

## Bestyrelsens OK21-tale

Kære repræsentanter

Begrebet eksponentiel udvikling har fyldt en del i vores samtaler om fremtiden i de senere år: Vi har haft øjnene stift rettet mod digitalisering, kunstig intelligens og frygten for automatisering af vores arbejdsopgaver. Men ingen af os havde vist tænkt på, at også vira kan udvikle sig eksponentielt - og på et øjeblik ændre vores måde at organisere vores samfund og vores arbejde. Corona-krisen kommer til at sætte kæmpestore fingeraftryk på verden og verdensøkonomien – og derfor også på arbejdsmarkedet. Det er således min klare forventning, at overenskomstforhandlingerne i 2021 vil bære præg af krisen. Der vil være et før og et efter corona.

Et lyspunkt gennem de seneste måneders krise har været oplevelsen af, at den danske model endnu engang har vist sig at være helt utroligt værdifuld og leveringsdygtig i løsninger, som tjener både arbejdsgivere og lønmodtagere. Det føles på alle måder godt at være en del af et system, som tager ansvar for at levere de løsninger, der er brug for – også i en helt ekstraordinær situation.

Jeg håber, at vi kan tage fællesskabsfølelsen og viljen til at finde gode løsninger med ind i OK21. Lige nu føles det som utroligt lang tid siden – og i en anden virkelighed – at vi begyndte at tale om OK21. Men det er faktisk ikke mere end knap to måneder siden, vi stillede alle Djøf Offentligs medlemmer et simpelt spørgsmål: "Hvad er mere værd for dig?". I Djøf Offentligs bestyrelse havde vi foreslået at sætte spot på fem temaer: Løn, fleksibilitet, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og seniorvilkår. Og da vi åbnede for vores OK21-site væltede det ind med forslag til krav. Wow, et engagement! 872 forslag har gjort os klogere og meget mere konkrete på, hvad der fylder i arbejdslivet for offentligt ansatte djøfere.

Og det er helt tydeligt, at medlemmerne har et - helt rimeligt - ønske om et arbejdsliv, som er godt og givende - lige meget hvilken livsfase, de er i. Men de oplever, at fleksibiliteten alt for ofte kun går én vej. Det virker måske hårdt at sige lige præcis nu, hvor vi alle - også de offentlige arbejdsgivere - har været fleksible, men set på den lange bane og fra et helt almindeligt Djøf-arbejdsliv, så er oplevelsen, at fleksibilitet oftest er noget, medarbejderen forventes at levere.

### På skuldrene af OK18

Når man forhandler overenskomst, står man altid på skuldrene af forudgående forhandlinger. Derfor vil jeg knytte et par ord til OK18 og de helt særlige omstændigheder, der kendetegnede de forhandlinger.

OK18 var noget helt særligt, og forhåbentlig bliver OK21 særlig på en helt anden måde. Ved OK18 viste vi, at vi kunne løfte i flok, og vi klædte os i gule veste. I så godt ud og det var fantastisk at opleve viljen til fællesskab - til at løfte i flok. Men det er ikke det samme som, at vi skal gentage oplevelserne ved OK21. I hvert fald ikke, hvis I spørger os i bestyrelsen. Der er en række forhold, der er grundlæggende forandrede, og vi skal derfor en anden vej.

Under OK18 havde alle offentlige lønmodtagere nogle helt essentielle og ufravigelige ønsker, der skulle opfyldes, og der var basis for at binde de forskellige forbunds særinteresser sammen med et helt unikt bånd. Denne gang er der ikke på samme måde en musketered at samles om. Musketererne skal erstattes af pragmatikere – og vi kan forhåbentlig bruge krudtet på at skabe nye gode løsninger sammen med arbejdsgiverne.

Når forhandlingerne som i 2018 ender i forligsinstitutionen, indsnævres forhandlingsrummet, og når man er på konfliktkurs, bliver det ikke muligt at komme igennem med andet end de allermest overordnede krav. Så nu står vi med en masse løse ender, og nogle af dem skal vi forhåbentlig have bundet sløjfer på. Det er det, vi vil forsøge at gøre med de krav, vi rejser ved OK21.

