

Strategi- og indsatsplan 2016

SOSU Nords overordnede strategiske pejlemærker - ”Udsyn 2020” - findes på vores hjemmeside : <http://ipaper.ipapercms.dk/SOSUNORD/Udsyn2020/>.

SOSU Nord udarbejder årligt en strategi- og indsatsplan for det kommende år, der med afsæt i skolens selvevaluering og kvalitetsopfølgning fokuserer vores indsats mod skolens aktuelle udfordringer og muligheder i vores stræben efter at skabe erhvervsuddannelser og efteruddannelse af høj faglig kvalitet.

Skolens strategi- og indsatsplan udgør sammen med skolens handleplan for øget gennemførelse skolens opfølgingsplan, jf. bekendtgørelse om erhvervsuddannelse, § 7, stk. 3.

Uddannelserne:

Afsnittet beskriver strategier og indsatser, der understøtter aktiviteten og udvikling af uddannelserne udover hvad der er beskrevet i handleplan for øget gennemførelse. Eksempelvis rekrutteringsmæssige tiltag, udvikling af samarbejdet med praktikken m.v.

Hovedindgangen Omsorg, sundhed og pædagogik

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Pga. mangel på faglært arbejdskraft, er det et politisk mål, at flere elever skal påbegynde en erhvervsuddannelse direkte fra 9. eller 10. Klasse. Endvidere oplever SOSU Nord på nuværende tidspunkt en lavere ansøgning til GF2 SSH, end der reelt er elevpladser til på SSH-uddannelsen. Derfor er det vigtigt, at	<ul style="list-style-type: none">• PR• Udviklingskonsulenterne• Lærere på SOSU Nord, der arbejder med elever fra folkeskolerne. Fx via brobygning, introprojekter, Skills ol.	<ul style="list-style-type: none">• Intro• Brobygning• Udvidet brobygning• EUD-10• Tilbudsbroygning• Valgfag• Kombinationsforløb• GF1• KUU (Kombineret ungdomsuddannelse)• Vejledningsmøder• Uddannelsespræparerende forløb for ikke uddannelsesparate	<p>Der skal være en stigende aktivitet på alle områder fra 2015 til 2016.</p> <p>ETU og UE skal som minimum være på niveau med 2015.</p> <p>Det samlede frafald på GF1 skal reduceres i forhold til 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Aktiviteten måles i antallet af deltagende årselever.• På GF1 skal en større andel af fra 9. og 10. klasse og samlet set flere elever påbegynde og fuldføre uddannelsen i 2016 end i 2015.

<p>SOSU Nord tiltrækker flere elever end tidligere. Det er ligeledes vigtigt, at påbegyndte elevers frafald reduceres. På GF1 kan der i 2015 registreres en markant forskel på frafaldet mellem SOSU Nords to afdelinger i Hjørring (24 %) og Aalborg (4%).</p> <p>Målgruppe Folkeskoleelever, folkeskolelærere, UU-centre og forældre til skolebørn.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • EUX • Oprettelsen af EUX-forberedende forløb • Andre Projekter/arrangementer med folkeskoleelever, folkeskolelærere, UU-centre, jobcentre, forældre ol. • Styrket samarbejde mellem PR, udviklingskonsulenter og ledelsen. • Deltagelse i kommunale netværk på ungeområdet. • Større videndeling og sparring ift. forvaltning af fraværsregler, pædagogisk praksis ol. mellem Aalborg og Hjørring. 		<ul style="list-style-type: none"> • Der skal mindst oprettes et EUX-hold på GF1 i 2016. • Der skal udbydes et EUX-forberedende forløb i samarbejde med VUC i efteråret 2016. • Der skal udarbejdes en lokal uddannelsesplan til EUX GF1 inden opstart 1/8 2016 • Der skal afholdes et infomøde for UU-centre og jobcentre vedr. EUX. • Der skal udarbejdes en fælles aktivitetsoversigt som både PR og udviklingskonsulenterne orienterer sig i. Formålet er at sikre bedre koordinering mellem vejlednings- og PR-indsatserne. • Der skal udvikles aktivitets- og uddannelsesplan for KUU inden start 1/8 2016
<p><i>Oprettelsen af et ungeteam</i></p> <p>Problem</p>	<p>Ledelsen (uddannelseschef for ungeområdet), ungeteamet</p>	<p>For at imødekomme den stigende kompleksitet på ungeområdet oprettes et nyt unge-team i afdelingen På Sporet. Teamet vil bestå af 1 uddannelseschef, 6 lærere + 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • At teamet oprettes • At teamskift minimeres blandt lærerne 	<ul style="list-style-type: none"> • Ungeteamet er oprettet ved udgangen af 3. kvartal 2016

<p>Kompleksiteten på ungeområdet er stigende. En udfordring er at aktiviteterne er ulige fordelt hen over skoleåret. Fx afvikles GF1 og brobygning primært fra august til januar. Derfor måtte SOSU Nord i foråret 2016 kanalisere 15 lærere fra GF1 over i GF2 teams. Der til kommer at de forskellige aktiviteter kan se vidt forskellige ud fra kommune til kommune. EUD-10 modellen i Hjørring er en anden end EUD-10 modellen i Aalborg osv.</p> <p>Målgruppe</p> <p>Lærere og udviklingskonsulenter</p>		<p>udviklingskonsulenter, hvor 2 af dem vil have tilknyttet en lærerfunktion. De 6 lærere skal så vidt muligt friholdes fra det øvrige EUD-område. Teamet skal således udgøre en fast base på ungeområdet, som ikke kanaliseres over i andre teams i foråret, hvor der forventes at være lavsæson. Teamets opgaver bliver i lavsæsonen at kvalitetssikre og udvikle uddannelsesforløbene, samt varetage de resterende helårsaktiviteter på ungeområdet, som f.eks. kombineret ungdomsuddannelse ol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Øget elevtilfredshed GF1 2015 – 2017 <p>Opfølgende APV for det psykiske arbejdsmiljø i nov. 2016 viser fremgang i f.t. parametrene</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er din arbejdsmængde passende - Arbejdets organisering - Oplever du klare mål for dit arbejde? - Oplever du at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en passende måde? - Bruger du dine kvalifikationer i dit arbejde? 	<ul style="list-style-type: none"> • De 6 lærere, der indgår i ungeteamet, skifter ikke team i februar 2017 • Eleverne oplevelse vurderes på UE og ETU • Undervisernes oplevelse vurderes i f.m. opfølgende APV undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, nov. 2016
--	--	---	---	---

SOSU Nords pædagogiske og didaktiske grundlag

Beskrivelse af <ul style="list-style-type: none"> - Problemstilling - Målgruppe 	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
1: Den nye reform medfører behov for at afklare og implementere principper for EUV-forløb	Arbejdsgruppe bestående af ledelse, konsulenter og	Nedsættelse af tværgående arbejdsgruppe, der kvalitetssikrer og udvikler på principperne i EUV forløb på SOSU Nord. Arbejdsgruppen skal kvalitetssikre og tilrette EUV forløb således, at	Eleverne: Måling på undervisningsevaluering (UE) skal i 2016 og 2017 vise	UE 2016 ETU 2016

<p>på SOSU Nord inklusive udvikling af det pædagogiske fundament for læringscenter.</p>	<p>undervisere på SOSU Nord</p>	<p>elever oplever sammenhæng i uddannelsesforløb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At den enkelte elev oplever et uddannelsesforløb med fuld afkortning for de realkompetencer, som eleven har med sig ind i uddannelsen, SAMTIDIG med at eleven oplever et pædagogisk og socialt sammenhængende forløb. - At eleven oplever et pædagogisk og socialt sammenhængende forløb - Vidensdeling ift. nye veje og forskellige modeller/metoder for optag/uddannelsesstart, undervisningstilrettelæggelse m.v. - At evaluere de enkelte indsatser og danne erfaringer - At kvalitetssikre og udvikle på optagelsesgrundlag i form af model og indhold af realkompetencevurdering. At skabe sammenhæng fra RVK over optag/uddannelsesstart til læringsmiljø og –organisering - At definere og udvikle det pædagogiske og logistiske fundament for organisering for EUV elevers uddannelsesforløb - At det pædagogiske fundament understøttes med SOSU Nord's 1:1 iPad projekt - Gruppens arbejde forventes at pågå indtil sommer 2017 	<p>fremgang på følgende parametre ift. 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er du glad for at gå på skolen? - Er lærerne gode til at give tilbagemeldinger til dig om dine præstationer og indsats? - Passer den måde undervisningen skal foregå på til dig? - I hvilken grad er undervisningen tilrettelagt, så du har mulighed for at lære det, du skal? <p>Der skal være fremgang i ETU</p>	
<p>Kontaktlærefunktion: EUD-reformens klare mål og den ændrede pædagogiske tilgang, der følger med</p>	<p>Arbejdsgruppe bestående af ledelse, konsulenter og undervisere v. SOSU Nord</p>	<p>Der nedsættes en arbejdsgruppe til revision af funktionen. Arbejdsgruppen skal sikre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At få redefineret funktionen, så den er tidsvarende i forhold til de opgaver, krav og 	<p>Eleverne: Målingerne på UE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lærerne er gode til at forklare tingene, så jeg forstår dem. 	<p>Konkret beskrivelse foreligger efteråret 2016.</p> <p>UE 2016 ETU 2016</p>

