

Djøf Offentligs fokusområder frem mod 2022

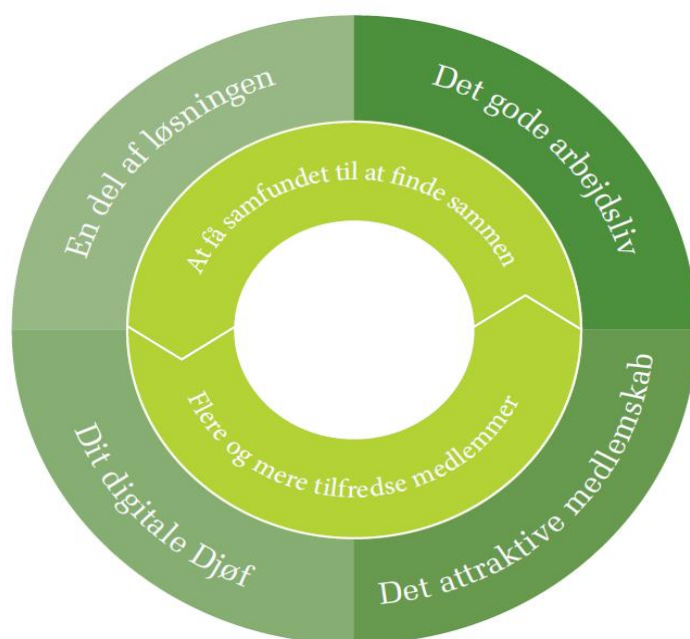
På repræsentantskabsmødet den 24. april 2020 blev Djøfs strategi 2022 "Form fremtiden sammen" godkendt med fire strategiske temaer, som Djøf skal arbejde med frem mod 2022 og videre mod 2025.

De fire temaer er:

- > **En del af løsningen** fokuserer på djøfernes bidrag i et samfund med større sammenhængskraft
- > **Det gode arbejdsliv** belyser udfordringer og udvikler løsninger, som gør arbejdslivet bedre
- > **Dit digitale Djøf** videreudvikler det personaliserede digitale medlemsunivers og synliggør værdien af medlemskabet
- > **Det attraktive medlemskab** øger relevansen af medlemskabet, så flere medlemmer fastholder deres medlemskab, og flere nye melder sig ind.

Det er ambitionen, at Djøfs strategi skal få flere og mere tilfredse medlemmer. Målet er derfor vækst i medlemmernes antal og tilfredshed.

Illustration af Djøfs strategi 2022



Djøf Offentlig vil - med sin viden om og vilje til at udvikle den offentlige sektor - via bestyrelse, sektorudvalg og tillidsrepræsentanter iværksætte tiltag, der kan understøtte arbejdet med Djøfs strategi.

Sammen om et godt arbejdsliv

Under overskriften "Sammen om et godt arbejdsliv" vil Djøf Offentlig med medlemmet i centrum have særligt fokus på:

- Løbende indgå i debatten om de offentlige ansattes rolle og sammenhængskraft med andre faggrupper i samfundet og bidrage til at finde løsninger på udvikling af den offentlige sektor som et stærkt grundlag for velfærdssamfundet – og som attraktiv arbejdsplads.
- Finde politiske - og forhandlingsmæssige løsninger på det gode (lange og sunde) arbejdsliv, der adresserer udfordringerne med manglende fleksibilitet, seniorarbejdslivet og pres på arbejdsmiljøet.
- Bidrage til, at Djøf samlet set kan nå målsætningen om en højere medlems-tilfredshed ved dels fortsat at fokusere på at uddanne tillidsrepræsentanter, herunder afdække, hvad der kan forbedre det lokale klubliv, dels være nysgerrigt opsøgende på, hvori værdien af medlemskabet ligger hos Djøf Offentligs forskellige medlemmer.
- Se på muligheden for i lokalt regi at arbejde med en grøn arbejdsmarkedsdagsorden.

Djøf Offentligs fokusområder lægger sig op af tre af Djøfs fire strategiske retninger og er "Stemmer i samfundsdebatten", "Et arbejdsliv, der giver mening" og "Et fællesskab, du ikke vil undvære".

En del af løsningen - Stemmer i samfundsdebatten

Den offentlige sektor indgår i en værdifuld synergi med den private sektor, og djøferne i den offentlige sektor bidrager sammen med andre faggrupper til udviklingen af velfærdssamfundet. Selvom det kan synes åbenlyst, er det desværre ikke sådan, djøfernes arbejde i det offentlige bliver opfattet.

Djøf Offentlig vil fortsætte arbejdet med at sætte spot på vores samspil med de andre faggrupper, vores bidrag under Covid-19, og indgå i debatten om nærhed, tillid, afbureaukratisering m.v. for derved at synliggøre, at vi også ønsker at finde løsninger sammen og yde en værdiskabende indsats for samfundet.

