

**Opgørelse af  
Resultatlønskontrakt  
mellem  
Direktør Steen Frederiksen  
og  
Bestyrelsen SOSU Nykøbing Falster  
2023**

Følgende resultatlønskontrakt skal styrke åbenheden og gennemsækeligheden i varetagelsen af opgaver på SOSU Nykøbing Falster. 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 Falster 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 Falsters fortsatte drift og udvikling.

### **Kontraktens parter og gyldighedsperiode**

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for SOSU Nykøbing Falster ved formand Per Fruerled og direktør Steen Frederiksen. Kontrakten er gældende for perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023.

### **Kontraktens status**

Kontrakten er en udspecificering 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 Falster 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 Falster visioner og målsætninger.

### **Resultatløn i alt**

Der er tilknyttet en resultatløns 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. Øget gennemførelse – konsolidering af igangsatte tiltag

Skolen har de seneste år – som et led i skolens strategi – arbejdet indgående for at flere elever gennemfører deres uddannelse. Skolens ledelse har derfor iværksat en række nye tiltag, der tilsammen har skulle forbedre elevernes muligheder for at gennemføre deres uddannelse, fx i form af øget SPS-støtte til elever, grundigere opstartsforløb, individuelle opstartssamtaler med alle elever inden uddannelsesstart, et intensiveret samarbejde med arbejdsgiverne om overlevering af elever fra skole til oplæring og mere støtte til elevernes gruppearbejde.

Skolens data for 2022 viser, at flere elever gennemfører deres uddannelse sammenlignet med 2021. Det indikerer, at de iværksatte tiltag har en positiv effekt på elevernes gennemførelse. Fremfor at lancere nye tiltag skal skolen derfor koncentrere sig om at konsolidere og videreudvikle de igangværende tiltag.

Vurderingen af målopfyldelse sker på baggrund af en afrapportering på følgende mål:

- Skolen skal, sammen med de pågældende elever, vurdere om der er behov for at deres SPS-støtte videreføres, når eleven skifter fra grundforløb til hovedforløb. Målopfyldelsen sker ved at der foretages en stikprøve på tre hovedforløbshold (PA, SSA og SSH), hvor det efterprøves hvorvidt der er blevet taget stilling til om elevernes SPS-støtte skal videreføres i forbindelse med deres forløbsskifte.
- Skolens undervisere skal have styrket deres kompetencer i arbejde med SPS-opgaver, og der skal derfor i løbet af 2023 afholdes min. to temadage/udviklingsdage eller lignede for undervisere om varetagelse af SPS.
- Erfaringerne fra de nye ensarterede opstartsforløb for elever, som skolen lancerede i begyndelsen af 2022, skal justeres og videreføres i 2023 på alle grundforløb og hovedforløb på skolen og der skal udarbejdes reviderede køreplaner for opstartsforløbene.

Målet vægter 40% af rammen.

*Målopfyldelse: 95%*

### 2. Elevernes fremmøde skal øges

Eleverne på SOSU Nykøbing Falster har et relativt højt fravær. Skolens elever havde således i gennemsnit i 2022 et fravær på 14%. Det er pga. COVID19-situationen de sidste tre år svært at vurdere udviklingen i fraværet på skolen over tid, men sammenlignet med andre SOSU-skoler ligger elevernes fravær på SOSU Nykøbing Falster over landsgennemsnittet, der i 2022 var på 11%. Et højt elevfravær skal tages alvorligt af flere årsager: I bedste fald reducerer det ”kun” elevernes udbytte af deres uddannelse; i værste fald er det en indikator på manglende trivsel og/eller årsag til at eleverne ikke gennemfører deres uddannelse. Derfor er der brug for en særlig indsats for at reducere elevernes fravær på SOSU Nykøbing Falster.

Vurderingen af målopfyldelse sker på baggrund af en afrapportering på følgende mål:

- Der skal foretages en indledende kortlægning af elevernes fravær på skolen, som skal af-dække typer af elevfravær og fraværsmønstre (længde af og variationer i fravær).

- Derudover skal det sikres, at der er tilstrækkelige initiativer, så det er sandsynligt at skolen kan reducere elevernes fravær med min. 3 procentpoint i 2023 i forhold til 2022.

