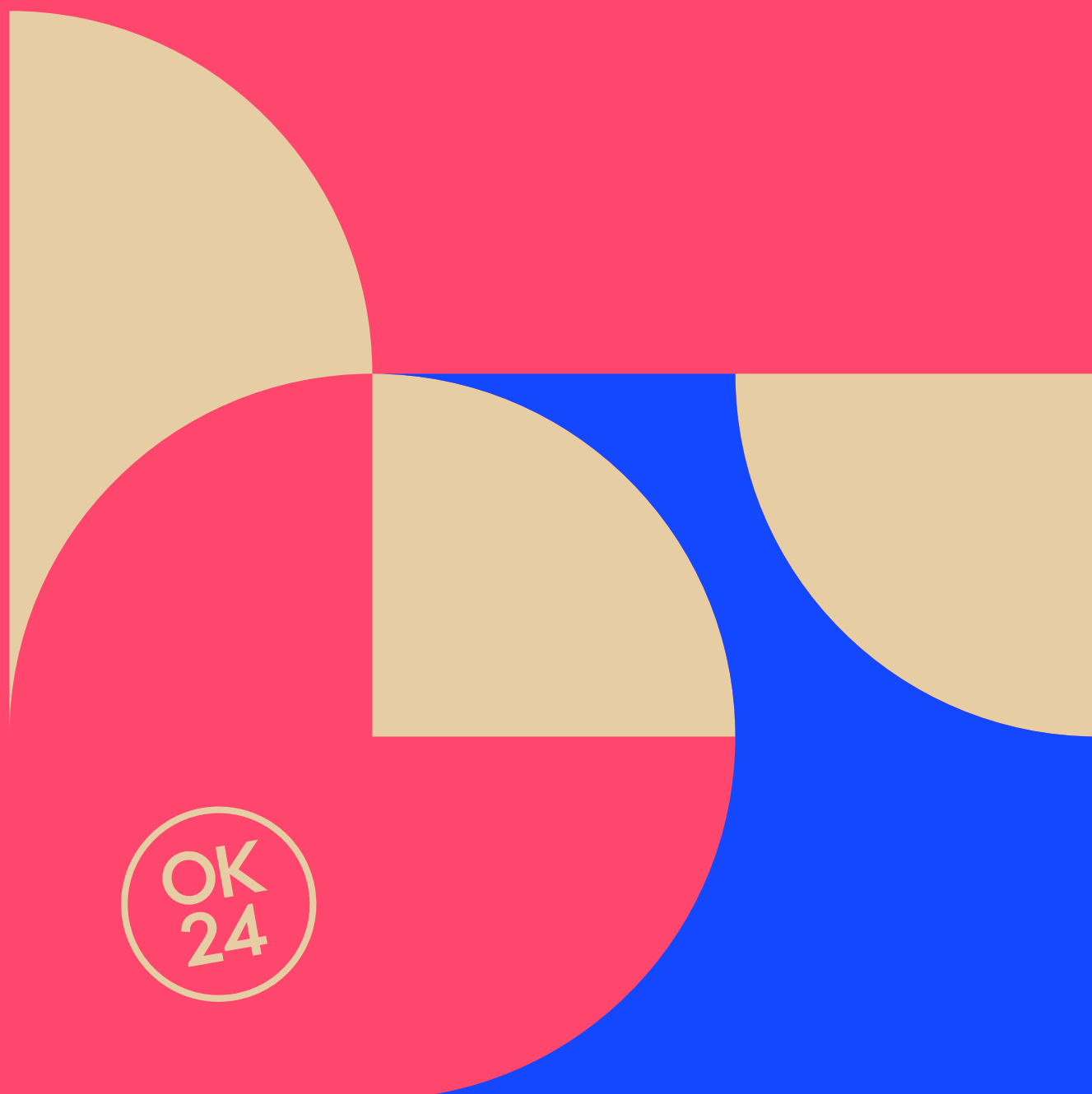


# Hvad er OK for dig?



# OK24 – Sæt dit aftryk på de krav, vi tager med til forhandlingsbordet

## Kære medlemmer

Da vi forhandlede overenskomster i 2021 stod vi midt i en coronapandemi, og alle forsikrede hinanden om, at situationen var helt ekstraordinær. Siden har grænserne for, hvad der opfattes som ekstraordinært flyttet sig. Klimaet, sikkerhedssituationen og verdensøkonomien giver ikke grobund for megen optimisme. Og på de indre linjer i Danmark befinder vi os på mange måder i en tid, hvor mange ting er i opbrud. Krisen er til at tage og føle på, og for nogle bliver det fristende simpelt at foreslå lette løsninger med stor symbolværdi.

En overenskomst er det modsatte af en snuptagsløsning. Den bliver til i et langt sejt træk henover mange og lange forhandlinger, hvor forandringer sker med museskridt, og resultater bygges op over lang tid.

Den historie er svær at sælge, men i Djøf Offentligs bestyrelse vil vi nu alligevel gerne prøve. For set med vores øjne er det lige netop nu af afgørende betydning, at vi holder fast i, at rammerne omkring vores arbejde er fastlagt i den aftale mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, som en overenskomst er. Så vi, både når økonomien buldrer derudaf, og når konjunkturerne er dårlige, trods alt har en vis forudsigelighed i forhold til vilkårene for vores arbejdsliv.



## SKAL VI SES ELLER HØRES VED?

3 morgener i februar har du mulighed for at lytte eller se med og udfordre din formand på, hvad der er det allervigtigste ved OK24.

Fra kl. 8.30–9.00 sætter vi OK-temaer til debat, og fra kl. 9.00–9.30 bliver der tid til lidt mere fri dialog om de kommende forhandlinger.

Læs mere og tilmeld dig på  
