

RESULTATKONTRAKT 2006-2009

MELLEM KOFOEDS SKOLE OG SOCIALMINISTERIET

1 INDLEDNING

1.1 Oplysninger om Kofoeds Skole

Kofoeds Skole er en selvejende institution grundlagt i 1928 af kordegn Hans Christian Kofoed. Skolen ledes af en bestyrelse der har det overordnede ansvar for skolen, herunder økonomien.

Der er i henhold til lov om social service § 132, stk. 1 og 2, indgået en drifts-overenskomst mellem Kofoeds Skole og Socialministeriet.

Skolen arbejder med undervisning og uddannelse, optræning og resocialisering, støtte til personlig udvikling og netværksforbedring, herunder forebyggelse, beskæftigelse og omsorg samt akut hjælp og behandling. Skolen har 71 pladser til rådighed for bl.a. personer med behov for botræning mv.

Skolen udfører forsøgs- og udviklingsaktiviteter med henblik på at kunne imødekomme ændringer i elevernes behov, fx som følge af den stigende etniske diversitet.

1.2 Formål og mission

Det er skolens opgave at yde hjælp til selvhjælp til mennesker med sociale problemer, jf. vedtægterne. Målet er at hjælpe eleverne til at udvikle deres muligheder for at leve et tilfredsstillende socialt og personligt liv.

Skolen arbejder på et kristent og folkeligt grundlag og bygger i det pædagogiske arbejde på et udviklingsorienteret grundlag hvori indgår frihed, ansvar, forståelse af valg og konsekvenser heraf. Eleven er selv den aktivt ydende og ansvarlige i hjælpeprocessen.

Skolens tilbud retter sig primært mod de middelsvært belastede og de vanskeligst stillede blandt ledige og socialt udsatte. Med udgangspunkt i Socialkommissionens marginaliseringsdefinition er 4 % lettere belastede, 9 % er middelsvært belastede, og 87 % af skolens elever er marginaliserede i bred forstand, hvilket vil sige at de har været ledige i mere end to år. Skolen gør endvidere en særlig indsats for grønlandere bosat i Danmark.

Skolen formidler sine erfaringer og arbejdsmetoder således at de kan udnyttes i socialt arbejde andre steder.

1.3 Vision

Skolen vil arbejde for at elevgruppen også omfatter de svageste, at det sociologiske spektrum er bredt, og at alle føler sig velkomne til at modtage hjælp efter hjælp-til-selvhjælpsmetoden.

Det er skolens ønske at eleverne oplever tilbuddene som meningsfulde og brugbare, og at de ud fra en socialfaglig vurdering har et relevant rehabiliteringsperspektiv som sandsynliggør forbedringer i elevernes livssituation.

1.4 Om denne kontrakt

Kernen i kontrakten er fire elementer: 1) produktion, 2) kvalitet og service, 3) effekt og 4) viden og humankapital. Disse elementer udgør en økonomistyringsramme i bred forstand som skal sikre en helhedsorienteret styring. Modellens elementer er ikke uafhængige af hinanden. Viden og humankapital er betingende

for både produktion og kvalitet, og samspillet mellem disse elementer har betydning for effekten.

Kofoeds Skoles aktiviteter er inddelt efter de fire elementer: *produktion*: antal elevtimer mv. samt dokumentation og formidling af metoder, *kvalitet og service* måles ved elevernes tilfredshed mv., *effekt* som indebærer at resultaterne i form af forbedringer i elevernes livssituation vurderes på baggrund af skolens mission, jf. pkt. 1.2., og *viden og humankapital* som vedrører skolens menneskelige ressourcer. Hertil kommer *økonomistyring mv.*

RESULTATMÅL I KONTRAKTPERIODEN

2. Produktion

2.1.1 Omkostningsfordeling

På grundlag af den fra 1/1 2005 indførte time- og sagsstyring, der for tiden implementeres, vil der blive opnået en mere retvisende omkostningsfordeling, herunder mellem stats- private og projektmidler, der kan indgå i årsrapporten for 2006.

2.1.2 Modelprojekt for uddannelse af langtidsledige med kort uddannelse

Der er i 2005 iværksat et modelprojekt (finansieret af en satspuljebevilling under Beskæftigelsesministeriet) for uddannelse af langtidsledige med kort uddannelse. Projektet består af undervisning, coaching, analyse, metodeudvikling og virksomhedsopsøgning. Formålet er at opbygge en koordineret helhedsindsats som omfatter ledige, Kofoeds Skole og arbejdsmarkedet. Der etableres og opbygges et systemiseret samarbejde med virksomheder om praktik og job. Projektet gennemføres over tre år. Udvikling og evaluering tilrettelægges i samarbejde med en ekstern partner.

