

Resultatlønskontrakt
mellem
Direktør Anette Schmidt Laursen
og
Bestyrelsen for SOSU Østjylland
2025

Resultatlønskontrakt for direktør Anette Schmidt Laursen / 2025

Resultatlønskontrakten skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen og synliggøre de opgavemæssige prioriteringer, der bidrager til en fortsat effektivitets- og kvalitetsudvikling. Den skal endvidere danne udgangspunkt for en dialog mellem kontraktens parter om den fortsatte udvikling af SOSU Østjylland opgaver og indsatsområder og skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af bemyndigelse af 8. oktober 2019 fra Børne- og undervisningsministeriet, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. Kontrakten er fastlagt i samarbejde mellem direktør og bestyrelse og udtrykker derfor begge parter ønsker til SOSU Østjyllands fortsatte drift og udvikling.

Kontraktens parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for SOSU Østjylland ved formand Jonas W. Sivertsen og direktør Anette Schmidt Laursen. Kontrakten er gældende for perioden 1. januar til 31. december 2025.

Kontraktens status

Kontrakten er en specificering af ansvars- og kompetenceforholdet mellem parterne og har ikke status af en juridisk bindende kontrakt med aftaleretlige konsekvenser. Kontrakten karakteriseres som en intern kontrakt indgået mellem to parter inden for samme organisation på forskellige hierarkiske niveauer.

Der er mellem underskriftsparterne en gensidig forståelse af, at kontrakten fungerer som grundlag for direktørens virke i kontraktens gyldighedsperiode med mindre andet aftales. Ved underskrivelsen af kontrakten forpligter direktøren sig til målrettet at arbejde for opfyldelsen af kontraktens mål. Direktøren skal endvidere sikre den nødvendige information til bestyrelsen omkring SOSU Østjyllands virke.

Direktøren skal sideløbende med de udvalgte målområder have fokus på SOSU Østjyllands øvrige drifts- og indsatsområder, herunder politisk fastsatte målsætninger og beslutninger samt øvrige overordnede aftaler og beslutninger. Direktøren skal dermed i sit samlede virke understøtte opfyldelsen af SOSU Østjyllands vision og strategier.

Resultatløn i alt

Den økonomiske ramme for Direktørens kontrakt fremgår af bemyndigelsen fra Børne- og undervisningsministeriet, og afhænger af antal årselever på institutionen. For SOSU Østjylland betyder det:

Antal årselever ved sidste årsregnskab	Ramme
1.000-1999*	140.000 kr.

* Årselever på AMU-uddannelsen indgår med vægt på 4

Den samlede ramme for resultatløn er på kr. 140.000. Udbetalingen af det fulde beløb forudsætter en 100% opfyldelse af nedenstående målkrav. Målkravene vægtes således, at deres vigtighed og omfang afspejles i resultatlønnen.

Tema 1	Strategispor: Fremtidens uddannelser – rekruttering og udvikling Vi har en væsentlig interesse i at være med til at udvikle uddannelserne til fremtidens velfærdssamfund, og det peger bl.a. på øget brug af digitalisering og teknologi i undervisningen samt på bæredygtighed og grøn omstilling. Vi sætter derfor i de kommende år (2022-2026) fokus på: • at øge søgningen til EUX Velfærd og skabe grundlag for et selvstændigt udbud på skolen • at udvikle og udbyde af nye uddannelsesudbud, bl.a. DigiTech, SOSU-Online både som EUD og VEU, Outdoor m.m. og at afsøge nye muligheder for at bruge simulation i undervisningen • aktivt at deltage i partnerskabssamarbejdet med Videnscenter for Velfærdsteknologi • at medvirke i samarbejdsprojekter både internationalt og nationalt, regionalt og lokale • at udarbejde et forskningsprogram på SOSU-området • at arbejde med FN's verdensmål blandt skolens elever og ansatte og blive en Unesco Verdensmålsskole	Andel af samlet resultat 40 %
Indsatser, mål og målintikatorer	Mål og indsatser 1.1. Fremtidssikre SOSU Østjyllands fysiske rammer, så skolen er klar til at tage imod fremtidens elever og kursister i moderne, attraktive rammer Udarbejde helhedsplan 2025-2026 for etablering af attraktive skolemiljøer, både ude og inde. Udvælge og igangsætte de ideer, som skolens elever er kommet med via undervisningsmiljøevalueringerne i 2023-25 og ved elevtrivselsundersøgelsen i 2024, og som skolens ansatte har fremsat via Samarbejdsudvalg, arbejdsmiljørepræsentanter og MTU 2024. 1.2. Forberedelse af EPX 2030 SOSU Østjylland ønsker at være en væsentlig aktør i det kommende EPX udbud. Skolens overordnede ledelse vil deltage aktivt i samarbejdet med de øvrige erhvervsskoler i Østjylland om forberedelse af udbud af EPX fra 2030 med henblik på at udarbejde en strategisk plan for SOSU Østjyllands vigtigste KPI'er i både forberedelsen og udbuddet af EPX. Målintikatorer Ad. 1.1 Dokumenteres ved selve helhedsplanen og beskrivelse af konkrete tiltag, der er igangsat.	Hvert mål udmøntes med 20 %