→ [djoef.dk/OK24morgenmøder](https://djoef.dk/OK24morgenmøder)



Ved OK24 vil vi i Djøf Offentligs bestyrelse gerne trække overenskomsten i en retning, hvor vi i endnu højere grad indarbejder vilkår og rammer, som understøtter et godt arbejdsliv med plads til dig. For at komme ud i alle arbejdslivets hjørner har vi på de følgende sider valgt at stille jer fem spørgsmål.

### Er du OK med

- din løn og pension
- fleksibiliteten
- arbejdsmiljøet
- mulighederne for kompetenceudvikling
- dine muligheder igennem hele arbejdslivet?

Vi håber, at de fem spørgsmål kan sætte gang i refleksioner og diskussioner, som kan blive til relevante og kreative forslag til, hvilke krav vi skal stille ved OK24. Både du og klubben på din arbejdsplads kan sætte jeres aftryk på OK24 ved at aflevere jeres forslag til krav på [djoef.dk/ok24](https://djoef.dk/ok24) i løbet af februar 2023.

Da vi samlede krav ind til OK21, fik vi mere end 800 gode og relevante input fra djøfere i hele den offentlige sektor. Denne gang vil vi gerne have mindst lige så mange, så fyr løs.

På baggrund af jeres vigtige input formulerer Djøf Offentligs bestyrelse et samlet oplæg til de krav, Djøf vil stille ved OK24. Oplægget skal godkendes af Djøf Offentligs repræsentantskab den 28. april 2023.

Men før vi når så langt, glæder jeg mig til at høre:  
Hvad er OK for dig?

Med venlig hilsen

**Johanne Nordmann**  
Formand for Djøf Offentlig



### SKAL VI BESØGE DIN ARBEJDSPLADS?

Jeg og den øvrige bestyrelse vil meget gerne besøge jeres klub og deltage i diskussioner om, hvordan OK24 kan svare på de behov, som fylder mest i jeres arbejdsliv. Skal vi komme forbi din arbejdsplads, så skriv til Jeanette Blume på [jba@djoef.dk](mailto:jba@djoef.dk) eller ring på 33 95 98 48.

