

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

Opgørelse af direktørens resultatløn 2020

Tema	Baggrund	Mål, indikatorer og status												
<p>1. Rekruttering af elever og medarbejdere</p>	<p>I tidligere trivselsundersøgelser (ETU) har skolen opnået forholdsvis beskudne 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 elevens motivation og oplevelse af læring og trivsel. Dermed ser vi også det som et vigtigt parameter for elevernes gennemførelse.</p>	<p>Mål 1: En score på parameteret ”mål og feedback” i ETU for 2020 på 70 point (svarende til en stigning på 10% i forhold til ETU 2018) Vægtning 10%</p> <p>Resultat: Ikke målbart</p> <p>Kategorien ”mål og feedback” findes ikke længere i ETU’en, som i 2019 fik ny spørgeramme, hvor mål og feedback rammes ind af to adskilte spørgsmål. Samtidig har nedlukningen af skolerne pga. COVID-19 medført, at undervisningen i lange perioder har været helt eller delvist omlagt til virtuel undervisning, hvilket har medført radikalt anderledes betingelser for den didaktiske tilrettelæggelse. Derfor er der ikke noget reelt sammenligningsgrundlag ift. ETU 2018. Betragter man de to spørgsmål der vedrører mål og feedback i ETU 2020 og 2019 ses imidlertid en klar fremgang:</p> <table border="1" data-bbox="686 302 821 1187"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>”Lærerne opstiller klare mål for hvad jeg skal lære”</td> <td>77 point</td> <td>67 point</td> </tr> <tr> <td>”Lærerne er gode til at give tilbagemelding på min indsats”</td> <td><u>67 point</u></td> <td><u>65 point</u></td> </tr> <tr> <td>Gennemsnit</td> <td>72 point</td> <td>66 point</td> </tr> </tbody> </table> <p>Desuden blev der i forbindelse med den første nedlukning gennemført en evaluering af den virtuelle undervisning (248 besvarelser) hvor 86 % af eleverne svarede, at det har været ”helt klart” eller ”for det meste klart” for dem, med hvad og hvordan de skulle arbejde. Skolen har forsat fokus på at skærpe indsatsen ift. dette mål</p>		2020	2019	”Lærerne opstiller klare mål for hvad jeg skal lære”	77 point	67 point	”Lærerne er gode til at give tilbagemelding på min indsats”	<u>67 point</u>	<u>65 point</u>	Gennemsnit	72 point	66 point
	2020	2019												
”Lærerne opstiller klare mål for hvad jeg skal lære”	77 point	67 point												
”Lærerne er gode til at give tilbagemelding på min indsats”	<u>67 point</u>	<u>65 point</u>												
Gennemsnit	72 point	66 point												
	<p>I virksomhedsundersøgelsen (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 hurtigst får genetableret tilliden hos vores samarbejdspartnere.</p>	<p>Mål 2: En score på hovedparameteret ”samlet tilfredshed” i VTU for 2020 på min. 64,5 point (svarende til en stigning på 50% i forhold til VTU 2019) Vægtning 25%</p> <p>Resultat: Målet er nået</p> <p>Skolen har arbejdet målrettet med at styrke eksternt kommunikation og samarbejde med de ansættende myndigheder, og den samlede score på ”samlet tilfredshed” er i 2020 øget til 66 point. Skolen arbejder videre med at styrke og kvalitetssikre samarbejdet yderligere.</p>												

Opgørelse af direktørens resultatløn 2020

	<p>Skolen ønsker at styrke og profilere EUX Velfærd som et attraktivt og kvalitetsbåret alternativ til en almen gymnasial 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.</p>	<p>Mål 3: En færdigforhandlet lønmodel indenfor rammen af gældende overenskomst for undervisere ved SOSU-skoler, som tilgodeser lønforventninger hos medarbejdere med undervisningskompetence på gymnasialt niveau. (Vægtning: 10%)</p> <p>Resultat: Målet er nået Der er forhandlet en EUX-lønmodel, og resultatet indgår i en samlet lønpolitik, der er færdigforhandlet med tillidsrepræsentanterne for undervisergrupperne. Der er fortsat en række uafklarede forhold omkring overenskomstforholdene for EUX-undervisere på SOSU-skolerne, og SOSU Fyn er som den eneste SOSU-skole, der ansætter egne EUX-undervisere, i dialog med GL om udfordringen.</p>
<p>2. Kompetenceudvikling</p>	<p>En kortlægning af underviserkompetencer har vist, at skolen har en udfordring ift. at møde de krav, der stilles til undervisernes formelle kompetencer, jf. Bekendtgørelsen om Erhvervsuddannelserne §13, stk. 8. Samtidigt stiller den nye strategi, der er gældende for 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.</p>	<p>Mål 4: Gennemførelse af et kompetenceudviklingsforløb, der bringer min. 90% af skolens undervisere på niveau med kravene til formelle undervisningskompetencer og understøtter implementering af det nye PDMG (Vægtning 25%)</p> <p>Resultat: Målet er nået Skolen har indgået aftale med UCL om at gennemføre skræddersyede diplomuddannelsesmoduler for undervisere på SOSU Fyn, som understøtter implementering af skolens PDMG. Det første forløb, som er afviklet i efteråret 2020, har bragt SOSU Fyn på niveau med det formelle minimumskrav om pædagogisk efteruddannelse svarende til 10 ECTS af den erhvervspædagogiske diplomuddannelse efter et års ansættelse. Skolen fortsætter samarbejdet mhp. at sikre fuld erhvervspædagogisk diplomuddannelse til alle undervisere og har igen et helt hold undervisere på uddannelse i foråret 2021. Det vurderes, at det vil tage 4-5 år med min. et årligt fuldt hold at nå den skærpede målsætning om fuld diplomuddannelse til alle undervisere.</p>

