

/ Resultatlønskontrakt 2025

Direktør Jeppe Rosengård Poulsen

Resultatkontrakten for direktør Jeppe Rosengård Poulsen skal tjene følgende formål:

- Fungere som styringsredskab for bestyrelsen.
- Understøtte dialogen mellem bestyrelsen og øverste ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger.
- Skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af Undervisningsministeriets, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, bemyndigelse af 8. oktober 2019 til at indgå resultatkontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere.

Kontrakten er indgået mellem SOSU H's bestyrelse og direktør Jeppe Rosengård Poulsen.

Ramme og varighed

Resultatkontrakten er gældende for perioden 1. januar 2025 til 31. december 2025.

Resultatkontrakten gøres op ved udgangen af 2025. Der er tilknyttet en samlet maksimal resultatløn på kr. 160.000. (Basisrammen på kr. 110.000 og ekstrarammen kr. 50.000, i alt 160.000). Udbetalingen af det fulde beløb forudsætter en 100% opfyldelse af de opstillede mål.

I kontrakten er de enkelte mål vægtet. En delvis opfyldelse af det enkelte mål medfører en forholdsmæssig reduktion i andelen af resultatet.

Mål for resultatlønskontrakten

1.1 Flere elever og deltagere gennemfører uddannelse og videre-/efteruddannelse med de bedste resultater (vægter 40 pct.)

1.2 Pædagogisk didaktisk udvikling

- Der skal ske en fortsat pædagogisk didaktisk udvikling på SOSU H, så både elever og deltagere har de bedste muligheder for at udvikle deres kompetencer og værdier i overensstemmelse med kompetencebehovet på arbejdsmarkedet og kan rumme elevernes mangfoldighed – det bør ske på grundlag af internt samarbejde og erfaringsindsamling samt inddragelse af ekstern viden.
- Direktøren har det overordnede ansvar for at sikre de bedst muligheder for det interne samarbejde om den pædagogisk didaktiske udvikling.

- Direktøren skal medvirke til at sikre at der vil være opmærksomhed på både faglig, social og digital dannelse.
- Der skal være opmærksomhed på nye pædagogiske metoder og samtidig fortsat fokus på udvikling af elevernes faglige færdigheder og stolthed. Samt bygges videre på allerede igangsatte, virkningsfulde initiativer

Det evalueres, hvorvidt:

- Det kan konstateres, at der er sket en implementering og forsat udvikling af SOSU H's pædagogisk didaktiske grundlag, der forbedrer elevernes faglige niveau.
- Der indgår en vurdering af udviklingen af elevernes faglige, social og digitale dannelse.
- Det kan konstateres, at SOSU H i stigende grad inddrager bæredygtigheds-perspektiver i undervisningen i forhold til elevernes forståelse af og viden om nødvendigheden.
- Det dokumenteres, hvordan SOSU H løbende har vurderet udviklingen ud fra, om indsætterne har givet et tilstrækkeligt udbytte målt i forhold til de forventede resultater og har foretaget de nødvendige tilpasninger.
- Det indgår i evalueringen, at der kan konstateres en videreudvikling på allerede igangsatte initiativer

SOSU H har igangsat en udviklingsproces med fokus på en ny pædagogisk praksis med særligt fokus på praksisfaglighed, værdisættelse af erfaringsbaseret viden og inddragelse af oplæringens didaktik. Helt konkret udmønter det sig i en styrket indsats vedr. implementering af simulation som pædagogisk metode og pædagogisk praksis. I arbejdet med simulation og praksisfaglighed er der fokus på både faglig læring, faglig trivsel og faglig identitet. Tilgangen til og rammerne at arbejde med simulation justeres løbende så det bliver en metode, der kan inddrages i læringsaktiviteterne så nemt og så ofte som muligt. Udviklingen understøttes af et velfungerende netværk af undervisere, der understøtter den lokale udvikling.

Det nyetablerede center for faglig og organisatorisk udvikling understøtter, faciliterer, evaluerer og sikrer fremdrift i de mange tiltag der taler ind i arbejdet med en ny pædagogisk praksis.

SOSU H Træf 2026 blev afviklet i september under overskriften "Praksisfaglighed" og blev indledt med et oplæg om emnet fra Center for Ungdomsforskning.