Jo hurtigere vi hører fra jer, jo bedre, for vi vil gerne rundt til så mange arbejdspladser som muligt. På den måde får vi det bedste billede af det nære Djøf-arbejdsliv og kommer tættere på dit arbejdsliv, din livssituation og den rolle, du udfylder på arbejdspladsen.

# Grundlaget for forhandlingerne



## Den økonomiske situation

Vi har, siden finanskrisen løjede af sidst i nullerne, vænnet os til støt vækst i økonomien og en beskæftigelse, som med et enkelt coronabump på vejen er vokset til rekordhøjde. Når vi når til OK24, må vi forvente, at væksten er aftaget, og i nogle prognoser ser beskæftigelsen desværre også ud til at kunne falde med 100.000 personer i 2023 og 2024.

Vi havde også vænnet os til, at høj inflation kun er et fænomen af teoretisk interesse, men sådan er det ikke længere. Selvom vi endnu ikke ved, hvordan situationen er, når vi når til forhandlingsbordet lige efter nytår i 2024, så betyder den høje inflation, vi har set i 2022, selvfølgelig noget, når vi skal forhandle om den økonomiske ramme og de generelle lønstigninger ved OK24.

## OK23 på det private område

De offentlige overenskomstforhandlinger lægger sig i slipstrømmen af OK23 på det private arbejdsmarked. De konkrete resultater kender vi ikke endnu, men noget af det, vi kommer til at følge med spænding, er, hvilke lønstigninger der bliver aftalt, og hvor lang overenskomstperioden bliver – særligt i lyset af ovennævnte økonomiske situation.

Desuden bliver det interessant at se, om andre temaer udover løn får lov til at fylde på forhandlingsbordene i en tid, hvor reallønnen er udfordret.

## Forhandlingssetup

I staten har arbejdsgiveropgaven endnu en gang holdt flyttedag og er tilbage i Finansministeriet. Det bliver interessant at følge, om vi møder en arbejdsgiver, som er mest optaget af udgiftspolitik, eller om fokus fx også er på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

I kommuner og regioner lægger arbejdsgiverne ikke skjul på, at rekrutteringsudfordringer for sundhedspersonalet er det, der står øverst på dagsordenen. Det er helt legitimt og vigtigt at fokusere på dette område. Vi håber dog, at der også vil være energi til at komme rundt i andre hjørner af den kommunale og regionale forvaltning, hvor der også bliver skabt værdi for borgerne.

## Den nye regering

SVM-regeringen har i sit regeringsprogram afgivet et løfte om 3 mia. kroner til en ekstraordinær ramme til løn og arbejdsvilkår. Djøf har taget afstand fra, at man på denne måde fra Christiansborg blander sig i løndannelsen i den offentlige sektor. Lønnen skal fastsættes efter aftale mellem partnerne på det offentlige arbejdsmarked og ikke i hverken valgkampe eller regeringsgrundlag.

## Lønstrukturkomitéen

Mange har ventet på konklusionerne fra Lønstrukturkomitéen i spænding. En lang valgkamp og nu overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked betyder dog, at vi først ved udgangen af juni 2023 kan forvente at høre fra komitéen.



# Er du OK med din løn og pension?

Hvis du skeler til, hvad én med din uddannelse og dine arbejdsopgaver tjener på det private arbejdsmarked, så vil svaret nok være nej. For lønforskellene er store. Faktisk mellem 15 og 20% – alt efter hvilken samfundsvidenskabelig uddannelse du har.

