



# SKOLE/INSTITUTIONSPLAN 2024

---

BORNHOLMS SUNDHEDS- OG SYGEPLEJESKOLE  
*ERHVERVSUDDANNELSERNE*

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b> .....	2
<b>2. Overordnede målsætninger for skolen</b> .....	2
Værdigrundlaget – vores 5 kerneværdier .....	2
<b>3. Ledelsens prioriteringer og grundlag for prioriteringer</b> .....	3
Understøttelse og udvikling af undervisning på alle niveauer og med høj kvalitet .....	3
Elevrettede aktiviteter .....	4
Rekruttering til skolens grunduddannelser og efteruddannelser .....	4
Pædagogisk udvikling .....	4
Udvikling af mere fleksible læringstilbud .....	4
Professionel læring i det kollegiale samarbejde .....	4
Implementering af strategi 2020 – 2023 .....	4
Organisatoriske udviklingsindsatser forankret på skoleniveau .....	5
Kompetenceudvikling .....	5
Organisationsunderstøttende opgaver og funktioner .....	5
<b>4. Beskrivelse af kontaktlæreropgaven</b> .....	5
<b>5. Forberedelsestid</b> .....	6
<b>6. Antal undervisere på skolen</b> .....	7
<b>7. Årshjul for samarbejde mellem TR og ledelsen</b> .....	7

# 1. Indledning

Nedenstående danner grundlag for Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskoles *skole/institutionsplan* for skoleåret 2023/2024 jf. Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten af 08/07/2021.

Skole/institutionsplanen skal ses i sammenhæng med [Ledelsesmæssigt grundlag for tilrettelæggelse af arbejdet for medarbejderne på Bhsund](#), skolens [værdigrundlag](#), [Rammer og vilkår for kompetenceudvikling](#) samt skolens øvrige strategier, politikker og personalepolitiske retningslinjer.

Skole/institutionsplanen blev udarbejdet af skolens ledelse og forelagt skolens TR, som er ansat under LC/CO10 overenskomsten, i oktober 2021 (jf. §5, stk. 4 cirkulære om arbejdstid for lærere m.fl. i staten, 2021). Grundet, at TR valgte at ophøre sin funktion, blev skole/institutionsplanen efterfølgende sendt ud til medarbejdere til kommentarer og blev gennemgået med undervisere på undervisermøde. Ny arbejdstidsaftale 2021 har endvidere været på dagsorden i skolens SU i marts, oktober og december 2021, og drøftet af uddannelsesleder og TR. Den reviderede Skole/institutionsplan 2023 har været sendt til høring blandt undervisere og andre relevante medarbejdere og er endeligt godkendt på undervisermøde i maj 2023.

Formålet med skole/institutionsplanen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med skolens fælles kerneopgave; uddannelse og undervisning.

Med nærværende skole/institutionsplan ønsker ledelsen på Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole (Bhsund) at skabe gennemsigtighed ved at fremlægge nogle overordnede retningslinjer for, hvordan ledelsen fremadrettet leder med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdet for medarbejdere på Bhsund. Herigennem ønsker ledelsen at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid mellem leder, tillidsrepræsentant og lærere. Målet er at understøtte parternes drøftelser på skolen/institutionen om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse jf. *Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten af 08/07/2021*.

## 2. Overordnede målsætninger for skolen

Ledelsens prioriteringer tager først og fremmest udgangspunkt i at uddanne fagprofessionelle med efterspurgte og fremsynede kvalifikationer og kompetencer. Vi vil bruge vores styrke til at være et attraktivt uddannelsesvalg. Blændende undervisning forankret i vores fem kerneværdier: Tryghed, faglighed, handlekraft, fællesskab og udsyn skal skinne igennem i vores operationalisering af målsætningerne. Det er grundlaget for, at alle dimittender opnår eftertragtede kompetencer.

Endvidere styres der efter '[De 4 klare mål for erhvervsskolerne](#)', skolens og '[Strategi 2020 – 2023](#)'.

### De 4 klare mål for erhvervsskolerne

1. Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse
2. Flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse
3. Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige som muligt
4. Tilliden til og trivsel på skolerne på erhvervsskolerne skal styrkes

### Skolens strategi

Med strategi 2020 - 2023 skærper vi vores kurs. Strategien markerer en klar profil, der både fastsætter ambitiøse mål og tager afsæt i de eksisterende styrker, så vi ikke alene imødekommer forventninger og krav, som omverdenen stiller til os, men også imødegår de tendenser inden for velfærdsområdet og civilsamfundet, som i de kommende år vil præge vores uddannelser.

