

## Afrapportering af resultatopfyldelse for direktør Lisbeth Nørgaard samt vurdering af opfyldelsesgraden

### 1.0 Formål

Formålet med kontrakten er at skabe øget synlighed og gennemsikuelighed i arbejdsopgaverne og resultaterne på skolen. Kontrakten skal understøtte den lokale proces mellem bestyrelsen og skolens direktør om de prioriteringer og målsætninger, som i det kommende år skal have særlig prioritering.

### 2.0 Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen ved SOSU Esbjerg ved formanden for bestyrelsen Johnny Søtrup og direktør Lisbeth Nørgaard.

Kontrakten er gældende fra 1. januar 2024 til 31. december 2024 således, at der vurderes den 31. december 2024 med mulighed for udbetaling af den maksimale ramme.

### 3.0 Indsatsområder

3.1 Rekruttering

3.2 Fokus på øget gennemførelse

3.3 Udvidelse af skolen

3.4 Ny strategi

3.5 Fokus på arbejdsmiljø, herunder arbejdsglæde og trivsel

		Målopfylldelse			
	Vægt pct. i alt	Ikke opfyldt 0 pct.	Middel 80 pct.	Over middel 95 pct.	Excel- lent 100 pct.

<p><b>Indsatsområde 3.1</b> 3.1 Rekruttering</p> <p><b>Mål:</b> At styrke tiltrækning af andre målgrupper end aktuelt til SOSU-uddannelserne.</p> <p><b>Målindikatorer:</b> Oversigt over årets rekrutteringsaktiviteter, herunder aktiviteter der har rettet sig mod andre grupper end hidtil. Dokumentation for hvordan skolen har udviklet eller understøttet lokale/regionale/nationale aktiviteter med henblik på øget tiltrækning til SOSU-uddannelserne, herunder med afsæt i regeringens udspil "Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje</p> <p><b>Afrapportering:</b></p> <p><u>Oversigt over årets rekrutteringsaktiviteter, herunder aktiviteter der har rettet sig mod andre grupper end hidtil.</u> Skolen har haft kontinuerlige rekrutteringsaktiviteter i 2024. Her følger en oversigt af aktiviteter rettet mod unge:</p> <p>Der er gennemført en lang række brobygningsaktiviteter. Bl.a. KAOS, EGU, "Bliv klogere på SOSU", EUD 10, Kombiforløb (FGU), introkurser m.fl. Se en samlet oversigt incl. foreløbige planer for 2025 i bilag 3.1.1.</p> <p>I forbindelse med rekruttering er der bl.a. lagt vægt på muligheden for godskrivning. Skolen har systematiseret vurderinger af ansøgere, så der jf. bekendtgørelsen sker afkortning af uddannelsen på baggrund af elevens erhvervs erfaring og tidligere uddannelse.</p> <p>Ligeledes er der fra 1. august 2024 tilrettelagt uddannelsesplaner, som imødekommer unge med en afsluttet studenteruddannelse. Planlægningen tager højde for godskrivning for GF2 SOSU, med fokus på at de opnår kompetencerne i certifikatfagene. Dvs. målgruppen har 2½ dag på GF 2 og går herefter på hovedforløbet. Konkret har der i efteråret 2024 været 13 elever, som har gennemgået et afkortet GF2 - SOSU og opnået kompetencer svarende til certifikatfagene. De er alle opstartet på SSA-uddannelsen.</p> <p>Skolen har også tilrettelagt uddannelsesplaner, som giver elever med en afsluttet GF 2 - PA en godskrivning for GF 2 SOSU. Planen indeholder 4 ugers grundfag. Konkret har der i efteråret 2024 været 4 elever, som har afsluttet 4 ugers naturfag og er startet på SSA-uddannelsen.</p> <p>Skolen har i samarbejde med Vejen og Esbjerg Kommuner søsat "Projekt Pædagogiske assistenter i fremtidens</p>	20			X	
--	----	--	--	---	--

velfærdsarbejde”.

Projektets formål er at styrke den pædagogiske assistentuddannelse, så den afspejler opgaverne inden for kommunernes velfærdsområder og sikrer at kommunernes velfærdsområder ikke bare får flere faglærte, men også fagfolk med kompetencer til at håndtere forskellige opgaver og nye funktioner til fordel for kommunens borgere.