Købekraften har været udfordret i perioden fra OK21 til nu. Og mange har en helt legitim forventning om, at det tabte skal indhentes ved OK24, og at lønudviklingen skal følge lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

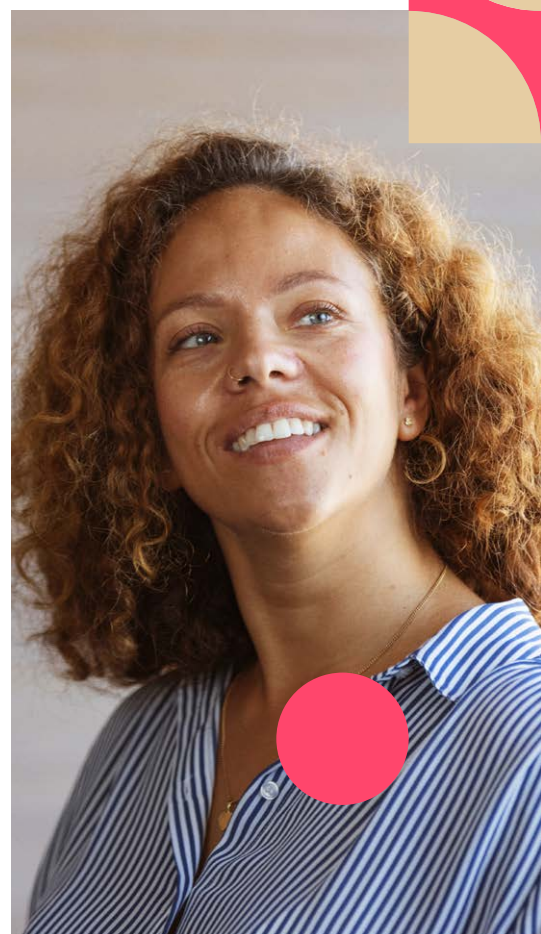
Samtidig er særlige grupper af offentligt ansatte i forbindelse med valgkampen i efteråret blevet lovet lønforbedringer fra politisk hold. Men overenskomstøkonomien er et nulsumsspil, så hvis nogle skal have mere, skal andre have mindre. Pilen har det med at pege på blandt andre djøferne, men også andre faggrupper, som fx folkeskolelærere, kontorfunktionærer og andre kan komme i spil.

Det synes vi ikke er rimeligt. Grundlæggende har alle offentligt ansatte en helt legitim interesse i, at deres løn ikke udhules – og særligt i disse tider, hvor inflationen brager derudaf. Ligesom alle offentligt ansatte har lov til at ønske sig dygtige kolleger og gerne nok af dem, når arbejdslivet er presset, og behovet for flere hænder melder sig. Vi kommer ikke udenom, at løn betyder noget, når arbejdsgiverne skal rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere. Fx svarer 13% af de nyuddannede djøfere, at lønnen var særligt afgørende for, at de sagde ja til deres første job. Og halvdelen af jobsøgende medlemmer af Djøf Offentlig angiver, at en højere løn ville kunne fastholde dem på arbejdspladsen.

I Djøf Offentligs bestyrelse synes vi, at det må være helt OK at stå ved, at djøferne skaber værdi i den offentlige sektor. Og vi synes ikke, at vi skal undskylde for, at vi forventer en fornuftig og markedssvarende løn og pension.

Men hvad synes du?

Vi vil gerne høre dine forslag til overenskomstkrav om løn og pension, så vi får et billede af, hvad der skal til, for at overenskomsten møder dine behov.



## SÆT DIT AFTRYK PÅ OK24

Giv os dit input om løn og pension eller alt det andet, der er vigtigt for dig, på [djoef.dk/ok24](https://djoef.dk/ok24)



# Er du OK med fleksibiliteten?

Når vi spørger djøfere i alle livsfaser, hvordan rammerne for deres arbejdsliv skal være, så svarer de "fleksible". Uanset alder og familiemæssig situation går dette ikke så skarpt definerede begreb igen. Samtidig svarer kun ca. halvdelen af de offentligt ansatte djøfere, at de har den fleksibilitet, de har brug for.

Men hvad er fleksibilitet? Er det muligheden for at få indflydelse på eget arbejdsliv? Er det, når arbejdet både kan foregå på kontoret og hjemme? Er det muligheden for at afspadsere arbejdstimer, som du har arbejdet ekstra i perioder med spidsbelastning? Eller er det fleksibilitet i forhold til arbejdsdagens og -ugens længde?