	Ad 1.2. Dokumenteres ved den strategiske plan over væsentlige KPI'er og redegørelse for hvilke samarbejdsfora SOSU Østjylland deltager i samt eventuelle resultater af denne samarbejde.	
Tema 2	Strategispor: Fællesskaber – øget gennemførelse og styrket trivsel Inkluderende fællesskaber er en væsentlig forudsætning for at modtage læring, udvikle sig og levere det bedste man kan. Vi vil i de kommende år (2022-2026) sætte fokus på: • En god start for alle – både for elever, kursister og ansatte • Et attraktivt undervisningsmiljø, både fagligt og socialt • Et dialogbaseret og samarbejdende arbejdsmiljø • Professionelle læringsfællesskaber og pædagogiske ledelsesfællesskaber	Andel af samlet resultat 40 %
Indsatser, mål og målintikatorer	Mål og indsatser 2.1. Implementere den nye organisering med flere nye tværgående enheder Opfølgning på at der i alle chefområder skabes de rette rammer for at den nye organisering forankres som planlagt. Opfølgning på at der etableres samarbejds- og mødefora der sikrer det tværorganisatoriske samarbejde både på ledelsesniveau og blandt medarbejderne, således at SOSU Østjyllands sammenhængskraft og handlekraft styrkes. Fortsat arbejde med styrkelse af den daglige ledelse og af de pædagogiske ledelsesfællesskaber. Gennemføre evaluering af effekten af MTU2024 handleplanen for ledergruppen. Iværksætte indsatser som kan styrke ledernes arbejdsmiljø 2.2. Synliggøre SOSU Østjyllands bæredygtighedsindsatser og arbejde som Verdensmålsskole Udarbejde handleplan for nye bæredygtighedsindsatser 2025-26 samt tilpasse den interne organisering af arbejdet, så den understøtter disse indsatser. Udarbejde ESG regnskab som synliggør såvel opnåede resultater som nye målsætninger for bæredygtighedsindsatserne. ESG regnskabet vil både være motiverende for de involverede elever og	Hvert mål udmøntes med 20 %

	medarbejder, fordi effekten af indsatserne synliggøres og være retningsanvisende for det fremadrettede arbejde. Målindikatorer Ad. 2.1 Redegørelse for, hvilke rammer og hvilke samarbejds- og mødefora der er etableret for at den nye organisering forankres som planlagt. Redegørelse for hvordan disse ting understøtter den nye organisering. Dokumentation for at der er gennemført en evaluering af effekten af MTU2024 handleplanen for ledergruppen og at der er iværksat indsatser, som kan styrke ledernes arbejdsmiljø. Ad. 2.2 Dokumenteres ved handleplanen for nye bæredygtighedsindsatser 2025-26 og ved en beskrivelse at den nye interne organisering af arbejdet. Dokumenteres ved fremlæggelse af ESG regnskab.	
Tema 3	Strategispor: Faglighed – pædagogik og kvalitet Der er stor bevågenhed på erhvervsuddannelsernes evne til at opfylde samfundets behov for flere faglærte. I særlig grad er der fokus på behovet for flere dygtige faglærte til velfærdssektoren – og det peger direkte ind i vores EUD-spor: sundhed, omsorg og pædagogik. Derfor vil vi i de kommende år (2022-2026) sætte fokus på: • At sikre og fortsat udvikle et bredt uddannelsesudbud af høj kvalitet • At styrke elevernes læring og dannelse, hvor begreber som demokratisering, inter-kulturel forståelse, internationalisering og bæredygtighed er væsentlige elementer • At synliggøre mulighederne for faglærte for nye karriereveje gennem livslang læring (VEU) • At styrke og udvikle alle ansattes faglige, personlige og organisatoriske kompetencer	Andel af samlet resultat 20 %
Indsatser, mål og målindikatorer	Mål og indsatser 3.1 Handleplan for kompetenceudvikling Udarbejde en handleplan for styrkelse og udvikling af alle ansattes faglige, personlige og organisatoriske kompetencer, samt igangsætte konkrete kompetenceudviklingsindsatser for alle faggrupper. 3.2. Implementering af ny handleplan for digitalisering og teknologi for SOSU Østjylland Udarbejde en handleplan for digitalisering og teknologi for SOSU Østjylland.	Hvert mål udmøntes med 10 %

