

Deltagere:

Bo Nørregaard, Dinna Balling, Flemming Bornemann, Gitte Rye Larsen, Jacob Friis Kjærsgaard, Lars Bregnehøj, Michael Kaas Andersen, Trine Larsen, Laila Emiliussen (Mads Kildegaard Larsen)

Mødet afholdes
22/6-2026
kl. 10.30-12.00
Djøf KBH
Gothersgade 133,
1123 Kbh.

1: Godkendelse af referat fra sidste møde 19/3-2026

Referat fra 19/3-2026 blev godkendt.

2: Informationer fra DJØF v. Mads Kildegaard Larsen

Voldgiftssagen er nu afsluttet og dommen fastslår, at ministeriet har hjemmel til at fastsætte centrale instrukser for institutionerne og dermed udøve styring på området. Det blev drøftet, at afgørelsen kan medføre en tilbagevenden til et mere klassificeret lønsystem, hvor ledere indplaceres i faste lønrammer. Samtidig blev det nævnt, at dommen kan få betydelige afledte konsekvenser for den lokale løndannelse. Der blev udtrykt bekymring for, at mulighederne for fri løndannelse i praksis begrænses, og at der aktuelt mangler relevante værktøjer til at håndtere situationen.

I forhold til de kommende overenskomstforhandlinger blev forskellige modeller drøftet, herunder en struktur med fire løngrupper inden for centraladministrationen eller fortsat mulighed for fri løndannelse.

Det blev orienteret, at de nuværende sondringer mellem forskellige institutionstyper forventes at bortfalde i et nyt institutionslandskab, hvor betegnelsen fremadrettet vil være *ungdomsuddannelser*.

3: Status bestyrelsen af offentlige chefer og lederforeninger v. Lars Bregnehøj

Lars Bregnehøj orienterede om, at voldgiftssagen har givet anledning til overvejelser hos OC. Afgørelsen tydeliggør statens ret til at fastsætte rammerne for statslige institutioner men der er også positive elementer ved sagen som fx at der bør ske en tilbagevenden til resultatløn som lønmodel for ledere.

Det blev drøftet, at der i dag ikke eksisterer en egentlig forhandlingspart for direktørernes lønvilkår, idet ministeriet fastlægger de overordnede rammer. Dette er en central udfordring i forhold til at sikre en hensigtsmæssig lønudvikling på direktørniveau.

Det blev nævnt, at kommende overenskomstforhandlinger kan anvendes til at understøtte retten til lønforhandlinger i situationer, hvor nye institutionsstrukturer og organisationsformer medfører væsentligt ændrede opgaver og ansvarsområder.

4: Arrangementer

4.1: Brainstorm nyt arrangement

På bestyrelsesmøde 19/3 blev det aftalt, at der til bestyrelsesmøde 22/6 arbejdes med idéer til arrangementer og det blev også aftalt, at der på forhånd indsendes forslag til Jacob.

Der var dog ikke indkommet forslag til arrangementer inden mødet.

Der indkom på selve mødet flg. ideer:

Ramme: 1 time fra 16.00-17.00 på Teams

- Genopfriskning hvordan medlemmer er stillet ved fusioner/udspaltning (juridiske rettigheder, mulighedsrummet om hvad der kan aftales, "tips & tricks") Mads kunne indlede med det juridiske.
- Hvordan agerer man i bestyrelser/samarbejder (forskellige behov i forhold til bestyrelser).

Der indkom forslag om, at LUV medlemmer kan videresende invitationen til ikke medlemmer på deres arbejdsplads.

5: Økonomi v. Michael Kaas Andersen

Michael orienterede om, at der på nuværende tidspunkt ikke er væsentlige afvigelser i økonomien. Kursgevinster udvikler sig tilfredsstillende, og der er aktuelt registreret et overskud på ca. 57.000 kr. Likviditeten blev drøftet, idet den disponible kontantbeholdning er ved at være tom. Det blev besluttet at overføre 250.000 kr. fra investeringer til den løbende drift.