Bhsund's strategiske retning er først og fremmest, at vores uddannelser er attraktive for uddannelsessøgende, og er attraktive gennem hele uddannelsen med god undervisning med høj grad af involvering, innovation og stærke lærings- og studiemiljøer. En forudsætning for denne retning er at være én organisation, der er stærk i faglige arbejdsfællesskaber med engagement, faglighed, kompetencer og meningsfuldhed i den kerneopgave, vi er sat til at løse.

Frem mod 2024 arbejder vi som skole efter strategi 2020 - 2023's tre prioriterede indsatser:

- Arbejdsfællesskab
- Uddannelsesfaglige ambitioner
- Udsyn, omverden og netværk

De tre prioriterede indsatser er hinandens forudsætninger og skal forstås fælles med fælles mål.

De tre prioriterede indsatser danner baggrund for 20 formulerede målbilleder om, hvad vi gerne vil opnå. Læs mere i [skolens i strategi 2020 -2023](#). I foråret 2024 præsenteres den nye strategi, hvorefter indeværende skole- institutionsplan revideres.

## Værdigrundlaget - vores 5 kerneværdier

### **TRYGHED**

I trygge rammer skaber vi de bedst mulige forudsætninger for læring, der styrker vores selvværd uanset vores forudsætninger. I tillidsfulde relationer tør vi at blive udfordret og gennemgå en personlig og faglig udvikling.

### **FAGLIGHED**

Høj kvalitet i uddannelserne sigter mod en stærk, kvalificeret faglighed. Faglighed er viden, færdighed og dannelse gennem hele livet og skal altid ses i et helhedsperspektiv.

### **HANDLEKRAFT**

Gennem refleksion og skaberlyst udvikles handlekraft. Der er kort vej fra idé til handling. Gennem handlekraft får vi ting til at lykkes.

### **FÆLLESSKAB**

Vi indgår i forpligtende samarbejder på tværs af elever, studerende, ansatte og interessenter, fordi vi vil hinanden. Meningsskabelse og ejerskab er kernen i de fællesskaber, vi indgår i.

### **UDSYN**

Vi har en vid horisont, men vores udsyn er praksisnært. Vores styrke er vores relationelle og undersøgende tilgang. Vi følger med udviklingen nationalt og internationalt, så vi får de bedste muligheder for uddannelse.

## **3. Ledelsens prioriteringer og grundlag for prioriteringer**

Beskrivelsen af nedenstående 10 prioriterede overordnede opgaver har til formål at danne grundlag for indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af arbejdstiden for undervisere på CO10/LC-overenskomsten på erhvervsuddannelserne i 2023. Prioriteringerne understøtter sammenhæng mellem undervisernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

### **1. Understøttelse og udvikling af undervisning på alle niveauer og med høj kvalitet**

Opgaven relaterer sig til læringsmiljøet. Prioriteringen indeholder opgaver relateret til; undervisning på EUD,

EVU og grundskoleaktiviteter, herunder prøveafvikling, dækning af censorater samt læse/skrivestøtte; SPS, læsevejledning. Der vil ligesom i 2023 igen i 2024 være et særligt fokus på kvalitetsarbejdet på SOSU-uddannelserne, samt skolens organisering ift. oplevelse af meningsfuldhed, engagement, tillid og følgeskab blandt alle lærerne samt til at sikre hensigtsmæssige og effektive arbejdsgange og meningsfulde uddannelsesforløb.