Djøf Offentlig vil bruge sin stemme i samfundsdebatten og understøtte de offentlige medlemmer til også at tage dialogen lokalt. Ved at være synlig og samarbejdende lokalt opstår forhåbentlig nogle positive historier, der som ringe i vandet spredes ud i samfundet.

Mål: Synliggøre djøfernes bidrag til det danske velfærdssamfund

Djøf Offentlig vil:

- > **Bidrage til lokale arrangementer.** Opfordre og inspirere medlemmer og tillidsrepræsentanter til at tage initiativ til at arrangere lokale dialogmøder og debat om indretning og udvikling af den offentlige sektor. Målet er at vise en anden side af djøferne og få sat et perspektiv på djøfiseringsdebatten, der særligt hersker i kommuner og regioner. Bestyrelsen vil gennem bidrag til Djøfs eventpulje økonomisk støtte lokale arrangementer.
- > **Invitere til stævnmøder med kritikere.** Vi skal lytte til kritik, kigge indad og reflektere over, om der virkelig er noget om snakken, eller hvad der ligger til grund for holdningen til djøferne. Kan vi gøre noget anderledes? Derfor inviterer vi kritikere på stævnmøder ude i det danske land, hvor vi over en kop kaffe kan blive klogere på hinanden, finde løsninger sammen og evt. tage initiativer sammen.
- > **Vise, at djøferne er en del af fremtiden.** Flere og flere af vores medlemmer er optaget af klimaudfordringerne og bæredygtighed mere bredt set – både hvordan de selv og Djøf kan præge udviklingen i en mere grøn retning. Det kalder på, at vi stempler ind på dagsordenen om, hvordan vi kan skabe en bæredygtig offentlig sektor. For at støtte op om den grønne omstilling og bæredygtighed generelt på arbejdspladserne vil bestyrelsen involvere medlemmerne i arbejdet med temaer, der lokalt – og på tværs af organisationer - kan sættes på dagsordenen for at forme og lede udviklingen af fremtidens grønne arbejdsmarked. TR-korpset klædes på til at facilitere debatten om arbejdspladsernes grønne omstilling.
- > **Uddanne professionelle debattører til at sætte faget på dagsordenen.** De gode historier om djøfernes arbejde, resultaterne de skaber, og hvordan de kan lykkedes sammen med andre faggrupper at skabe et godt velfærdssamfund kommer fra den lokale offentlige djøfer selv. Djøferen er bedst til at afmystificere bureaukratiet og komme tættere på kritikerne. Gennem skriveværksteder vil vi uddanne nogle af Djøf Offentligs medlemmer til at være professionelle debattører, så vi kan vise mennesket bag. Målet er at få de gode historier frem i lyset på de sociale medier, i lokalpressen, i arbejdspladsernes nyhedsbreve og i interesseorganisationernes fagblade.

Det gode arbejdsliv – et arbejdsliv, der giver mening

Djøfernes arbejdsliv er hele tiden under forandring. Pensionsalderen bliver højere, seniernes jobtryghed bliver sat på prøve, kravene til kompetencer ændres og udvikles, arbejdstid og opgavepres påvirker følelsen af stress, og balancen mellem arbejdsliv og privatliv bliver udfordret.

Djøferne 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, og at der ikke altid er plads til faglighed og fordybelse. Djøfernes ønske om fleksibilitet skal naturligvis afspejles i de overenskomster, der fastlægger deres løn og ansættelsesvilkår. Derfor skal vi løbende arbejde på at få drejet overenskomsterne i en mere fleksibel retning, så de meningsfuldt kan danne rammen for et moderne arbejdsliv. Et arbejdsliv, som bliver længere og længere, og hvor kompetencerne udvikles kontinuerligt.

Vi har under corona-krisen stiftet bekendtskab med nye arbejdsformer og hjemme-arbejdsrutiner. Lad os bygge videre på de erfaringer, så vi kan få skabt de bedste

arbejdsmiljøer med fleksibilitet, hjemmearbejde, inddragelse, nærvær og god ledelse.

Mål: Skabe arbejdsglæde for djøferne gennem hele arbejdslivet.

Djøf Offentlig vil:

- > **Debattere sporene fra da "Danmark blev nulstillet"**. På debatmøder vil formanden sammen med inspirationstalere og Djøf Offentligs medlemmer reflektere over sporene fra corona – pros and cons, fx hvad har vi lært i forhold til nye arbejdsformer (hjemmearbejde, fleksibilitet) og samarbejde på tværs af fagligheder, og hvad kan vi tage med os videre i arbejdet for det gode arbejdsliv?
- > **Arbejde for arbejdslivets fleksible rejse**. Gennem workshop om fleksibilitet og inspirationskatalog om overenskomstens fleksible muligheder på TR-konferencen i 2021 skabe viden om de lokale muligheder. Gennem analyse samarbejde med Offentlige Chefer om rekruttering og fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet og ved OK21 få dagsordenssat retten til fleksible arbejdsvilkår.
- > **Sætte fokus på det meningsfulde arbejde**. Rigtigt mange djøfere er stressede – og årsagerne er mange. Men mangelfuld ledelse, oplevelse af pseudoarbejde og korte deadlines kan være tre overordnede forklaringer. Bestyrelsen vil invitere bestyrelsen for Offentlige Chefer til en debat om, hvordan vi kan ændre kulturen på de offentlige arbejdspladser og samtidig arbejde med, hvordan medlemmerne kan påvirke rammevilkårene - og kulturen - lokalt.