Der blev endvidere orienteret om, at Laila overtager funktionen som kasserer. I forbindelse med overdragelsen skal relevant materiale og dokumentation være fremsendt til Michael senest den 1. juli. Af hensyn til den fortsatte administration blev det foreslået, at de eksisterende dispositions- og adgangsrettigheder videreføres i forbindelse med formandsskiftet. Jacob tildeles et hævekort med samme rettigheder som hidtil har været gældende.

6: Internationalt samarbejde v. Gitte Rye Larsen

Gitte orienterede om udviklingen i det internationale samarbejde gennem ESHA. Foreningen udsender nyhedsbrev to gange årligt og der er valgt en ny præsident, Stig fra Norge, som tidligere har været formand for den norske rektorforening. Lederskiftet forventes at medføre ændrede beslutningsprocesser med større inddragelse af medlemsorganisationerne og mindre central styring.

ESHA styrker samtidig sin rolle som talerør over for EU-institutionerne i forbindelse med policyudvikling på uddannelsesområdet. Det blev fremhævet, at EU's sociale charter forventes at få en central betydning for det fremtidige arbejde, herunder særligt spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår samt forskelle i aflønning på tværs af sektorer og lande.

Gitte fratræder som intern revisor. Foreningens økonomi er generelt sund. Medlemskabet af ESHA vurderes fortsat at være værdifuldt for LUV.

Gitte gjorde opmærksom på de ændringer, der forventes at påvirke uddannelsesinstitutionernes rolle som følge af den aktuelle oprustning og mobilisering i samfundet. Som eksempel blev nævnt den udvidede værnepligt, som forventes at øge behovet for kvalificeret arbejdskraft og flere lærlinge inden for blandt andet elektronik- og tekniske fagområder. Det blev oplyst, at der allerede er indledt dialog mellem Forsvaret, industrien og uddannelsessektoren om disse udfordringer.

Gitte foreslog, at flere bestyrelsesmedlemmer på skift deltager i internationale møder sammen med Flemming. Formålet er at sikre både kontinuitet og vidensoverdragelse, samtidig med at flere opnår indsigt i det internationale samarbejde.

Flemming fortsætter som foreningens faste kontaktperson i relation til ESHA.

Jacob tilkendegav interesse for at deltage i et møde i Oslo i efteråret, eventuelt sammen med Trine. Michael gjorde opmærksom på, at rejsebudgettet i indeværende år er presset, men at der forventes positive kursreguleringer, som kan forbedre den samlede økonomi. Gitte bemærkede i den forbindelse, at det kan være relevant at vurdere, om deltagelse i samtlige tre mødedage er nødvendig.

7: Medlemsliste og Kontaktpersoner

7.1: Status medlemsliste herunder rekruttering af nye medlemmer og erfaringer fra direktør rekruttering

Mulighederne for at styrke medlemsrekrutteringen blev drøftet. Jacob vil kontakte nyudnævnte rektorer og direktører i sektoren med henblik på at informere om foreningen og fordelene ved et medlemskab. Mellemlederne spiller en vigtig rolle i forhold til at gøre deres lederkolleger opmærksomme på foreningen og dens aktiviteter.

For at øge kendskabet til foreningen blev det besluttet, at kommende LUV-arrangementer fremadrettet udbydes til alle interesserede ledere, uanset om de er medlemmer af foreningen eller ej.

Jacob orienterede om, at han på det kommende repræsentantskabsmøde i Danske HF & VUC vil sætte fokus på mellemledernes opmærksomhed på GL's rolle, blandt andet med afsæt i sagen om inddragelsen af HumanAct.

Der var enighed om, at det bør tydeliggøres i et kommende nyhedsbrev, at medlemskab af DJØF ikke automatisk indebærer medlemskab af LUV. Jacob tager endvidere kontakt til Mads Kildegaard med henblik på at afklare mulighederne for adgang til og anvendelse af LinkedIn som platform for synliggørelse og kommunikation.

8: Ekstern formidling og eksponering

Jf. kontakt til Mads - under punkt 7

9: Aktuelle sager (uden for referat)

10: Eventuelt

Der var ingen bemærkninger.