Målet vægter 30% af rammen

*Målopfyldelse: 100%*

### **Kvaliteten af skolens uddannelser**

SOSU Nykøbing Falster får generelt gode ratings og positive tilbagemeldinger af skolens samarbejdspartnere på spørgsmål om kvalitet i skolens leverancer. Det gælder fx i de årlige virksomhedstilfredsmålinger (VTU'er). Skolen kan imidlertid også konstatere at kommunerne og regionen i de seneste VTU'er vurderer, at elevernes evner til at begå sig på arbejdspladserne, deres praktiske færdigheder og præstationer ligger under eller på niveau med landsgennemsnittet. Dette gør sig især gældende for elever på uddannelserne mod SSA og SSH. Derfor er der brug for at styrke kvaliteten af skolens sundhedsuddannelser.

Vurderingen af målopfyldelse sker på baggrund af en afrapportering på følgende mål:

- Det skal sikres, at skolen har iværksat eller iværksætter tiltag, der kan styrke arbejdsgivernes vurdering i VTU 2023 af elevernes:
  - personlige kompetencer på grundforløb 2 mod SSA/SSH med henblik på at forbedre elevernes forudsætninger for at begå sig på arbejdspladserne
  - praktiske færdigheder på hovedforløbet mod SSA med henblik på at forbedre arbejdsgivernes oplevelse af elevernes præstationer under oplæringen
  - tiltagene skal medvirke til at skolen i VTU 2023 min. ligger på landsgennemsnittet i forhold til arbejdsgivernes besvarelser i VTU

Målet vægter 30% af rammen

*Målopfyldelse: 100%*

## Resultatløn ekstraordinære ramme

### 1. SOSU Nykøbing Falsters udvikling af de tværgående funktioner

De tværgående funktioner på SOSU Nykøbing Falster omfatter skolens administration, læringscenter, IT-support, rengøring, pedelfunktion, uddannelsesvejledning, kommunikation og skemalægning. Det er vigtige funktioner, der understøtter undervisningen og som er med til at sikre elevernes læring, trivsel og gennemførelse.

De tværgående funktioner spiller tæt sammen indbyrdes og med skolens undervisere. Det skal derfor undersøges om de tværgående funktioner og deres bidrag til skolens opgaver kan styrkes, og i givet fald skal der iværksættes tiltag, som sikrer at det sker.

Vurderingen af målopfyldelse sker på baggrund af en afrapportering på følgende mål:

- Der foretages en samlet gennemgang af de tværgående funktioners opgaver og deres indbyrdes snitflader.
- Der udarbejdes opdaterede funktionsbeskrivelser for alle tværgående funktioner.

Målet vægter 50 % af rammen.

*Målopfyldelse: 80%*

### 2. SOSU Nykøbing Falster for fremtiden

SOSU Nykøbing Falster er som skole udfordret af sine rammebetingelser i form af den økonomiske og demografiske udvikling samt af sine organisatoriske størrelse: a) rent økonomiske bliver skolen aktuelt presset af stigende lønninger og priser samtidig med at en række ekstraordinære tilskud forventes at bortfalde de kommende år; b) skolen dækker en landsdel, hvor demografien er kendetegnet ved, at der bliver færre unge og færre i den erhvervsaktive alder; og c) skolens størrelse betyder, at der på flere vitale områder kun er få medarbejdere til at varetage og udvikle opgaver, hvilket giver et begrænset fagligt miljø og er sårbart ved sygdom/fratrædelse.

Derfor er der brug for at skolens bestyrelse overvejer, hvordan skolen på en strategisk plan bedst håndterer disse udfordringer i fremtiden. Direktøren skal i den forbindelse bistå bestyrelsen med materialer og oplæg, der kan kvalificere bestyrelsens drøftelser.

Vurderingen af målopfyldelse sker på baggrund af en afrapportering på følgende mål:

- En status på skolens nuværende strategi i form af en afrapportering af de hidtidige resultater
- Analyse af rammebetingelserne for skolen nu og de kommende år, herunder beskrivelse af skolens hovedudfordringer
- Oplæg til proces, der leder frem til udformningen af en ny strategi for SOSU Nykøbing Falster. Skolens SU involveres i formuleringen af processen.

Målet vægter 50 % af rammen.

*Målopfyldelse: 100%*

## 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 marts 2023.

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.