- Ved løbende analyse og evaluering følges op på projektets mål ved afslutning: 70 pct. er kommet i beskæftigelse; der er etableret et netværksbaseret jobforum; forskellige typer af langvarigt ledige er identificeret og systemiseret; der er opnået viden om hvad der skal til for at bryde sociale mønstre; der er udviklet viden om hvad der skal til for at integrere langvarigt ledige på arbejdsmarkedet; der er udviklet forslag til en strategi for andre aktørers indsats over for langvarigt ledige.

3 Kvalitet

3.1.1 Måling af elevernes tilfredshed, livskvalitet og udbytte

Tilfredsheden m.m. måles én gang årligt.

- Målet er at tilfredsheden som gennemsnit opgøres til 80 pct., livskvalitet til 70 pct. og forbedrede sociale og faglige kvalifikationer til 60 pct. Der differentieres på køn.

3.1.2 Fremmøde

Det daglige fremmøde opgøres og evalueres månedligt for hver aktivitet.

- Målet er et gennemsnitligt fremmøde på 72 pct. Der differentieres på køn.

3.1.3 Belægningsprocent

- Målet for belægningsprocenten er gennemsnitligt 95.

4 Effekt

4.1.1 Elevernes status ved udskrivning fra værksteder

- Mindst 69 pct. af de elever på optræningsværkstederne der står til rådighed for arbejdsmarkedet, skal udskrives til en forbedret livssituation. Der differentieres på køn.

5 Viden og humankapital

5.1.1 Sygefravær

- Sygefraværet bør ikke overstige 7,9 dage pr. medarbejder svarende til det gennemsnitlige fravær inden for staten i 2004. Der differentieres på køn.

5.1.2 Ansatte på særlige vilkår

Som en socialt bevidst og ansvarlig arbejdsplads søger skolen at fastholde medarbejdere på særlige vilkår. Skolen opfylder statens målsætning om ansættelse af 3,5 pct. på særlige vilkår.

- Dette mål søges opretholdt.

5.1.3 Ansatte med anden etnisk baggrund

Andelen af ansatte som er indvandrere eller efterkommere af indvandrere fra lande uden for Vesteuropa og Nordamerika skal udgøre mindst 4 pct. af alle skolens ansatte.

5.1.4 Kønsmainstreaming af videre- og efteruddannelse

Kofoeds Skole har som overordnet målsætning at fastholde lige muligheder for begge køn. I 2006 vil skolen sætte fokus på denne målsætning i relation til medarbejdernes videre- og efteruddannelse. Skolen vil analysere videre- og efteruddannelsesmønstret siden 2003 med henblik på at sikre lighed i adgangen til kompetenceudvikling.

6 Økonomistyring

6.1.1 Omkostningsbaserede budgetter/bevillinger

Et forberedende arbejde iværksættes med henblik på udarbejdelse af finanslovsforslag for 2007.

6.1.2 Organisationsanalyse

Skolen har nedsat en organisations-/administrationsgruppe, der bl.a. skal vurdere muligheder for en mere hensigtsmæssig ledelsesmæssig struktur i økonomiafdelingen og i denne forbindelse bl.a. se på mulig optimering og kvalitetssikring af driften. Der forventes afgivet delrapporter med en afsluttende rapport i den første halvdel af 2006.

7 KOFOEDS SKOLES BUDGET OG ØKONOMIFORHOLD

Forudsætningen for Kofoeds Skoles særlige ekspertise og resultater skal bl.a.

findes i samspillet mellem og integrationen af de mange aktiviteter, som imidlertid finansieres via forskellige indtægtskilder. Det ville ikke være hensigtsmæssigt at udarbejde en kontrakt der kun omfatter udvalgte dele af virksomheden, og derfor dækker kontrakten alle skolens aktiviteter.

Ved kontraktens fornyelse pr. 1. januar 2006 forventes Koføeds Skoles indtægter at fordele sig på følgende måde, jf. FFL 2006:

Finansieringskilder – mio. kr.	2006	2007	2008	2009
FL § 15.72.02. KS. ekskl. Grønlænderbevillingen	34,9	34,2	33,7	33,3
FL § 15.72.02.30. Grønlænderbevillingen	4,3	4,3	4,3	4,3
FL § 15.72.05. Koføeds Skole, prioritetsydelse	2,9	2,9	2,9	2,9
Tilskudsfinansierede aktiviteter 1)	6,5	2,5	2,5	2,5
Indtægter ved salg af produktion 1)	4,2	4,2	4,2	4,2
Indtægter i form af opholdsbetaling + andre specialydelse vedrørende elever 1)	9,5	10,0	10,0	10,0
Sprogcenter	0,6	0,6	0,6	0,6
Donationer 1)	5,0	5,0	5,0	5,0
TOTAL	67,9	63,7	63,2	62,8

1) Der indgår et skøn over de forventede indtægter.

