

Historisk mulighed

Kolding den 5. december 2012

Vi står foran en historisk mulighed vi aldrig har haft før og som vi på ingen måde kan føle os sikre på kommer igen.

Vi **er sikret** overgang til DJØF og DJØF's Chefgruppe. Alle - hver og en - af vore medlemmer er sikret optagelse, uanset baggrund og uddannelse...

Som bekendt vedtog vi på vores sidste generalforsamling:

"EiD's bestyrelse bemyndiges til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre overgangen fra CO-10 til DJØF's Chefgruppe.

Herunder bemyndigelse til udmeldelse af CO-10 og indmeldelse i DJØF's Chefgruppe."

Dette blev enstemmigt vedtaget. Banen ligger klar.

Lad mig slå et par ting fast.

Vores forening overlever ikke en beslutning om at udskyde en overgang til DJØF. Foreningen vil ganske simpelthen gå i opløsning. Flere - ganske mange - har til mig og andre sagt at så vil overgang til DJØF ske individuelt.

Vores forening vil blive til grin i CO-10 hvis de hørte at vi havde sat en betingelse om sikring af aftale- og forhandlingsret for en overgang til DJØF.

Hvis det sker, vil vi kun kunne være sikre på en ting, nemlig at de ikke under nogen omstændigheder ville slippe aftale- og forhandlingsretten.

Skal det lykkes at fravriste aftale- og forhandlingsretten fra CO-10 skal det være ud fra den klare præmis at CO-10 under alle omstændigheder vil miste medlemmerne af EID. Det pres på CO-10 skal naturligvis opretholdes.

Dette er min faste overbevisning og jeg mener det er nødvendigt at være helt ærlig og helt skarp på de to ting.

Vi har ikke været gode til at kommunikere ud til medlemmerne. Baggrunden for det er, at vi ikke har kunnet tale med en stemme, og det har betydet at det for mange ser ud som om vi slet ikke har en stemme.

Vores problem har været at hvis vi lagde alt ud til almindelig debat, ja så ved vi at vores hjemmeside og kommunikation med videre bliver fulgt intenst.

Tiden er nu inde til at lægge beslutningen om fastholdelse af generalforsamlingsbeslutningen ud til medlemmerne som en anbefaling fra bestyrelsen.

Vi har gennemført 8-9 møder med medlemmer overalt i landet og alle har haft mulighed for at give sin mening stemme.

Vi ønsker forhandlingsretten med, men det blokerer CO-10, som nævnt, for. Muligheden for at få forhandlingsretten på forhånd er efter alt at dømme ved at være udtømte.

CO-10 ser ingen grund til at give os aftale og forhandlingsretten.

Dermed er vi med andre ord låst, handlingslammet, med mindre vi træder i karakter som ledere og siger; "at det bestemmer vi selv".

Den eneste mulighed der er for at holde sammen på vores område er altså at gå samlet over i DJØF

Blokeres denne proces nu, ja så splittes foreningen, ja det er vel allerede i gang, mange er allerede i dag gået i DJØF.

Stopper vi processen nu vil denne vandring eskalere og foreningen Erhvervsskolelederne vil have udspillet sin rolle. En måske langsom, men sikker død, vil vente.

Kan vi som bestyrelse stå model til det.

Jeg mener nej.

Aftale- og Forhandlingsretten er ikke noget man får fordi man beder om det, det er noget man skal tilkæmpe sig, det burde vi af alle vide.

Kampen for forhandlingsretten går nogen gange gennem en periode hvor andre spænder ben.

Skal der laves fælles lederaftale for ledere ved ungdomsuddannelsesinstitutioner, ja så er det altså ikke betryggende at CO-10 med deres helt åbenlyse mangel på interesse for ledere, skal lede forhandlingerne på vore vegne.

Jeg mener vore vilkår bedre kan varetages i fællesskab med Gymnasieskolernes lederforening, VUC lederne og om ganske kort tid Handelsskolernes ledere i regi af DJØF's Chefgruppe.