2. Flere elever gennemfører uddannelse og videre-/efteruddannelse

- SOSU H's medarbejderes samlede viden og erfaringer med uddannelse af en elevgruppe karakteriseret ved stor mangfoldighed skal bruges systematisk for at forbedre gennemførelsen.
- Indsætterne for bedre fastholdelse og gennemførelse skal differentieres i forhold til elevernes og deltagernes individuelle behov.

- Direktøren skal sikre at der holdes fokus på konkrete tiltag, der kan forbedre fastholdelse og gennemførelse for ældre elever med erhvervserfaring og jobskiftere.
- Sammenhængen mellem skole og oplæringen er væsentlig for at nå målene om højere gennemførelse og bedre fastholdelse.

Det evalueres, hvorvidt:

- Ved udgangen af 2025 kan konstateres forbedringer i forhold til øget gennemførelse.
- Forbedringerne kan konstateres gennem data eller evalueringer af de igangsatte initiativer herunder mulige resultater fra den igangsatte følgeforskning.
- Det bør desuden indgå i evalueringen, om der i 2025 er foretaget tilpasninger af igangsatte initiativer, hvis de foreløbige erfaringer fra indsatserne ikke lever op til de opstillede mål for indsatserne.

Der har i 2025 været særligt fokus på at styrke gennemførelsen på social- og sundhedsassistentuddannelsen. Der er bl.a. udviklet koncepter for oplæringsforberedende og -opsamlende aktiviteter, lavet pilotafprøvninger med faglige overgangsrum, bl.a. i samarbejde med KKR taskforce for øget gennemførelse. Formålet er at styrke samarbejdet mellem elev, skole og oplæringsstedet med henblik på at flere elever oplever et sammenhængende uddannelsesforløb med højere grad af tryghed i overgangene mellem skole- og oplæringsperioder. Dertil kommer et formål om at styrke elevernes handlekompetencer, så de selv kan håndtere spørgsmål og udfordringer, de møder i første oplæring.

Sideløbende er der fortsat stort fokus på implementering af pulsmålinger, der jævnligt måler på elevernes trivsel, både fagligt og socialt. Elever, der i målingen giver udtryk for mistro, og dermed har øget risiko for frafald, tilbydes individuel støtte. Der gennemføres webinarer for undervisere og der har været afholdt en temadag for uddannelseslederne med fokus på elevtrivsel. Næste udviklingstrin er at skabe et koncept for "Holdets tid" hvor der arbejdes målrettet med trivsel og fællesskaber.

Alle indsatser monitoreres og tilpasses løbende v. center for faglig og organisatorisk udvikling.

3.1 Organisationsudvikling (vægter 20 pct.)

3.2 Ledelsesudvikling

Direktøren har fortsat fokus på i 2025 at styrke ledelsen i arbejdet med at udøve databaseret ledelse, og at fremme psykologisk tryghed på SOSU H. Begge parametre er vigtige for at opfylde mål om at øge social kapital ved sikre gennemsigtighed, retfærdighed og tillid til beslutninger og processer på SOSU H.

- Det fælles organisatoriske fokus på, at fremme psykologisk tryghed forsættes i 2025. Ledelsen vil have en vigtig rolle i at prioritere og understøtte indsatser
- Der udarbejdes en plan for den fortsatte udvikling og implementering af databaserne ledelse. Planen inddrager bæredygtighed princippet i balancen mellem investeringer, udbytte og virkninger for medarbejderne i administrationen.
- Det er et mål, at datagrundlaget for ledelsens styring af SOSU H udvikles løbende med fortsat fokus på datakvalitet.
- Der udarbejdes en politik for inklusion, diversitet og ligestilling på SOSU H.

Det evalueres, hvorvidt:

- At der kan redegøres for bidragene til at den social kapital og psykologiske tryghed er blevet forbedret.

Arbejdet med psykologisk tryghed er fortsat i 2025. De lokale MIO har besluttet en række redskaber og initiativer der er introduceret hen over året, som skal styrke den psykologiske tryghed lokalt på SOSU Hs adresser.

I 2025 har SOSU H fået en samværspolitik der gælder for både medarbejdere og elever. Samværspolitikken er tilgængelig for eleverne i ItsLearning og introduceres ved uddannelsesstart. Samværspolitikken er introduceret for alle medarbejdere og hænger som plakat i fællesfaciliteterne.

- Det vurderes, om databaseret ledelse har medvirket til bedre beslutningsgrundlag og bedre beslutninger, herunder at databaserede beslutninger hurtigere udviser de ønskede effekter.

