

## RESULTATLØNSKONTRAKT 2025

Direktør Gunna Funder Hansen

Basisramme: Kr. 80.000

### A. STYRKET INTEGRATION AF NYE UNDERVISERE

Social- og Sundhedsskolen Fyn har en ambitiøs pædagogisk strategi, som stiller store krav til skolens undervisere. At være ny underviser på skolen kan være en stor omstilling fra en erhvervsrettet profession i praksis, hvor man er erfaren specialist, til en ny professionel praksis som underviser, hvor man er uerfaren novice.

Som ny underviser introduceres man løbende til skolens strategi, systemer og processer, og man får tid til at være med en kollega i undervisningen de første uger, før man skal stå med ansvaret selv. Interne evalueringer viser, at nye undervisere føler sig godt modtaget i det kollegiale fællesskab, men også at opgaven som underviser kan opleves overvældende. Desuden er nyansatte undervisere (ansat inden for de seneste to år) overrepræsenterede i statistikken over sygefravær.

En styrket indsats for at introducere nye undervisere til de pædagogiske opgaver kræver tid og opmærksomhed fra ledelse og kolleger – og dermed et væsentligt ressourcetræk på organisationen. Men en sådan investering i nye undervisere vurderes potentielt at have markante positive effekter, ikke blot for medarbejderen selv, men også for undervisningskvaliteten og robustheden i skolens professionelle læringsfællesskaber. Effektmålinger af indsatsen skal kunne indgå i resultatkontrakten fra 2026.

#### Mål 1: Introforløb for nye undervisere

Der skal udvikles et ny og mere omfattende koncept for integration af nye undervisere. Konceptet skal omfatte både rekrutteringsfasen, opstarten og hele det første år som ny underviser med fokus på forventningsafstemning såvel som kompetenceudvikling og kollegial sparring om underviserrollen på SOSU Fyn samt løbende opfølgning. (Vægtning: 20% af rammen)

#### Mål 2: Pædagogisk ledelse

Uddannelsesledernes rolle og centrale funktion som pædagogiske ledere i modtagelsen af nye undervisere skal beskrives og operationaliseres. (Vægtning: 10% af rammen)

#### Mål 3: Undervisningssupervision

Der skal udvikles et koncept for undervisningssupervision med fokus på praksisdidaktik og klasserumsledelse. (10% af rammen)

## B. STUDIERETTET PÅBYGNING PÅ SSH

Udviklingen i elevoptag går imod, at antallet af elever på SSH vokser, mens antallet på SSA falder. I praksis er der behov for begge medarbejdergrupper, men med nuværende udvikling forventes en yderligere øget efterspørgsel på SSA'er.

For at understøtte SSH-elevenes motivation og kvalifikationer til at tage kompetenceløftet fra SSH til SSA, skal skolen etablere studierettet påbygning, jf. § 43 i Bekendtgørelse om Erhvervsuddannelser, for elever på SSH.

Studierettet påbygning har ikke hidtil været udbudt på en SOSU-skole.

**Mål 4:** Der skal udvikles og udbydes studierettet påbygning målrettet elever på social- og sundhedshjælperuddannelsen, som med et tilbud om supplerende naturfaglige og almene studiekompetencer motiverer og kvalificerer social- og sundhedshjælperelever til at videreudanne sig til social- og sundhedsassistenter. (Vægtning: 40% af rammen)

## C. DATAGRUNDLAG FOR STYRKET SAMARBEJDE II

Et styrket samarbejde kræver styrket fælles evidensbaseret viden om udfordringer og resultater. I 2024 har skolen udviklet en datapakke med kommunespecifikke data til at understøtte fælles indsatser for styrket rekruttering og gennemførelse på grunduddannelserne.

Datapakken skal i 2025 videreudvikles med fokus på skolens AMU-aktivitet. Denne del af datapakken skal styrke vidensgrundlaget om skolens videreuddannelsesaktivitet og samtidig målrettes det stadig tættere samarbejde med de tre andre SOSU-skoler i Region Syddanmark og dermed understøtte processen mod en øget integration mellem skolerne om at udvikle, udbyde og gennemføre AMU og andre videreuddannelsesaktiviteter af høj kvalitet og i et tæt strategisk samarbejde med kommunerne og Region Syddanmark.