Vores forening fortsætter fuldstændig som nu, blot i DJØF's Chefgruppe og for den enkelte vil det ikke mærkes som andet end forbedret service på en lang række områder.

Man kunne spørge om vi ikke står som vi gjorde i sin tid i Ledernes Hovedorganisation uden forhandlingsret.

Hertil er svaret klart nej. Forskellene er markante. Lad mig nævne: Når der skal forhandles ny lederaftale for ledere ved ungdomsuddannelsesinstitutionerne, sidder DJØF's Chefgruppe med ved bordet allerede. De har forhandlingsretten for Gymnasieskolernes Ledere og for VUC lederne, hvis vi også er medlemmer vil forskellen være om CO-10 sidder med ved bordet eller ej. Hvem vil lytte til CO-10 i den situation når DJØF's Chefgruppe sidder der allerede og medlemmerne (EiD) har valgt DJØF's Chefgruppe. Svaret er klart.

Hvis skolernes øverste ledere er medlemmer af DJØF's Chefgruppe vil de så nægte at forhandle med os/DJØF's Chefgruppe fordi CO-10 holder fast på forhandlingsretten. Næppe.

Hvor længe vil CO-10 kunne holde til den situation, og hvor længe vil Moderniseringsstyrelsen kunne acceptere den situation. Næppe ret længe.

Konklusionen er derfor for mig at se ret klar. Vi skal ikke lade os kyse af CO-10's teatertorden, vi skal træffe det valg der er bedst for vore medlemmer.

Ja, det er faktisk vores pligt...

Vi får i DJØF en hel vifte af muligheder vi ikke har i dag og som vi ikke kan tilbyde vore medlemmer. Det har jeg redegjort for før men gør det gerne igen.

Erhvervsskoleledernes lange vej mod DJØF og DJØF's chefgruppe

Lad os lige huske hvorfor vi startede denne vej mod DJØF og DJØF's chefgruppe.

Vi havde i bestyrelsen gennem flere år arbejdet med fremtidsscenarier for hvordan vores verden ville komme til at se ud. Vi så at medlemstallet faldt i takt med at skolerne dels optimerede ledelsernes størrelse og i takt med antallet af fusioner der pr. natur også medfører færre lederstillinger.

Men vi så også at vi havde sværere ved at tiltrække nyansatte unge ledere i nogle af de største byer, universitetsbyer. Mange af de unge veluddannede betragtede ligeledes en stilling på en erhvervsskole som et skridt på karrierestigen og ikke nødvendigvis et blivende job. Bl.a. derfor blev de stående i eksempelvis DJØF.

Altså kunne vi se at vi blev færre og færre medlemmer, op mod 20-25 % færre medlemmer end da vi var flest.

Altså den første grund til vores fremtidsscenarier var udsigten til færre medlemmer.

Den anden grund var i forlængelse af den første nemlig det at flere af de unge nye ledere ikke meldte sig ind i de større byer. Vi fandt ud af at rigtig mange af de nyansatte havde en form for akademisk uddannelse, og at der dermed skete en markant skifte i medlemssammensætningens uddannelsesprofil.

Den tredje grund til vores ønske om forandring er og var en stigende Utilfredshed med CO-10.

Vi har oplevet at der ganske enkelt ikke er interesse for vores lille ledergruppe i CO-10. Fokus har i såvel OK-08 og OK-11 været på de "rigtige" tjenestemænd. Forstået på den måde at bestræbelserne fra statens side på at fjerne goder fra de "rigtige" tjenestemænd har taget al fokus.

Vi har til OK-08 og OK-11 ikke fået noget som helst. Vi har fået hensigtserklæringer om nedsættelse af grupper der skulle undersøge cheflønspuljen og lønniveauer etc. Men det har været ord og kun ord.

Det er ikke kun CO-10's skyld. Det ligger ligeledes hos Moderniseringsstyrelsen og undervisningsministeriet, men CO-10 har ikke formået at få sat pres på Moderniseringsstyrelsen, og dermed har konsekvensen været at vi intet ud over de generelle tiltag har fået til vores område.