<p>erhvervsuddannelse for voksne (EUV), talentspor m.v. stiller nye krav til skolen, og medfører et behov for revision af kontaktlærerfunktionen, så den imødekommer begge dele på relevante områder.</p>		<p>mål, der er i relation til de aktuelle uddannelser, og de nye tiltag, der følger med EUD-reformen samt SOSU Nords reviderede, pædagogisk didaktiske grundlag</p> <ul style="list-style-type: none"> - At få defineret en ramme for opgaveløsningen, som tydeliggør SOSU Nords forventninger til opgaveløsningen i relation til underviserenes øvrige arbejdsopgaver, og som er inden for et realistisk ressourceforbrug i forhold til SOSU Nords økonomiske råderum - At få etableret en vejledende tidsplan, så eleverne så vidt muligt modtager relevante tilbagemeldinger i forhold til valg af evt. talentspor eller højniveaufag i forhold til deres uddannelsesplan på uddannelsens næstfølgende trin (af hensyn til grundlaget for udarbejdelse af uddannelsesaftale mellem arbejdsgiver og eleven) og i forhold til justeringer i uddannelsesplanen i forbindelse med opstart af uddannelse - At beskrive kontaktlærerens snitflader til øvrige undervisere og relevante støtte/vejlederfunktioner på SOSU Nord (elevrådgiver, læsevejleder, udviklingskonsulenter). Som en del af arbejdet bør der indsamles erfaringer med administration af kontaktlærerfunktionen på de forskellige uddannelsesstrin ift. at uddrage forskellige former for best practise <p>Gruppens arbejde afsluttes efterår 2016.</p>	<p>2015: 76 2016: 76 2017: 78 2018: 80</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lærerne giver tilbagemelding på min indsats 2015: 69 2016: 69 2017: 71 2018: 73 • Lærerne opstiller klare mål for, hvad jeg skal lære 2015: 77 2016: 77 2017: 79 2018: 80 • Læreren giver faglig hjælp, når jeg har brug for det 2015: 84 2016 /2017/2018: fastholde niveau • Hvordan oplever du de faglige krav i undervisningen? 2015: 82% 2016: 82% 2017: 84% 2018: 85% <p>Der skal samlet være fremgang i ETU på spørgsmålene om undervisere og opfattelse af læringsmiljø.</p> <p>Underviserne: Ny APV i forhold til det psykiske arbejdsmiljø skal vise større medarbejdertilfredshed i forhold til forudsigelighed i undervisernes opgaveløsning.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er din arbejdsmængde passende 	<p>Opfølgende APV dec. 2016.</p>
---	--	---	---	----------------------------------

		<p>Der ansøges om midler fra regionens uddannelsespulje til at udvikle en SOSU Nord feedback model.</p> <p>Arbejdsgruppens resultater skal efterfølgende omsættes i forhold til de særlige forhold der er aktuelle på de enkelte uddannelsesniveauer. Dette arbejde pågår henover efteråret 2016, og færdiggøres inden årets udgang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbejdets organisering - Oplever du klare mål for dit arbejde? - Oplever du at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en passende måde? <p>Ressourcer: Optimeret brug af undervisernes ressourcer og kompetencer.</p>	
<p>Central skemalægning Der er behov for styrkelse af koordineringen mellem fagkoordinatorer, elevadministration og uddannelsesledere, herunder at skabe mere forudsigelighed i forhold til skemalægning og sygemeldinger.</p>	<p>Undervisere, Fagkoordinator, Medkoordinatorer, elevadministration, udviklingskonsulenter, ledelse</p>	<p>Særligt fokus i 2016 er at kvalitetssikre og udarbejde en ny struktur ift.:</p> <p>Grundskema og basisforudsætninger for skemalægning, herunder udarbejdelse af system og flow mellem konsulenter, elevadministration, uddannelsesleder og lærer.</p> <p>Herunder kvalitetsudvikling, normstyring og optimering af lærerressourcer på SOSU Nord.</p> <p>Forudsætningen for at den centrale skemalægning kommer til at fungere, er at der udarbejdes grundskemaer på hvert uddannelsesniveau (uddannelseslederne er ansvarlige herfor). Den større forudsigelighed omkring skemaet skal give bedre mulighed for dialog om bemanding af de konkrete undervisningsopgaver i de enkelte teams.</p>	<p>Eleverne: Fremgang i forhold til følgende spørgsmål i UE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bliver I undervist på forskellige måder i løbet af dagen? - I hvilken grad er undervisningen tilrettelagt, så du har mulighed for at lære det du skal? - Vurderer du, at der er sammenhæng mellem undervisningen i de forskellige fag? <p>Der skal samlet være fremgang i ETU på spørgsmålene om undervisere og opfattelse af læringsmiljø.</p> <p>Underviserne: Ny APV i forhold til det psykiske arbejdsmiljø skal vise større medarbejdertilfredshed i forhold til forudsigelighed i undervisernes opgaveløsning, og mulighed for planlægning af forberedelses- og udviklingsopgaver.</p>	<p>UE 2016 ETU 2016</p> <p>Opfølgende APV dec. 2016.</p> <p>Optimering af gnst. præsteret undervisningslektioner pr. underviser i forhold til 2015 indenfor de værnsgrensener, der er sat i L409/OK2015.</p> <p>At der er etableret grundskemaer på alle EUD-niveauer.</p>

			<p>Ny APV i forhold til det psykiske arbejdsmiljø skal vise større medarbejdertilfredshed i forhold til forudsigelighed i undervisernes opgaveløsning – følgende spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er din arbejdsmængde passende - Arbejdets organisering - Oplever du klare mål for dit arbejde? - Oplever du at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en passende måde? - Bruger du dine kvalifikationer i dit arbejde? <p>Ressourcer: Optimeret brug af undervisernes ressourcer og kompetencer.</p>	
<p>Der er et behov for at skabe større tydelighed om læringstilbud, arbejds- og undervisningsformer med fælles model for studieaktiviteter. Intentionen med modellen er, at den skal øge de studerendes læring gennem opmærksomhed på forventet studieaktivitet.</p>	<p>Arbejdsgruppe bestående af undervisere og ledelse / Alle undervisere Ledelse</p>	<p>Udarbejdelse af pædagogisk / didaktisk model for tilrettelæggelse af studieaktiviteter, læringsformer og metoder, herunder arbejdsformer.</p> <p>Mål: Et fælles redskab og referenceramme, som kan danne afsæt for en forventningsafstemning med de studerende i forhold til studieintensitet.</p>	<p>UE: fremgang på parametrene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er lærerne gode til at forklare de ting, I skal lære? - Passer den måde undervisningen foregår på til dig? - Bliver I undervist på forskellig måde i løbet af dagen? <p>ETU: Alle 7 parametre.</p> <p>APV: Forudsigelighed i hverdagen og optimering af ressourcer.</p> <p>Elever:</p>	<p>ETU 2016 og 2017 APV 2016</p>

			<p>Måles via fremgang på ETU ift. alle 7 parametre, særligt ift. forudsigelighed i hverdagen.</p> <p>Undervisere: Ny APV i forhold til det psykiske arbejdsmiljø skal vise større medarbejdertilfredshed i forhold til forudsigelighed i undervisernes opgaveløsning – følgende spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbejdets organisering - Oplever du klare mål for dit arbejde? - Oplever du at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en passende måde? 	
--	--	--	---	--