## **2. Elevrettede aktiviteter**

At eleverne gennemfører deres uddannelsesforløb, hører til under skolens kerneopgave, men er også en forudsætning for skolens drift, udvikling og økonomi. Understøttelse af elevernes læringsoplevelse og individuelle såvel som fælles læringsudbytte samt generelle trivsel på skolen og i uddannelsen er målet for de elevrettede aktiviteter og opgaver, som knytter sig til skolens gennemførselsaktiviteter. I arbejdet fordres elevinvolvering.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til understøttelse af elevernes trivsel på skolen og på uddannelsen; elevsamtaler, kontaktlæreropgaver samt særlige fælles gennemførselsindsatser funderet i skolens strategi 2020 – 2023, herunder projekt 'Løfterig start' der har til formål at udvikle og etablere en højere grad af systematik i identifikationen og beskrivelsen af elevens udfordringer, for dernæst at etablere målrettede kurser og øvrige støtteindsatser til afhjælpning heraf for at sikre sammenhæng i elevens forløb fra screeningen til den indledende del af uddannelsen. Endvidere er det projektets formål at udvikle og etablere løbende systematisk opfølgning på elevens udvikling og justering af indsatsen.

## **3. Rekruttering til skolens grunduddannelser og efteruddannelser**

Rekruttering til uddannelserne er grundlaget for skolens eksistens, kerneopgave og udvikling. Prioriteringen indeholder opgaver relateret til rekruttering af elever til de ordinære EUD-uddannelser, AMU og IDV foruden samarbejde med jobcentre og grundskoler samt karrierevejledning, herunder projekt 'Derfor SOSU', der har til formål at sætte fokus på rekruttering og øge optaget med 40 elever fordelt på de forskellige uddannelser og niveauer.

## **4. Pædagogisk udvikling**

Det er en prioritering, at skolen skal levere og udvikle en praksisnær undervisning, som understøttes af simulation. Det er også en prioritering, at eleverne bliver så dygtige, som muligt. Vi vil derfor i 2023 sætte særligt fokus på at udvikle et læringsmiljø, som understøtter, at eleverne udvikler sig og kommer til at stå på tæer. Endelig er der et ministerielt mål om, at der senest i 2022 er beskrevet en ny og mere enkelt lokal undervisningsplan (LUP). Disse undervisningsplaner opdateres og vil kunne findes på bhsund.dk. De vil udvikles yderligere i 2024.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til udvikling af simulations- og talentundervisning, beskrivelse og implementering af Ny LUP samt beskrivelse af videngrundlaget og den pædagogiske tilrettelæggelse.

## **5. Udvikling af mere fleksible læringstilbud**

For at fremtidssikre skolens uddannelsesstilbud er det vigtigt, at der udvikles nye tilbud, som flugter ønsker fra elever og aftagere. Her vurderes det, at øget fleksibilitet og digitalisering vil være nøgleord.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til udvikling af digitale læringsforløb, samundervisning (internt og eksternt) og webinarer. Endvidere prioriteres udvikling og etablering af mere fleksible og digitale læringsmiljøer funderet i opsamling og omsætning af erfaringer med online undervisning under nedlukning.

## **6. Professionel læring i det kollegiale samarbejde**

Professionel læring i det kollegiale samarbejde er fundamentet for fortsat udvikling og forbedring af undervisnings- og læreropgaven.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til arbejde med at fundere og aktivere understøttende faglige fællesskaber på tværs af uddannelser og organisation.

## **7. Implementering af ny strategi 2020-2023**

Skolens nye strategi, der præsenteres i foråret 2024, skal udmøntes i handlinger, som defineres, udvikles og implementeres på alle organisatoriske niveauer. Dette vil inddrage alle skolens medarbejdere, men lærergruppen, som er tættest på kerneydelsen og eleverne, vil spille en særlig rolle.

## 8. Organisatoriske udviklingsindsatser forankret på skoleniveau

En stærk udviklingskultur er afgørende for at sikre skolens og uddannelsernes fortsatte udvikling og vores branding som en skole, der både fremtidssikrer og underbygger uddannelsernes rolle lokalt og nationalt. Opgaver relateret til udviklingsprojekter og udvikling af læringsmiljøet vil generelt prioriteres. Prioriteringen indeholder opgaver og indsatser relateret til FoU-projekt om rehabilitering og velfærdsteknologi, hvor undervisere og elever inddrages på forskellig vis samt til de to udviklingsprojekter 'Løfterig start' og 'Derfor SOSU', som tidligere beskrevet.

## 9. Kompetenceudvikling

Prioritering af kompetenceudvikling er en forudsætning for, at vi som uddannelsessted og arbejdsplads udvikler os sammen og i takt med det samfund, vi uddanner i og til.