SOSU lederne ville for år tilbage gerne være en del af vores forening hvilket de meddelte os.

CO-10's behandling af deres ønske var under al kritik og ydermere blev EiD lagt for had idet vi blev beskyldt for at gå på strandhugst, hvilket var uhørt.

Foreningens størrelse sammenholdt med at mere og mere er blevet lagt ud til foreningen gør at meget viden og indsigt samles på meget få personer, hvilket naturligvis gør foreningen sårbar.

I dagligdagen er servicen fra CO-10 til os blevet dårligere og ved adskillige lejligheder er vi blevet mødt med at komplicerede sager, skulle vi selv ordne uden deres assistance.

En yderligere grund til forandring er Moderniseringsstyrelsen's mantra om fælles lederaftale.

Allerede op til OK-11 forhandlingerne lancerede Moderniseringsstyrelsen at de ville arbejde på en fælles lederaftale for ungdomsuddannelsesområdet. Det skete så kort før OK-11 at der ikke kom noget ud af det. Moderniseringsstyrelsen meddelte derefter at de ikke ville røre ved vores område før der kunne laves en fælles lederaftale. Det betyder altså at vores område indtil videre er låst.

Vores vurdering er at vi og CO-10 bør gå ind i dialogen, hvilket så nu også er sket, og burde have gjort det for længe siden så vi kan få gang i drøftelserne for hvordan vore vilkår skal se ud i fremtiden. Men det skete ikke uden pres fra såvel os som HL-lederne.

Moderniseringsstyrelsens begrundelse for en ny lederaftale er at vi ser flere og flere fusioner af forskellige skoleformer og institutioner, hvor det ville være hensigtsmæssigt med en fælles aftale så der ikke skal være splid og diskussioner om hvor den enkelte stadig hører til.

Vores opfattelse er at CO-10 ikke vægter dette arbejde højt nok og ultimativt kan blokere for at der sker noget.

I forlængelse af "fælles lederaftale" problematikken er det faktum, at af de øvrige store spillere i en sådan fælles aftale er gymnasieskolernes lederforening og VUC lederne der begge allerede er organiserede i DJØF's chefgruppe. Vi tror, som tidligere nævnt, det vil være en fordel for os at være tættere på dem i sådanne forhandlinger. Både hvad angår fælles lederaftale og hvad angår øvrige vilkår til forhandling.

En sidste og senere fremkommet grund til vores ønske om overgang til DJØF er HL-Ledernes beslutning om at gå i DJØF, ved først mulige lejlighed.

Hvad har vi så gjort:

Vi har i samarbejde med DJØF udarbejdet 10 gode grunde til at gå over i DJØF

1. DJØF prioriterer de offentlige chefer
2. Vi kommer i forening med mange andre chefer på uddannelsesområdet
3. Separat afdeling til offentlige chefers sager
4. Stor juridisk ekspertise og egen advokatafdeling
5. Hjemmeside med god lønstatistik og andre relevante oplysninger
6. Mange kurser og faglige arrangementer med særlig fokus på ledelse
7. Karrieresparring – også i det daglige
8. Netværk for chefer
9. Mentorordning
10. Rabatordninger og andre kontante fordele

1. 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

2. Vi kommer i forening med mange 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.

3. Separat afdeling til offentlige chefers sager

DJØF har mere end 50 professionelle konsulenter, som dagligt yder service til medlemmerne.

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. Hvis du kontakter DJØF uden for kontortid, vil du på hverdage få svar inden 24 timer.

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

4. Stor juridisk ekspertise og 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.

5. 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

6. 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 du som DJØF-medlem af gratis adgang til mere end 200 faglige arrangementer om året i DJØF. Mange af disse arrangementer har helt eller delvist ledelse på dagsordenen. Fx

- Workshop: 'Gode og effektive møder for ledere'
- Debatarrangement: 'Ledelsesforskelle mellem mænd og kvinder'
- Debatarrangement: 'Styringsparadigmer i den offentlige sektor - om New Public Management (NPM)'

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

7. Karrieresparring - også i det daglige

DJØF lægger meget vægt på den personlige karriererådgivning og deres karrierekonsulenter giver dagligt gode råd i telefonen og på chatten om dilemmafyldte spørgsmål:

Skal jeg sige ja til jobbet? Hvad er det, jeg gør galt til jobsamtaler? DJØF giver mulighed for hurtig og effektiv sparring i din hverdag.