Grundforløb 2 SOSU-uddannelse

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Problemstilling: Evaluering og udvikling af ny GF2 SOSU uddannelse.</p> <p>Målgruppe: Undervisere GF 2 SOSU.</p>		Etablering af arbejdsgrupper med henblik på at evaluere og redigere 1'ste forløb af GF2 samt GF2 LUP. Der skal udarbejdes forslag til ny forløbsafvikling og heraf følgende LUP ændringer på GF2.	<p>Målet med indsatsen vil være at skabe et helhedsorienteret forløb på baggrund af bekendtgørelse og LUP, der tager hensyn til elevernes trivsel og læring samt undervisernes arbejdsmiljø og trivsel. Færdiggøres efterår 2016.</p> <p>Mål med indsatsen er særligt forbedring på ETU og mindsket frafald på uddannelsen.</p>	<p>Forbedret ETU, stabiliseret frafald af elever. Forbedret arbejdsmiljø og øget trivsel for undervisere (APV og sygefravær).</p>

<p>Problemstilling:</p> <p>Hvordan kan SOSU Nord medvirke til at sikre overgangen fra GF2 til hovedforløbet. Således at færdige GF2 elever ikke står uden en uddannelsesaftale.</p> <p>Målgruppe: GF2 elever.</p>	<p>Uddannelseskonsulenter, elevadministration og uddannelseschef.</p>	<p>Der skal udarbejdes en procedure, der følger op på de elever, der ikke får en uddannelsesaftale.</p>	<p>Det sikres med indsatsen, at de GF2 elever, der i første omgang ikke opnår en uddannelsesaftale vejledes i forhold til øvrige muligheder inden for arbejdsområdet.</p>	<p>Antal af GF2 elever, der efter endt uddannelsesforløb ansættes med en uddannelses aftale ved kommune, region og private arbejdsgivere. Opfølgning efter hvert afsluttet GF2 forløb.</p>
---	---	---	---	--

Grundforløb 2 Pædagogisk assistent

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Politiske mål: Mere og bedre undervisning, undervisningsdifferentiering</p> <p>Herunder at eleverne skal blive så dygtige, som de kan.</p>	<p>Undervisere, elever, samarbejdspartnere, konsulenter</p>	<p>Alle indsatser pågår i 2016.</p> <p>Der anvendes bevidste pædagogiske metoder i undervisningen, således skolens undervisere systematisk arbejder med at tage udgangspunkt i elevernes faglige, sociale og personlige forudsætninger i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen, så alle elever bliver så dygtige, som de kan. I 2016 arbejdes bevidst med at gøre eleven til medproducent for egen læring.</p> <p>Kvalificere valg af niveau i uddannelsen:</p>	<p>Bevidste pædagogiske metoder – elev som medproducent:</p> <p>Elever:</p> <p>1: Flere elever vælger højere niveau sv. 25% i 2017 og 30% i 2018</p> <p>2: Flere elever, skal fuldføre en uddannelse. Frafald i 2015 23 %, 2016 20 % og 2017 15%</p> <p>Undervisere:</p> <p>Udarbejdelse og implementering af studieaktivitetsmodel "SOSU Nords model" – se pædagogisk / didaktisk</p>	<p>ETU 2016</p> <p>Opfølgende APV psykisk arbejdsmiljø dec. 2016</p>

		<p>1: Kvalitetssikring af vejledningsindsats til GF1 elever, der søger på GF2 via genoptagelse af samtaler med elever, der søger optagelse samt formulering af standardbrev, der sikrer den rette vejledning, herunder valg af højere niveau.</p> <p>2: Klyngedannelse af EUV, således elever oplever større sammenhæng i uddannelsesforløbet, højere trivsel og bedre undervisning.</p>	<p>grundlag. Model og implementering skal ske i efterår 2016 og 2017. Effekt måles på ETU ift. opfattelse af læringsmiljø og ift. APV, særligt ift. forudsigelighed i hverdagen.</p> <p>2: Klyngedannelse af EUV Målinger på ETU Elever: Socialt miljø og organisering: 2015: 47 2016: 48 2017: 50 2018: 52</p> <p>Undervisere: Målt på APV: Forbedret oplevelse af passende fordeling af arbejdsopgaver og optimering af undervisernes ressourcer og kompetencer.</p>	
<p>Internationalisering strategi:</p> <p>Politisk mål: "Uddannelserne skal i almindelighed fremme elevernes internationale kompetencer med henblik på beskæftigelse og videreuddannelse" (bek. Erhv. 10.10. Kap. 1 stk.4)</p> <p>Highway 45: Mobilitet og Job shadowing samt</p>		<p>Særlig fokus på mobilitet af elever (praktikophold): Highway 45: Elever med godskrivning for dansk på GF2 (både SOSU og PAU)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fokus på bonusfag og elever med potentiale for talentspor på hovedforløbet • 2 ugers udlandsophold • Undervisere på GF2 i ét uges ophold på partnerskoler <p>Jobshadowing/studiebesøg for undervisere på GF.</p>	<p>Målsætningen om at minimum 6 % af alle erhvervsskoleelever tager en del af deres uddannelse i udlandet samt understøtte udvikling af interkulturelle kompetencer.</p>	<p>Elever: Flere elever, vælger praktik i udland og som minimum 6% i 2016 2017: 6% 2018: 6%</p> <p>Undervisere: Kompetenceudvikling</p>

tilbud til nye elevtyper (talentspor, EUX)				
Frafald på GF2 Pau ligger højere end på SOSU området.	<ol style="list-style-type: none"> Arbejdsgruppe på tværs i organisationen. GF2 PAU teamet 	<p>1: Udvikling af kontaktlærerfunktion i forhold til GF2: Anvendelse af kompetencehjulet som afklarende værktøj til vurdering af yderligere støttende indsats i forhold til at øge gennemførelse.</p> <p>2: Anvendelse af fraværsprocedure, herunder mærkning i elevplan og optælling af fravær ugentligt.</p>	Højere gennemførelsesprocent og mindst svarende til SOSU området målt på frafald og sv. 20 % i 2016 og 15 % i 2017	ETU – Lavere frafald

Social- og sundhedsuddannelsen (trin 1 og 2)

Beskrivelse af <ul style="list-style-type: none"> - Problemstilling - Målgruppe 	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Problemstilling: Hvordan fastholdes, styrkes og udvikles det nuværende samarbejde med kommune, region og private aktører på SOSU området?</p> <p>Målgruppe: Konsulenter, Uddannelsesledere og uddannelseschefer samt undervisere.</p>	Konsulenter, uddannelsesledere, uddannelseschefer og PR	<p>Samarbejde med praksis omhandlende helhedsvurderinger og vejledende samtaler intensiveres.</p> <p>Øget inddragelse af praktikvejledere i undervisningen.</p> <p>Udnytte brugen af iPads til at skabe øget sammenhæng mellem skole og praksis.</p> <p>Månedlige møder mellem praksis (region, kommune, private arbejdsgivere) og SOSU Nord, hvor fælles udfordringer diskuteres.</p> <p>Afholdelse af praktikvejleder træf.</p> <p>Øget synliggørelse af indholdet på linket praktikforum på SOSU Nords hjemmeside.</p>	<p>Mindsket frafald af elever i praktikken.</p> <p>Større tilfredshed fra arbejdsgiverne med elevernes faglighed i praktikperioderne.</p>	<p>Fremgang af elever på alle optag på SSH/SSA.</p> <p>Flere elever færdiggør uddannelsen på SSH/SSA.</p> <p>Flere elever ansættes efter endt uddannelse.</p>

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Indsats for at øge ansættelse af elever på uddannelsen, særligt EUV1 elever.	Ledelsen / Konsulenter og samarbejdspartnere	<p>Samarbejdsrunde en gang i kvartalet mellem uddannelseskoordinatorene fra kommunerne og private udbydere samt SOSU Nord. Formålet er at fastholde det gode samarbejde, drøfte udfordringer, samt udvikling af fx optageprocedurer og planlægning af elevernes praktikperioder og generelt at skabe sammenhæng i elevernes uddannelsesforløb.</p> <p>2: Målrettet Kampagne rettet mod FOA og arbejdsgivere.</p> <p>3: Opsporing af nye målgrupper, herunder: Daglejere og ufaglærte omsorgsmedarbejdere.</p> <p>4: Fokus på rekruttering af uddannelsesforløb for EUV 1 elever (elever uden praktik).</p> <p>5: Fokus på nye typer kombinerede uddannelsesforløb med praktik i udland.</p>	<p>Opsporing af nyt marked med henblik på ansættelse af flere elever, særligt ift. EUV1 elever.</p> <p>Mål EUV1 2016: 25 elever Mål EUV1 2017: 40 elever</p>	<p>Antallet af EUV1 elever øges.</p> <p>Måles i faktuelle ansøgningstal, opstartede elever samt gennemførelsesprocent.</p>
<p>Politiske mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mere og bedre undervisning, undervisningsdifferentiering - At eleverne bliver så dygtige som de kan - Praksisnærhed 		<p>Der anvendes bevidste pædagogiske metoder i undervisningen - skolens undervisere skal arbejde systematisk med at tage udgangspunkt i elevernes faglige, sociale og personlige forudsætninger i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen, så alle elever bliver så dygtige som de kan:</p>	<p>Højere elevtilfredshed målt på social trivsel og tilfredshed med undervisning samt læringsmiljø:</p> <p>Undervisning 2015: 69 2016: 69 2017: 70 2018: 71</p> <p>Socialt miljø:</p>	<p>ETU 2016</p> <p>Opfølgende APV for psykisk arbejdsmiljø dec. 2016</p>