Ja, i 2018 var vi nye i konflikten, og selvom vi lærte at manøvrere på ny jomfruelig grund, så fik vi også bekræftet, at hvis man vil opnå resultater, så kan det betale sig at arbejde på relationerne. Det ved I om nogen. Relationsarbejdet er en grundbestanddel i jeres tillidsrepræsentant-DNA, og det er en grundbestanddel i Djøfs DNA som forhandlingsorganisation.

Noget andet, vi fik bekræftet, er, at på den lange bane opnår vi mere ved at arbejde tålmodigt med respekt for alle nuancer end ved at råbe til hinanden i megafon. I '18 var megafonen en nødvendighed - spisepausen kunne ikke nuanceres: Enten har man den, eller også har man den ikke. Men de krav, vi arbejder for at få gennemført i 2021, kan bedre nuanceres, og de kræver tålmodighed, hårdt arbejde – og relationspleje – for at blive løst.

Vi er godt i gang med at skrue lidt ned for retorikken. Og at arbejde med relationerne. Vi oplever heldigvis, at arbejdsgiverne gør det samme. Eksempelvis opstod der i kølvandet på OK18 en uenighed mellem akademikere og Moderniseringsstyrelsen om, hvorvidt den betalte spisepause nu også gjaldt arbejdspladser, hvor man af sparehensyn havde inddraget den betalte spisepause. Ret frustrerende! Men heldigvis blev vi i november måned enige med arbejdsgiverne, uden at et nyt slag skulle slås, og vi er glade for, at Morten Bødskov fandt, at det er vigtigt, at medarbejdere og organisationer har tillid til den danske arbejdsmarkedsmodel og overenskomstsyste­met. Enigheden sender et klart signal om, at vi sammen kan finde fælles løsninger igennem respekt og dialog.

Der er dog ét punkt, hvor jeg forudsiger en ret stor knast. Og det er ikke ifht arbejdsgiver, men på vores egen side af bordet:

I 2018 fik vi ekspliciteret den betalte spisepause, men samtidig måtte vi støtte op om en rekrutteringspulje og et ligelønsprojekt – som vel at mærke hverken handlede om rekruttering eller ligeløn for akademikere. Det kostede en del. Og det var en prioritering, som jeg stadig står på mål for. Men vil jeg stå på mål for sådan en skævdeling igen? Nej. Jeg mener ikke, at vi som forbund er sat i verden for at føre omfordelingspolitik. Det skal politikerne på Christiansborg tage sig af. Jeg har stor sympati for, at man som lavtlønsgruppe i det offentlige ønsker mere i løn, men jeg mener grundlæggende ikke, at det er noget, vi på lønmodtagersiden skal løse ved intern omfordeling mellem medarbejdergrupperne. Derfor kommer vi til at tage nogle sværdslag med den del af fagbevægelsen, der hører under FH – altså Fagbevægelsens Hovedorganisation. For vi vil ikke være med til at øge lønforskellene mellem offentligt og privatansatte akademikere, mens den mindskes for andre faggrupper: Det skal stadig være attraktivt at være akademiker i det offentlige, hvis vi skal kunne tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere.

Lige nu står vi som nævnt i en situation, hvor den danske model igen har vist, at arbejdsmarkedets parter er eminent gode til at finde løsninger i vanskelige situationer. Da samfundet havde brug for at holde hånden under virksomheder og lønmodtagere på det private arbejdsmarked, leverede den danske model hurtigt løsninger, hvor der blev givet og taget på begge sider. Og da der var brug for at parterne på det offentlige område indgik fleksible aftaler, så medarbejderressourcerne kunne bruges bedst muligt, fandt vi også dér løsninger parterne imellem. Den konstruktive og løsningsorienterede tilgang håber og tror jeg på, at vi kan bære med til bordet, når der skal forhandles offentlige overenskomster i begyndelsen af 2021.