Projektet er finansieret af Region Syddanmark. I projektperioden vil Vejen og Esbjerg Kommune øge antallet af uddannelsesaftaler med 10 pr. kommune.

En kort beskrivelse af projektet kan ses i bilag 3.1.2

Skolen deltager i perioden 1/9 2024 – 31/8 2027 i projektet: ”Broen til fremtiden”. Projektet sætter fokus på en styrkelse af overgangene mellem FGU og EUD. Dette sker ved at udvikle og afprøve introducerende kombinationsforløb med FGU-elever på erhvervsskoler af en varighed på minimum 3 dage. Projektet finansieres af Region Syddanmark og EU’s Socialfond Plus.

En kort beskrivelse af projektet kan ses i bilag 3.1.3

Skolen har i efteråret 2024 igangsat samarbejde med kommunerne om forløb for unge fritidsjobbere. Forløbet er en opfølgning på Trepartsaftalen, og skolen har aftalt ”spireforløb” med Esbjerg, Varde, Vejen og Billund kommuner. Forløbene afvikles i eftermiddags eller weekendtimerne og pr. november 2024 vil ca. 60 fritidsjobbere deltage på forløbet.

I bilag 3.1.4 ses et deltagerbevis som inkluderer en kort beskrivelse af indholdet i forløbet.

Rekrutteringsaktiviteter der særligt retter sig mod voksne:

”Det fleksible SSH-forløb”

Her får ufaglærte muligheden for at deltage i udvalgte AMU-kurser, som giver mulighed for at ansøge om en uddannelsesaftale, som er et kort EUD-forløb på 2 uger incl. den afsluttede SSH-prøve.

Første forløb gennemføres i 2025.

I bilag 3.1.5 er en beskrivelse af forløbet

Dokumentation for hvordan skolen har udviklet eller understøttet lokale/regionale/nationale aktiviteter med henblik på øget tiltrækning til SOSU-uddannelserne, herunder med afsæt i regeringens udspil ”Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje

SOSU Esbjerg har i samarbejde med 10 af landets SOSU-skoler og Danske SOSU-skoler i efteråret 2024 modtaget bevilling på kr. 5.250.000 til udvikling af et servicekoncept som skal understøtte velfærdssektoren med strategisk uddannelsesplanlægning, kursustilmelding, hjemmøgelser af

<p>godtgørelse m.v. I bilag 3.1.6 ses en oversigt over bevillingerne.</p> <p>SOSU Esbjergs kursuskoordinator og én underviser har været én af de drivende kræfter i udviklingen af det fleksible SSH-forløb (FSSH). SOSU Esbjergs medarbejdere har deltaget i flere udviklingsseminarer hvor nogle få nøglemedarbejdere fra udvalgte skoler har haft ansvar for udvikling af moduler og uddannelsesmål. SOSU Esbjergs medarbejdere har endvidere i samarbejde med FEVU og Danske SOSU-skoler ledet workshops vedr. FSSH for arbejdsmarkedets parter i Region Syd</p> <p>SOSU Esbjerg har som led i implementeringen af Ældreloven, i samarbejde med SOSU Fyn og SOSU Syd ansvaret for udvikling af en ny AMU-uddannelse i selvledelse/medledelse. AMU-uddannelsen forventes godkendt i FEVU og STUK ultimo 2024.</p> <p>I forbindelse med implementeringen af Ældreloven har SOSU Esbjerg indgået aftaler om kompetenceudvikling af personalet med flg. kommuner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Varde – fælles faglig referenceramme (ca. 750 medarbejdere i 2024/25)</li> <li>- Esbjerg – personcentreret omsorg (ca. 2600 medarbejdere fra 2024-26)</li> <li>- Vejen – medledelse i udegrupperne (ca. 250 medarbejdere i 2025)</li> </ul> <p>Aftalerne kan vedlægges som bilag, hvis dette ønskes.</p> <p>Folketinget forventes ultimo 2024 at vedtage ændringer i "lov om erhvervsrettet voksenuddannelse" som giver deltagere med længerevarende uddannelser gratis adgang til AMU-SOSU. SOSU Esbjerg har de seneste 3 år advokeret for disse ændringer og har i samme forbindelse aftalt 2 nye Work in Healthcare (WiH) forløb i 2025 for den nye målgruppe.</p> <p>SOSU Esbjerg har som opfølgning på Trepartsaftalen deltaget i delegationsbesøg til Indien med henblik på at afklare mulighederne for på sigt at rekvirere faguddannet sundhedspersonale fra Indien. Se kort beskrivelse heraf i bilag 3.1.7</p>					
---	--	--	--	--	--

**Vurdering af indsatsområde 3.1:**

Skolen har arbejdet målrettet med rekruttering gennem hele året. Der er dokumenteret et omfattende arbejde og begge målindikatorer vurderes som opfyldt.  
Indsatsområdet vurderes opfyldt 95%.

