

# Beretning

## Erhvervsskoleledernes bestyrelsesberetning

### for perioden marts 2011 til marts 2012

Dette er en anderledes beretning en sædvanligt

Første del omhandlende foreningens virke i det forgangne år vil blive kortere end sædvanligt. Der vil ikke være en nøje gennemgang af alle de aktiviteter vi har været involveret i, men i stedet et udpluk af de væsentligste områder.

I stedet vil beretningen lægge op til en mere fremadrettet blik på vores fremtid. Her tænkes naturligvis på mulighederne for at EiD kan gå ind i en ny fase, som del af DJØF's Chefgruppe. Det vender jeg tilbage til.

#### **Det politiske indhold:**

Forventningerne til den nye regering var i nogle kredse store, sikkert for store.

Uddannelsesgaranti der ville stille erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser lige med hensyn til retten til at kunne gennemføre en uddannelse når først man var startet, er ikke blevet gennemført.

Vi mener der set i lyset af fremtidens formodede mangel på faglært arbejdskraft bør laves en uddannelsesgaranti så vore EUD elever stilles lige med de gymnasiale elever. Det er en alt for skrøbelig periode i et ungt menneskes liv at blive bremset midt i sit ønskede uddannelsesforløb.

HER KOMMER ET PAR LINIER OM HTS FRA KEH

"Massakren" på efteruddannelsesmulighederne er ikke stoppet og selv om regeringen skal roses for at der er kommet flere skolepraktikpladser er der stadig alt for mange unge der ikke får en uddannelse pga. manglen på praktikpladser. *(Jeg synes efteruddannelsesmuligheder og skolepraktikpladser fortjener 2 sætninger– da det er 2 målgrupper)*

3 partsforhandlingerne står for døren og også her har der været knyttet store forventninger, men udviklingen af landets økonomi gør at også her er forventningerne nok for store.

Paradokset med relativ høj arbejdsløshed, manglende praktikpladser og høj ungdomsarbejdsløshed sammenholdt med kravet om at vi skal arbejde mere fordi vi kan se at arbejdskraftudbudet bliver mindre og mindre over en årrække er svær at sælge, idet brugen af mere arbejdskraft hænger sammen med at vi kommer ud af krisen.

Der er altså forskel på hvad der skal gøres her og nu og i fremtiden.

## **EiD internt**

Synlighed: Det er problem for en lille organisation som vores at være synlige i de store sammenhænge. Der er ingen offentlig appel i en forholdsvis lille gruppe ledes udtaleleser.

Synlighed på vore skoler og synlighed i de foraer vi deltager i er en anden snak.

Vi er synlige i forsker praktiker netværket's styregrupe og til konferencer mv., i Fastholdelseskaravanen, i FTF, i FTF-A, i PFA, Tjenestemændenes forsikringselskab og vi er synlige i det internationale samarbejde med ligestillede ledere i European Schoolheads Association og Nordisk Skoleleder Forum samt mange andre steder, men vi mener ikke det er nok, vi skal især blive bedre til at komme ud på skolerne, ud til medlemmerne.

Derfor er vi netop nu i gang med en runde på skolerne sammen med FTF-A og PFA . En runde hvor vi informerer og diskuterer primært Tilbageføringsreformens konkrete indvirkninger på den enkelte og hvorledes de forskellige pensionstyper og dækninger ligeledes indvirker på den enkelte. Pt. har vi afholdt 3 møder, København, Åbenrå og Herning. 3 møder med mellem 15 og 20 deltagere, og vores foreløbige konklusion er 3 særdeles vellykkede møder.

Vi benytter naturligvis anledningen til at orientere om det væsentligste emne for vores forening netop nu. Bestyrelsens forslag om at EiD skal arbejde for at blive en del af DJØF's Chefgruppe

Talsmandsseminar : I forbindelse med sidste års generalforsamling afholdt vi et vellykket talsmandsseminar, et seminar hvor vi fik juridiske og praktiske input om lønforhandlinger, afskedssager, personalejura og mange andre ting, men samtidig et seminar hvor talsmændene kunne bruge hinanden som sparring og til erfaringsudveksling.

Selv om vi måtte aflyse i år pga. for få tilmeldte, har vi tænkt os at lave flere af den slags arrangementer.

Evaluerings af Årsmøde og generalforsamlingsform. Som det fremgår af indkomne forslag til denne generalforsamling forestiller vi os i bestyrelsen 2 årlige generalforsamlingsperioder, og vi har valgt ikke i år at arrangere et årsmøde.

Det tager efter vores opfattelse for meget energi fra bestyrelsesarbejdet at skulle gennem et årligt arrangement og hvad årsmødet angår var der simpelthen for få fremmødte til at kunne være bekendt at invitere arrangementets økonomiske grundlag, udstillerne, til at betale endnu engang.

I stedet vil vi bruge kræfterne på hvert andet år at komme rundt på så mange forskellige skoler som muligt, så vi kommer i mere direkte kontakt med medlemmerne.

