

**Resultatkontrakt
mellem
Direktør Steen Frederiksen
og
Bestyrelsen SOSU Nykøbing Falster
2024**

Følgende resultatlønskontrakt skal styrke åbenheden og gennemskeligheden 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 Falsters opgaver og indsatsområder.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af Undervisningsministeriets bemyndigelse af 8. oktober 2019. 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 2024 til 31. december 2024.

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 Falsters 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 Falsters visioner og målsætninger.

Resultatløn i alt

Der er tilknyttet en resultatløn 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

SOSU Nykøbing Falster har gennem flere år arbejdet systematisk med at reducere elevfrafald på skolens uddannelser. Det er sket gennem indsatser på skolen og indsatser i samarbejde med de tre kommuner i skolens optageområde (Lolland, Guldborgsund og Vordingborg). Indsatserne har desværre ikke resulteret i de ønskede mål: At flere elever gennemfører deres uddannelse. Især på hovedforløbet mod SSA- og SSH-uddannelserne ligger frafaldet blandt skolens elever markant over landsgennemsnittet.

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

- Der skal foretages en analyse af frafaldet på hovedforløbene mod SSA- og SSH-uddannelserne. Analysen skal dels give yderligere baggrundsviden om frafaldet fra uddannelserne og dels afdække årsagerne hertil. Analysens resultater skal drøftes med nøglepersoner i Lolland Kommune, Guldborgsund Kommune og Vordingborg Kommune.
- Der skal indhentes inspiration fra andre skoler og kommuner, der i højere grad er lykkedes med at reducere frafaldet på hovedforløbene mod SSA- og SSH-uddannelserne. Målet er at identificere tiltag, som kan gennemføres på SOSU Nykøbing Falster eller i samarbejde med Lolland Kommune, Guldborgsund Kommune og Vordingborg Kommune. De tre kommuner skal inviteres til at deltage i processen.
- Iværksættelse af en handleplan der sigter mod at reducere frafaldet på hovedforløbet mod SSA- og SSH-uddannelserne. Handleplanen skal rumme initiativer, der både gennemføres på skolen og i samarbejde med Lolland Kommune, Guldborgsund Kommune og Vordingborg Kommune. Målet er i størst muligt omfang at reducere frafaldet på hovedforløbet mod SSA og SSH-uddannelserne. Det kan være allerede iværksatte initiativer, som skal revitaliseres eller nye initiativer.

Målet vægter 50% af rammen.

2. Elevernes trivsel og læring i centrum

Elevtrivselsundersøgelserne på SOSU Nykøbing Falster har gennem flere år vist, at skolen er kendetegnet ved at have et godt uddannelsesmiljø med en høj grad af læring og trivsel for eleverne. Dette skal fastholdes og udvikles gennem tre sammenhængende indsatsområder:

1. *Den rummelige skole med stærke fællesskaber:* Eleverne på SOSU Nykøbing Falster har et væld af forskellige baggrunde og ønsker til deres skolegang og fremtid. De er fx forskellige i forhold til alder, kønsidentitet, faglige forudsætninger og kultur. Meget tyder på, at elevernes forskellighed kun bliver større de kommende år og dermed noget som også SOSU Nykøbing Falster har brug for at have stor opmærksomhed på.
2. *Elevernes oplevelse af de fysiske rammer på skolen:* Skolen foretager en gang årligt en elevtrivselsundersøgelse, ETU. De seneste år har resultaterne for skolen ligget markant over landsgennemsnittet for erhvervsskoler på de fleste spørgsmål. Elevernes vurdering af deres undervisningsforhold ligger imidlertid betydeligt under landsgennemsnittet, hvilket er utilfredsstillende – ikke mindst fordi skolen har foretaget store investeringer i det fysiske undervisningsmiljø de seneste år.

3. *Samtidig viser virksomhedstilfredshedsundersøgelsen for 2023, at en del arbejdsgivere scorer elevernes gennemsnitlige evner til at begå sig på arbejdspladsen og deres færdigheder forholdsvist lavt. Det peger på, at der er behov for en fortsat indsats for at styrke elevernes overgang mellem skole og oplæring.*

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

- Der skal udarbejdes en strategi og handleplan for mangfoldighed, der øger forudsætnin-
gerne for at skolens elever fortsat oplever en stærk tilknytning til skolen samt oplevelse af
at være en del af skolens fællesskab. Handleplanen skal udarbejdes i samarbejde mellem
skolens elever, medarbejdere og ledelse og iværksættes i 2024.
- I samråd med skolens elever og undervisere skal det afklares, hvordan elevernes oplevelse
af deres undervisningsforhold kan forbedres og der skal iværksættes initiativer, der gør
det sandsynligt at, elevernes vurdering af undervisningsforhold på skolen min. er på ni-
veau med landsgennemsnittet for erhvervsskoler.
- Samarbejdet mellem oplæringssteder og skole skal systematiseres med henblik på at
sikre, at elevernes overgang mellem skole og praksis styrkes. Det skal ske ved at udvikle
allerede iværksat aktiviteter såsom:
 - Anskueliggøre overgange for eleverne, bl.a. gennem besøg på GF2 af kommuner-
nes oplæringsansvarlige og af skolens uddannelseskonsulenter. Derfor skal "prak-
tikkens dag" på grundforløb 2 videreudvikles (på praktikkens dag besøger arbejds-
givere skoler og informerer om håndtering af fravær mm).
 - Det bliver forud for hovedforløbene mere synligt for eleverne, hvilke kriterier de
vurderes på i deres prøvetid og hvordan eleverne kan håndtere disse kriterier.
 - Det skal vurderes, om der på GF2 er behov for at styrke elevernes praktiske færdig-
heder og personlige kompetencer til at begå sig på arbejdspladsen.