Prioriteringen indeholder kompetenceudvikling relateret til skolens '[Rammer og vilkår for kompetenceudvikling](#)'. Rammer og vilkår for kompetenceudvikling har til formål at sikre en målrettet investering af kompetenceudvikling af de enkelte medarbejdere, som bidrager til bedre kvalitet og højere effektivitet relateret til kerneopgaven; uddannelse.

### Prioriterede indsatser for kompetenceudvikling 2022-2024

Alle medarbejdere skal til stadighed være fagligt opdateret i relation til den undervisning på de uddannelser og kurser, som skolen udbyder, herunder prioriteres pædagogiske IT-kompetencer samt didaktiske kompetencer inden for skills og simulationsundervisning.

- På SOSU-uddannelserne prioriteres yderligere kompetenceudvikling med fokus på velfærdsteknologiske samt det naturfaglige område.
- På PA-uddannelsen prioriteres yderligere kompetenceudvikling med fokus på kreative områder.
- Skolens administrative medarbejdere er opdateret på nye studieadministrative systemer.
- I studieservice/studieadministrationen prioriteres yderligere kompetenceudvikling med fokus på evaluering og dataanalyse samt sekretærfunktioner.
- AMR og AML har i 2023 have erhvervet grundlæggende AM- uddannelser.

Det er den nærmeste leders opgave at sikre ovennævnte kompetencer ved MUS.

## 10. Organisationsunderstøttende opgaver og funktioner

Organisationen har en række funktioner, som på tværs af organisationen understøtter rammerne for, at skolen er et godt uddannelsessted og en god arbejdsplads.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til tværgående organisatoriske funktioner; tillidshverv, mentorordning, uddannelsesvejledning samt koordinator- og tovholderfunktioner. Der sættes i 2024 fortsat fokus på organisationens struktur, herunder blandt andet 'Ansvar og rollefordeling' samt teamorganisering.

## 4. Beskrivelse af kontaktlæreropgaven

Elever bliver tildelt en kontaktlærer ved uddannelsens start. Første samtale mellem kontaktlærer og elev(er) foregår i introugen til skoleperiode 1.1. Kontaktlæreren introducerer eleverne til dennes funktion og en forventningsafstemning til relationen dem imellem. Sammen med den enkelte elev udarbejder kontaktlæreren personlige uddannelsesplaner i skoleperiode 1.1 og skoleperiode 1.2. Har elever nogle behov eller særlige udfordringer, skal disse drøftes med kontaktlæreren. Kontaktlæreren har ydermere ansvar for at indkalde elever til samtale ved manglende aktivitet, bekymrende adfærd eller fravær.

## 5. Forberedelsestid

På Bhsund skal den individuelle forberedelsestid og samarbejdet i de etablerede læringsfællesskaber ses i sammenhæng med skolens strategiske retning om at være *Én organisation, der i fællesskab favner fremtiden med attraktive uddannelser af høj kvalitet*.

Bhsund's strategiske retning er først og fremmest, at vores uddannelser er attraktive for uddannelsessøgende, er attraktive gennem hele uddannelsen med blændende god undervisning med høj grad af involvering, innovation og stærke lærings- og studiemiljøer. En forudsætning for denne retning, er at være én organisation, der er stærke i faglige arbejdsfællesskab med engagement, faglighed, kompetencer og meningsfuldhed i den kerneopgave vi er sat til at løse.

I 2024 prioriteres fortsat, at lærere på skolen har udarbejdet og udviklet fælles undervisningsmateriale, som indeholder: undervisningens mål, indhold og litteratur samt forslag til gennemførelse mv.

At der er udarbejdet fælles læringsmateriale har indflydelse på både den individuelle og den fælles forberedelsestid. Forberedelsen består primært af konkrete og specifikke pædagogisk-didaktiske overvejelser og prioriteringer, som skal matche det konkrete hold og de elever/elevforudsætninger, der er på holdet, samt lærernes fordeling af opgaverne i læringsforløbene.

#### Individuel forberedelse

*De opgaver, som omhandler undervisernes individuelle behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen samt til den faglige ajourføring.*

Den **individuelle forberedelse** indeholder;

- Forberedelse af undervisning og mødevirksomhed
- Efterbehandling af undervisning og mødevirksomhed
- Selvstændig faglig ajourføring, teoretisk og praksis
- Forberedelse af elevsamtaler, opfølgning på og dokumentation af elevfravær

Den individuelle forberedelse planlægges selvstændigt af den enkelte underviser i den sammenhængende tid, som undervisningen giver plads til. Forberedelsestiden skemalægges ikke, men kan indskrives i undervisernes outlook-kalender.