	<b>Målopfyldeelse</b>				
	<b>Vægt</b>	<b>Ikke</b>	<b>Middel</b>	<b>Over</b>	<b>Excel-</b>

	pct. i alt	opfyldt 0 pct.	80 pct.	middel 95 pct.	lent 100 pct.
<p><b>Indsatsområde 3.2</b> 3.2 Fokus på øget gennemførelse</p> <p><b>Mål:</b> At der er et øget fokus på at flere elever gennemfører uddannelsen.</p> <p><b>Målindikatorer:</b> Opgørelser der viser hvilke initiativer, der er taget i løbet af året, herunder med afsæt i regeringens udspil "Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje"</p> <p><b>Afrapportering:</b> <u>Opgørelser der viser hvilke initiativer, der er taget i løbet af året, herunder med afsæt i regeringens udspil "Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje"</u></p> <p>I 2023 har Komiteen for Sundhedsoplysninger med støtte fra A.P. Møllerske Støttefond udviklet projektet "Godt igennem uddannelse". Skolen deltager i projektet og har i 2024 implementeret det som en del af de understøttende aktiviteter der er i skolens læringscafé. Se den konkrete plan for skolen i bilag 3.2.1. I sammen bilag er også beskrivelsen fra Komiteen for Sundhedsoplysninger.</p> <p>Skolen har i 2024 har fokus på at styrke gennemførelsen ved at udvikle tilbuddene i læringscafeen. Der blev igangsat en proces ift., hvilke behov eleverne har for understøttende aktiviteter i læringscaféen og hvilke ressourcer og kompetencer lærerne vurderer, der er behov for. Dette arbejde er afsluttet i foråret. Der er efterfølgende udarbejdet et kompendium, som beskriver læringscaféens organisering, understøttende aktiviteter og ressourcer. Se en nærmere beskrivelse heraf i bilag 3.2.2</p> <p>Med afsæt i regeringens udspil "Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje" har skolen aftalt spireforløb med Esbjerg, Varde, Vejen og Billund kommuner. Forløbene afvikles i eftermiddags- eller weekendtimerne og pr. november 2024 har ca. 60 fritidsjobbere deltaget på forløbet. Se bilag 3.1.4 under indsatsområde 3.1</p> <p>I udspillet "Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje" er sprogstøtte et væsentligt element. Skolen indgår i projektet "Styrkede sprogkompetencer". Projektet har fokus på at øge GF2 SOSU-elevernes og SSH-elevernes muligheder for at gennemføre uddannelsen. Projektet tager udgangspunkt i, at elevsammensætningen ændrer sig, hvor andelen af flersprogede elever øges.</p>	20				X