Det attraktive medlemskab – et fællesskab, du ikke vil undvære

Djøf Offentlig har en høj organisationsgrad, medlemsvækst og stabil god medlemstilfredshed på 64 (index 100). Djøf Offentlig er den største delforening i Djøf med næsten 28.000 medlemmer, hvorfor selv et meget lille udsving i medlemstilfredsheden blandt Djøf Offentligs medlemsgrupper vil kunne få stor betydning for den samlede medlemstilfredshed blandt Djøfs medlemmer, der har ligget på 67 de seneste 5 år.

Ud fra et ønske om at udvikle sig i en retning, der skaber endnu flere tilfredse medlemmer, har Djøf Offentlig sat sig et ambitiøst mål om at hæve medlemstilfredsheden med 2 procentpoint. Det skal lykkedes ved først og fremmest at arbejde struktureret med de forhold, vi ved, har betydning for medlemmernes tilfredshed. Blandt andet ved fortsat at styrke tillidsrepræsentanternes viden og have fokus på indsatser, der kan udvikle det lokale arbejdsfællesskab og ved at have løbende fokus på politisk interessevaretagelse og synlighed.

Djøf Offentlig vil understøtte arbejdet ved løbende at kompetenceudvikle tillidsrepræsentanterne samt at muliggøre brugen af lokale klubmidler til sociale arrangementer, hvor djøferne kan netværke og dele viden om arbejdslivet og Djøfs tilbud, så værdien af medlemskabet står skarpere for dem. Det er afgørende, at vi fast-

holder et fokus på at have tillidsvalgte på arbejdspladserne som de bedste repræsentanter for Djøf.

Mål: Mere tilfredse medlemmer.

Djøf Offentlig vil:

- > **Stille skarpt på Djøf Offentligs medlemssegment.** Djøf Offentligs medlemmer er lige så forskellige som den danske befolkning. Vi har forskellig alder, køn, uddannelse, jobs, og vi bor forskellige steder i landet i den privatlivsform, der passer os bedst. Bestyrelsen ønsker at kortlægge diversiteten i medlemsgruppens behov og ønsker med henblik på at finde ind til de indsatser og den service, der med størst sandsynlighed kan øge medlemstilfredsheden.
- > **Opkvalificere tillidsrepræsentanterne med nye tilbud.** Fokus på at der hele tiden er elementer i TR-uddannelsen rettet mod både den nyvalgte TR og den garvede TR, og at der i højere grad i uddannelsen bliver en kombination af læring ansigt-til-ansigt-undervisning med computermediteret undervisning - kaldet blended learning. Flere virtuelle TR-kurser, så vi forhåbentligt kan få kontakt med de tillidsrepræsentanter, vi sjældent har kontakt med, ligesom der kan være behov for at skærpe tillidsrepræsentanterne i at facilitere klubmøder og hjælpe tillidsrepræsentanterne med medlemspleje på distancen.
- > **Onboarde nyvalgte tillidsrepræsentanter.** Sekretariatets introduktionsamtaler skal suppleres, så sektorudvalgsformændene eller andre bestyrelsesmedlemmer tillige tager initiativ til at introducere nyvalgte TR'er til hvervet og de formelle forhold, der knytter sig til det, og at der bliver skabt overblik over Djøfs ydelser og støtte til tillidsrepræsentanter, herunder hvervemuligheder, fx gennem halvårige videomøder. TR vil hurtigere være klædt på til at kunne bistå medlemmerne.
- > **Udbrede brugen af de virtuelle muligheder i serviceringen af medlemmerne.** For at nå ud til flere medlemmer og sætte ansigt på Djøf vil medlemmerne i højere grad få mulighed for at deltage i virtuelle kurser, fx i ferieloven, forhandling og arbejdstid og få tilbudt virtuelle samtaler med sekretariatet.
- > **Øge sammenhængskraften lokalt.** Bidrage med de lokale klubmidler til sociale arrangementer. Faglighed, arbejde og teknologi fylder, men der skal også være plads til mennesket, empati, personlighed, hjælpsomhed og nærvær. Djøf Offentlig vil bidrage til, at der skabes et socialt og styrket fællesskab på arbejdspladserne ved at justere betingelserne for at søge klubmidler, således at der bliver mulighed for midler til andet end oplæg og mad og at anvende midler til arrangementer, der øger sammenhængskraften lokalt.