Vi har hjemtaget opgaven med at monitorere data, så vi hurtigere kan udarbejde analyser og træffe beslutninger. Det giver os mulighed for at arbejde med tidstro elevdata i forhold til optag, gennemførelse og frafald, hvilket giver mulighed for hurtigt at reagere på udsving. Vi har ligeledes benyttet egne data i en analyse af vores bygningsmasse.

- At der er udarbejdet en politik for inklusion, diversitet og ligestilling på SOSU H

Arbejdet med en diversitets- og inklusionspolitik er påbegyndt. Der er afholdt møde med Københavns Kommunes ligestillingsenhed med henblik på at indhente best practice og udveksle erfaring. Der er indhentet viden fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

3.3 Kompetenceudvikling

- SOSU H skal aktivt i 2025 arbejde med implementeringen af en kompetenceudviklingsstrategi som er i overensstemmelse med SOSU H's politik om kompetenceudvikling.

- Det er et prioriteret mål, at der ansættes medarbejdere med de rette faglige profiler – med særlig opmærksomhed på relevante faglig viden om velfærdsområdet og opmærksomhed på medarbejdere med erhvervsfaglig baggrund.

Det evalueres, hvorvidt:

- Der udarbejdes en status på ledelses- og kompetenceudviklingen.

Der er afholdt evalueringsworkshop ved afslutningen af det ledelsesudviklingsforløb, der blev igangsat i 2024. Forløbet har fået positiv evaluering og har bidraget væsentligt til fælles vidensgrundlag, greb og metoder i forhold til forandringsledelse. Der er ønske om at arbejde videre med dette i et nyt fælles udviklingsforløb, hvor ny pædagogisk praksis er omdrejningspunktet.

- At der aktivt er arbejdet implementering af kompetenceudviklingsstrategien.

I 2025 er gennemført intern kompetenceudvikling for ledere og medarbejdere indenfor strategisk vigtige områder som AI, simulation og sprogudviklende tilgang og metode såvel som ekstern kompetenceudvikling i form af kurser og uddannelse med ECTS-point. Dertil kommer at en stor gruppe undervisere deltager i kompetenceudvikling inden for sprogudviklende og ordblindevenlig undervisning via projekt "Nye broer til flere faglærte".

- SOSU H har en opdateret og fyldestgørende politik og strategi, der medvirker til medarbejderens udvikling af de nødvendige faglige kompetencer, og at det sikres at ledelsen har de rette ledelsesmæssige kompetencer.

SOSU H har en velimplementeret kompetenceudviklingspolitik. Der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal opdatere og videreudvikle politikken så den styrkes som strategisk retningsgivende dokument for alle ledere og medarbejdere.

3.4 Internt samarbejde

- SOSU H's personalepolitik skal udvikles i samarbejde med de oprettede samarbejdsformer og udvikles i forhold til bestyrelsens fastsatte mål for skolens udvikling.
- SOSU H igangsætter i 2025 en evaluering af den nye samværs politik og den nye struktur for lokalløn.

Det evalueres hvorvidt:

- At der er igangsat evaluering af samværs politikken.

I 2025 er en den tidligere samværs politik blevet evalueret og en ny samværs politik er udviklet med inddragelse af elever og medarbejdere. Politikken er implementeret bredt i organisationen.

- At der er igangsat evaluering af ny struktur for lokalløn.

Arbejdsgangen for forhandling af lokal løn er blevet evalueret år for år de seneste tre år. I 2024 blev der forsøgsvis introduceret en mulighed for at grupper af medarbejdere kunne indstilles til lokal løn. Den efterfølgende evaluering med TR-gruppen viste, at denne mulighed var vanskeligt håndterbar, og ikke faldt ud til fordel for de indstillede medarbejdere. Derfor er denne mulighed trukket ud af arbejdsgangen for lokal lønforhandling i 2025.

4.1 Økonomiske og resurse mæssig styring af SOSU H (vægter 30 pct.)

4.2 Økonomi

- Arbejdet med budgetstyringen fortsættes for at sikre et tilstrækkeligt og robust økonomisk grundlag for skolens drift.
- Direktøren er opmærksom på muligt samarbejde, der medvirker til forbedringer af økonomistyringen.

Det evalueres, hvorvidt:

- Det vurderes, at den økonomiske styring udvikles og bliver mere sikker i forudsigelserne af den økonomiske udvikling målt på opfyldelse af budgetterne.