Derudover tilbyder DJØF en karrieresamtale, hvor du kan få en mere dybdegående sparring på dine overvejelser om karriere, kompetenceudvikling, trivsel i jobbet, ledelse osv.

8. Netværk for chefer

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

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

9. Mentorordning

Med et andet DJØF-medlem som mentor kan du 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.

10. Rabatordninger og andre kontante fordele

DJØF har sikret dig en lang række favorable rabatordninger på bl.a. bank, forsikringer.

Du modtager DJØF-bladet med posten hver 14. dag, ligesom det kan hentes på DJØFs hjemmeside.

Bladet indeholder, udover medlemsinformation, mange spændende artikler med DJØFeres arbejdsliv og karrierer som omdrejningspunkt. Desuden indeholder bladet en større sektion med stillingsannoncer – herunder for ledere i undervisningssektoren.

Vi har desuden gennemgået en række afklaringspunkter med DJØF:

Sekretariat. Det er aftalt at i alt væsentligt at sekretariatsopgaverne overgår til DJØF

Gruppeliv: Frivillig ordning der forventes at fortsætte som i dag (måske 25 medlemmer)

Helbredssikring i PFA: Forventes at fortsætte som i dag (79 medlemmer/47 påhæng), Møde afholdt med PFA der ikke så noget til hinder for at fortsætte som i dag

Pensionsordninger: Møde afholdt med PFA og de ser ikke noget til hinder for at fortsætte uændret i PFA's ordninger.

Fælles indmeldelse: Vi samler underskrifter fra alle, og når vi har det samlede antal afleveres det samlet til DJØF

DJØF skal henvise til os når en erhvervsskoleleder melder sig ind i DJØF selvstændigt.

Forhandlingsretten skal så vidt muligt sikres, det kan DJØF ikke gøre, det må vi forhandle med CO-10, der indtil videre er fuldstændig afvisende. DJØF kan føre kampen for forhandlingsretten når vi er i DJØF, og har lovet at ville gøre det med høj prioritet

Tjenestemandslignende ansættelse kommer måske i spil til OK-13, vigtigt at de rettigheder, bl.a. pensionsmæssigt, vi i dag oppebærer, fortsættes

A-Kasse: Vi forventer at fortsætte i de A-kasser vore medlemmer til dato har været medlemmer af. Vi ønsker det ikke blandet sammen. Vi har holdt møde med FTF-A der ikke ser nogen hindring i fortsat medlemskab.

Politisk indflydelse i DJØF: Mødet med DJØF's politiske ledelse afklarede strukturerne og DJØF's klare intension om inddragelse af vores forening. Se separat bilag om DJØF's politiske struktur (OC=Offentlige Chefer = Djøf's Chefgruppe)

Dato for overgang – Formelt 1. januar 2014, men måske kunne aftales en hurtigere overgang, evt. pr. 1. august eller måske trinvis overgang, evt. med nedsat kontingent frem til 1. januar 2014 (CO-10 skal jo have deres)

EiD Økonomi – Egen økonomi fortsætter, med kontingent og handlefrihed samt bevarelse af formuen

EiD bestyrelse Vi ønsker at fortsætte vores foreningsarbejde som hidtil blot i tæt samarbejde med DJØF's chefgruppe

Kontingent Har vi ikke lagt os fast på men det ville være formålstjenligt at kunne tilbyde lavere kontingent.

Medlemsfordele: Vi forventer at kunne fortsætte i Tjenestemændenes Forsikring, Tjenestemændenes Låneforening og Forbrugsforeningen m.v. men det må vi afklare.

