



## Udkast til Handlingsplan 2020 - Erhvervsskolelederne i DJØF.

### 1. Organiseringsgrad

Bestyrelsen har i 2018 gennemført en medlemsanalyse i forhold til EiD/DJØF repræsentationsgrad på skoleplan.

Den umiddelbare delkonklusion er, at der er et betydeligt forbedringspotentiale, idet organiseringsgraden svinger mellem x og y %. En hypotese ift. den lave organiseringsgrad på de tekniske uddannelser er, at der er en mangfoldig gruppe af alternative foreninger: Maskinmestre, ingeniører mv., mens der for de merkantile uddannelsers vedkommende er et mere samlet alternativ, som fx "Lederne".

På den ovenstående baggrund opstilles bestyrelsens mål for 2020:

#### Mål 2020:

Det kortsigtede mål (indenfor 2 år) er at øge organiseringsgrad fra 33% til 50%.

Det langsigtede mål er at øge organiseringsgrad til 75%.

### 2. Lokal/regional forankring

#### Netværk af kontaktpersoner

Bestyrelsen vurderer, at en metode til at øge organisationsgraden, vil være at styrke en lokal/regional synlighed og forankring.

I den forbindelse har bestyrelsen ladet sig inspirere af gymnasieledernes organiseringsform, hvor hver region er repræsenteret i bestyrelsen. Ikke at EiD skal kopiere gymnasielederne, men indtænke princippet. På den baggrund har bestyrelsen ultimo 2018 igangsat opbygningen af et netværk af lokale kontaktpersoner.

Per 1. februar 2018 består netværket af ca. 30 ud af ca. 60 mulige skoler, og netværket vil blive udbygget yderligere i 2019.

Netværket vil i forbindelse med 2019-seminaret arbejde med dette udkast til handlingsplan mhp. at styrke planen og validere den op mod de foreløbige mål. Strategi for det lidt længeresigtede (2022) vil tillige blive drøftet.

#### Regionale medlemsmøder

Med udgangspunkt i netværket for kontaktpersoner vil bestyrelsen gennemføre 3-4 regionale medlemsmøder i 2019 (eller snarest efter at cirkulæret for cheflønaførelsen er implementeret) og 3-4 tilsvarende møder i 2020.



Medlemsmødet i 2020 vil blive afholdt forud for DEG-L årsmøde og samplaceret, såfremt det er muligt. EiD Generalforsamlingen afholdes i forbindelse med DEG-L årsmøde.

#### **Mål 2020:**

- At 45 skoler har en lokal kontaktperson i 2019
- At bestyrelsen i april 2019 har gennemført første medlemsseminar for kontaktpersonerne
- At der afholdes 1 – 2 medlemsseminarer for kontaktpersoner inden udgangen af 2020
- At der gennemføres 3-4 regionale medlemsmøder i 2019 hhv. 2020
- At der med udgangen af april er fastsat en endelig handlingsplan for 2020 og en foreløbig plan for 2022

### **3. Implementering af cheflønftale**

I bestyrelsens øjne er der ingen tvivl om, at den nye cheflønftale rummer en række forbedringer, herunder at EiD målsætning om at DJØF også bliver en forhandlingsberettiget organisation er blevet indfriet med aftalen. Dette er i sig selv et meget tilfredsstillende resultat.

Næste skridt er selvsagt implementeringen af et cirkulære, som implementerer aftalen. Forhandlingerne mellem Moderniseringsstyrelsen og de forhandlingsberettigede organisationer, har desværre ikke medført udsendelsen af et cirkulære med virkning fra 1. januar 2018. Det efterlader to opgaver: Hvad gør foreningens medlemmer i perioden frem til ikrafttræden og hvordan skal medlemmerne forholde sig til muligheden om at overgå til en ny ordning, når det bliver muligt.

#### **Mål 2020:**

- At cirkulæret implementeres snarest muligt i 2019
- At medlemmerne orienteres om implementering af aftalen senest 14 dage efter offentliggørelsen heraf.
- At medlemmerne kan få stillet en relevant rådgivning til deres rådighed senest 14 dage efter aftalens implementering i forhold til at kunne vurdere aftalens perspektiver for den enkelte
- At potentielt nye medlemmer får kendskab til aftalens indhold og form ift. at muliggøre et medlemskab i EiD

### **4. Ekstern profilering**

EiD's eksterne profilering skal ses i lyset af, at en ny profilering bør kunne bidrage til at øge medlemstallet og på den baggrund stille foreningen stærkere i forskellige sammenhænge. Der er organisatorisk arbejdsdeling mellem DJØF centralt og EiD. I den forbindelse hermed har formandskabet drøftet denne arbejdsdeling med DJØF. En vigtig rolle for EiD er med udgangspunkt i foreningens dybe kendskab til grundvilkårene for EiD medlemmer, hvad enten



man er mellemlider eller direktør, at kunne bidrage til det fælles mål: At skabe de bedste mulige ansættelsesbetingelser for EiD medlemmer.

**Mål 2020:**

- At opstille den bedste platform for den eksterne profilering i dialog med medlemmerne.
- At profilere foreningen, når det er relevant og muligt i et samarbejde med de andre lederforeninger og DJØF.

**Afslutning**

Ovennævnte indsats og mål vil blive drøftet på det første seminar for netværket af EiD kontaktpersoner i april 2019, hvorfor alle kontaktpersoner opfordres til at deltage og søge indflydelse.