SOSU Hs økonomistyring bliver til stadighed mere præcis. Særligt er prognosearbejdet op til optagene blevet styrket idet vi arbejder med at kvalificere data i perioden fra budgetlægning frem til de enkelte optag. Dette giver mulighed for rettidigt at arbejde med omkostningerne, så økonomien balancerer.

4.3 Resurse styring

- Der bør fortsat udvikles databaserede løsninger, der kan understøtte ledelsens prioriteringer, så der både er sikkerhed for både en økonomisk og resurse mæssig bæredygtighed.

Det evalueres, hvorvidt:

- Der er udviklet redskaber til vurdering af SOSU H's resurse forbrug samt at der indarbejdes et afsnit i årsberetningen om skolens bæredygtighedsindsats

Der er arbejdet målrettet med fortsat at kvalitetssikre SOSU Hs overblik over aktiviteter og medarbejderresurser, med henblik på at sikre databaseret

beslutningsgrundlag omkring ex. holddannelse, fordeling af medarbejderresurser og lokaleudnyttelse. Anvendelsen af undervisernes arbejdstid til undervisning, strategiske formål og øvrige opgaver er præciseret. Derudover er værktøjet til resursestyring tilpasset, så der tages højde for variation i undervisernes opgavesammensætning.

I Årsrapport 1. januar 2024 - 31. december 2024 er der indlagt et særskilt afsnit om SOSU Hs bæredygtighedsindsats i ledelsesberetningen.

5.1 SOSU H's samarbejde med omverdenen (vægtes 10 pct.)

- Det er direktørens opgave at sikre, at skolen gennem relevant deltagelse og samarbejde i strategiske, politiske fora medvirker til indflydelse på den uddannelsespolitiske dagsorden samt udviklingen af uddannelserne.
- SOSU H bør have særlig opmærksomhed på at medvirke til løsning af de udfordringer, som social- og sundhedsområdet står overfor i de kommende år.
- Have fokus på mulighederne i regi af den nye ungdomsuddannelse EPX og forarbejdet hertil
- Der er særligt fokus på arbejdet i DEG og Danske SOSU-skoler

Det evalueres, hvorvidt:

- Der er sket en udvikling i samarbejdet med omverdenen, og det vurderes om samarbejdet har bidraget positivt til SOSU H's mål.

Samarbejdet med elevernes arbejdsgivere i kommuner og region er styrket i løbet af året. På baggrund af virksomhedstilfredshedsundersøgelsen, nedsatte det centrale lokale uddannelsesudvalg en arbejdsgruppe med henblik på at identificere indsatsområder ift. at styrke samarbejdet og dermed elevernes oplevelse af sammenhæng mellem skole og oplæring. Der er i den kontekst oprettet et særligt rum på teams til samarbejdet mellem skole og oplæring hvor centrale dokumenter som mødereferater, dialogværktøjer vedr. elevernes uddannelsesforløb og optagede webinarer med center for elevrettede resurser kan genfindes. Der er ligeledes udviklet en justeret version af dialogværktøjet, der understøtter overgange i uddannelsen. Det implementeres fra januar 2026.

I samarbejde med LUUs medlemmer er LUU-strukturen evalueret, og der er besluttet en ny LUU-struktur der åbner for muligheder for ad hoc-samarbejder om skole og oplærings fælles opgave omkring elevernes uddannelse

- At SOSU H løbende har forholdt sig til udviklingen af den nye ungdomsuddannelse EPX.

Der er afsøgt muligheder for samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner i regionen. SOSU H har sammen med TEC afsøgt mulighed for at fusionere, bl.a. med henblik på at kunne udbyde epx i fællesskab. SOSU H indgår i flere projekter med fokus på kapacitets- og kompetenceopbygning ift. EPX og læringsmiljø for unge. Helt centralt er projekt "Forskud på EPX". Her samarbejder SOSU H med TEC (projektejer), Brøndby gymnasium og Brøndby 10. klasses center. Projektet finansieres af Region Hovedstaden. Der er både et spor med fokus på samlæsning og fælles faglige og sociale aktiviteter for eleverne og et spor der har fokus på kompetenceudvikling af undervisere og ledere. Internt på SOSU H har vi igangsat et projekt under overskriften "Fælles opstart" for alle elever på GF 1. Her får eleverne mulighed for at arbejde henimod C niveau uanset om de ønsker at fortsætte på EUX eller EUD. Der er fokus på differentieret undervisning og struktureret læringsfeedback til eleverne. Derudover planlægges på forløbet en del sociale aktiviteter.