OK-13: I fremtiden vil det være DJØF der forhandler, men formelt kan vi først skifte centralorganisation pr. 01.01.2014, så forhandlingerne vedr. OK-13 køres af CO-10

Udover disse afklaringspunkter, som er blevet grundig drøftet med DJØF, har vi som nævnt afholdt møder med eksterne interessenter FTF-A og PFA for at afklare A-kassetilknytning og pensionsvilkår.

Vi har kontaktet CO-10 ved Formanden Peter Ibsen, og afholdt tre møder med ham og CO-10's sekretariat om vores ønske om overgang.

De tre møder har gjort det klart, at CO-10 vil blokere for vores forhandlingsret. Men det bør og skal ikke stoppe os.

Vi har orienteret på 8 -9 medlemsmøder om vore planer og overalt fået god/positiv respons.

Hvad er så næste skridt.

Vi har en generalforsamlingsbeslutning der hedder:

"EiD's bestyrelse bemyndiges til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre overgangen fra CO-10 til DJØF's Chefgruppe

Herunder bemyndigelse til udmeldelse af CO-10 og indmeldelse i DJØF's Chefgruppe"

Vi har en handlingsplan der siger: *"Fortsætte bestræbelserne på at udbygge samarbejdet med andre lederorganisationer i undervisningsverdenen."*

De umiddelbart naturlige samarbejdspartnere er Handelsskolernes Ledere, TAT-lederne, gymnasieskolernes ledere og VUC lederne sammen med SOSU lederne.

Som organisation er det vigtigt at vi kan arbejde for samling af lederne.

Vi bliver nødt til at tage tyren ved hornene og klart sige, at vi altså vil leve op til generalforsamlingsbeslutningen om overgang til DJØF og DJØF's Chefgruppe.-

Vi mener også vi bliver nødt til at sige, at som det ser ud i dag vil det mest sandsynlige være at CO-10 blokerer helt frem til og formodentlig efter overgangen.

Vi mener vi fortsat skal arbejde hårdt på alle fronter for at få forhandlingsretten med, men realiteten viser at CO-10 vil forsøge at forhindre vores proces mod DJØF.

Vi mener vi må stille os spørgsmålet. Hvem bestemmer hvor vi vil være: CO-10 eller os selv?

Hvis vi mener det er bedst for vore medlemmer at stå i DJØF's chefgruppe, ja så må vi gå derover. Naturligvis helst med, men hvis det er nødvendigt, også uden aftale og forhandlingsret.

Og som vi sagde i oplægget til den generalforsamling hvor Erhvervsskoleledernes bestyrelse blev bemyndiget til at melde os ud af CO-10 og ind i DJØF.

Det er spørgsmålet om vi vil gå foran vognen eller bag vognen.

Vi er af den faste overbevisning at vi skal gå foran vognen.

Fortsættelse af status Quo er efter vores mening fuldstændig urealistisk...

Derudover har Jens Porsgaard Nielsen i fællesskab med DJØF's Chefgruppe udarbejdet nedenstående notater om hvordan en evt. Afskedssag vil blive behandlet, med og uden aftale og forhandlingsret, samt DJØF's hjælp ved vore lønforhandlinger.

Generelt om DJØFs bistand til ledere på erhvervsskoleområdet

DJØF har i dag ikke den kollektive forhandlingsret for ledere på erhvervsskoleområdet. På trods heraf kan disse ledere være medlemmer af DJØF uden, at den manglende forhandlingsret nævneværdigt forringer deres mulighed for at få solid kvalitetsbetonet individuel bistand.

Langt størstedelen af DJØFs bistand til ledermedlemmer ydes i form af *rådgivning og sparring* vedr. løn, pension, samarbejdsproblemer, stress, seniorordninger mv. DJØF har en stor viden om disse forhold, og kan naturligvis give kvalificeret rådgivning uanset, om DJØF har kollektive forhandlingsret.

DJØF kan også yde bistand overfor det enkelte medlem, hvor det er nødvendigt at kontakte arbejdsgiveren (skolen). DJØF har nemlig *ret til at forhandle med skolen som bisidder og personlig rådgiver*.