<p>Indsatserne er målrettet flersprogede elever med dansksproglige udfordringer.</p> <p>I projektet arbejdes der med fire overordnede indsatser: Pædagogisk og didaktisk kompetenceløft af undervisere, digitale elementer til styrkelse af elevernes fagsprog, sprogmentorordning og styrkelse af sammenhæng mellem skole og praksis.</p> <p>SOSU-Esbjerg har i projektet udviklet en håndbog for Sprogmentorordning, som aktuelt afprøves på to SOSU-skoler. Se bilag 3.2.3.</p> <p>I projektet har der også været afviklet kompetenceudviklingsforløb á 5 dage. Skolen har i 2024 deltaget med 19 lærere og aftalt at 10 lærere deltager i 2025. En beskrivelse af forløbet kan ses i bilag 3.2.4</p> <p>SOSU Esbjerg deltager ligeledes i et FOU- projekt med fokus på SOSU-elever, der ikke har dansk som modersmål. Indsatsen omfatter her sprogscreening af alle de SOSU-elever, som ikke har dansk som modersmål. De elever, som gennem sprogscreeningen vurderes at have dansksproglige udfordringer, tilbydes sprogstøtte inden for følgende ramme: Sprogstøtten er særskilt undervisning som udgør 2 timers støtte om ugen i den ordinære skole- og oplæringstid. Det pågår gennem hele elevens uddannelsesforløb samt i både skole- og oplæringsdelen på hovedforløbet, og varer ved indtil eleven har de nødvendige sproglige forudsætninger Se projektkommissoriet i bilag 3.2.5</p> <p>Danske SOSU-skoler har i 2024 nedsat en Task Force gruppe der skal have fokus på øget gennemførelse. Formålet med gennemførelsestaskforcen er bl.a. at bidrage til at gennemførelsen på social- og sundhedsuddannelserne øges samt at der skabes et fælles forum, der kan understøtte videns- og erfaringsdeling om virksomme tiltag. Skolens uddannelseschef er deltager i gruppen. Kommissoriet for gruppen kan ses i bilag 3.2.6</p> <p>Elevernes relationskompetence er væsentlig både i en faglig kontekst og som en personlig styrke ift gennemførelse af en uddannelse. Derfor er der i 2024 nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra skolen og praksis med det formål at styrke elevernes relationskompetencer. Kommissoriet for arbejdet kan ses i bilag 3.2.7 og i bilag 3.2.8 ses arbejdsgruppens præsentation / anbefalinger overfor det lokale uddannelsesudvalg.</p> <p>Der afholdes en temadag for i januar 2025, hvor arbejdsgruppen præsenterer, hvordan skole og praksis konkret kan arbejde med at styrke elevernes relationskompetence.</p>					
---	--	--	--	--	--

**Vurdering af indsatsområde 3.2:**

Skolen har haft en meget høj aktivitet på styrkelse af læringsmiljøet for de grupper, som er mest udfordret.

Både det omfattende tilbud i læringscafeen samt de mange initiativer rettet mod flersprogede elever viser at mållindikatoren er opfyldt.

Indsatsområdet vurderes opfyldt 100%.

	Vægt pct. i alt	Målopfyldelse			
		Ikke opfyldt 0 pct.	Middel 80 pct.	Over middel 95 pct.	Excel- lent 100 pct.
<p><b>Indsatsområde 3.3</b> 3.3 Udvidelse af skolen</p> <p><b>Mål:</b> At der i 2024 er indgået aftaler om køb af grund / bygninger og igangsat en byggeproces.</p> <p><b>Mållindikatorer:</b> Oversigt over aftaler, processer og tiltag, der er gjort med henblik på en udvidelse af skolen</p> <p><b>Afrapportering:</b> <u>Oversigt over aftaler, processer og tiltag, der er gjort med henblik på en udvidelse af skolen.</u> Der har gennem hele året været stor aktivitet omkring mulighederne for udvidelse af skolens bygningskapacitet. Processen fra 2023 er således fortsat ind i 2024, nu med fokus på eventuelt samarbejde med A.P Møller Fonden (APMF) og finansieringsmulighederne. Der blev i august 2024 udarbejdet et uddybende notat indeholdende skolens elevtal, aktivitet, medarbejderårsværk, finansiering og byggeriets størrelse samt ønsker til byggeriet. Se notatet i bilag 3.3.1</p> <p>Der er afholdt 13 møder, herunder møder med Esbjerg Kommune og APMF. Endvidere har der været stor mailkorrespondance relateret til møderne og produktion af forskelligt baggrundsmateriale. En samlet oversigt over møder og mailkorrespondance kan se i bilag 3.3.2.</p> <p>Den 11.oktober blev skolen kontaktet af sekretariatsleder Hans Kristian Kristensen, APMF: APMF ønskede at stille dialogen om et evt. skolebyggeri på standby, indtil der foreligger en egentlig afklaring af SOSU-Esbjergs fremtidige aktivitetsniveau. Ungdomsuddannelsesreformen/EPX skal afklares yderligere, så det er klart, hvad skolens fremtidige behov for bygningskapacitet er. Når der foreligger en afklaring heraf, bedes skolen kontakte APMF. Derfor aflyser APMF et planlagt besøg i Esbjerg d. 24/10.</p>	20			X	

**Vurdering af indsatsområde 3.3:**

Processen fra 2023 er fortsat ind i 2024 og der har gennem hele året været arbejdet konstruktivt videre med processen vedr. udvidelse af skolen.