	Igangsætte flere større indsatser i hele organisationen som led i implementeringen af handleplanen. Målindikatorer Ad. 3.1 Dokumenteres ved selve handleplanen samt en beskrivelse af de konkrete indsatser, der er sat i gang og hvordan de forventes at styrke eller udvikle de ansattes kompetencer. Ad 3.2. Dokumenteres ved selve handleplanen samt en beskrivelse af, hvilke initiativer der er sat i gang og hvordan disse initiativer skal sikre implementering af elementerne i handleplanen.	
--	---	--

Resultatvurdering og evaluering

Ved kontraktens udløb udarbejder direktøren en rapport, der beskriver realiseringen af de i resultatkontraktens angivne mål. Direktøren er selv ansvarlig for at dokumentere, hvorvidt kontraktens mål er opfyldt.

Kontrakten opgøres ud fra følgende vurderinger; Hvis målet er nået udmøntes 100%. Hvis målet er delvist nået og indsatsen dokumenteret udmøntes 75%. Hvis målet ikke er nået, men indsatsen dokumenteret udmøntes 50%. Hvis målet ikke er nået og indsatsen ikke udført udmøntes 0%.

Målopfyldelsen vurderes endeligt af bestyrelsen, efter at bestyrelsen og direktøren i fællesskab har bedømt målopfyldelsen. Vurderingen finder sted i marts 2026.

Der vil i kontraktperioden være en løbende dialog mellem aftalens parter med henblik på, at parterne er orienteret om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i september 2025.

Såfremt der indtræder sygdom, eller direktøren ophører i sin stilling, opgøres kontrakten til dato, og resultatet vurderes med henblik på at kunne tage stilling til resultatlønnens eventuelle udbetaling og størrelse.

Kontraktændringer

Genforhandling / justering af kontrakten i kontraktperioden kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Efter enighed mellem parterne kan der i løbet af kontraktperioden tilføjes eller fjernes aktiviteter i forhold til det aftalte.

Underskrift

Aarhus, den

Jonas W. Sivertsen
Formand for bestyrelsen

Anette Schmidt Laursen
Direktør

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet med Addo Sign sikker digital underskrift.
Underskrivers identitet er fysisk registreret i det elektroniske PDF dokument og vist herunder.
Alle tider er angivet i Universaltid (UTC).

Underskrivere



Anette Schmidt Laursen

Direktør

4cdb3538-be7d-4c88-9102-b37c5949f37f

2025-03-18 12:11:25Z



Jonas Westergaard Sivertsen

Bestyrelsesformand

5740c787-d91c-4fd5-bc49-c097db2b1580

2025-03-20 12:52:24Z

Dokumenter i transaktionen

Resultatlønskontrakt ANL 2025.pdf

SHA256: 1364ede39799b3eab5944b2c854cc6896bd5abcf26b64380b58b1c551ca3f6b8



Dokumentet er underskrevet digitalt med Addo Sign sikker signeringsservice. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i PDF dokumentet, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan verificeres dokumentets ægthed
Dokumentet er beskyttet med Adobe CDS certifikat. Når dokumentet åbnes i Adobe Reader, vil det fremstå som være underskrevet med Addo Sign signeringsservice.

Addo Sign identifikationsnummer: 443bcbef-54d9-4148-b4ff-9e4c5d19e6fb