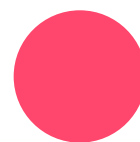
Mulighederne for indflydelse på eget arbejdsliv varierer meget på tværs af den offentlige sektor. I nogle kommuner eksperimenterer man allerede med 4-dages arbejdsuge, og på andre arbejdspladser arbejder man systematisk for at udvikle hybride arbejdsformer. Samtidig ser vi, at andre arbejdspladser indskrænker fleksibiliteten mere og mere. På en række arbejdspladser skal medarbejderne nu se langt efter muligheder for at arbejde hjemme, selvom der blev arbejdet effektivt og ansvarsbevidst hjemme under corona. Vi ser også eksempler på, at nogle offentlige arbejdsgivere har begrænset medarbejdernes mulighed for at planlægge arbejdstiden, så det er så godt som umuligt at få afspadseret de timer, man har arbejdet ekstra, når der har været stor travlhed.

Der bør sikres gode muligheder for fleksibilitet og jævn arbejdsbelastning for alle, og det er langt fra tilfredsstillende, at mulighederne for fleksibilitet i dag afgøres af, om du fx er fuldmægtig, underviser eller forsker, eller om du arbejder i en kommune eller et departement.

I Djøf Offentligs bestyrelse ønsker vi en offentlig sektor, der tør vise medarbejderne tillid og give dem mulighed for selv at få indflydelse på deres eget arbejdsliv. Djøferne arbejder i forvejen yderst fleksibelt og bliver ved, til opgaven er færdig, så vi synes, at det er på tide, at fleksibilitet kommer til gå begge veje.

Men hvad synes du?

Vi vil gerne høre dine forslag til overenskomstkraav om fleksibilitet, så vi får et billede af, hvad der skal til, for at overenskomsten møder dine behov.



## SÆT DIT AFTRYK PÅ OK24

Giv os dit input om fleksibilitet eller alt det andet, der er vigtigt for dig, på [djoef.dk/ok24](https://djoef.dk/ok24)

# Er du OK med arbejdsmiljøet?

Over halvdelen af Djøfs medlemmer oplever tegn på stress både fysisk og mentalt. Det er et vildt tal, som vi kan kombinere med et par andre kedelige tal. Hver femte offentligt ansatte djøfer oplever kun i mindre grad eller slet ikke, at de har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, og mere end hver tredje oplever, at der kun i mindre grad eller slet ikke er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde.

Siden OK21 har Djøf deltaget i et utal af møder, tv-indslag, skrevet artikler og gennemført undersøgelser, hvor vi har peget på, at arbejdsmiljøet på alt for mange arbejdspladser er gået i stykker, og at det går i den forkerte retning.

Reformhastigheden er for høj, deadlines for korte, og personaleomsætningen vokser bare. Indimellem er der kommet en velment politisk tilkendegivelse om, at der skal ses på hastigheden og gøres plads til restitution og eftertanke. Men langt oftere er arbejdsmiljøet udfordret og arbejdspresset forøget som følge af politiske snuptagsløsninger på samfundets komplekse problemer. Politikere på alle niveauer er i deres gode ret til at indføre de tiltag og den lovgivning, de kan få flertal for. Men dem, der skal udføre arbejdet, skal have et ordentligt arbejdsmiljø at gøre det i. Overenskomsten må sætte grænser, når arbejdsgiverne ikke vil, og medarbejderne ikke kan.

I Djøf Offentligs bestyrelse ønsker vi, at du får ret til rimelige rammer for arbejdslivet. Selvom vi bekender os til pragmatiske og gode lokale løsninger, så er vi nødt til at tænke i værn om djøfernes trivsel, som skal fastlægges i overenskomsten. Det kan være i forhold til arbejdstid og merarbejde, og det kan være i forhold til rammer for restitution.

Men hvad synes du?

Vi vil gerne høre dine forslag til overenskomstkrav om arbejdsmiljø, så vi får et billede af, hvad der skal til, for at overenskomsten møder dine behov.