<p>Målgruppe: Elever, undervisere, udviklingskonsulenter</p>		<p>1: Implementering reform, særligt af de 4 ny fagområder.</p> <p>2: Klyngedannelse af EUV elever, se beskrivelse under GF2 PAU.</p> <p>3: Øget fokus på praksisnærhed ved bevidst anvendelse af værksteder i undervisningen: Værksteder tænkes ind som en naturlig del af undervisning på PAU uddannelsen. Særligt fokus: Etablere samarbejde med børnehave / dagpleje og implementering af digital strategi.</p> <p>4: Udvikling af kontaktlærerfunktion: (se pædagogisk / didaktisk grundlag).</p> <p>5: Udvikling af håndtering af grundfag (se pædagogisk / didaktisk grundlag).</p>	<p>2015:71 2016:75 2017:80 2018: 85</p> <p>Organisering: 2015:50 2016: 55 2017: 60 2018: 70</p> <p>At værkstederne anvendes dagligt som led i undervisning på SOSU Nord.</p>	
<p>Internationalisering Der er et reelt behov for at skabe overskuelige rammer ift. forberedelsesprocessen for de elever, der vælger praktik udland. Forberedelse hertil er at udarbejde et toolkit (værktøjskasse).</p>		<p>KA2</p> <p>Projektlederrolle på udarbejdelse af toolkit (værktøjskasse) til elever, der vælger praktik udland.</p> <p>Elever: Udarbejdelse af digital platform / værktøjer og metoder, til hjælp for elev før, under og efter praktikophold.</p> <p>Underviser: Fremme udvikling af færdigheder og kompetencer hos underviserne med særligt fokus på innovative læringsmetoder og ikke formel læring.</p>	<p>Mål i 2016:</p> <p>Opbygning af toolkit</p> <p>Involvering i udviklingsarbejde (undervisere og elever). Deltager i arbejdsgrupper og samarbejds møder.</p>	<p>At arbejdet er pågået, og toolkit udviklet.</p>

Ambulancebehandleruddannelsen

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Forberedelse af ansøgning om godkendelse til GF2 redder og redder hovedforløb i EUD-udbudsrunden 2016</p> <p>Målgruppe: Interessenter og samarbejdsparter omkring redderuddannelsen</p>	Vicedirektør, uddannelseschef, underviser	<ol style="list-style-type: none"> 1. Forarbejde i forhold til analyser, og kontakt til relevante politiske aktører før og under ansøgningsprocessen 2. Indgåelse af samarbejdsaftaler med relevante øvrige uddannelsesaktører i forhold til udbudskrav 	<p>At SOSU Nord får udbudsret til GF2 redder og redder hovedforløb fra 1/8 2017</p> <p>At der foreligger forhåndstilkendegivelser om samarbejde om uddannelsesopgaven i forhold til de uddannelsesdele, som SOSU Nord ikke selv kan løfte (transportfagligt og specialet Autohjælp)</p>	<p>At der er udarbejdet udbudsansøgninger, der opfylder ministeriets formkrav, herunder samarbejdsaftaler</p> <p>At SOSU Nord får udbudsretten, når denne afgøres af UVM september 2016</p>
<p>Forberedelse af opstart af GF2 redder og redder pr. 1/8 2017</p> <p>Målgruppe: Kommende elever, parterne omkring uddannelsen</p>	Bestyrelse, ledelse, og udviklingskonsulent og undervisere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tilpasning af skolens vedtægter i forhold til ny uddannelsesområde 2. Nedsættelse af lokalt uddannelsesudvalg 3. Forberedelse af markedsføring, og rekruttering af elever i samarbejde med arbejdsgiverne 4. Klargøre organisering og bemanning af kommende udbud af GF2 redder og hovedforløb redder fra 1/8 2017 5. Udvikling af lokale uddannelsesplaner (færdig 2. kvartal 2017) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revision af skolens vedtægter skal ske inden udgangen af 2016 2. Nedsættelse af lokalt uddannelsesudvalg senest januar 2017 <p>Målet med indsatsen er at parterne omkring uddannelsen/branchen føler sig involveret og tager aktivt del i arbejdet med etablering af Gf2 redder og redderuddannelsen på SOSU Nord</p> <p>3. At der sikres et tilstrækkeligt elevgrundlag til at kunne starte</p>	Ved opfølgning på de konkrete handlinger/indsatser, og via mødereferater fra bestyrelse/nyt lokalt uddannelsesudvalg

			<p>henholdsvis GF2 redder og redder snarest efter 1/8 2017</p> <p>4. At organisation og undervisere er klar til at løse uddannelsesopgaven fra 1/8 2017</p> <p>5. Do</p>	
--	--	--	--	--

Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)

Beskrivelse af - Problemstilling Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Fastholde nuværende udbud på AMU-området i den kommende udbudsrunde 2017</p> <p>Vi vil tilstræbe, at der i 2016 er aktivitet på samtlige fælles kompetence beskrivelser FKB.</p> <p>Vi vil sikre vækst ved øget mængde af afholdte AMU kurser på SOSU Nord.</p>	<p>VEU-team og Udviklingskonsulenter</p>	<p>Udbyde kurser og pakker inden for samtlige FKB'er, og udbyde garantikurser.</p> <p>Intensivere kundeopsøgende arbejde mhp salg og mersalg af kurser.</p>	<p>Samtlige FKB udbydes.</p> <p>Tilstræbe at overstige det disponerede budget for 2016 med 50 %</p>	<p>Opgørelse ved årsskiftet.</p> <p>Ved årsregnskab, opgørelse af 2016 ses en merindtægt på 50 % ift det disponerede.</p>

<p>Vi skal fortsat sikre os at AMU undervisningen er praksisnær og har et højt fagligt niveau. Der sikres at fagligheden i undervisningen dækker og imødekommer branchebehov nu og i den nærmeste fremtid.</p>	<p>VEU-teamet</p>	<p>Vi har en særlig opmærksomhed på at teorien kobles til praksis eksempler. For at sikre at undervisningen er praksisnær anvendes følgende faciliteter på SOSU Nord: Future Lab, Snoezel, værksteder: sengestuer, lejlighed, børnehave, idrætshal, simulationsdukker, simulationstræning. Vi udvikler fortsat samarbejdet med kommuner, regioner og private udbydere, dels ved at effektivisere og intensivere call-funktion, besøg i praksis og Invitation til dialogmøder.</p>	<p>SOSU Nord har vedtaget at karakterne i evalueringerne skal være minimum 4.</p>	<p>Evalueringsredskabet "Vis Kvalitet" anvendes som en del af en systematisk opfølgning og justering.</p>
<p>SOSU Nord er fortsat aktiv og synlig i VEU-centrenes arbejde, og bidrager til opfyldelse af VEU-centrenes måltal ift virksomhedsbesøg og vejledning.</p>	<p>Udviklingskonsulenterne Uddannelseschefen</p>	<p>Prioritering af tid til at gøre SOSU Nord synlige i VEU-center samarbejdet. Herunder virksomhedsbesøg og vejledning. Deltagelse i VEU-center arrangementer, for synliggørelse og aktiv deltagelse på vegne af SOSU Nord. Fortsat deltagelse i indsatsgrupper/arbejdsgrupper</p>	<p>Mål for virksomhedsbesøg: VEU center Nord: SOSU Nord har fortager i alt 50 besøg ud af samlet mål på 885. VEU center Aalborg/Himmerland: SOSU Nord har foretaget i alt 60 besøg ud af samlet mål på 924.</p>	<p>Opgøres af VEU-centrene på baggrund af indberetning til fælles CRM-register.</p>
<p>I samarbejde med VEU-centrene have fokus på en styrket indsats på voksen og efteruddannelses området for tosprogede. Herunder udvikle en særlig indsats på SOSU Nord med at skabe læringsforløb for tosprogede</p>	<p>Salgsteam 1, 2 og 3 Udviklingskonsulenterne.</p>	<p>Udvikle, udbyde og afholde særlig tilrettelagte forløb for tosprogede. I samarbejde med VEU-centrene, og arbejdsgruppen der, bedre informationsmateriale til tosprogede. Iværksætte besøg og vejledning på sprogcentre.</p>	<p>Indsatsen skal igangsættes forår 2016 De første hold skal være klar til igangsættelse efterår 2016.</p>	<p>Synlig aktivitet for tosprogede på SOSU Nord i VEU regi.</p>