Fra skolens side er der gjort et stort arbejde for at etablere et samarbejde med A.P Møller Fonden. I oktober har fonden ønsket at sætte processen på standby og afvente reformen på ungdomsuddannelserne. Målintikatoren vurderes opfyldt. Indsatsområdet vurderes opfyldt 95%.

	Vægt pct. i alt	Målopfyldelse			
		Ikke opfyldt 0 pct.	Middel 80 pct.	Over middel 95 pct.	Excel- lent 100 pct.
<p><b>Indsatsområde 3.4</b> 3.4 Ny strategi</p> <p><b>Mål:</b> At der udarbejdes en ny strategi for skolen, som afløser den nuværende "Strategi 2025".</p> <p><b>Målintikatorer:</b> At bestyrelsen har fået fremlagt og godkendt en plan for arbejdet med en ny strategi. At der senest på bestyrelsesmødet i december 2024 er godkendt en ny strategi for skolen.</p> <p><b>Afrapportering:</b> <u>At bestyrelsen har fået fremlagt og godkendt en plan for arbejdet med en ny strategi.</u> Efter aftale med bestyrelsesformanden udsættes arbejdet med en ny strategi til næste år. Skolens nuværende "Strategi 2025" er derfor også gældende for 2025. Årsagen til udsættelsen er, at regeringen i efteråret 2024 har varslet en reform på ungdomsuddannelserne. Der lægges op til at ændre ungdomsuddannelserne grundlæggende med en omfattende reform. Regeringen foreslår blandt andet at etablere en ny erhvervs- og professionsrettet gymnasieuddannelse (epx). En sådan reform vil få afgørende betydning for skolens strategiske mål og indsatser.</p> <p>Skolens ledelse har gennem hele året arbejdet med strategiske indsatser. Dels er de allerede igangsatte indsatser (projekter m.m.) blevet videreført i 2024, dels er der i løbet af året tilkommet nye indsatser, som har bidraget til at fastholde skolen som en udviklingsorienteret uddannelsesinstitution. I bilag 3.4.1 ses en oversigt over de aktuelle indsatser relateret til de fire spor i strategien.</p> <p><u>At der senest på bestyrelsesmødet i december 2024 er godkendt en ny strategi for skolen.</u></p> <p>Jf. ovenstående godkender bestyrelsen ikke en ny strategi på december mødet. Skolen vil primo 2025 udarbejde en procesplan for tilblivelsen af en ny strategi. Bestyrelsen vil blive inddraget i arbejdet på</p>	20			X	



møderne i 2025 og det forventes, at den nye strategiplan vil være klar til godkendelse i efteråret 2025.					
--	--	--	--	--	--

#### Vurdering af indsatsområde 3.4:

Der er blevet arbejdet aktivt med de strategiske indsatser gennem hele 2024. Oversigten vidner om en meget engageret tilgang til de strategiske mål.

Der har været igangsat et forberedende arbejde i forhold til udarbejdelse af en ny strategi som afløser for "Strategi 2025". Med afsæt i regeringens aktuelle reformtanker har bestyrelsesformanden og direktøren aftalt at udsætte den videre proces til 2025. Målintikatorerne er som sådan ikke opfyldt.

Dog er det vurderingen, at den strategiske indsat har været meget tilfredsstillende.

Samlet vurderes indsatsområdet opfyldt 95%

	Vægt pct. i alt	Målopfyldelse			
		Ikke opfyldt 0 pct.	Middel 80 pct.	Over middel 95 pct.	Excel- lent 100 pct.
<b>Indsatsområde 3.5</b> 3.5 Fokus på arbejdsmiljø, herunder arbejdsglæde og trivsel  <b>Mål:</b> At der gennem et arbejde med udvalgte områder fra skolens personalepolitik samt et fokus på skolens værdier sættes en ramme for en styrkelse af medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel.  <b>Målintikatorer:</b> At der har været et fokuseret arbejde med skolens værdier. At der er blevet arbejdet med udvalgte områder fra personalepolitikken, herunder særlig fokus på skolens stresspolitik. At ovennævnte processer er gennemført med høj medarbejderinddragelse.  <b>Afrapportering:</b> <u>At der har været et fokuseret arbejde med skolens værdier.</u>  Processen startede i ledelsen i januar måned. På baggrund heraf besluttede ledelsen, at der skulle udarbejdes et nyt værdigrundlag. Der blev nedsat en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentation. Se kommissoriet i bilag 3.5.1. Arbejdsgruppen forestod herefter planlægningen af involveringen af alle medarbejdere. Der blev afholdt personalemøde den 20.marts, hvor medarbejderne blev introduceret til processen og den første involvering fandt sted. Se dagsorden i bilag 3.5.2.  Den 25. – 26. april var alle skolens ansatte på internat på Hotel Kolding Fjord. Her blev der bl.a. arbejdet med, hvordan skolens nye værdigrundlag skulle være. Alle medarbejdere	20				X