#### Fælles forberedelse

De opgaver, som omhandler undervisernes samarbejde med kollegaer om forberedelse og efterbehandling af undervisningen. Forberedelsen foregår primært i læringsfællesskaberne.

Den **fælles forberedelse** indeholder;

- Samarbejde omkring fælles undervisning på hold
- Samarbejde om evaluering af undervisning m.m.
- Samarbejde omkring trivsel på holdene

Fælles forberedelse struktureres enten på onsdag eftermiddage, gennem fælles mødetidspunkter, som understøttes af ledelsen, eller planlægges af underviserne selv efter aftale med ledelsen. Aktiviteterne fremgår af undervisernes skema eller kalender.

I 2024 sættes fokus på deprivatisering af undervisning samt generelt kvalitative udvikling.

## 6. Antal undervisere på skolen

Antal fastansatte undervisere

Antal undervisere	Fuld tid	Deltid
10	7	3

Antal faste eksterne undervisere

Antal undervisere	Mindre end 200 t/semester	Mere end 200 t/semester
3	1	12

## 7. Årshjul for samarbejde mellem TR og ledelsen

Der er aktuelt ingen TR på Sosu/Pau, men samarbejdet for ledelsen og TR er forankret i 'Samarbejdssporet' jf. *Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten* af 08/07/2021. Nedenstående er derfor gældende, så snart Sosu/Pau-gruppen har valgt en TR-repræsentant. Indtil da bliver nedenstående drøftet i ledelsen, i TRIO og med skolens medarbejder, hvor det giver mening.

Det betyder at:

- Ledelsen skriftligt udleverer grundlaget for ledelsens prioriteringer af undervisernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til, hvordan grundlaget udformes til TR.
- Ledelse og tillidsrepræsentant mødes (samarbejds møde) drøfter *overordnede målsætninger* for skolen/institutionen og målsætninger for undervisernes undervisning og øvrige opgaver, som ledelse og undervisere vil arbejde for i den kommende normperiode. På baggrund heraf drøfter ledelse og tillidsrepræsentant ledelsens prioriteringer af undervisernes arbejdstid samt sikring af transparens i *planlægningen og opgavefordelingen*.
- Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for undervisernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte underviseres selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.
- *Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skole-/institutionsplan, som indeholder:*
  - o *Ledelsens prioriteringer og grundlaget for prioriteringerne,*
  - o *overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold,*
  - o *beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven,*
  - o *hvad der forstås ved individuel forberedelse samt*
  - o *antal undervisere på skolen/institutionen.*
- *Målsætningerne og skole-/institutionsplanen præsenteres på et møde mellem ledelsen og underviserne med henblik på, at underviserne kan kvalificere målsætningerne og skole-/institutionsplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning.*

### Fælles viden

Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger samt erfaringer, som kan have betydning for ledelsens prioritering af undervisernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage den kommende normperiode, samt principper for undervisernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte underviseres selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. Ledelsen udarbejder på baggrund heraf og forud for vedtagelse af skolens/institutionens budget for det kommende år mindst én gang årligt en skriftlig opsamling på erfaringer fra den forgangne normperiode. Tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af ledelsen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejds mødet.

Ledelsen sikrer, at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til at kvalificere arbejdet samt opsamlingen, herunder med inddragelse af lærerkollegiet.



## Årshjul for 2024

1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
Præsentation af skoleinstitutionsplan	Professionel faglig udvikling	Evt. revidering af skolens målsætninger	Budget 2025
Kvalificeringer af målsætninger med undervisergruppen	Skemalægningsproces for E24	Samarbejds møde med TR om principper for arbejdstilrettelæggelse	Samarbejds møde med TR om ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid
Udarbejdelse af selvevaluering	Udarbejdelse af opgaveporteføljer for E24	Intern evaluering af F24	Udarbejdelse af skoleinstitutionsplan 2025
Opdatering af funktionsbeskrivelser	Samarbejds møde med TR		Udarbejdelse af VTU 24
Evt. justering af master til opgaveporteføljer			Udarbejdelse ETU 24
Orientering til bestyrelse			