**Mål 5:** Der udvikles en datapakke for skolens AMU-aktivitet, som skal styrke overblikket over og analysegrundlaget for skolens videreuddannelsesaktivitet. Udviklingsarbejdet skal desuden, så vidt det er teknisk muligt, bidrage til og understøtte samarbejdet og den øgede integration af SOSU-skolernes AMU-udbud på tværs af Region Syddanmark. (Vægtning: 20% af rammen)

Ekstraramme: Kr. 60.000

## PDMG OG LÆRINGSKULTUR – UNDERSTØTTELSE OG REDSKABER

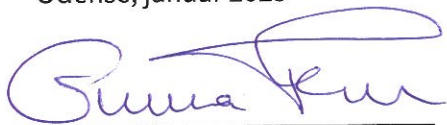
Skolens centrale strategi handler om at udvikle en ambitiøs, læringsorienteret skolekultur. I den første fase efter lancering af strategien i 2020, har der været fokus på at skabe et nyt pædagogisk, didaktisk, metodisk grundlag (PDMG) og et fælles læringssprog samt at tilpasse drifts- og ledelsesprincipper til det nye værdisæt. I perioden 2023-2025 intensiveres fokus på implementeringskraft i undervisningen. Som led heri iværksættes følgende udviklingsplan og konkrete initiativer:

| Målsætninger                                                                                                                                                                                           | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| De lokale undervisningsplaner (LUP'er) for uddannelserne revideres med fokus på implementering af skolens PDMG ud fra en tydelig læringsteoretisk rammesætning. Arbejdet er påbegyndt i 2022.          |      |      |      |
| Der udvikles et fælles redskab til systematisk formativ elevfeedback, som understøtter principperne i PDMG.                                                                                            |      |      |      |
| Nyt koncept for systematisk undervisningsevaluering, jf. resultatplan 2022, færdigudvikles og pilottestes på udvalgte hold eller uddannelser                                                           |      |      |      |
| Hensigtsmæssig systemunderstøttelse til elevens uddannelsesbog (Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser § 68) og skolevejledninger (Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser § 87) udvælges eller udvikles. |      |      |      |
| Der udvikles en systematik for, hvordan elevernes læringsdokumenter knyttes til enten Uddannelsesbogen eller en anden relevant platform.                                                               |      |      |      |
| LUP-revisionen evalueres og kvalitetssikres. Eventuelle tilpasninger gennemføres                                                                                                                       |      |      |      |
| Læringsdokumenter for SOSU-elever, som understøtter overgange mellem skole og oplæring udvikles i samarbejde med Gennemførelsesudvalget under LUU SOSU                                                 |      |      |      |
| Læringsdokumenter for SOSU-elever, som understøtter overgange mellem skole og oplæring, implementeres som redskab i oplæringen for alle SOSU-elever                                                    |      |      |      |
| Læringsdokumenter for PA-elever, som understøtter overgange mellem skole og oplæring, udvikles i samarbejde med LUU PA eller andre repræsentanter for PA-elevernes oplæringsvirksomheder               |      |      |      |
| Koncept til undervisningsevaluering er i drift på alle uddannelser                                                                                                                                     |      |      |      |

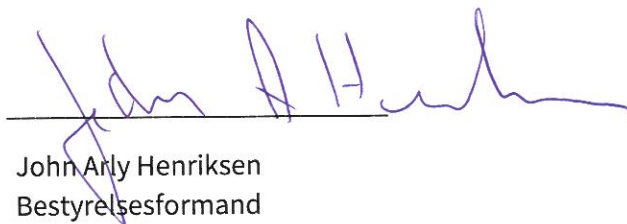
Udmøntningen tager udgangspunkt i en vurdering af opfyldelsesgraden af de beskrevne udviklingstrin for i det relevante år:

| Målopfyldelse                                   | Udmøntningsgrad |
|-------------------------------------------------|-----------------|
| Ingen af årets mål er nået                      | 0%              |
| Målene er delvist nået                          | 50%             |
| Målene er nået i rimelig tilfredsstillende grad | 80%             |
| Målene er nået i meget tilfredsstillende grad   | 100%            |

