

Social- og Sundhedsskolen I Midt- og Vestjylland
Resultatlønskontrakt 2023
Direktør Inge Dolmer

1. Baggrund

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 2023 – 31. december 2023

Resultatlønskontrakt for 2023 er opgjort d. 6/12-2023

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.

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 2023 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 ledelsen udgør i 2023 i alt 345. 000,- som er fastlagt på et møde med bestyrelsens formandskab med direktøren d. 16/1-2023. Direktørens maksimale økonomiske ramme er 120.000 kr., som er fastlagt af Ministeriet for Børn og Undervisning i bemyndigelsen til bestyrelsen. Kontrakten omfatter ligeledes de 3 chefer – Økonomi- og Administrationschef Ernst Löwe Lindberg, Uddannelseschef Dorte Engsig og Uddannelseschef og Henrik Saul, hvis maksimale ramme er 75. 000,-

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 set og godkendt

- Strategi 2023-2025
- Organisation
- Rekruttering
- Indsatser

	Vægt pct.	Målopfyldelse
<p><u>Indsatsområde 1.</u></p> <p>Strategi 2023-2025</p> <p>Mål: <i>At SOSUMV får en ny og/ eller opdateret strategi, der bliver nærværende for skolens elever og ansatte og som kan sætte en tydelig retning for skolens strategiske arbejde.</i></p> <p>Måleindikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At SOSUMV sammen med skolens bestyrelse deltager i et af skolen tilrettelagt internat, hvor vi sammen får udarbejdet en strategi som vi kan være stolte af. 	70 %	<p>SOSUMV har i 2023 fået en ny og opdateret strategi gældende for 2023-2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluering af Strategi 2020-2022 som baggrund – både samarbejdspartnere elever og medarbejdere har deltaget i fokusgruppeinterviews. • Strategiseminar med bestyrelsen i marts 2023, hvor grundstenene til den nye strategi blev lagt. • Strategiudviklingsdage for alle skolens ansatte d. 31/8 og 1/9,

- At skolens ledelse laver involverende processer i samarbejde med skolens ansatte for at få tilpasset strategien - Mål og målsætninger til det enkelte område (afdeling/ team), således alle skolens ansatte kan se sig selv som en del af skolens nye Strategi 2023-2025.
- At skolens elever mærker en tydelig retning (Strategi), der giver mening. Det betyder, at den enkelte elev skal have kendskab til skolens Strategi og at denne skal give mening (fællesskabsopbyggende, traditioner, høj tilstedeværelse i undervisningen mv.)

- hvor de overordnede strategipejlemærker blev "oversat" i afdelinger/ teams – 7 i alt.
- Efterfølgende opfølgninger på afdelingsmøder
 - Handlingsplaner udarbejdet for alle afdelinger/ teams med handlingsmål for det kommende år.
 - I sommeren 2024 revurderes handlingsplaner mhp. nye mål og fejringer af de allerede opnåede mål.
 - Alle elever og medarbejdere mærker at de går på en "levende

		skole og arbejdsplads, hvor fællesskabet er i højsæde.
	Vægt pct.	Målopfyldelse
<p><u>Indsatsområde 2</u></p> <p>Organisation</p> <p>Måleindikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. At den nye organisering med bl. a de to nye uddannelseschefer får en god og konstruktiv indvirkning på samarbejdspartnere, rekruttering, afdelingslederne og på at hele organisationen. 2. At skolens ledelse får et større indblik og forståelse for skolens økonomi, kvalitetsarbejde og at vi arbejder fælles og strategisk ift. indsatser og prioriteringer. <p>Ovennævnte kan måles i APV/ MTU som skal foretages i løbet af 2023 med generel god tilfredshed ift. det psykiske arbejdsmiljø i alle afdelinger og teams.</p>	15 %	<ul style="list-style-type: none"> • VTU indikerer at vi har et godt samarbejde med kommuner og Region. 7,9 i bedømmelse, hvilket var samme bedømmelse i 2022. • Skolens ledelse har fået en lagt større indsigt i skolens økonomi og prioriteringer i 2023 og laver tætte kvartalsvise opfølgninger at regnskab og elevtal. • Der er en generel stor tilfredshed med at være ansat på SOSUMV –

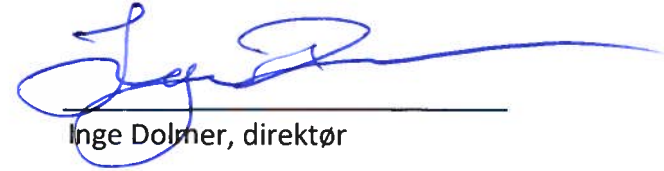
		tabel over 85 % tilfredshed i gennemsnit
<p><u>Indsatsområde 3</u></p> <p>- Rekruttering</p> <p>Måleindikator: At vi i 2023 rekrutterer flere elever til skolens uddannelser (sammenlignet 2022 med 2023)</p>	<p>Vægt pct. 10 %</p>	<p>Målopfyldelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi går ud med 22 flere årselever i 2023 (642) end i 2022 (620), hvilket skyldes forskellige faktorer og indsatser. Vores arbejdsmarkedskonsulent, der arbejder tæt sammen med kommuner og Sprogcenter, bestyrelsens nik til en Uddannelseschef mere, undervisernes og SPS- og uddannelsesvejledernes store

		indsats med optagelsesscreeninger og gennemførelsesvejledninger mv.
		-
	Vægt pct.	Målopfyldelse
<p><u>Indsatsområde 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - EUX i de nordlige Kommuner - DiGI TECH forløb i de nordlige Kommuner <p>Måleindikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. At SOSUMV undersøger mulighed og behov for opstart af EUX i de nordlige kommuner og får igangsat kommunikation omkring det, således vi fra 2024 kan starte et EUX forløb i Holstebro. 2. At vi får opstartet DIGI TECH forløb i de nordlige Kommuner 	5%	<ul style="list-style-type: none"> • Vi er i tæt dialog og proces med de nordlige kommuner om opstarten af EUX fra august 2024. I januar 2024 er der planlagt et procesmøde med de 6 Sundheds- og ældrechefer ift. at tage imod de helt unge elever i kommunerne og de noget længere oplæringsperioder. Hvordan dette skal håndteres. Dette også med skelen til, at der i de kommende år

<p>1. At SOSUMV undersøger mulighed og behov for opstart af EUX i de nordlige kommuner og får igangsat kommunikation omkring det, således vi fra 2024 kan starte et EUX forløb i Holstebro.</p> <p>2. At vi får opstartet DIGI TECH forløb i de nordlige Kommuner</p>		<p>oplæringsperioder. Hvordan dette skal håndteres. Dette også med skelen til, at der i de kommende år bliver 2800 færre 15-20 årige i vores Vestjyske kommuner.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi har i løbet af 2023 valgt ikke at udbyde særlige DiGI tech forløb, hverken i de nordlige eller i de sydlige kommuner. Vi ønsker i stedet, at alle SOSUMV's elever skal have en omfattende indsigt og praktisk ballast i brugen af de velfærdsteknologiske midler + at vi generelt ønsker, at undervise ud fra "21th century skills" mindsettet. Dette mener vi er nødvendigt for at kunne begå sig i fremtidens velfærdssektor.
---	--	---



Conny Jensen, bestyrelsesformand



Inge Dolmer, direktør



Jytte Didriksen, næstformand