

Bilag 9A.

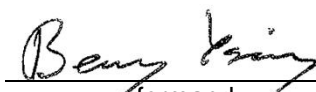
Aftale om resultatløn mellem bestyrelsen for Den jydske Haandværkerskole og direktør Jesper Kofoed Petersen for perioden 1. juni 2020 – 31. maj 2021

Mellem ovenstående parter er der indgået aftale om, at der udbetales direktør Jesper Kofoed Petersen en resultatløn på 69.795 kr. (31.3.2012 niveau), hvis de resultatmål, som er angivet i medfølgende bilag, fuldt ud er nået.

Ved periodens udløb foretager parterne en vurdering af, i hvilket omfang resultatopfyldelsen er sket. I tilfælde af uenighed lægges bestyrelsens vurdering til grund.

Begge parter kan i perioden indkalde til drøftelse mellem parterne af de forhold, som kontrakten omfatter, og hvorledes målopfyldelsen forløber.

Hadsten, den 16. februar 2021



formand



direktør

Bilag til:

Aftale om resultatløns mellem bestyrelsen for DJH og direktør Jesper Kofoed Petersen for perioden 1. juni 2020 – 31. maj 2021.

1. Ny direktør på DJH

Baggrund

Den 1.6.2020 er Jesper Kofoed Petersen tiltrådt, som ny direktør for DJH.

Initiativ

I perioden ønskes, at Jesper Kofoed Petersen får sat sin nye organisation på plads og sat i spil til at kunne lede og sørge for driften af DJH, samt få samspillet med bestyrelsen til fungere optimalt.

Opfyldelse

Resultatmålet er fuldt opnået, når der foreligger en tilfredsstillende organisering, som fungerer og har fundet sin arbejdsrytme.

Opgørelse

Som nyt tiltrådt direktør 1. juni 2021, var det min første prioritet at sikre fremvæksten af et nyt ledelsesteam. Jeg oplevede at den tidligere ledelse ikke havde demonstreret sammenhængskraft, vilje til samarbejde, teamånd og gensidig ansvarlighed. Det var klart mit ønske fra dag 1, at vi måtte have en stærk ledelse til både det operative, taktiske og strategiske.

Det betød, at der var ledere som måtte forlade DJH, heraf en leder, der fortsatte som underviser, to ledere, der fik en ny placering organisationen, men med samme arbejdsområde, samt at jeg ansatte to nye ledere. Rokaden skabte ny dynamik og nye muligheder. Ledelsens evne til at levere blev øget, men også ny spændinger opstod.

I løbet af efteråret 2020 blev det tydeligt, at en af de tilbageblivende ledere ikke fungerede i det nye team og denne leder valgte at forlade DJH i november 2020.

Som følge heraf valgte ledelsen at genvurdere sin opgaveportefølje, organisering og ansvarsområder. Resultatet blev en direktør og en ledelse, der fandt det nødvendigt, at forøge sin kapacitet til forandringsledelse. Jeg valgte derfor at ansætte en omstillingsdygtig administrationschef og en ekstra uddannelseschef, begge med en stærk forståelse for ledelse gennem mennesker.

I perioden indtil vi havde fundet en afløser til den leder som forlod os, og vi havde fundet en ny uddannelseschef brugte vi på at indarbejde en arbejdsrytme, samt at skabe stærke relationer i ledergruppen. Et arbejde vi har fortsat efter de to nye lederkolleger er blevet en del af teamet.

Fra april 2021 har vi været den ledelse, som jeg mener der kan løse opgave med at indfri vores strategi "DJH 2028", og jeg oplever en ledergruppe, der arbejder sammen om at løse skolens opgaver, der arbejder med den røde tråd på skolen og tør og kan udfylde det ledelsesrum, som er nødvendigt, for at vi kan arbejde med organisationen henimod 2028.

Bilag 9A.1: organisationsplan for ledelsen på DJH

2. Udvikling af ny strategi for DjH

Baggrund

DjH strategi 2020 er afsluttet og der ønskes udarbejdet en ny strategi 2028, hvor skolen udvikler sig hen imod skolens 100 år jubilæum.

Initiativ

Der ønskes en strategiproces, hvor alle nødvendige interessenter bliver involveret; bestyrelse, medarbejdere og eksterne interessenter. Processen skal resultere i en anvendelig strategi for skolen.

Opfyldelse

Resultatmålet er fuldt opnået:

- Når der forelægger en plan for gennemførelse af en strategiproces
- De første tiltag i denne plan er gennemført tilfredsstillende
- Der forelægger en beskrevet strategi 2028

Opgørelse

2020 og det meste af 2021 har været præget af Corona-restriktioner, og vi har måttet ændre og aflyse mange af de strategiarrangementer, vi har planlagt i perioden. Det er dog lykkedes at samle bestyrelsen og ledelsen til et strategiarrangement 6. november 2020, hvor de første dialoger om et DJH 2028 begyndte og vi fik besluttet en:

- Ny vision
- Ny mission
- Et nyt ekstra værdiord
- 4 strategispor

Se bilag 8: DjH 2028

På bestyrelsesmødet i marts 2021 blev strategien "DjH 2028" godkendt for perioden 2020 – 2023. Dette strategi oplæg blev i maj og juni måned præsenteret i skolens afdelinger, hvor hver afdeling begynder at arbejde med de ting, de oplever, vi kan udvikle inden for de 4 strategispor.