Odense, januar 2025



Gunna Funder Hansen  
Direktør



John Arly Henriksen  
Bestyrelsesformand

## STATUS PÅ RESULTATLØNSKONTRAKT FOR 2025

### Basisrammen

| Tema                                                                                     | Baggrund                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Mål og resultater                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A.</b><br><b>STYRKET</b><br><b>INTEGRATION AF</b><br><b>NYE</b><br><b>UNDERVISERE</b> | <p>Social- og Sundhedsskolen Fyn har en ambitiøs pædagogisk strategi, som stiller store krav til skolens undervisere. At være ny underviser på skolen kan være en stor omstilling fra en erhvervsrettet profession i praksis, hvor man er erfaren specialist, til en ny professionel praksis som underviser, hvor man er uerfaren novice.</p> <p>Som ny underviser introduceres man løbende til skolens strategi, systemer og processer, og man får tid til at være med en kollega i undervisningen de første uger, før man skal stå med ansvaret selv. Interne evalueringer viser, at nye undervisere føler sig godt modtaget i det kollegiale fællesskab, men også at opgaven som underviser kan opleves overvældende. Desuden er nyansatte undervisere (ansat inden for de seneste to år) overrepræsenterede i statistikken over sygefravær.</p> <p>En styrket indsats for at introducere nye undervisere til de pædagogiske opgaver kræver tid og opmærksomhed fra ledelse og kolleger – og dermed et væsentligt ressourcetræk på organisationen. Men en sådan investering i nye undervisere vurderes potentielt at have markante positive effekter, ikke blot for medarbejderne selv, men også for undervisningskvaliteten og robustheden i skolens professionelle læringsfællesskaber. Effektmålinger af indsatsen skal kunne indgå i resultatkontrakten fra 2026.</p> | <p><b>Mål 1: Introforløb for nye undervisere</b><br/> Der skal udvikles et ny og mere omfattende koncept for integration af nye undervisere. Konceptet skal omfatte både rekrutteringsfasen, opstarten og hele det første år som ny underviser med fokus på forventningsafstemning såvel som kompetenceudvikling og kollegial sparring om underviserrollen på SOSU Fyn samt løbende opfølgning. (Vægtning: 20% af rammen)</p> <p><b>Status:</b> Der har været afprøvet forskellige tiltag i løbet af 2025, som er evalueret og implementeres i det nye koncept. Et gennemgående element er, at vi i hele forløbet skaber rum for at fokusere på tvivl, dilemmaer og refleksion mhp. at nye undervisere gennemgår og får støtte i transitionen mod deres nye profession. Der er fx udviklet dilemmafilm ifm. rekruttering, dilemmakort til brug ved ansættelsessamtaler og onboarding samt miniseminarer med andre nye kolleger, hvor der skabes rum for at drøfte konkrete oplevede udfordringer som ny. Se bilag for mere konkrete beskrivelser af indholdselementerne.</p> <p><b>Mål 2: Pædagogisk ledelse</b><br/> Uddannelsesledernes rolle og centrale funktion som pædagogiske ledere i modtagelsen af nye undervisere skal beskrives og operationaliseres. (Vægtning: 10% af rammen)</p> <p><b>Status:</b> Skolen har i samarbejde med UCL udviklet og påbegyndt et kompetenceudviklingsspor om pædagogisk og didaktisk ledelse af undervisernes professionelle læringsfællesskaber. Dette skal give lederne et fælles pædagogisk og ledelsesmæssigt ståsted, som skal indgå og beskrives som et integreret element i onboarding-konceptet. Alle pædagogiske ledere har igangsat konkrete aktioner i deres undervisersteam, og uddannelseschefen faciliterer systematisk refleksion herom.</p> <p><b>Mål 3: Undervisningssupervision</b><br/> Der skal udvikles et koncept for undervisningssupervision med fokus på praksisdidaktik og klasserumsledelse. (10% af rammen)</p> <p><b>Status:</b> Kompetenceudviklingsspor i mål 2 fungerer som en fælles ramme for undervisningssupervision i undervisernes professionelle læringsfællesskaber.</p> |