Udvikling i vores medlemssammensætning, både uddannelsesmæssigt og grundet fusioner, samt medlemstallets nedadgående kurve har vist at vi må tænke ny. Derfor arbejder vi som nævnt på tilslutning til DJØF's Chefgruppe, hvor andre ungdomsuddannelsesledere allerede er organisaeret.

Ved en gennemgang af sammenligneligheden af direktørlønninger, har vi set store forskelle der ikke virker logiske. Derfor arbejdes der på, evt. i samarbejde med HL's ledere, at lave en spørgeskemaundersøgelse med gennemgang af alle direktørlønningerne.

**Faglige sager.** Der har været et ganske betydeligt antal faglige sager i denne generalforsamlingsperiode. Bedst illustreret ved at der netop i disse dage kører i hvert fald 8-10 sager med varslet afsked eller påtænkt varslet afsked.

Alle disse sager kræver foreningens udelte opmærksomhed og indsats og det skal ikke være nogen hemmelighed at det kræver mange timers arbejde. Men det er jo derfor vi er der.

Der er ligeledes sager med ledere der bliver truet på brødet med henvisning til manglende budgetopfyldelse, sager med ledere der bliver degraderet, tunge arbejdsskadesager og meget mere, for ikke at tale om et betydeligt antal løntillægssager der nok ikke er arbejdskrævende pr. enkeltsag men omfanget er stort.

På sekretariatsplan har vi også haft visse udfordringer. Vi har måttet tage afsked med en medarbejder, og set i lyset af vore bestræbelser for tilknytning til DJØF's Chefgruppe har vi ikke villet ansætte ny medarbejder med så relativt usikre fremtidsudsigter.

Det har betydet et stort arbejdspress på især FU, der har taget rigtig mange af opgaverne til sig

### **Arbejdet i CO10**

Serviceeftersyn. Et resultat af OK-11 var at der skulle gennemgås en række af de måder organisationers overenskomster og regler var skruet sammen på og hvordan lønsystemerne virkede og kunne komme til at virke i fremtiden. Det var en videreførelse af den tidligere lønkommision.

Anstrengelserne er mundet ud i absolut ingenting. Ingen af de store spillere har vist vilje til at ændre noget så det hele er blevet slags stammedans, altså stor stohej for ingenting.

Resultatløn. De nye vilkår, godt med mere kompetence til skolernes bestyrelser, men dårligt med detaljerede pålæg til bestyrelser om at direktøren skal uden for døren og at f.eks. eleverne skal deltage i forhandlingerne af direktørens løn

Kritik af CO10:

- Tjenestemandorganisation med fokus på "rigtige" tjenestemænd" Politiet, Forsvaret og Told og Skat
- Absolut ingen fokus på ledere og ledelse
- Afvisning af SOSU ledernes ønske om at blive en del af EiD
- Resultaterne af OK 08 og OK 11 nærmest ikke eksisterende ud over de generelle resultater

Vores kritik af CO10 udløste en meget grundig og dybtgående debat i såvel bestyrelse som på sidste års generalforsamling hvor vi opstillede forskellige scenarier for hvordan vi som organisation kunne videreudvikle os og hvem vi skulle være i organisationssamarbejde med.

Vore analyser og vurderinger endte op med klart at pege på et mål for bestræbelserne

### **Tilknytning til DJØF's Chefgruppe**

Vi valgte derfor at undersøge mulighederne for optagelse i DJØF's Chefgruppe

Den væsentligste årsag til det er, at her har vi en formodning om at kunne indgå i DJØF's Chefgruppe med aftale- og forhandlingsretten i behold. Ikke uden kamp men med størst sandsynlighed for succes.

### **Men Hvorfor vælge Djøf?**

#### **Djøf prioriterer de offentlige chefer**

Med omkring 76.500 medlemmer er Djøf en organisation med omfattende indflydelse.

Blandt Djøf-medlemmerne er ca. 14.600 chefer, heraf ca. 5.700 offentligt ansatte chefer. Det gør Djøf til Danmarks absolut stærkeste organisation for offentlige chefer. Djøf har da også stor fokus på de offentlige chefers interessevaretagelse og 'Offentlige chefer' er en politisk enhed i Djøfs foreningsstruktur, som er repræsenteret i bestyrelsen.

#### **Kommer i forening med andre chefer på uddannelsesområdet**

Djøf er i de senere år blevet den foretrukne organisation for både enkeltmedlemmer og grupper af ledere på uddannelsesområdet.

Omkring 540 ledere på gymnasier, VUC, universiteter mv. er i dag medlemmer af Djøf og flere kommer løbende til.

#### **Separat afdeling til offentlige chefers sager**

Djøf har mere end 50 professionelle konsulenter, der kender arbejdsmarkedet bedre end nogen andre.

Ved siden af Djøfs mange generelle tilbud til alle medlemstyper, har Djøf en separat afdeling, som alene har til opgave at tage sig af sager om offentlige chefmedlemmers løn- og ansættelsesvilkår.

Derved sikres det, at der er stor ekspertise samlet med viden om netop denne gruppe. Desuden forebygges i vidt omfang interessekonflikter i behandlingen af sager mellem flere Djøf-medlemmer med modsatrettede interesser i samme sag.