Målet vægter 30% af rammen

3. AI og velfærdsteknologi

Der i kommuner og regioner stor opmærksomhed på velfærdsteknologi og kunstig intelligens (AI) ikke mindst på social- og sundhedsområdet. Her har en vifte af teknologier potentiale til at forbedre livskvaliteten for ældre, støtte plejepersonalet og effektivisere plejeprocesser. Det gælder fx telemedicin, automatiske medicindispensere og "smart hjem" teknologi. Som partner i Videnscenter for Velfærdsteknologi har SOSU Nykøbing Falster arbejdet med denne udvikle gennem en del år. Med introduktionen af AI er der imidlertid skruet op for udviklingsha- stigheden og de teknologiske kompetencer, som skolen skal arbejde med.

Kunstig intelligens, fx ChatGPT, giver helt nye mulighed for at tilrettelægge arbejdsgange og uddannelser på SOSU Nykøbing Falster. For at sikre at skolens elever er forberedt på fremti- dens arbejdsmarked, er det således vigtigt, at skolen formår at integrere velfærdsteknologi og AI i elevernes uddannelser på måder der gennemtænkes praktisk, etisk og økonomisk.

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

- Skolens medarbejdere skal kunne se mulighederne i at inddrage ny velfærdsteknologi og AI i undervisning og de skal have forudsætnin-
gerne for at kunne gøre det i form af de nød-
vendige kompetencer. Dette skal tilvejebringes gennem frivillige kurser.

- I samarbejde med kommuner, region og faglige organisationer skal det i det lokale uddannelsesudvalg (LUU) drøftes, hvordan AI og velfærdsteknologi skal integreres i uddannelserne (inden for rammerne af de gældende regler). Beslutningerne i LUU vedrørende AI og velfærdsteknologi skal omsættes til passende initiativer.

Målet vægter 20% af rammen

Resultatløn ekstraordinære ramme

1. Et udvidet administrativt fællesskab med CELF

I forbindelse med etableringen af et nyt udvidet administrativt fællesskab mellem CELF og SOSU Nykøbing Falster, vil der især være tre fokusområder:

1. *Vilkår og rammer for de omfattede medarbejdere:* Som et led i etableringen af det udvidede administrative fællesskab mellem CELF og SOSU Nykøbing Falster bliver en gruppe medarbejdere virksomhedsoverdraget. Det skal naturligvis sikres, at deres trivsel fastholdes og at der bliver opbygget en ny og fælles organisationskultur.
2. *Organisering af samarbejdet:* Det er et succesparameter for et nyt udvidet administrativt fællesskab, at begge skoler oplever et stærkt ejerskab til det nye samarbejde og at opgaverne kan blive løst med samme kvalitet som hidtil.
3. *De økonomiske rammer for samarbejdet.* Det samlede ressourceforbrug til drift og udvikling af de omfattede funktioner ikke overstiger det hidtidige. Samtidig skal der sikres en aftale, der giver en fair økonomisk fordeling mellem de to skoler, så betaling og leverancer følges ad, også i forbindelse med ændringer i aktivitetsniveauet på en af skolerne.

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

- Der skal i samarbejde med de involverede medarbejdere gennemføres en proces, der kan afklare de bekymringer, som kan opstå i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Derudover skal erfaringer opsamles og der skal udarbejdes en plan for kompetenceudvikling der styrker medarbejdernes forudsætninger for at bidrage til digitalisering af opgaver.
- Der udarbejdes opgavebeskrivelser for alle de omfattede funktioner, som sikrer at opgaveløsningen kan finde sted med min. samme kvalitet som hidtil. Opgavebeskrivelserne formuleres i samarbejde med CELF og de involverede medarbejdere og de skal indeholde mål for den kvalitet som leveres. Der skal bl.a. foretages en vurdering eller måling af kvaliteten af de nuværende leverancer samt formuleres konkrete forslag til forbedringer.
- Der skal aftales en betalingsmodel for et nyt, udvidet administrativt fællesskab, der sikrer en fair fordeling af omkostningerne mellem skolerne, og som sikrer SOSU Nykøbing Falsters driftsomkostninger for SOSU Nykøbing Falster til varetagelse af de omfattede funktioner ikke stiger.
- Der skal ligges en plan for, hvordan processen løbende følges ledelsesmæssigt og i hvilket omfang de angivne mål med samarbejdet bliver indfriet.

Målet vægter 100 % af rammen.

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 februar 2025.

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.

Underskrift



Godkendt på bestyrelsesmødet den 14. december 2023.

19/2 - 24



Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet med Addo Sign sikker digital underskrift.
Underskrivers identitet er fysisk registreret i det elektroniske PDF dokument og vist herunder.
Alle tider er angivet i Universaltid (UTC).

Underskrivere



Per Fruerled
Formand for bestyrelsen
d1e19317-a8c2-4908-b44d-eb4b3ec18ec8 2024-02-22 08:50:22Z

Dokumenter i transaktionen

Resultatlønskontrakt 2024 STFR.pdf

Nærværende dokument

Addo Sign identifikationsnummer: 9f5c5c7c-fc4e-4e3c-a74e-64cf2533141a



Dokumentet er underskrevet digitalt med Addo Sign sikker signeringservice. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument.

Dokumentet er låst for ændringer og tidsstempelt med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i PDF dokumentet, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan verificeres dokumentets ægthed

Dokumentet er beskyttet med Adobe CDS certifikat. Når dokumentet åbnes i Adobe Reader, vil det fremstå som være underskrevet med Addo Sign signeringservice.