Efter afholdelse af afdelingsmøderne og nogle tværgående samtaler mellem medarbejderne, skal organisationens input projekteres, så DjH får og demonstrerer en målrettet og styret udviklingsproces i hver af perioderne 2021-2023, 2023-2025, 2026-2028. Strategien genbesøges årligt og hen over 2021 gennemføres evalueringer af DjHs evner til at levere med inddragelse af brancherne.

Hovedelementet i DjH 2028 er således at DjH efterlever sit oprindelige formål om at være helt tæt på brancherne og branchernes virksomheder.

3. Fastholde kvalitet, økonomi og dermed en sund drift af DjH

Baggrund

DjH har haft en sund drift i gennem alle årene, hvor kvalitet i skolens udbud har været høj. Skolens bestyrelse ønsker et fortsat fokus på fastholdelse af kvalitet, god økonomi og dermed en sund drift af skolen.

Initiativ

Direktøren skal sikre en sund drift af skolen, samt en høj kvalitet i skolens uddannelsesudbud.

Opfyldelse

Resultatmålet er fuldt opnået, når der foreligger et tilfredsstillende årsresultat, samt evalueringer, der viser at kvaliteten på DjH er god og tilfredsstillende.

Opgørelse

Vi gik ud af 2020 med et positivt regnskabs resultat på ca. 6 mio. kr. og vi arbejder med et budget for 2021, som også styres imod et positivt resultat.

Kvaliteten i uddannelser arbejdes der intenst med og for de 4 afdelinger er situationen følgende juni 2021:

- **EL** er tilbage på sporet efter en lang periode med faldende kvalitet. Senest har skolen indgået en spændende udviklingsaftale med det faglige udvalg for EI om at gøre skolen til kompetencecenter for industriens lærlinge. Kvaliteten er god og stabil nu og vi er i gang med udvikle til næste niveau, hvor vi vil være den bedste el-skole i Danmark. Dette arbejde foregår i tæt samspil med branchen, således at branchen oplever, at DjH leverer det bedste uddannelsesstilbud og den bedste brancheservice.
- **Træ** har oplevet en massiv vækst i antallet af elever de seneste år, og det har udfordret afdelingen med plads og mange nye undervisere. Kvaliteten er stadig høj, men der er et stort arbejde med at fastholde den høje kvalitet under vækst. Desuden pågår der en stor grøn omstilling i byggebranchen – en udvikling, DjH kan profitere af, hvis DjH går med ind og definerer sin rolle i omstillingen.
- **Køl** har stabile optag af elever og generelt er eleverne godt tilfredse. Vi oplever dog at kølebranchen ønsker sig noget mere af afdelingen, hvilket den nye chef for køl er meget bevidst om og derfor undersøger i dialog med branchen. Målet er, at definere fremtidens køleteknikere og stille skarpt på den service, branchen forventer af DjH. Traditionelt har DjH haft svært ved at holde på nye medarbejdere i afdelingen. Det betyder, at gruppen af medarbejdere har en meget høj anciennitet. Det gør DjH sårbar og har nedsat DjHs mulighed for at udvikle uddannelsen. Den nye uddannelseschef har derfor et generationsskifte højt på sin agenda. Det er helt afgørende, at DjH fortjener at fortsætte som landsskole for køleuddannelsen.
- **Plast** fungerer godt som afdeling, og de unge, som vælger uddannelsen, er tilfredse med deres skoleophold, men der er få, der vælger at påbegynde uddannelsen. Det er en meget stor udfordring. Ligeledes ved vi, at branchen ikke har været tilfredse med DjH gennem flere år, så der ligger et arbejde foran os. Et arbejde, vi meget fokuseret har taget godt fat om. Vi har det sidste halve år arbejdet tæt sammen med plastindustrien om at skabe mere fokus på bæredygtig i uddannelsen, definere plastmageren 2025, sætte fokus på branchens omstillingskrav, og herunder forstå DjHs rolle for branchen. Dette arbejde accelereres i efteråret 2021 med en større brancheanalyse med konkrete indsatser.
- **På tværs af uddannelserne** arbejder DjH med helt nye initiativer, herunder:
 - Et FabLab med højt ambitionsniveau,

- en helt ny kommunikationsplatform til elever, lærlinge, kursister, ansatte og aftagervirksomheder
- en kraftig eksponering af DjH på sociale medier i øjenhøjde med målgrupperne
- en udvikling af skolens 24 timers koncept, inklusive helt nye oplevelsesarealer for skolens elever, lærlinge og kursister, nye madkoncepter med egne haver
- en fornyelse af det studieadministrative grundlag, som sikrer stabil drift for DjH og forøget service for aftagerne
- en stærkere styring af bygningsdriften og -udviklingen, så DjH også i fremtiden kan stille med rammer, der også i fremtidige ETU målinger scorer markant over landsgennemsnittet.

Alt i alt har DjH 4 gode uddannelsesområder og en række serviceområder med plads til udvikling, hvilket er en bærende del i vores strategiarbejde de kommende 2 år.