#### Det økonomiske og politiske bagtæppe for OK21

Det vil være decideret uklogt at begive sig ud i store forudsigelser om det økonomiske grundlag for forhandlingerne i 2021 lige nu. Alt er kastet op i luften, og vi befinder os i et corona-vakuum, hvor vi er nødt til at acceptere, at selvom vi som djøfere holder meget af en god plan, så overrumpler virkeligheden os på en måde, hvor den bedste strategi er at være konstant parate til at omstille os og lægge nye planer. Nu er det ikke bare Djøf, der er nye i konflikten, vi spiller alle sammen på en helt ny spilleplade.

Det betyder også, at vi ikke – som vi ellers plejer – kan skele til resultaterne af overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked, når vi går i gang i det offentlige. Men jeg vover alligevel et øje og giver jer et kort rids af det, vi så ved OK20 på det private arbejdsmarked:

I årets første måneder er det ene private forlig efter det andet tikket ind, og hvis vi ikke lige havde en coronavirus med i billedet, så turde jeg godt forudsige, at de private forlig ville sætte retningen for OK21. Vi ville se ind i en treårig overenskomstperiode og med en samlet økonomi for perioden omkring de 9 pct. I OK20 var trivsel, kompetenceudvikling og fleksibilitet - i form af fritvalgskonti i forskellige afskygninger - en rød tråd. Temaer, som vi i Djøf Offentligs bestyrelse meget gerne vil tage med til det offentlige forhandlingsbord.

Men helt let bliver det næppe. Corona-krisen med dens markante nedlukning af samfundet, dystre prognoser for økonomien og arbejdsløshedstal, der stiger i re-

kordfart, kan ikke undgå at påvirke de offentlige overenskomstforhandlinger. Jeg er desværre ikke i tvivl om, at det får betydning for den samlede ramme ved OK21.

I forhold til vores modparter, så er der også på den front sket en del, siden vi krydsede klinger i Forligsen i 2018. I staten skal vi nu forhandle med Medst. og ikke Modst., og ansvaret for forhandlingerne ligger nu formelt i Skatteministeriet i stedet for i Finansministeriet. På vores egen side af bordet har det også været skiftedag, og der er nye formænd på posterne i både CFU og Forhandlingsfællesskabet. Nye personer betyder nye relationer. Det bliver spændende at se, hvordan det konkret kommer til at påvirke forhandlingerne.

Skiftedag har det også været i regeringskontorerne. Det bliver interessant at følge, om det politiske niveau vil have armslængde til forhandlingerne, eller om den næste udvikling i samfundet og på arbejdsmarkedet betyder, at regeringen vil holde sig tæt på forhandlingerne.

#### Hvad er mere værd for djøferne?

Som tillidsrepræsentanter bliver I tudet ørerne fuld af, at forhandling handler om forberedelse, forberedelse og forberedelse. Og nu har jeg for et øjeblik siden sagt, at det økonomiske og politiske bagtæppe for forhandlingerne er svært at forberede sig på. Men det betyder på ingen måde, at vi ikke vil være helt skarpe på, hvilke temaer vi vil have på forhandlingsbordet, når vi når frem til OK21. Så mantraet om forberedelse, forberedelse, forberedelse holder endnu.

Et helt afgørende element i vores forberedelse til enhver overenskomstforhandling er selvfølgelig at spørge medlemmer og klubber om, hvilke konkrete krav, de ønsker, at vi stiller til forhandlingerne. Det har vi som nævnt også gjort her forud for OK21.

Rigtig mange af de input, vi har fået, ligger inden for de fem temaer, vi havde sendt ud til inspiration og debat. Dem vender jeg tilbage til om lidt. Inden da, vil jeg lige knytte bemærkninger til to områder, som ligger uden for temaerne.

Det første er klima-kravet. Jeg havde nok forventet, at der ville være en del medlemmer, som ville pege på grøn omstilling. Vi fik kun to forslag. Klimaet er en væsentlig dagsorden, og helt ny i forhold til overenskomstområdet, så efter fornyet overvejelse har vi i bestyrelsen besluttet at medtage et enkelt krav om grøn omstilling. Så er der sået et frø – som måske kan blive til mere i kommende år, det må tiden vise.