## SÆT DIT AFTRYK PÅ OK24

Giv os dit input om arbejdsmiljø eller alt det andet, der er vigtigt for dig, på [djoef.dk/ok24](https://djoef.dk/ok24)



# Er du OK med mulighederne for kompetenceudvikling?

Ved OK21 blev akademikerne som noget nyt omfattet af kompetencefondene på det kommunale og regionale område, og Den Statslige Kompetencefond blev videreført. Fondene opfylder et vigtigt behov, for 33% af Djøf Offentligs medlemmer oplever ikke, at deres arbejdsgiver prioriterer kompetenceudvikling i tilstrækkelig grad.

Djøfernes sult på at lære nyt er overordentlig stor. Det ser vi, når kompetencefondene udlodder midler, og det ser vi på de mange henvendelser, Djøfs sekretariat hvert år får fra djøfere, som ønsker sparring på det næste kloge træk i deres karriere.

Hvilke kompetencer der er brug for på fremtidens arbejdsmarked, er der mange meninger om. Ekspertter peger på alt lige fra relationel forståelse til grøn innovationskraft og kompetencer, der komplementerer ny teknologi. Under alle omstændigheder er der nok ingen, som forestiller sig, at man kommer igennem et langt arbejdsliv uden at videreudvikle det, man kan.

Vejene til læring er mange. Det kan være alt fra formel uddannelse til job- eller sektorskifte eller teamsamarbejde med spændende kolleger, der kan noget andet end dig. Det kræver noget af dig, og det kræver, at din arbejdsgiver kan se potentialet i, at arbejdspladsen skaber gode rammer for læring. Men hvor langt skal vi gå i forhold til at bruge overenskomstmidler til kompetenceområdet, og er vi klar til at bruge lønkroner på at opfylde arbejdspladsens behov for kompetente medarbejdere?

I Djøf Offentligs bestyrelse ønsker vi, at du får mulighed for at lære igennem hele arbejdslivet. Og vi tænker ikke kun på, at der skal være penge til, at du kan komme på kursus. Der skal også være tid til læring og fordybelse, så din udvikling og dine muligheder på arbejdsmarkedet understøttes. Og der skal være rum til at udvikle kompetencer, der rækker ud i fremtiden og længere end til det job, du har lige nu.

Men hvad synes du?

Vi vil gerne høre dine forslag til overenskomstkrav om kompetenceudvikling, så vi får et billede af, hvad der skal til, for at overenskomsten møder dine behov.



## SÆT DIT AFTRYK PÅ OK24

Giv os dit input om kompetenceudvikling eller alt det andet, der er vigtigt for dig, på [djoef.dk/ok24](https://djoef.dk/ok24)





# Er du OK med dine muligheder igennem hele arbejdslivet?

Tal fra Eurostat viser, at hvis Danmark var lige så gode som Sverige til at holde personer over 60 år i beskæftigelse, ville beskæftigelsen blive øget med 52.000 personer. Og 66.000 personer hvis vi var lige så gode som Norge. Undersøgelser blandt Djøfs medlemmer over 50 år viser også, at 6 ud 10 er helt eller overvejende enige i, at arbejdsmarkedet ikke reelt er parat til seniorer.

Også de unge kan have svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. 28% af dem, der fik deres første job i den offentlige sektor, fik det som en tidsbegrænset ansættelse. I den private sektor er det kun 18%, der måtte starte tidsbegrænset.