Dette er bl.a. understreget i en dom fra tjenestemandssretten fra 4. maj 2004, hvor EUC Syd havde ret til at forhandle en afskedigelsessag med formanden for Erhvervsskolelederne i Danmark (EiD), selvom EiD på daværende tidspunkt ikke var medlem af CO-10. Det afgørende var, at formanden deltog som bisidder og personlig rådgiver for medlemmet, og at medlemmet selv havde bedt ham om hjælp.

Hvis der skal føres sag om fx usaglig afsked, vil dette kunne ske ved de almindelige domstole.

Skolen skal selvfølgelig overholde den formelle høring af CO-10 og få godkendt en evt. senioraftale og overholde andre formelle regler overfor den forhandlingsberettigede organisation.

Eksempel på DJØFs håndtering af en afskedssag på erhvervsskoleområdet

Sådan starter sagen

En sag starter typisk med, at medlemmet ringer eller e-mailer til DJØF, fordi han/hun er blevet orienteret om, at en afskedigelse er eller kan være undervejs.

Medlemmet har måske allerede modtaget en orientering ('sindetskrivelse') om, at skolen påtænker at afskedige ham/hende.

Sagen vil blive fordelt til den konsulent, der har ledere ved erhvervsskoler som område.

Indledende kontakt med medlemmet

Konsulenten gennemgår baggrunden for den påtænkte afskedigelse og drøfter de forskellige muligheder, der kan være relevant for medlemmet. Måske er der mulighed for omplacering – i den forbindelse vil man afhængig af medlemmets alder kunne gøre brug af seniorregler til at bibeholde eksisterende løn- og pensionsvilkår.

Det kan også være, at medlemmet i stedet ønsker at forlade skolen med bedst mulige vilkår.

DJØF har et særligt tilbud til medlemmer med karrieremæssige dilemmaer. DJØF tilbyder nemlig en gratis karrieresamtale, hvor medlemmet kan få både coaching og egentlig konkret rådgivning af en erfaren karrierekonsulent.

I særlige tilfælde kan DJØF stille en ekstern erhvervspsykolog til rådighed, hvis vi vurderer, at medlemmet har et særligt behov for dette.

DJØFs vurdering af sagen

Konsulenten vil som regel umiddelbart kunne give medlemmet en vurdering af, hvad der er muligt ud fra de foreliggende oplysninger. Medlemmets muligheder afhænger naturligvis også af de yderligere oplysninger, som vil komme for en dag efter dialogen med skolen.

Der kan være brug for, at konsulenten sparrer med kolleger i DJØF, hvis der er tale om komplicerede spørgsmål. Ud af konsulentens 9 kolleger i DJØFs afdeling for Offentlige Chefer er 7 medarbejdere jurister, som alle har mange års erfaring med behandling af alle typer sager for overenskomst- og tjenestemandsansatte chefer i det offentlige.

I tilfælde hvor en sag ikke lader sig løse ved forhandling, vil DJØFs advokatafdeling kunne videreføre sagen ved voldgift eller ved domstolene.

Kontakt med skolen

Konsulenten vil normalt gå i dialog med skolen for at forhandle sig frem til den for medlemmet bedst mulige løsning. Hvis skolen allerede i den tidlige kontakt er 'forhandlingsvillig', kan sagen ofte løses ved, at skolen laver en fratrædelsesaftale, som rummer de vilkår, man er blevet enige om.

I nogle tilfælde vil det dog være nødvendigt at holde et egentligt forhandlingsmøde på skolen.