Indtægtsdækket virksomhed (Future Lab og VEU)

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Øge graden af indtægtsdækket virksomhed i VEU og Future Lab regi	Future Lab i samarbejde med VEU	Fortsat salg af IDV ydelser i Future Lab og Snoezelen samt planlægning af mulighederne for IDV ydelser i simulationsmiljøerne. Samarbejde med VEU omkring teknologiske løsninger, der sammentænkes med kursusvirksomhed.	Der sælges mellem 5 og 10 IDV ydelser i Future Lab og Snoezelen. Der indgås samarbejdsaftaler med Welfare Denmark og DigiRehab, som ud over implementering af disse producenters digitale systemer også giver øget kursusvirksomhed	Salg af IDV ydelser samt øget kursusvirksomhed på områder, hvor Future Lab har bidraget til VEU aktivitet. Årsregnskab 2016

Forberedende Voksenundervisning (FVU)

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Udfordringen er, at mange elever har svagheder ift. læseforståelse og skriftlig fremstilling. Målgruppe: Hovedforløbselever med svagheder ift. læseforståelse og skriftlig fremstilling.	Læsevejledergruppen og SPS	Vi tilbyder FVU 10 x undervisning og test på fire forskellige trin. Hovedforløbseleverne modtager undervisningen i praktikken, hvor arbejdsgiverne giver dem fri.	Den samlede aktivitet på FVU bibeholdes på niveau med 2015. Øget gennemførelse på hovedforløbene.	Måles i påbegyndte FVU-elever. Øget gennemførelse på hovedforløbet.

To-sprogede hovedforløbselever.				
---------------------------------	--	--	--	--

Ordblindundervisning (OBU)

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Udfordringen er, at mange elever er ordblinde. Målgruppe: Ordblinde hovedforløbselever	Læsevejledere og SPS.	Vi tilbyder OBU 10 x undervisning og test. Hovedforløbseleverne modtager undervisningen i praktikken, hvor arbejdsgiverne giver dem fri.	Den samlede aktivitet på OBU bibeholdes på niveau med 2015. Øget gennemførelse på hovedforløbene.	Måles i påbegyndte OBU-elever. Øget gennemførelse på hovedforløbet.

Elevsamarbejde og-støtte

Afsnittet beskriver strategier og indsatser, der understøtter samarbejdet med og støtte til eleverne på skolen, herunder arbejdet i elevrådet, specialpædagogisk støtte (SPS) og elevrådgivere

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
SOSU Nords elever har efterspurgt mere medindflydelse på beslutningsprocesser.	Elevrådgiverne og ledelsen.	Der skal udarbejdes et grundigt elevrådskommissorium, hvor formål, vedtægter og beskrivelse af arbejdsgange præciseres, hvilket skal bidrage til et bedre arbejdsflow mellem elever og ledelse.	Der skal foreligge et grundigt elevrådskommissorium, hvor formål, vedtægter og beskrivelse af arbejdsgange præciseres, hvilket skal bidrage til et bedre arbejdsflow	Forbedret ETU.

Målgruppe: SOSU Nords elever.			mellem elever og ledelse. Arbejdet skal være færdigt ved udgangen af 1. Kvartal 2016.	
Mange elever, der er tildelt SPS, får ikke timerne læst. Dette skyldes, at SPS-lærerne bliver brugt som vikarer på EUD-området i stedet for at læse SPS. Dette medfører to problemer. Dels ydes der ikke den tiltænkte støtte til de berørte elever. Ligeledes stiger differencen mellem SPS-lærernes lønudgift og refusion. Målgruppe: Ledelsen og SPS-elever.	SPS-lærere og ledelsen	Der skal ansættes det fornødne antal vikarer/eksterne timelærere til bemanding af EUD-området.	Øget gennemførsel. Reduceret difference mellem SPS-læreres lønudgift og refusion.	Øget gennemførsel. Reduceret difference mellem SPS-læreres lønudgift og refusion.
Mange lærere har for ringe kendskab til elevrådgiverfunktionen. Målgruppe: Lærerne	Elevrådgiverne	Elevrådgiverne skal holde et oplæg på EUD-teammøderne, hvor funktionen forklares. Oplægget skal være afholdt senest ved udgangen af 2. Kvartal 2016.	Elevrådgiverne skal holde et oplæg på EUD-teammøderne, hvor funktionen forklares.	Elevrådgiverne skal holde et oplæg på EUD-teammøderne, hvor funktionen forklares.

Videnscenter for teknologi og velfærd

Afsnittet beskriver strategier og indsatser i videnscenteret, der samler SOSU Nords test- og implementeringscenter Future Lab, og sikrer at viden og teknologi understøtter og udvikler uddannelserne i skolens værksteder, bibliotek og med pædagogisk IT og IT support

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Problemstilling: Omstrukturering af IT-support</p> <p>Målgruppe: Elever, personale og IT-afdeling</p>	IT-support	<p>På baggrund af digitaliseringsstrategien, er der budgetteret med reduktion i IT-supporten. 1. august 2016 skal supporten reduceres med 1 medarbejder.</p>	<p>Reduktionen af en medarbejder resulterer i, at der kun er en IT-support og en IT-elev tilbage til at servicere Aalborg og Hjørring.</p> <p>Muligheden for samarbejde med ITCN omkring deling af en IT-support, så der ansættes en IT-support frem for en IT-elev. Dette gør, at vi ikke overskrider den budgetteret lønudgift.</p> <p>Inden 1. august 2016 skal der findes den optimale løsning for bemanning i IT.</p>	En velfungerende IT-afdeling så elever og ansatte oplever en tilfredsstillende support, både i Aalborg og Hjørring.
<p>Problemstilling Digitalisering med iPad</p> <p>Målgruppe: Elever, IT-support, økonomi og administration.</p>	IT-support, IT-koordinator, økonomi og administration	<p>Administration omkring iPad. Klargøring, udlevering, registrering, opkrævning og aflevering af iPad, kræver involvering af flere medarbejdergrupper. Det sikres, at der opnås en effektivisering både ressourcemæssigt og i form af arbejdsgang og procedure. Højt informationsniveau til elever.</p> <p>Leasing af iPad I samarbejde med IT-koordinatoren skal der være analyser, opfølgning og synliggørelse af leasingbehovet.</p>	<p>Administration omkring iPad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klare retningslinjer for arbejdsfordeling. - Klar og ensrettet information til elever. - Kontrakter til leje af iPad bliver digitale. - It-system der sikrer optimal styring af udlån. <p>Leasing af iPad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tæt opfølgning på elevbehov for iPad. - Minimer iPad-lager. - Der udarbejdes IT-system, der kan håndtere leasing. 	<p>Administration omkring iPad. Elever oplever en smidig administration og tilfredsstillende information omkring iPad.</p> <p>Alle administrative medarbejdere oplever en smidig og fleksibel varetagelse af opgaven.</p> <p>Leasing af iPad Målet er at udvikle system, der overskueliggør behovet for leasing, og sikrer de</p>