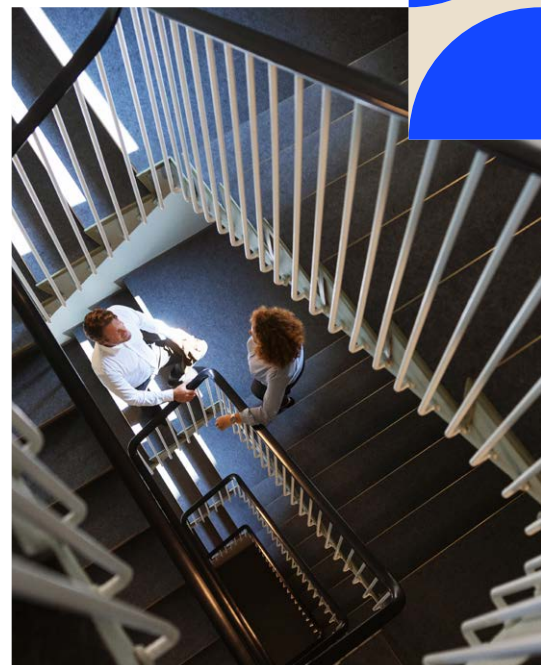
Vi så gerne, at lønmodtagere og arbejdsgivere i fællesskab kunne blive enige om at skabe en offentlig sektor, hvor medarbejderne har lyst til at blive lidt længere, og hvor ledelserne forholder sig reelt til alle generationer og deres behov.

Det ville være fantastisk, hvis det kunne være et fælles succeskriterium at holde på erfaring og kompetencer, uanset om det er spritnye teoretiske kompetencer hos de nyuddannede, eller om det er den erfaring, man får ved at arbejde dedikeret med opgaverne igennem et langt arbejdsliv. Der er et uudnyttet potentiale, som den offentlige sektor ikke får fingre i, hvis man ikke anerkender, at arbejdet skal kunne tilpasses medarbejdernes livssituation – og måske er der ikke så stor forskel på, hvad man har behov for, når man er nyuddannet, midt i karrieren eller erfaren. Men det kræver, at man som ledelse forholder sig til og accepterer forskelligartede behov og forventninger og identificerer, hvad medarbejderne motiveres af.

I Djøf Offentligs bestyrelse ønsker vi, at man uanset alder og livssituation får mulighed for at byde ind med det, man kan på de offentlige arbejdspladser. Vores tese er, at man med relativt få greb både kunne øge trivslen og arbejdskraftbuddet ved at skabe rum til medarbejdere på tværs af generationer på de offentlige arbejdspladser.

Men hvad synes du?

Vi vil gerne høre dine forslag til overenskomstkrav, som er særligt relevante i den livsfase, du er i, så vi får et billede af, hvad der skal til, for at overenskomsten møder dine behov.



## SÆT DIT AFTRYK PÅ OK24

Giv os dit input om muligheder igennem hele arbejdslivet eller alt det andet, der er vigtigt for dig, på [djoef.dk/ok24](https://djoef.dk/ok24)





## Er overenskomsten svaret på alle problemer i arbejdslivet?

Overenskomsterne er et godt og klassisk værktøj, når vi skal sikre dig gode rammer for et godt arbejdsliv. Men det er suppleret af andre værktøjer, som også er relevante og nødvendige, hvis vi skal sikre ordentlige rammer på og for dit arbejde.

Hvis vi fx vil løse problemer i forhold til stress eller ufleksible rammer for arbejdet, så er det godt, men ikke nok, at adressere det ved overenskomstforhandlingerne. Vi skal parallelt arbejde for at påvirke lovgivning og lovgivere med sund fornuft og solid data, vi skal trænge igennem i den offentlige debat, og vi skal presse på for gode løsninger og beslutninger, der giver mening lokalt på arbejdspladserne. Alle værktøjer har betydning for at nå målet.

Vores ambition er, at vi skal ændre djøfernes arbejdsvilkår til det bedre ved OK24. Samtidig er det jo forhandlingens natur, at ingen får alt, hvad de gerne vil have. Både før og efter forhandlingerne vil vi derfor fokusere på, hvad vi kan opnå ved forhandlingsbordet, samtidig med at vi bruger de andre værktøjer og muligheder, vi har til rådighed. Målet er, at du får nogle gode rammer for et godt, langt og meningsfuldt arbejdsliv. Et arbejdsliv med plads til dig