Mulige udgange på sagen

Hvis medlemmet skal forlade skolen, vil sagen normalt slutte med, at skolen laver en fratrædelsesaftale, som rummer de vilkår, som man er blevet enige om. Eksempler på vilkår kan være:

- aftale pensionsforbedringer på op til 4 års ekstra tjenestemandspensionsalder
- fritstilling,
- fratrædelsesgodtgørelse,

- forbedrede ferierettigheder og
- outplacementhjælp samt relevante kurser/konsulentytelser
- gensidig aftale om intern og ekstern kommunikation, herunder tjenesteattest og udtalelse fra skolen

Hvis medlemmet skal fortsætte på skolen, skal vilkårene ligeledes fastlægges i en aftale. Her vil man naturligvis gøre klart, hvilke løn- og pensionsvilkår som skal være gældende. Herudover kan det være vigtigt at lave en stillingsbeskrivelse, som tydeliggør den rolle og funktion, medlemmet skal have fremover på skolen. Det kan også i den forbindelse aftales, hvordan ændringer kommunikerer ud i organisationen.

Afsluttende kontakt med medlemmet

Når vilkårene er endeligt aftalt med skolen, vil konsulenten normalt afslutningsvis drøfte fremtiden med medlemmet. Det optimale er nemlig ikke kun at hjælpe medlemmet til en god afslutning på det seneste ansættelsesforhold. DJØF ser det som mindst lige så vigtig en opgave at have fokus på at hjælpe medlemmet videre i karrieren.

Konsulenten vil derfor typisk henvise til forskellige relevante tilbud, som DJØF stiller til rådighed, fx:

- Karrieresamtale
- Karrierearrangementer, hvor et eks. kan være:

'Bliv ven med de sociale medier'

- Hvordan du bruger LinkedIn optimalt.
 - En kort introduktion til Facebook, Blogs, Twitter, Youtube og Slideshare.
 - Eksempler på, hvordan du integrerer de sociale medier i din hverdag.
- Hjælp til gennemgang af CV og ansøgning
 - Adgang til mentorordning
 - Deltagelse i et af DJØFs mange netværk

Står medlemmet foran pensionering, vil konsulenten kunne rådgive specifikt om tjenestemandspension og henvise til relevant pensionsselskab, som kan give oplysninger om den supplerende arbejdsmarkedspension.

Jeg har derudover i samme samarbejde fået udarbejdet et notat om hvordan hjælp og støtte til lønforhandling kan foregå, med og den aftale- og forhandlingsret.

DJØFs hjælp til lønforhandlinger for ledere på erhvervsskoleområdet

Hjælp til lønforhandling er en af de største ydelser i DJØFs afdeling for offentlige chefer. DJØFs hjælp til lønforhandling på erhvervsskoleområdet adskiller sig ikke væsentligt fra den hjælp DJØF yder til medlemmer, hvor DJØF har forhandlingsretten.

I langt de fleste tilfælde sker løndrøftelserne lokalt mellem lederen og pågældendes arbejdsgiver. DJØF er kun i mindre omfang direkte involveret i selve lønforhandlingerne i forhold til arbejdsgiveren. Dette gælder tilsvarende på erhvervsskoleområdet.

På erhvervsskoleområdet får DJØF ikke tilsendt lønoplæg fra skolen til underskrift, da DJØF ikke har forhandlingsretten. Medlemmet henvender sig selv til DJØF og beder om hjælp til lønforhandlingen. I de sjældne tilfælde, hvor der er et særligt behov for direkte kontakt til skolen omkring lønnen, drøfter DJØF i egenskab af partsrepræsentant på opfordring fra medlemmet lønnen direkte med skolen.

DJØFs hjælp koncentrerer sig om solid vejledning af medlemmet, så han/hun er klædt ordenligt på til at tage løndrøftelsen med skolen. I vejledningen af medlemmet indgår bl.a.:

- Hvad er et rimeligt lønniveau? (vi benytter os af relevante lønstatistikker, herunder også lønstatistikker for ledere på beslægtede skoleområder – gymnasier og VUC)
- Hvilke forskellige løntyper, har medlemmet mulighed for at opnå? (varige/midlertidige tillæg, resultatløn, engangsvederlag).
- Er der andet end løn, som medlemmet kan søge at opnå supplerende eller alternativt til en lønforbedring? (dyre kurser, IT-udstyr, hjemmearbejdsdage, forlænget opsigelsesvarsel m.v.)
- Hvordan griber medlemmet bedst muligt sin lønforhandling an: udspil, smertegrænse, få men gode argumenter, håndtering af den mentale udfordring ved at drøfte egen værdi, bevaring af god relation til arbejdsgiver

DJØF hjælp til talsmænds lokale løndrøftelser

DJØF har stor erfaring med at yde support til tillidsrepræsentanter og cheflønsforhandlere. På en række arbejdspladser med mange ledere på samme niveau, er der udpeget en DJØF-cheflønsforhandler. Cheflønsforhandleren fører hvert år forhandlinger med arbejdsgiveren om tildeling af varige tillæg og engangsvederlag.