				bedst mulige indkøbsaftaler.
<p>A. Implementering af digitaliseringsstrategien Vocational Care Lighthouse(VCL)</p> <p>1. Digitalt undervisnings- og læringsmateriale i høj faglig kvalitet</p> <p>2. Digitalt undervisnings- og læringsmateriale i høj faglig kvalitet til implementering af sundheds- og velfærdsteknologi</p> <p>3. SOSU Nord som en digital organisation med fokus på bæredygtighed</p>	<p>Ad.1 LVD*enheden, uddannelseschefer samt alle undervisere i SOSU Nord</p> <p>Ad.2 LVD enheden og Future Lab</p> <p>Ad.3 IT support, LVD enheden, Administrationen</p> <p>*Læring, Viden og Digitalisering: består af 2 pædagogiske IT vejledere, 2 bibliotekarer og 1 multimediasdesigner fra PR</p>	<p>Ad.1 Alle undervisere arbejder målrettet med opgaven og får hjælp af LVD enheden, som afholder workshops og fælles læringseftermiddage. Uddannelsescheferne bakker op med synlig ledelse og italesættelse af det digitale læringsmiljø.</p> <p>Ad.2 Future Lab producerer IBooks i samarbejde med praksisfeltet og producenterne. LVD redigerer og publicerer materialet.</p> <p>Ad.3 IT support holder den tekniske drift af de digitale teknologier kørende. LVD udfolder potentialet i de digitale værktøjer og Administrationen oparbejder rutiner og solide kompetencer i brug af de administrative digitale systemer.</p>	<p>Ad.1 Alle undervisere opnår et basalt niveau af sikkerhed i anvendelsen af iPad i undervisningen og produktion af digitalt undervisningsmateriale. Materialet indbefatter både kurser/undervisningstemaer, der er specifikke for de enkelte teams, og som går på tværs af teamsene samt serier af grundfagsmateriale, der går på tværs af niveauerne.</p> <p>Ad.2 Der produceres og færdigredigeres 4 IBooks på specifikke teknologier. Der påbegyndes en lærebog om rehabilitering og velfærdsteknologi i et moderne velfærdsamfund. Desuden produceres en IBook indeholdende al den praktiske information, som SOSU Nord eleven har brug for, samt en lang række kulturskabende emner til inspiration for fremtidens velfærdsarbejder. Bogen laves af LVD enheden i samarbejde med Elevrådet.</p> <p>Ad.3 Mange af vanskelighederne med driften af de forskellige systemer er ryddet af vejen, og der er skabt faste procedurer for de mest almindelige driftsudfordringer.</p>	<p>Ad.1 Undviserne fortæller om deres succesoplevelser med den digitale undervisning og eleverne oplever og opleves som medproducenter i undervisningen.</p> <p>Ad.2 4 IBooks har opnået et format af helstøbt udtryk og design, der gør det muligt at udgive dem. IBook'en til den nye SOSU Nord elev. En færdig redigeret og løbende efterredigering er lagt i faste rammer.</p> <p>Ad.3 Tilfredshed i administrationen og IT support med de digitale systemer.</p>

			IT-support behovet er faldet i forhold til før indførelsen af iPads.	
Konsolidering af enheden for Læring, Viden og Digitalisering(LVD)	De pædagogiske IT vejledere, Bibliotekarene og en multimediedesigner fra PR	En forståelse af dette praksisfællesskab skal ses i forhold til SOSU Nord's digitaliseringsstrategi, hvor en sammenlægning af Biblioteket og Pædagogisk IT vil betyde en mere videns- og kompetencetung enhed, der effektivt og kontinuerligt implementerer nye teknologiske løsninger på alle niveauer i organisationen.	Der skabes flow i løsning af de opgaver, der kontinuerligt udfordrer underviserne ifm. deres forberedelse og anvendelse af iPad i undervisningen. LVD enheden udvikles i takt med at digitaliseringsprocessen skrider fremad. Der tænkes og handles innovativt og motiverende	Underviserne er tilfredse med den hjælp de får fra LVD og føler sig trygge ved samarbejdet med LVD enheden.
Synliggøre og fremme koblingerne mellem innovative og entreprenante aktiviteter i SOSU Nord	Future Lab	De mulige koblinger og planlægning af kobling mellem vækstmiljøet i Entreprenørskabsprojektet og de uddannelsesmæssige innovative aktiviteter beskrives	Valgfaget "Innovation og entreprenørskab" og Vækstmiljøet arbejder med fælles planlægning af aktiviteter i valgfagsugen. Vækstmiljøet synliggøres ifm. nKNOWation og samler op på de gode opfindelser. Herunder mulighederne for videreførsel til Nordjyske Nyskabere eller Væksthuset i Aalborg.	Antallet af elever, der søger vækstmiljøet og/eller deltager i valgfaget "Innovation og entreprenørskab, øges ift. 2015
Øge brugen af værkstederne, synliggøre og styrke simulationsmiljøerne i SOSU Nord	Future Lab i samarbejde med de værkstedsansvarlige samt Ambulancebehandlere ruddannelsen	Der planlægges og afvikles workshops i værkstederne med inddragelse af Noldus filmevalueringssystemet. Samarbejdet mellem Falck og SOSU Nord understøttes med praktisk, lokalemæssig, ideologisk og forretningsmæssig opbakning	Underviserne føler sig bedre rustet til og trygge ved anvendelsen af værkstederne. Underviserne føler sig bedre til og mere motiverede for anvendelse af simulationsbaserede læringsaktiviteter	Simulationsbaseret læring benyttes i stigende grad og 10% af al branchespecifik undervisning foregår i værkstederne.
Styrke simulation i undervisningen via etablering af simulationsmiljø til understøttelse af det akutte	Undervisere i samarbejde med eksterne samarbejdspartner	Simulationsfaciliteterne På Sporet udbygges med en simulationsambulance, og der lægges en plan for komplementering af sengestuerne	Der er udarbejdet plan for arbejdet, og ansøgt om projektmidler til finansiering Simulationsmiljøet er etableret primo 2017	Ved simulationsmiljøets faktiske etablering

sammenhængende patientforløb				
Styrke og bevare Future Lab's eksterne samarbejdsrelationer med særligt fokus på kommunerne og de toneangivende teknologiproducenter	Future Lab	Aktiv opfølgning på eksterne henvendelser og vedligeholdelse af eksisterende relationer	Future Lab deltager i samarbejder omkring ny velfærdsteknologi med offentlige og private aktører på markedet	Den eksterne aktivitet i Future Lab fastholdes på niveau med 2015.
Sikre den interne implementering af Future Lab's anvendelsesmuligheder og nye teknologier	Future Lab	Nye teknologier tilføjes Future Lab's teknologipark og workshops udvikles og afvikles for såvel undervisere som elever på SOSU Nord	Der er udviklet to forskellige nye workshops, som hver bliver afholdt 3 gange.	Underviserne, som bruger Future Lab aktivt, og deltager i de aktuelle workshops, er tilfredse og føler sig inspirerede.

Fysiske faciliteter og service

Afsnittet beskriver strategier og indsætter for drift, vedligehold og udvikling af skolens fysiske rammer, samt for service og kantine. Afsnittet opdeles i forhold til skolens fysiske lokaliteter i Aalborg og Hjørring.

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Videreudvikle og konsolidere den lagte plan for driften af bygningen, inden for de økonomiske rammer Målgruppe:	Servicemedarbejdere (pedellerne)	Bygninger og faciliteter modsvarer Undervisningsministeriets krav om praksisnær og differentieret undervisning samt et godt studiemiljø. At bygninger og tilhørende faciliteter opleves som velfungerende og veldrevne, med fokus på en stabil, energi og- miljømæssig drift.	1. Fortsat udvikle teamsamarbejdet blandt personalet i servicegruppen således, at der opleves større fleksibilitet og effektivitet. 2. Fortsat fokus på arbejdsmiljøet, både ift. de ansatte samt de fysiske rammer.	Et målbart parameter for indsatsen er at ca. 75% af de ansatte oplever, at bygningen fungerer tilfredsstillende ift. indeklime, rengøring og service.

<p>Elever og ansatte på VUC&hf Nordjylland og SOSU Nord</p>			<ol style="list-style-type: none"> 3. Udlicitering af rengøringsområdet evalueres fortsat løbende og de nødvendige tilretninger foretages. Der ansættes en medarbejder, som skal øge graden af fleksibilitet i rengøringen og samtidig skabe opgavesammenhæng imellem grupperne. 4. Deltage i styregruppemøderne mellem VUC og SOSU Nord samt generelt sørge for at begge institutioners interesser i det administrative fællesskab varetages tilfredsstillende for begge parter. 5. Der udarbejdes et rapportudkast for skolens miljømæssige regnskab via registrering af forbrug af el, vand, varme. 6. I tæt samarbejde med økonomi- og administrationschefen føre selvstændigt budget for det administrative fællesskab. 7. Optimering af de uddelegerede ansvarsområder. 8. Der udarbejdes "en grøn profil" der viser intentionerne og tanken om miljø, energirigtigt forbrug og bæredygtighed i både byggeri og adfærd. Tænkes udbygget så eksempelvis det aktuelle el -forbrug grafisk vises på infoskærmen og derved kan 	<p>ETU 2016 viser samlet fremgang på "fysiske rammer"</p>
---	--	--	--	---