På grundlag af dette finansielle budget udarbejder Koføeds Skole med henblik på skolens egen ressourcestyring et internt ressource- og aktivitetsbudget der allokerer ressourcer til skolens enkelte enheder.

8 PERSONALE- OG LØNFORHOLD

Koføeds Skole ser personalets holdninger, dygtighed og engagement som afgørende forudsætninger for at skolen kan opnå de ønskede resultater. Det er således afgørende for skolen at kunne rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere og ledere samt videreudvikle det samlede personales kompetencer. Derfor prioriterer skolen indsatsen på personaleområdet højt.

8.1 Personaleforhold

Koføeds Skoles personale udgøres af ca. 150 medarbejdere: bl.a. socialrådgivere, konsulenter, projektmedarbejdere, socialpædagoger, værkstedsfunktionærer, lærere, HK'ere. Nogle er ansat på tjenestemandslignende vilkår, andre på overenskomstvilkår. Der er endvidere ansat personale i beskæftigelsesordninger ligesom skolen i begrænset omfang benytter sig af timelønsansatte. Skolens personaleforhold er fastlagt og beskrevet i en personalehåndbog. Skolens personalepolitiske indsats diskuteres og udformes i samarbejde mellem ledelse og personale i samarbejdsudvalget. Der afholdes årlige medarbejderudviklingssamtaler hvor medarbejder og leder i fællesskab opstiller en udviklingsplan for medarbejderens kompetenceudvikling ligesom faggrupperne gennem kurser og videreuddannelsstilbud ajourfører og udbygger deres viden og færdigheder. Personalepolitikken er revideret i vinteren 2002-2003 uden væsentlige ændringer. Med lancering af statens nye personalepolitik er dette arbejde fortsat bl.a. for at indføre de bedste erfaringer fra et SCKK-støttet „seniorprojekt“ og ”stress coach projekt” i den samlede personalepolitik

8.2 Lønforhold

Koføeds Skole overtog 1. marts 2001 forhandlings- og aftalekompetencen på

personaleområdet. Delegationen af kompetencen er pr. 1. januar 2004 ændret i overensstemmelse med Socialministeriets koncept af 16. december 2003 for styringen på personaleområdet af de selvejende institutioner under Socialministeriet.

Formålet med Kofoeds Skoles lønpolitik er at sikre rekruttering af kvalificerede medarbejdere og at fastholde disse. Skolen arbejder løbende på at afdelingsledere inddrages mest muligt i spørgsmål om ydelser af tillæg og engangsvederlag til det fastansatte personale. Det er en konsekvens af det nye lønsystem at der med tiden kan opstå større lønspredning mellem medarbejdere med samme anciennitet.

9 RESULTATVURDERING

En gang årlig udarbejder skolen et virksomhedsregnskab – fra 2003 en årsberetning – med beretning om skolens målopfyldelse i det forgangne år. Endvidere rapporterer skolen senest 20. august til departementet om opfyldelsen af resultatkravene i første halvår.

Ved underopfyldelse af kontraktkrav skal skolen udarbejde en handleplan som opfølgning på de relevante områder.

10 IKRAFTTRÆDEN OG REVISION

Kontrakten har virkning fra 1. januar 2006 og løber indtil den 31. december 2009.

Genforhandling eller justering kan finde sted hvis der sker væsentlige ændringer i forudsætningerne, eller hvis der i øvrigt er enighed om det.

Kontrakten er „rullende“, der indgås hvert år en ny kontrakt med en fireårig horisont. Kofoeds Skole skal senest 1. oktober 2006 aflevere et oplæg til resultatkontrakt for 2007-2010, og der skal senest 1. december 2006 foreligge en aftale med departementet om målene for den følgende fireårs periode.

København den
Bestyrelsen for Kofoeds Skole

København den
Socialministeriet

.....
Aase Olesen, formand

.....
Peter Juul, kontorchef
Socialfagligt Center, Udsatteenheden

.....
Kristian Heunicke, kontorchef
CAK, Økonomisektionen