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>B.</b><br/><b>STUDIERETTET PÅBYGNING PÅ SSH</b></p>          | <p>Udviklingen i elevoptag går imod, at antallet af elever på SSH vokser, mens antallet på SSA falder. I praksis er der behov for begge medarbejdergrupper, men med nuværende udvikling forventes en yderligere øget efterspørgsel på SSA'er.</p> <p>For at understøtte SSH-elevernes motivation og kvalifikationer til at tage kompetenceløftet fra SSH til SSA, skal skolen etablere studierettet påbygning, jf. § 43 i Bekendtgørelse om Erhvervsuddannelser, for elever på SSH.</p> <p>Studierettet påbygning har ikke hidtil været udbudt på en SOSU-skole.</p>                                                                                                                                                                                                                                         | <p><b>Mål 4:</b> Der skal udvikles og udbydes studierettet påbygning målrettet elever på social- og sundhedshjælperuddannelsen, som med et tilbud om supplerende naturfaglige og almene studiekompetencer motiverer og kvalificerer social- og sundhedshjælperelever til at videreuddanne sig til social- og sundhedsassistenter. (Vægtning: 40% af rammen)</p> <p><b>Status:</b> Den seneste reform af uddannelsesbekendtgørelsen på SSH har vist sig at udfordre studierettet påbygning via erhvervsuddannelsesbekendtgørelsen. De mange afkortningsmuligheder for SSH-eleverne medfører store variationer i afslutningstidspunkterne, hvilket gør det vanskeligt at placere en studierettet påbygning som en forlængelse af uddannelsen, hvilket LUU ønskede. Skolen præsenterede i stedet et forslag om udvikling af et AMU-forløb målrettet færdiguddannede social- og sundhedshjælpere, der ønsker at videreuddanne sig til social- og sundhedsassistenter. Modellen har fokus på at styrke refleksion, faglighed, IT-færdigheder, naturfag og mestringsstrategier som forberedelse til SSA tilrettelagt inden for rammerne af det, der kan tilbydes under AMU. Formålet er både at understøtte øget rekruttering til SSA-uddannelsen og at reducere frafald blandt merit-eleverne og opfylder dermed samme formål. Udbuddet implementeres fra efteråret 2026 som del af skolens ordinære AMU-udbud.</p> |
| <p><b>C.</b><br/><b>DATAGRUNDLAG FOR STYRKET SAMARBEJDE II</b></p> | <p>Et styrket samarbejde kræver styrket fælles evidensbaseret viden om udfordringer og resultater. I 2024 har skolen udviklet en datapakke med kommunespecifikke data til at understøtte fælles indsatser for styrket rekruttering og gennemførelse på grunduddannelserne.</p> <p>Datapakken skal i 2025 videreudvikles med fokus på skolens AMU-aktivitet. Denne del af datapakken skal styrke vidensgrundlaget om skolens videreuddannelsesaktivitet og samtidig målrettes det stadig tættere samarbejde med de tre andre SOSU-skoler i Region Syddanmark og dermed understøtte processen mod en øget integration mellem skolerne om at udvikle, udbyde og gennemføre AMU og andre videreuddannelsesaktiviteter af høj kvalitet og i et tæt strategisk samarbejde med kommunerne og Region Syddanmark.</p> | <p><b>Mål 5:</b> Der udvikles en datapakke for skolens AMU-aktivitet, som skal styrke overblikket over og analysegrundlaget for skolens videreuddannelsesaktivitet. Udviklingsarbejdet skal desuden, så vidt det er teknisk muligt, bidrage til og understøtte samarbejdet og den øgede integration af SOSU-skolernes AMU-udbud på tværs af Region Syddanmark. (Vægtning: 20% af rammen)</p> <p><b>Status:</b> Datapakken er præsenteret for Strategisk Ældrechefforum (de 10 kommuner), og skolen har fået tilsagn fra om at kunne gøre data tilgængelige for alle kommuner på tværs af øen, så de kan bruge data til at benchmarke, vidende og lære af hinanden. Desuden har Strategisk Ældrechefforum givet tilsagn om, at skolen i 2026 afholder 2 bilaterale møder med hver kommune, hvor data om AMU-aktiviteten danner grundlag for drøftelsen. Næste skridt er at implementere dashboardet og sikre optræning i alle kommuner.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## Ekstrarammen

### PDMG OG LÆRINGSKULTUR

#### – UNDERSTØTTELSE OG REDSKABER

**Baggrund:** Skolens centrale strategi handler om at udvikle en ambitiøs, læringsorienteret skolekultur. I den første fase efter lancering af strategien i 2020, har der været fokus på at skabe et nyt pædagogisk, didaktisk, metodisk grundlag (PDMG) og et fælles læringssprog samt at tilpasse drifts- og ledelsesprincipper til det nye værdisæt. I perioden 2023-2025 intensiveres fokus på implementeringskraft i undervisningen.