			<p>være medvirkende til en adfærdsændring. Tiltaget drøftes i MIO inden igangsættelse.</p> <p>9. Den udarbejdede vedligeholdelsesplan omkring systematisk vedligehold af bygningsdelene og de tekniske installationer udfoldes yderligere. Planen tænkes brugt budgetmæssigt til at jævne udgifterne til vedligeholdelse.</p> <p>10. Skabe en tradition blandt ansatte og elever om, at "her værner vi om værdierne", så bygninger og inventar fortsat fremstår pæne og velholdte men med den grundtanke, at et aktivt studiemiljø skaber det nødvendige liv i bygningen, og skal derfor kunne ses.</p>		
-	<p>Kantinen skal økonomisk balancere i en sådan grad, at driftstilskuddet ligger på et fornuftigt niveau. Her er SOSU Nords beslutning om begrænsning af kantinekøb en stor strategisk udfordring, både naturligvis økonomisk men også arbejdsmiljømæssigt.</p>	<p>Servicemedarbejdere (Køkken/kantinepersonalet)</p>	<p>Kantinen er en del af det at understøtte kravene om et godt studie - og arbejdsmiljø for SOSU Nords elever og ansatte. Det skal gøres ved at fastholde og videreudvikle kantinen kvalitetsniveau, der er kendetegnet ved, at tilberede et varieret udbud af mad fra bunden og tilbyde fornuftige drikkevarer. Der skal fortsat være fokus på gode råvarer, der signalerer sundhed og medvirker til at understøtte indlæringen. Kantinen skal også fortsat positivt udfordre den gængse opfattelse af udvalget i en kantine.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skabe teamsamarbejde blandt personalet, således at der opleves større fleksibilitet og effektivitet. 2. Være løbende i dialog med elevsamarbejdet. 3. Fortsat fokus på arbejdsmiljøet, både ift. de ansatte samt de fysiske rammer. 4. Styrke og udvikle personalets kompetencer. 5. Samarbejde med Aalborg Handelsskole udbygges bl.a. omkring videndeling. 	<p>Et målbart parameter for indsatsen er at kantineomsætningen uden forplejning ligger på 2015 niveau samt at brugertilfredsheden for de leverede ydelser ligger på ca. 75%</p>

<p>Anslået vil det give en omsætningsnedgang på omkring kr.700.000,-. Svarende til ca. 13% af 2015 omsætningen.</p> <p>Målgruppe: Elev og ansatte på VUC&hf Nordjylland og SOSU Nord</p>			<ol style="list-style-type: none"> 6. Fokus på madspild. 7. Fortsat fokus på indkøbsaftaler samt lager/indkøbsstyring. 8. Fokus på øget markedsføring af kantinen. 9. Mersalgstiltag, take-away, specielle kager og brød og diner transportable tilberedt inden for normal arbejdstid. 10. Udbygge "klippeplansordningen" 	
--	--	--	--	--

Human Resources

Afsnittet beskriver strategier og indsatser i relation til skolens personale, herunder indsatser omkring fysisk/psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og kompetenceudvikling.

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
<p>Justering af organisationsstrukturen og igangsættelse af proces for udvikling af nyt ledelsesgrundlag</p> <p>Samarbejdet og det psykiske arbejdsmiljø skal styrkes på SOSU Nord, og der er iværksat en samlet indsats, der skal</p> <p>- Styrke dialog og samarbejde i forhold</p>	<p>Ledelsen og MIO</p>	<p>Der udarbejdes oplæg til ny organisering.</p> <p>Oplægget præsenteres for medarbejderne 7. marts, og drøftes på MIO 15. marts.</p> <p>Herefter beslutter ledelsen organisationsstrukturen, der får virkning fra 1. april 2016, herunder evt. overgangsordninger indtil alle lederposter er besat.</p> <p>Nye stillinger opslås ultimo marts, og ansættelsesproces gennemføres april.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tydeliggøre ledelsesopgaven samt den enkelte medarbejders ledelsesreference - Tydeliggøre den enkelte uddannelseschefs ansvar i forhold til aktivitetsudviklingen og opsøgning af nye aktivitetsmuligheder, samt give konkrete handlemuligheder i forhold hertil - At fokusere ledelsesressourcerne i skolens uddannelser tæt på underviserne i hverdagen. 	<p>Der foreligger en ny organisationsplan.</p> <p>Opfølgning på indsatsens enkelte dele</p> <p>Opfølgende APV på det psykiske område dec. 2016</p> <p>Procesplan for udvikling af ledelsesgrundlaget er udarbejdet.</p>

<p>til samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen, og før, under og efter de formelle møder</p> <ul style="list-style-type: none"> - Udvikle det psykiske arbejdsmiljø som helhed og i de enkelte teams <p>Samtidig har SOSU Nord i 2015 og til nu oplevet en aktivitetsnedgang som konsekvens dels af EUD-reformen, og dels af en afmatning på VEU-området.</p> <p>Derudover må vi konstatere at det hidtidige fokus på en horisontal organisering i forhold til uddannelsesområderne har medført for lidt kontinuitet omkring den daglige ledelsesopgave i Hjørring, hvilket også afspejler sig i APV 2015.</p> <p>Målgruppe: Alle ansatte</p>		<p>I 2. halvår 2016 igangsættes proces med udvikling af et nyt ledelsesgrundlag for SOSU Nord, der med afsæt i SOSU Nordts værdier om høj faglighed, anerkendende menneskesyn og praksisnærhed italesætter og sætter retning for hvad god ledelsen er på SOSU Nord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - At skabe større sammenhængskraft på undervisningsområdet i hverdagen på skolens Hjørring afdeling <p>APV skal vise forbedringer på følgende punkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbejdets organisering - Oplever du klare mål for dit arbejde - Får du de oplysninger/informationer fra ledelsen, som du har brug for i dit daglige arbejde? - Oplever du faglig støtte og sparring fra nærmeste ledelse? - Oplever du at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en passende måde? - Er der alt i alt et godt psykisk arbejdsmiljø? <p>Der er programsat en proces for udvikling af nyt ledelsesgrundlag, som kan afsluttes primo 2017</p>	
<p>Udviklingsproces med Samarbejdssekretariatet</p> <p>Samarbejdet og det psykiske arbejdsmiljø skal</p>	<p>MIO – ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vi ønsker at få drøftet og defineret en fælles forståelse af formålet med MIO. - Vi ønsker at få drøftet, om vores nuværende MIO-struktur er hensigtsmæssig og hvordan den evt. kan forandres, herunder: 	<p>Afholdelse af seminar med Samarbejdssekretariatet 18. marts 2016.</p>	<p>Der foreligger en revideret arbejdsmiljøstruktur tilpasset ledelsesstrukturen.</p>

<p>styrkes på SOSU Nord, og der er iværksat en samlet indsats, der skal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Styrke dialog og samarbejde i forhold til samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen, og før, under og efter de formelle møder - Udvikle det psykiske arbejdsmiljø som helhed og i de enkelte teams <p>Målgruppe: MIO</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ Antallet af medlemmer i MIO ○ Repræsentationen i MIO, herunder hvordan føler SOSU-Hjørring sig tilstrækkeligt repræsenteret/informeret? ○ Skal SU og AMO stadig være slået sammen? <p>Vi ønsker at få et fælles billede af MIO-medlemmernes roller, herunder hvad de forskellige rollers ansvar indebærer</p>	<p>Formålsbeskrivelse og oplæg til revideret struktur skal være udarbejdet inden 1. april 2016.</p> <p>Opfølgende observation på juni-møde.</p> <p>Opsamlingsseminar 15/9 2016</p>	<p>Opfølgning på indsatsens enkelte dele</p>
<p>Udviklingsproces med AM-gruppen v. Mads Trampedach (MT)</p> <p>Samarbejdet og det psykiske arbejdsmiljø skal styrkes på SOSU Nord, og der er iværksat en samlet indsats, der skal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Styrke dialog og samarbejde i forhold til samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen, og før, under og efter de formelle møder - Udvikle det psykiske arbejdsmiljø som 	<p>Indsatsen omfatter alle ansatte.</p> <p>Prioritering og opdeling i teams besluttet af MIO under hensyntagen til organiseringen, ligesom der følges op på indsatsen i MIO</p>	<p>Indsatsplan SOSU Nord forår – efterår 2016</p> <p>Hvad skal ske:</p> <p>10 teams bestående af ca. 200 medarbejdere skal igennem 4 * 2,5 timer (som udgangspunkt)</p> <p>Sideløbende med teamforløbene tilbydes lederne af teamene (ca 12 i alt) ledersparringsamtaler. Der er som udgangspunkt afsat 35 timer til det arbejde.</p> <p>Metode:</p> <p>På baggrund af interviews samt gennemlæsning af APV materiale vurderes det, at forløbet med fordel kan tilrettelægges med afsæt i Acceptance and Commitment Træning for såvel medarbejdere som ledere. Dvs. fællesnævneren ved de individuelle forløb for teamene er, at medarbejdere og ledere trænes i acceptstrategier, så de i daglige handlinger/i dagligdagens praksis</p>	<p>5 teams kommer gennem forløb før sommer og 5 teams efter sommerferien.</p> <p>Forventet afslutning senest november 2016.</p> <p>Processen justeres undervejs og tager udgangspunkt i de individuelle behov i teamene.</p> <p>Indledende møder med den samlede ledergruppe gennemføres i uge 10 og med chefer/ ledere af de enkelte teams i uge 12, 2016 (for de forløb, der skal i gang før sommerferien). Til sidstnævnte inviteres relevante deltagere (AMR, TR, mv).</p> <p>Teamudvikling forår udføres fra og med uge 15 til og med uge 21., 2016.</p>	<p>Evaluerings:</p> <p>Sygefraværstatistik aflæses og udleveres inden opstart og igen ved afslutning.</p> <p>Kvalitative interviews ved afslutning af hvert team gennemføres af MT.</p> <p>APV undersøgelse gennemføres igen i dec. 2016.</p>