<p>deltog i arbejdet og fremkom med konkrete forslag til de nye værdier. I bilag 3.5.3 ses medarbejdernes forslag.</p> <p>På baggrund af forslagene udarbejdede ledelsen det endelige værdigrundlag. Værdigrundlaget blev præsenteret for medarbejderne i august og for bestyrelsen i september. I bilag 3.5.4 ses det nye værdigrundlag.</p> <p>Ledelsen startede implementeringsprocessen i september. På personalemøderne den 21.oktober og 13.november deltog alle medarbejdere i drøftelser om hvordan det nye værdigrundlag skal bruges. Drøftelserne er fortsat på alle niveauer i resten af 2024. I bilag 3.5.5 er implementeringsplanen.</p> <p>Der har således gennem hele året været et fokuseret arbejde med at skabe og implementere et nyt værdigrundlag for skolen.</p> <p><u>At der er blevet arbejdet med udvalgte områder fra personalepolitikken, herunder særlig fokus på skolens stresspolitik.</u></p> <p>Der er gennem året blevet arbejdet med projektet "Giv trivslen videre". Formålet var at sætte fokus på, at trivsel er noget, som kontinuerlig skal være til stede.</p> <p>Som en del af projektet er der udarbejdet en trivselspolitik. På personalemødet i oktober blev den nye trivselspolitik præsenteret Se politikken i bilag 3.5.6.</p> <p>Politikken er udviklet i fællesskab mellem ledelsen, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og skal sikre et kontinuerligt fokus på trivsel og give lederne en mere ensartet tilgang til opgaven.</p> <p>Derudover blev alle ansatte samlet i otte grupper og fik en hel dag med undervisning om emner som stress, feedback, konflikt og arbejdskultur.</p> <p>Projektet blev støttet af "Vel liv Foreningen" med 158.400 kr. I bilag 3.5.7 ses en artikel om projektet.</p> <p>Der er ligeledes igangsat et tiltag, hvor skolens arbejdsmiljørepræsentanter inviterer alle ansatte til dialog om hvordan der sammen skabes det bedste arbejdsmiljø. Første dialogmøde blev afholdt den 26.november 2024.</p> <p>I skolens samarbejdsudvalg er det besluttet, at udvalget i 2025 skal på fælles kompetenceudvikling med bl.a. fokus på trivsel og arbejdsglæde.</p> <p><u>At ovennævnte processer er gennemført med høj medarbejderinddragelse.</u></p> <p>I processen vedr. nyt værdigrundlag har der fra start været en meget høj grad af medarbejderinvolvering. Dels var der stor medarbejderrepræsentation i planlægningsgruppen dels har alle medarbejdere været involveret af flere omgang;</p>					
--	--	--	--	--	--

### Samlet vurdering

De enkelte vurderinger kan sammenfattes i følgende skema

	Vægt i %	Mål opfyldelse i %	Opnået resultat i %
3.1 Rekruttering	20	95%	19%
3.2 Fokus på øget gennemførelse	20	100%	20%
3.3 Udvidelse af skolen	20	95%	19%
3.4 Ny strategi	20	95%	19%
3.5 Fokus på arbejdsmiljø, herunder arbejdsglæde og trivsel	20	100%	20%
Samlet målopfyldelse			97%

### 4 Resultatlønsrammen

f. Børne- og undervisningsministeriets bemyndigelse af 8. oktober 2019, kan der maksimalt udbetales er 120.000 kr. Ovennævnte dokumenterer realiseringen af de angivne mål og i hvilken grad de er opnået.

Udbetaling til Lisbeth Nørgaard sker på baggrund af følgende beregning:  
Vurderingen af målopfyldelse er 97 %, hvorfor der kan udbetales 116.400 kr.  
Esbjerg den 21.januar 2025.



Johnny Søtrup  
Bestyrelsesformand



Lisbeth Nørgaard  
Direktør