Opgørelse af direktørens resultatløn 2020

<p>3. Plan for effektiv og strategisk styret drift</p>	<p>Skolen har efter en lang årrække med konstant aktivitetsfremgang haft udfordringer med at omstille driften til et vigerende 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.</p>	<p>Mål 5: Implementering af sparekatalog på øvrig drift til omkostningsområder, der ikke direkte vedrører undervisningens gennemførelse. (Vægtning 10%)</p> <p>Resultat: Målet er nået</p> <p>Sparekataloget er udarbejdet og implementeret i 2020. Der er redegjort for implementeringen i notat om budget 2021, som blev godkendt på bestyrelsesmødet 10. december 2020. Sparekataloget er videreført i budgettet for 2021. Implementeringen af sparekataloget har sikret balance og robusthed i skolens driftsøkonomi og skabt råderum til prioritering af nye indsatser.</p> <p>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 af allokeringen af lærernes arbejdstidsforbrug pr. årselev mod mere tid sammen med eleverne (Vægtning 10%)</p> <p>Resultat: Målet er delvist nået</p> <p>Skolens planlægnings- og resourceallokeringsprocesser er blevet skærpet, og den fordelingsnøgle, der ligger til grund for allokeringen af læreresressourcer tager nu også udgangspunkt i uddannelsesledernes konkrete ressourcebehov frem for kun at basere sig på beregning. Uddannelses- og resourcechefen afholder halvårslige dialogmøder med uddannelseslederne mhp. at sikre mere robuste prognoser og mulighed for forlods ressourcefordeling til prioriterede pædagogiske indsatser. Arbejdet med dette mål har imidlertid udviklet sig undervejs og er blevet mere omfattende og komplekst end forventet. For at skabe et udgangspunkt for mere langsigtet, strategisk planlægning med brug af mere robuste data, har skolen med hjælp fra Implement (i sammenhæng med arbejdet med mål 7) gennemført en analyse af skolens skemalægningsprocesser og igangsat et omfattende arbejde med at etablere en mere stringent, regelbaseret og ensartet skemalægning på tværs af skolen. Dette arbejde fortsætter i 2021.</p> <p>Der er i 2020 ikke grundlag for en opgørelse af lærernes tid sammen med eleverne. Bekendtgørelsens regler på området har været suspenderet i nedlukningsperioderne, og det har ikke i alle tilfælde været muligt at sikre den planlagte undervisningstid per elev.</p>
---	--	---

Opgørelse af direktørens resultatlon 2020

	<p>Mål 7: Gennemførelse af analyse af skolens administrative flows mhp. at optimere arbejdsprocesser og serviceniveau for elever og samarbejdspartnere i praktiken. En resultatindikator er en positiv udvikling i scorer på parametrene ”organisering” i ETU for 2020 (58 point i 2018) og ”information og vejledning” i VTU for 2020 (69 point i 2018, 45 point i 2019) (vægtning 10%).</p> <p>Resultat: Målet er delvist nået</p> <p>Der er i samarbejde med Implement gennemført en analyse af administrative flows, og der er på baggrund af implements anbefalinger iværksat nye arbejds gange og udarbejdet en handleplan for yderligere implementering i 2021. Arbejdet præsenteres for bestyrelsen på bestyrelsesmødet 26. januar 2021.</p> <p>Kategorien ”Organisering” findes ikke længere i ETU'en, som i 2019 fik ny spørgeramme, og der findes ingen spørgsmål i den nye måling, der sigter mod elevernes oplevelse af skolens organisering.</p> <p>Udvikling i samlet score på kategorien ”information og vejledning” i VTU: 2018: 69 point 2019: 45 point 2020: 59 point</p> <p>Dvs. scoren er forbedret fra 2019 til 2020, men er ikke på niveau med 2018.</p>
--	---

Udmøntning jf. referat af bestyrelsesmøde 26. januar 2021:

	Vægtning	Udmøntning
Mål 1	10%	10%
Mål 2	25%	25%
Mål 3	10%	10%
Mål 4	25%	25%
Mål 5	10%	10%
Mål 6	10%	5%
Mål 7	10%	8%
		93%