Jeg vil også knytte et par ord til et helt andet område: Vi har fået en del indlæg fra medlemmer med en uddannelse som cand.soc. på baggrund af en professionsbacheloruddannelse som socialrådgiver. De ønsker at blive omfattet af akademikeroverenskomsten i stedet for socialrådgivernes overenskomst, som de er pt. Det er ikke et spørgsmål, som naturligt forhandles ved OK21. Det kræver først, at Socialrådgiverne afgiver deres forhandlings- og aftaleret for den pågældende gruppe. Vi er i kontakt med Socialrådgiverforeningen om problemstillingen, så vi må se, om vi ad den vej, kan finde en løsning.

## De fem temaer

### Løn

Ingen overenskomstforhandlinger uden lønkrav – heller ikke OK21. Vi foreslår generelle procentuelle forbedringer af løn og pension, helt som vi plejer. Men hvor enkelt det end lyder, er det ikke givet, at det bliver helt så let. FOA har meget markant været ude og slå på tromme for, at lønstigninger ved OK21 skal ske som kronedmøntrning, så alle ansatte får samme kronebeløb i lønstigning. Og lige så markant har vi taget afstand fra FOAs krav. Så her bliver nogle hurdler, vi skal finde vores vej igennem, inden vi kommer så langt som frem til forhandlingsbordet.

Et andet helt centralt lønkrav ved de offentlige forhandlinger er en videreførelse af reguleringsordningen. Selv om vi kan ønske den langt væk, når den udmønter negativt, fordi lønudviklingen på det private arbejdsmarked ikke har holdt den vækst, som blev forventet ved forhandlingerne, så er reguleringsordningen vores sikkerhed for, at lønudviklingen på det private arbejdsmarked ikke stikker af fra den offentlige lønudvikling. Det skal vi holde fast i, også i den kommende overenskomstperiode.

Endelig har vi igen krav med om den lokale løndannelse. Der er alt for mange steder, den ikke fungerer. Det kan være svært at forklare en udenforstående, at et løninstrument, som arbejdsgiverne selv har ønsket sig, og som de har øvet sig på i mere end 20 år – stadig kan være genstand for opmærksomhed ved forhandlingerne. Men sådan er det, det kender I - om nogen – til fra mange af jeres arbejdspladser. Vi vil derfor også ved OK21 fortsætte dialogen med arbejdsgiverne om, hvordan vi kan få den lokale løndannelse til at blive det decentrale løninstrument, der kan bidrage til motivation og vise anerkendelse – samtidig med, at det kan være med til at gøre forskellen mellem djøfernes markedsværdi på det private og det offentlige arbejdsmarked bare lidt mindre.

### Fleksibilitet

I 2019 var jeg på turné rundt på en masse offentlige arbejdspladser. Alle steder hørte jeg fra tillidsrepræsentanter og medlemmer, at fleksibiliteten har trange kår. Det samme har jeg hørt, når jeg har været på klubmøder om OK21, og det går markant igen i de forslag til krav, som medlemmer og klubber har sendt os.

Kort sagt beder I om, at vi passer på jeres fridage, jeres arbejdstid, jeres fleksibilitet – ja, at vi passer på jer, lige meget om I er fuldmægtige eller konsulenter, om I er undervisere eller forskere, eller om I har en helt anden funktion. Det fælles udgangspunkt er, at I skal kunne holde til et langt arbejdsliv, og I skal kunne holde balancen i hverdagen. Derfor har vi også både et krav om ret til fleksibel arbejdstid og et krav om betalte fridage med i vores kravsoplæg.

Et af de gode krav, vi måtte forlade, da vi begav os ud med fanerne i 2018, var kravet om en fritvalgskonto. Et krav vi havde hentet inspiration til fra det private arbejdsmarked. Og et krav, vi agter at genfremsætte ved OK21. For der er god musik i fritvalgskontoen: Parterne på det private område har sågar valgt at udbygge modellen ved de netop afsluttede forhandlinger. Vores håb er, at de offentlige arbejdsgivere ikke endnu engang vil give den som bænkevarmer, når vi byder op til dans med dette krav. Det er tid til at gentænke måden at sammensætte arbejdsli-

vet på. Det kunne fx være ved at give mulighed for at spare op til en arbejds pause eller bare give lidt bedre muligheder for, at få kabalen til at gå op i hverdagen. I bestyrelsen tænker vi i hvert fald, at de offentligt ansattes fleksible og dedikerede arbejde under denne corona-krise, må give arbejdsgiverne stof til eftertanke.