Der er derudover søgt ind til ministeriets udlodningsmidler:

- "Samskabelse og helhedsorienteret didaktik på EUD og HF frem mod EPX" i samarbejde med TEC og KBH SYD (sidstnævnte er hovedansøger og KP er videnspartner)
- "EPX i praksis" - tæt tværfagligt samarbejde om ny helhedsorienteret undervisningspraksis nu og frem mod EPX" i samarbejde med U/NORD Hillerød og HF & VUC Nordsjælland (SOSU H er hovedansøger og KP er videnspartner)
- "Hvordan bliver EPX også en uddannelse for neurodivergente elever" er søgt af Høje-Taastrup Gymnasium med SDU som partner (SOSU H har tilkendegivet interesse og ønsker at bidrage med kompetenceudvikling om simulationsbaseret undervisning)

Vi afventer svar på tre ansøgninger i december måned.

Ekstraramme

6. Organisationsudvikling (Vægter 40 pct. af ekstrarammen)

6.1 Nyt center for Faglig og Organisatorisk Udvikling

- SOSU H nye center for Faglig og Organisatorisk Udvikling skal igennem 2025 understøtte og systematisere forsat udvikling og kapacitetsopbygning på SOSU H i tæt samspil med SOSU Hs værdisæt, strategi, grundfortælling og pædagogiske og didaktiske grundlag

Det evalueres, hvorvidt:

- Der med udgangen af 2025 er igangsat indsatser og opbygget strukturer der bidrager til udviklingen og styrkelse af organisationen og sikrer

sammenhænge mellem SOSU Hs værdisæt, strategi og konkrete tiltag og initiativer i organisationen

I 2025 er der arbejdet med mødestruktur og -kultur, særligt for ledelseslagene. Fokus har været på at skabe mødefora ud fra beslutningsniveau og indhold, som understøtter en cirkulær kommunikation ud i organisationen og retur til ledelsen.

6.2 Forbedret intern kommunikation

- SOSU H skal i 2025 igangsætte tiltag, som aktivt bidrager til at forbedre den interne og eksterne kommunikation på SOSU H

Det evalueres hvorvidt:

- Der ved udgangen af 2025 er sket en styrkelse af interne og eksterne kommunikationstiltag på relevante platforme ift. Skolens målgruppe og interessenter

Kommunikationen til skolens samarbejdspartnere er styrket via nyhedsbreve og webinarer v. center for elevrettede resurser. Det nyoprettede teamsrum vil yderligere bidrage til denne styrkelse.

Den interne kommunikation er styrket via fortsat videreudvikling af intranettet som i stadig stigende grad fungerer som et helt centralt informations- og orienteringssted, samt har en kulturbærende funktion.

7.1 Øget gennemførelse (Vægtet 60 pct. af ekstrarammen)

- Indsatsen for øget gennemførelse og fastholdelse skal fortsat prioriteres højt i 2025. I den forbindelse vil der i 2025 være særlig fokus på den nye elevtype, som ikke har fulgt grundforløb 2, men er opstartet direkte på hovedforløbet

Det evalueres, hvorvidt:

SOSU H har igangsat aktiviteter i forhold til:

- Rekruttering, gennemførelse og fastholdelse af elever med gymnasialbaggrund
- At der er evalueret på muligheder og udfordringer med den nye elevtype
- At der aktivt er arbejdet med at fastholde den nye elevtype

Reglen om fuld godskrivning for GF2 hvis eleven har gymnasial eksamen var kun i kraft kortvarigt.

SOSU Hs elevgruppe er mangfoldig og de tiltag der udvikles og implementeres er derfor differentierede.

SOSU H har i slutningen af 2025 indgået aftale med konsulenthuset Implement om et projekt vedr. øget gennemførelse.

Projektforløbet skal bl.a. sikre klarhed vedr. roller og ansvar i de bærende roller omkring eleverne ift. arbejdet med styrket gennemførsel, skabe transparens omkring nuværende indsatser og identificere nye konkrete handlemuligheder.

Udgangspunktet er resurcesynet og den styrkebaserede tilgang, som er beskrevet i skolens pædagogiske og didaktiske grundlag.

Der er tre faser i projektet:

- Skabe overblik over nuværende praksis og tilgang
- Udarbejde forbedringer
- Implementering og kompetenceudvikling

Nanna Højlund

Bestyrelsesformand

Underskrift

Dato:

Jeppe Rosengård Poulsen

Direktør SOSU H

Underskrift

Dato