<p>helhed og i de enkelte teams</p> <p>Målgruppe Alle ansatte</p>		<p>kan "committe" sig til en række af værdibaserede handlinger.</p> <p>For at undgå at lave 10 organisationer i organisationer laves der efter endt forløb med MT en proces, hvor værdierne for hvert enkelt team bringes ind i en fælles værdiproces, så de fælles værdier for det gode samarbejde på SOSU Nord bliver tydelige for alle.</p> <p>MT laver drejebog for forløb, som ledelsen sættes ind i.</p> <p>Alle medarbejdere får evt. kort tekst vedr. metoden, så de ved, hvad de 10 timer skal bruges til.</p>	<p>Eventuelle "mersessioner" med teams gennemføres i juni 2016, så alle 5 teams forhåbentlig er afsluttet inden sommeren.</p> <p>Inden sommerferien udarbejdes udkast til detailplan for efteråret 2016.</p> <p>De overordnede mål for indsatsen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fremgang i APV måling på det psykiske arbejdsmiljø (alle parametre) - Reduceret sygefravær sammenlignet med tilsvarende periode 2015 <p>Opsamlende evaluering skal synliggøre grundlag for handleplan 2016 for det psykiske arbejdsmiljø.</p>	
<p>Revision af personalepolitik og udvikling af ny kompetenceudviklingsstrategi for 2016 - 2020</p> <p>Der er besluttet en revision af SOSU Nord's personalepolitik</p> <p>Derudover skal der udarbejdes kompetenceudviklingsstrategi, da den forrige strategi udløb med udgangen af 2015</p>	<p>Ledelsen og MIO.</p> <p>Der nedsættes arbejdsgrupper under MIO til at arbejde med de to indsatser</p>	<p>Personalepolitikken og kompetenceudviklingsstrategien skal afspejle SOSU Nord's mission, vision og værdier.</p> <p>Politik og strategi skal desuden reflektere de politiske krav, der er til SOSU Nord som statslig institutioner, herunder kompetencekrav og økonomiske rammer.</p>	<p>Personalepolitikken og kompetenceudviklingsstrategien skal revideres / udarbejdes i 2016</p>	<p>Oplæg til såvel personalepolitik som kompetenceudviklingsstrategi drøftes i MIO, og forelægges bestyrelsen</p>

<p>Fællessekretariatet skal fremstå og opleves som en professionel enhed, der varetager administrationsopgaver på tværs i hele organisationen. Sekretariatet skal være smidigt og fleksibelt i opgavevaretagelsen.</p> <p>Målgruppe: HR og økonomi</p>	<p>HR og økonomi</p>	<p>HR og økonomi</p> <p>Omstrukturering af HR-afdelingen og fokus på diverse IT-systemer inden for løn- og personale udnyttes optimalt.</p>	<p>HR og økonomi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalebesætningen og opgavefordeling i HR omlægges, for at opnå den optimale ressourceudnyttelse. - Medarbejderplan opdateres. - Der udvikles nyt system for registrering af medarbejderudstyr (IT-udstyr, nøgler og P-kort). Dette i samarbejde med IT-afdelingen. Systemet skal kunne håndtere automatisk flow af udstyr ved ansættelse og fratrædelse. <p>UNI-login i medarbejderplan</p>	<p>HR og økonomi</p> <p>Målet er en ressourcebesparelse, der får fuld virkning i 2017.</p>
<p>Fællessekretariatet skal fremstå og opleves som en professionel enhed, der varetager administrationsopgaver på tværs i hele organisationen. Sekretariatet skal være smidigt og fleksibelt i opgavevaretagelsen.</p> <p>Målgruppe: HR og økonomi</p>	<p>HR og økonomi</p>	<p>mTime optimeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kørsel i mTime skal overføres direkte til SLS. - Bedre ledelsesrapportering. <p>Implementering af Lis- system. Et LDV rapportværktøj, som gør det muligt at arbejde videre med data fra mTime</p>	<p>Målet er at ledelsen modtager ledelsesrapportering, der kan handles på. Optimeringen skal måles i ressourcebesparelse.</p>
<p>Fællessekretariatet skal fremstå og opleves som en professionel enhed, der varetager administrationsopgaver på tværs i hele organisationen. Sekretariatet skal være</p>	<p>HR og økonomi</p>	<p>Omlægning af elevfunktion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vi bliver godkendt til at have regnskabslever. - Regnskabslever får en 2 årige uddannelse inden for økonomi og HR, hvor selvstændig arbejdsopgaver er i fokus. 	<p>Målet er, at vi får uddannet elever med speciale inden for økonomi og HR. Samtidig opnås der også ressourcebesparelse inden for området, idet opgaver flyttes til eleven.</p>

smidigt og fleksibelt i opgavevaretagelsen.				
Målgruppe: HR og økonomi				

Økonomi og bæredygtighed

Afsnittet beskriver strategier og indsatser i relation til skolens økonomi og bæredygtighed, herunder også socialt og grønt regnskab.

Beskrivelse af - Problemstilling - Målgruppe	Hvilket team arbejder med indsatsen?	Beskriv indsatsen (kort)	Hvilket mål sættes for indsatsen?	Hvordan måles indsatsen?
Målet er at det godkendte budget 2016 udvikler sig som forventet, således at SOSU Nord opretholder en økonomisk rentabilitet.	Økonomi- og administrationschef i tæt samarbejde med øvrige ledelse	SOSU Nord arbejder til stadighed for at sikre institutionens økonomiske rentabilitet.	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus på aktiviteten og normstyring. - De budgetterede besparelser overholdes. - Tæt opfølgning på omkostninger til digitaliseringsstrategien og de budgetterede besparelser overholdes. - Omlægning af værkstedsbudgetter, som sikrer gennemskuelighed for de budgetansvarlige. - VEU budgetopfølgning optimeres, så justering fortages i tide. - Der indgås aftaler om leasing af iPhone og evt. øvrige IT-udstyr 	Målet er at opnå et resultat på niveau med budgettet og få justeret i tide.
SOSU Nord's sociale ansvar	Økonomi- og administrationschef	SOSU Nord ønsker at bidrage til en positiv samfundsudvikling og påtage sig sit sociale ansvar	Der udarbejdes et budget for skolens sociale ansvar og fokus på ansættelse af elever, servicejobs, flexjobs, akutjobs, job med løntilskud ol.	Måles ved regnskabsårets afslutning

	i tæt samarbejde med øvrige ledelse		Vi opfylder Ministeriets obligatoriske måltal for skolens sociale ansvar, som udgør 2%.	
SOSU Nords miljømæssige regnskab	Økonomi- og administrationschef i tæt samarbejde med øvrige ledelse	SOSU Nord ønsker at bidrage til en bæredygtig udvikling med opmærksomhed på skolens miljømæssige regnskab.	<p>- Fokus på forbrug af el, vand, varme mv. (i samarbejde med servicechef)</p> <p>På baggrund af digitaliseringsstrategien, skal der opnås besparelse på el, kopi og print</p> <p>Målet er en besparelse på el på 10% og en besparelse på kopi og print på 20%.</p>	Måles ved regnskabsårets afslutning