**Status:** Revision af LUP'er er gennemført og suppleres pt. med reviderede prøvevejledninger mv.

Der er på SOSU-uddannelserne i samarbejde med kommuner og region udviklet et fælles læringsmateriale med udgangspunkt i skolens feedbackredskab, som er implementeret både på skolen og i praksis. Med opbakning fra LUU for PA udvikles et tilsvarende materiale for PA med udgangspunkt i den kontekst, materialet her skal bruges i. Feedbackredskab og fælles læringsmaterialer er en integreret del af elevens uddannelsesbog, som er færdig-udviklet i et lokalt set-up, der sikrer, at alle bekendtgørelseskrav opfyldes.

Piloter på nyt koncept for undervisningsevaluering er gennemført i 2023 og 2024, og der er efterfølgende indgået aftale med leverandør af nyt evalueringssystem. Systemet er udrullet på hele skolen i første halvår af 2025.

| Målsætninger                                                                                                                                                                                           | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| De lokale undervisningsplaner (LUP'er) for uddannelserne revideres med fokus på implementering af skolens PDMG ud fra en tydelig læringsteoretisk rammesætning. Arbejdet er påbegyndt i 2022.          |      |      |      |
| Der udvikles et fælles redskab til systematisk formativ elevfeedback, som understøtter principperne i PDMG.                                                                                            |      |      |      |
| Nyt koncept for systematisk undervisningsevaluering, jf. resultatplan 2022, færdigudvikles og pilottestes på udvalgte hold eller uddannelser                                                           |      |      |      |
| Hensigtsmæssig systemunderstøttelse til elevens uddannelsesbog (Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser § 68) og skolevejledninger (Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser § 87) udvælges eller udvikles. |      |      |      |
| Der udvikles en systematik for, hvordan elevernes læringsdokumenter knyttes til enten Uddannelsesbogen eller en anden relevant platform.                                                               |      |      |      |
| LUP-revisionen evalueres og kvalitetssikres. Eventuelle tilpasninger gennemføres                                                                                                                       |      |      |      |
| Læringsdokumenter for SOSU-elever, som understøtter overgange mellem skole og oplæring udvikles i samarbejde med Gennemførelsesudvalget under LUU SOSU                                                 |      |      |      |
| Læringsdokumenter for SOSU-elever, som understøtter overgange mellem skole og oplæring, implementeres som redskab i oplæringen for alle SOSU-elever                                                    |      |      |      |
| Læringsdokumenter for PA-elever, som understøtter overgange mellem skole og oplæring, udvikles i samarbejde med LUU PA eller andre repræsentanter for PA-elevernes oplæringsvirksomheder               |      |      |      |
| Koncept til undervisningsevaluering er i drift på alle uddannelser                                                                                                                                     |      |      |      |

| Målopfyldelse                                   | Udmøntningsgrad |
|-------------------------------------------------|-----------------|
| Ingen af årets mål er nået                      | 0%              |
| Målene er delvist nået                          | 50%             |
| Målene er nået i rimelig tilfredsstillende grad | 80%             |
| Målene er nået i meget tilfredsstillende grad   | 100%            |

Se de fælles redskaber læringsmaterialer: [Link](#)

Udmøntning jf. referat af bestyrelsesmøde 27. januar 2026:

*Pkt. 6. Afhandling af direktørens resultatlønskontrakt 2025*

*Bestyrelsen afhandlede resultatlønskontrakten for 2025, og en enig bestyrelse konkluderede, at direktøren har indfriet alle de formulerede mål og tilgodeses med det fulde beløb i resultatløn i med henvisning til beskrivelserne i statusopgørelsen.*

*Beslutning: Bestyrelsen afhandlede resultatlønskontrakten og besluttede at tilgodese direktøren med det fulde beløb, da alle de formulerede mål er indfriet.*

|       | Vægtning | Udmøntning |
|-------|----------|------------|
| Mål 1 | 20%      | 20%        |
| Mål 2 | 10%      | 10%        |
| Mål 3 | 10%      | 10%        |
| Mål 4 | 40%      | 40%        |
| Mål 5 | 20%      | 20%        |
|       |          | 100 %      |