Der har været en del indlæg på vores OK21-site om at få fjernet eller præciseret rådighedsforpligtelsen. Det er et tema, som man skal være varsom med at bringe ind i forhandlingerne, da rådighedstillæg og rådighedsforpligtelse er to sider af samme sag. Og jeg tvivler på, at jeg vil høste stor anerkendelse, hvis jeg aftaler at afskaffe rådighedstillægget, som for mange af jer udgør en ret væsentlig del af lønnen. Men i bestyrelsen er vi meget bevidste om, at mange oplever rovdrift på rådighedsforpligtelsen og ønsker en eller anden forbedring – eller i det mindste præcisering – af ordningen.

Derfor vil vi ved forhandlingerne selvfølgelig være åbne for drøftelser med arbejdsgiverne, der kan føre til forbedringer og en mere entydig beskrivelse af ordningen, hvis der byder sig en mulighed for det. Men det er altså ikke os, der tager teten – det kan hurtigt blive alt for dyrt.

#### Arbejds miljø

Er arbejds miljø ikke bare en anden vinkel på fleksibilitet? Jo, på nogle måder. Men ikke kun. Der skal mere end fleksibilitet til, hvis vi skal knække stress-kurven, som desværre bare er støt stigende.

Arbejds miljø er på mange måder et spørgsmål om ordentlighed. Men ordentligheden er jo ofte det, der først går tabt, når alle er pressede, når opgaverne er for mange, og ressourcerne er for få. Jeg vil ikke påstå, at jeg har små mirakler i ærmet, som kan få arbejdspresset til at lette, men jeg synes, at vi har fået nogle gode inputs fra jer, som vi har forsøgt at gøre til helt konkrete overenskomstkrav. Nogle med fokus på det motiverende, andre med fokus på den lidt mere bistre kontrol.

Når vi fx foreslår, at der skal være større åbenhed om resultater af APVer, så er det fordi, vi tror på, at det kan være med til at betyde, at en dårlig APV ikke bare ender i skrivebordsskuffen uden at der følges ordentligt op. Hvis medarbejderne ikke trives, skal der gøres noget ved det! Vi sender på samme frekvens, når vi foreslår en "arbejds miljø-opmand". Vores ønske er ikke at etablere en gabestok. Men vi ønsker, at problemer skal ud i det åbne, så de kan blive løst. De skal ikke ligge og ulme og skabe utilfredshed og kun blive adresseret ved kaffemaskinen og med dæmpede stemmer i krogene.

Når vi på den anden side foreslår, at lederne skal tilbydes mere uddannelse, og at man skal vænne sig til at tænke trivsel og arbejds miljø på linje med økonomi, så er håbet, at det kan motivere til nye måder at gøre tingene på, og en ny måde at se medarbejderne på. Medarbejderne er den offentlige sektors vigtigste ressource – ikke blot årsværk i et regneark.

#### Kompetenceudvikling

Som jeg sagde i indledningen, så har vores øjne længe været rettet mod at sikre, at vi er agile og klar til fremtidens nye fagre verden. At vi er kompetente til vores

arbejde, gennem hele vores arbejdsliv. Derfor vil vi ved OK21 insisterende fastholde øjenkontakten med arbejdsgiverne, når talen falder på kompetenceudvikling.

For med den hast (eksponentiel eller ej), arbejdsmarkedet udvikler sig – og med den længde, arbejdslivet forudsættes at vare – er der brug for livslang kompetenceudvikling. Her tænker vi både på den nyansatte generalist, der skal klædes målrettet på til karrieren som embedsmand, på at kompetenceudvikle fuldmægtigen igennem turnus- og mobilitetsordning, og på at fastholde de erfarne gennem kompetencesamtaler og kompetenceplaner med ret til kompetenceudvikling.

