bekendtgørelse om Erhvervsuddannelser §13, stk. 8. Samtidig stiller den nye strategi, der er gældende fra 2020, nye krav til det pædagogiske personale, blandt andet i kraft af et nyt Pædagogisk, Didaktisk og Metodisk Grundlag (PDMG), der skal realiseres i den pædagogiske praksis.

Mål 4: Gennemførelse af et kompetenceudviklingsforløb, der bringer min. 90% af skolens undervisere på niveau med kravene til formelle underviserkompetencer og understøtter implementering af det nye PDMG (Vægtning: 25%).

3. Plan for mere effektiv og strategisk styret drift

Skolen har efter en lang årrække med konstant aktivitetsfremgang haft udfordringer med at omstille driften til et vigende eller stagnerende elevoptag. De seneste år har man gennemført flere personalereduktioner, og alene i 2019 har man gennemført to tilpasningsrunder, hvor antallet af medarbejdere i forskellige supportfunktioner er blevet reduceret betragteligt. Der er nu behov for at fokusere på strukturelle tilpasninger i arbejdets tilrettelæggelse mhp. at skabe mulighed for en mere effektiv og strategisk styret ressourceudnyttelse - med fokus på kerneopgaven og uden serviceforringelser for elever og samarbejdspartnere.

Mål 5: Implementering af sparekatalog på øvrig drift til omkostningsområder, der ikke direkte vedrører undervisningens gennemførelse (vægtning: 10%)

Mål 6: Udvikling af en ny nøgle for intern ressourcefordeling, der understøtter målene om fleksibel tilrettelæggelse, bedre ressourceudnyttelse og skolens strategiske målsætninger i øvrigt, herunder at underviserne anvender så meget tid som muligt sammen med eleverne. En resultatindikator er en udvikling i omfanget og allokeringen af lærernes arbejdstidsforbrug pr. årselev mod mere tid sammen med eleverne (Vægtning: 10%)

Mål 7: Gennemførelse af analyse af skolens administrative flows mhp. at optimere arbejdsprocesser og serviceniveau for elever og samarbejdspartnere i praktikken. En resultatindikator er en positiv udvikling i scoren på parametrene 'organisering' i ETU for 2020 (58 point i 2018) og 'information og vejledning' i VTU for 2020 (69 point i 2019) (Vægtning: 10%)

Odense, februar 2020



Gunna Funder Hansen
Direktør



John Arly Henriksen
Bestyrelsesformand