DJØF vil kunne yde samme høje standard af support til talsmændene på erhvervsskoler. Vi forestiller os fx, at følgende kan være relevant:

- Sparring om lønniveauer – tilvejebringelse af lønstatistik
- Sparring om lønpolitik, herunder lønforhandlingsproces, kriterier for tildeling af løn, inddragelse af talsmand ved lønfastsættelse i forbindelse med nyansættelser, 'ankemulighed' ved manglende lønudvikling osv.

- Inspiration til 'selvindstillingsskemaer' hvori den enkelte leder kan sende talsmanden en begrundet indstilling om lønforhøjelse
- Taktisk sparring før og under forhandlingen
- Oplæg fra talsmænd på seminar om relevante aktuelle emner indenfor lønforhandling

EiD kan rekvirere yderligere notater om alt det vi ønsker, men vi skal naturligvis anmode om det...

Vi må som bestyrelse gøre os klart at et tog **er** sat i gang - det kører derudaf. Vi kan springe af, og sige nej vi vil alligevel ikke være med, men toget kører altså videre alligevel. Og, absolut ikke uvæsentligt, det vil langt fra være alle, der vil springe af toget.

Så i min optik er der kun en mulighed for at agere i fællesskab. Det er at blive på toget og endda kæmpe os frem i førerhuset.

Køreplan

Det har vist sig nødvendigt med en ekstraordinær generalforsamling at fastholde kursen mod DJØF's Chefgruppe.

Temaet for den ekstraordinær generalforsamling er "Fastholdelse af beslutningen om overgang til DJØF"

Fastholdes det er det klart at der på den ordinære generalforsamling i marts skal foretages nogle vedtægtsændringer og ændringer i budget med meget mere.

Der skal ligeledes tages stilling til formands, næstformands og kasserers fremtidige arbejdsopgaver ligesom naturligvis bestyrelsens størrelse, sammensætning og opgaver.

Men det ligger på den ordinære generalforsamlings bord.

Hvis de to generalforsamlinger bakker linien op mener vi beslutningen skal føres ud i praksis med overgang så hurtigt det nu er muligt.

I den forbindelse er det værd at gentage at det at stille betingelse om at aftale- og forhandlingsretten skal være sikret på forhånd efter vores overbevisning i sin konsekvens er det samme som at sige nej til overgang til DJØF's Chefgruppe.

Fremtidige opgaver

Foreningen vil i fremtiden i højere grad beskæftige sig med de mere politiske tiltag inden for vores område. Finanslov, erhvervsuddannelsespolitiske tiltag, samarbejde med andre

ledere og deres organisationer nationalt og internationalt, foreningsarrangementer, kurser, seminarer, lederudviklingsprojekter m.v.

Derudover som meget vigtig baggrundsgruppe for DJØF ved løbende forhandlinger med forskellige ministerier samt naturligvis ved overenskomstforhandlinger.

Erhvervsskolelederne skal fungere som såvel baggrundsgruppe som deltager i de egentlige forhandlinger.

Bestyrelsen vil naturligvis stadig være foreningens ansigt udadtil.

Alt hvad der hedder sekretariat, økonomi (ud over foreningens egne interne møder), medlemsregistrering, sagsbehandling, lønstatistik, samt DJØF's øvrige tilbud afholdes af DJØF.

Overskriften var: ***HISTORISK MULIGHED***

Lad os gribe den...

Jens Porsgaard Nielsen

Formand

Erhvervsskolelederne