Og dét kræver, at kompetenceudviklingen har forskellig karakter afhængig af, hvor man er i arbejdslivet. Der skal være plads til både onboarding-program, redskabsprægede kurser, længerevarende forløb, rokering rundt mellem offentlige arbejdspladser og måske endda også praktik.

Livslang læring er på alle måder nødvendigt, hvis vi i den offentlige sektor fortsat skal kunne tiltrække den yngre generation af akademikere og samtidig fastholde dygtige og erfarne medarbejdere på arbejdsmarkedet.

I september 2019 åbnede Statens Kompetencefond (som var et af resultaterne af OK18) for ansøgninger til individuel kompetenceudvikling. Masser af penge – helt konkret 80 mio. kr. til akademikere fordelt over 1,5 år. Interessen var og er overvældende – det vælter ind med ansøgninger! Efterspørgslen fortæller en historie om medarbejdere, som er sultne på at udvikle sig og ikke får sulten stillet på deres arbejdspladser. Man har haft fornemmelsen af, at folk har siddet på spring ved tasterne ligeså snart, der blev åbnet op. Og ja, det er vel og mærke kompetenceudvikling, ud over den, som arbejdsgiver i hvert fald burde give.

Så I, vi, vil gerne blive klogere – det er rigtig dejligt. Derfor skal vi også have set på muligheden for at lave en model, gerne inspireret af den statslige kompetencefond, der kan styrke kompetenceudviklingen i kommuner og regioner.

### Seniorvilkår

Nyfødte skal arbejde til de bliver 77 år – her får I endnu et wow. For hvad skal der til, hvis vi skal kunne holde til det? Og hvad skal der til for, at det bliver ved med at være sjovt og attraktivt?

Vi har valgt en buket af krav i forhold til seniorernes vilkår, som vi mener, er svaret på disse spørgsmål.

Det er krav, der skal sikre seniorernes kompetenceudvikling og employability. Krav, der skal give mulighed for at indrette et seniorarbejdsliv, der passer til de individuelle behov og ønsker og krav, der skal forbedre jobtrygheden for de ældre medarbejdere.

Det er på høje tid, at de offentlige arbejdsgivere får ændret deres syn på seniorerne – og her hjælper vi gerne på rette vej.

### Tak for ordet

Det var så kravene, og ambitionen er selvfølgelig at komme igennem med det hele. Realistisk set ved vi godt, at noget kommer vi igennem med denne gang, andet så vi som små frø, der forhåbentlig senere spirer og vokser. Jeg skal gøre mit til at gøde jorden for dem.

Jeg ønsker oprigtigt, at vi skal udvikle den offentlige sektor sammen med arbejdsgiverne. Og helt ærligt bør vi kunne finde hinanden. Finde løsninger og vise, at den danske model kan levere både på det private og det offentlige område. Både i akut krise og på den lange bane.

Nu ligger der et stykke solidt forhandlingsarbejde foran os, når vi skal gøre vores for at levere det, der er mere værd for vores medlemmer. Det der gør, at overenskomsten kommer til at tegne rammen for et godt og langt arbejdsliv.

I første omgang skal vi tale os frem til en samlet AC-kravs-pakke med vores søsterorganisationer i AC. Derefter skal de andre organisationer på det offentlige område tages i ed og endelig venter forhandlingerne med de tre arbejdsgivere i stat, regioner og kommuner.

OK21 bliver næppe en walk over. Jeg får brug jeres opbakning - for et stærkt mandat. Jeg håber derfor, at I er enige i de 39 krav, vi i bestyrelsen lægger op til at tage med til forhandlingsbordet – og som repræsentantskab stemmer for bestyrelsens oplæg til overenskomstkrav.

Og inden jeg giver ordet til jer, vil jeg endnu en gang sige jer en stor tak for jeres mange bidrag og den gode debat, vi har haft på sektorudvalgsmøder, klubmøder og på de sociale medier.

Tak for ordet.