DJØF sidder klar alle hverdage både på chat, mail og telefon. Telefonerne er åbne kl. 9 – 16.

Du kan fx nå at få et serviceeftersyn på dit CV og din ansøgning, inden du søger drømmejobbet, eller gode råd inden du skal til lønforhandling.

### **Stor juridisk ekspertise og DJØF har sin egen advokatafdeling**

EiD vil kunne trække på Djøfs store juridiske ekspertise i alle aspekter, som vedrører det enkelte ansættelsesforhold, kollektiv arbejdsret og foreningsforhold.

Djøf har sin egen interne advokatafdeling, som kan følge sagen helt til dørs, når det bliver nødvendigt. Alle advokater har spidskompetencer inden for ansættelses- og arbejdsret.

### **Hjemmeside med god lønstatistik og andre relevante oplysninger**

På Djøfs hjemmeside kan du få adgang til et væld af nyttige informationer om overenskomster, ansættelsesjura, kurser, arrangementer mv. Som medlem har du adgang til en 'lukket del' af hjemmesiden, hvor du bl.a. kan finde omfattende lønstatistikker, som kan give den rette ammunition til din næste lønforhandling.

### **Mange kurser og faglige arrangementer med særligt fokus på ledelse**

Offentlige chefer holder en gang årligt "Ledelsesforum", som er en stor ledelseskonference, som sætter spot på aktuelle udfordringer og problemstillinger for offentlig ledelse.

Herudover har man som djøf-medlem *gratis adgang* til mere end 200 faglige arrangementer om året i Djøf. Mange af disse arrangementer har helt eller delvist ledelse på dagsordenen.

Derudover får du rabat på kurser og uddannelser af topkvalitet fra Djøf Efteruddannelse, hvor man som medlem får særlige fordelagtige priser - også til Djøfs konferencer.

## **Karrieresparring - også i det daglige**

DJØF lægger også meget vægt på den personlige karriererådgivning og deres karrierekonsulenter vender hver dag netop den type spørgsmål med medlemmerne i telefonen og på chatten.

Skal man sige ja til jobbet? Hvad er det man gør galt til jobsamtaler? Har man brug for hurtig og effektiv sparring i sin hverdag etc.

Derudover tilbyder DJØFmedlemmener en karrieresamtale, hvor man kan få en mere dybdegående sparring på sine overvejelser om karriere, kompetenceudvikling, trivsel i jobbet, ledelse osv.

## **Netværk for chefer**

DJØFhar mere end 30 aktive netværk indenfor mange forskellige områder både vest og øst for Storebælt. Man kan få ny faglig inspiration, ideer til utraditionelle løsninger, socialt samvær med mennesker som en selv og meget mere.

Man kan også samle sit eget netværk. DJØF stiller en erfaren netværkskonsulent til rådighed til det første møde.

## **Mentorordning**

Med et andet Djøf-medlem som mentor kan man få et frirum i hverdagen - en personlig to-vejs-relation med fokus på faglig og personlig udvikling.

Med ikke færre end 500 mentorer har Djøf et af Danmarks største og mest professionelle mentorprogrammer.

## **Rabatordninger og andre kontante fordele**

Djøf har sikret medlemmerne en lang række favorable rabatordninger på bl.a. bank, forsikringer.

Medlemmerne modtager Djøf-bladet hver 14. dag.

På det politiske plan er der udfordringer i medlemskab af DJØF's Chefgruppe. Vi vil ikke komme til at sidde lige så centralt placeret AC's organer som i dag i CO10, men vi vurderer værdien af at komme i gruppe med ledere og chefer højere end den trods alt ikke særlig givende plads i CO10's bestyrelse.

## Problemer med overgang

Vi skal på nogen måde skjule at der vil opstå problemer med overgangen. CO10 vil forsøge at lægge hindringer i vejen, i form af ikke at ville frigive os eller aftale- og forhandlingsretten.

Vi arbejder dog netop nu stærkt på at få Moderniseringsstyrelsen til at indgå i arbejdet med vores overgang til DJØF's Chefgruppe.

Det bliver ikke let, det *kan* blive beskidt og derfor ligger det bestyrelsen meget på sinde at få generalforsamlingens opbakning til den beslutning vi har lagt frem til vedtagelse under indkomne forslag.

Det er set med bestyrelsens briller det altoverskyggende tema på denne generalforsamling, og det nok væsentligste skridt foreningen har taget siden dannelse som selvstændig forening udelukkende for ledere tilbage i 2001 og senere stiftet i 2004.

En lang række fordele ved overgangen til DJØF's Chefgruppe er nævnt. For os handler det også om at fremtidssikre vores forening og vore medlemmers vilkår.

Vores forening er en lille forening og vi vil aldrig kunne tilbyde det samme som eks. DJØF og DJØF's Chefgruppe, med mindre vi indgår i en større sammenhæng.

Samtidig vil vi holde fast i at arbejde for samling af organisationerne og vi mener bestemt dette er første skridt i den retning.

Derfor anbefaler en enig bestyrelse denne vej.

Hermed lægges bestyrelsens beretning til debat på generalforsamlingen