

Djøf Offentligs fokus og indsatser i Djøfs strategi 2025

Djøf Offentligs fokus og indsatser for bestyrelsesperioden 2022-2024 udspringer af Djøfs strategi 2025 og dens mål om at komme tættere på medlemmerne, at bevæge sig fra produkt til behov, at skabe fællesskab og følgeskab og at arbejde for at arbejdslivets vilkår matcher et arbejdsliv- og -marked i bevægelse.

Djøf Offentlig tager altid afsæt i medlemmets behov, når vi udvikler produkter, ydelser og politiske positioner. Medlemmets behov er og bliver fundamentet for vores fokus og indsatser. Djøf Offentlig vil understøtte arbejdet med Djøfs strategi ved

- at TR er tæt på medlemmerne
- at få bestyrelsen tættere på medlemmerne
- at arbejde for embedsmændenes arbejdsvilkår og rammer i maskinrummet
- at skabe det meningsfulde arbejdsliv.

Læs hvad Djøf Offentlig vil og eksempler på indsatser.

TR tæt på medlemmerne

På langt de fleste arbejdspladser er der valgt en tillidsrepræsentant, som står i spidsen for Djøf- eller AC-fællesskabet. De er Djøfs ansigt lokalt og Djøfs forlængede arm på arbejdspladsen. De er uundværlige. De er med til at gøre Djøf stærkere og klogere på, hvordan vi – både lokalt og centralt – kan varetage medlemmernes forskellige interesser og behov bedst muligt. De er vores unikke mulighed for at få input, viden og indsigt om medlemmerne. Vi kommer derved tættere på medlemmerne. Derfor skal TR også klædes godt på til rollen, opgaverne og Djøfs politiske positioner, så de har alle forudsætninger for at skabe et fællesskab, man som offentligt ansat djøfer vil være en del af, og skabe de bedst mulige rammer om medlemmernes arbejdsliv.

Djøf Offentlig vil:

Styrke TR gennem uddannelse

Give bedre digital understøttelse af TR

Eksempler på indsatser:

TR-undersøgelse for at blive klogere på TR's vilkår/behov for at kunne fremme og understøtte gode arbejdsforhold for medlemmerne

Brugerundersøgelse af TR-kurserne for at sikre, at de TR-kurser, Djøf udbyder, er relevante

Løbende opdatering af TR-uddannelsens indhold og form, så den matcher behov og efterspørgsel og samtidig styrker netværksdannelsen og følelsen af fællesskab

Digitalt videndelingsrum i Microsoft 365 for TR'er på tværs af faglige emner for at lette TR-

arbejdet og sikre, at TR er bedst muligt klædt på til TR-opgaven

Digitalt videndelingsrum i Microsoft 365 for sektorudvalgsmedlemmer for at smidiggøre arbejdet og muligheden for erfaringsudveksling på tværs af arbejdspladser

Bestyrelsen tættere på medlemmerne

Djøf er en medlemsstyret organisation, og Djøf Offentligs bestyrelse har det politiske ansvar for at varetage interesserne for de næsten 31.000 offentligt ansatte i stat, regioner og kommuner. Bestyrelsen skal være i sync med medlemmerne. Derfor er samspillet mellem Djøfs politikere og medlemmerne afgørende for det politiske arbejde og målet om at udvikle vores positioner og ydelser, så de matcher medlemmets arbejdsliv og aktuelle behov. Ved at komme tættere på hinanden kan bestyrelse og medlemmer/tillidsrepræsentanter give hinanden viden om, hvad der rør sig centralt og lokalt til gavn for den individuelle og kollektive interessevaretagelse og understøtte fællesskabet og skabe en øget værdi af medlemskabet.

Djøf Offentlig vil:

Ud lokalt for at dele viden og få viden retur alle til det politiske arbejde om arbejdsvilkår

Styrke fokus på medlemmernes perspektiv og stemmer

Skabe synlighed om medlemmernes arbejdsliv og arbejdsvilkår via kommunikation, netværk ved brug af medlemscases

Eksempler på indsatser:

Formanden tager på roadshow i hele landet og i sektorer for at få viden, få følgeskab, inspirere til fællesskab og opbygge relationer

Sektorudvalgsformændene og øvrige bestyrelsesmedlemmer ud på klubmøder i hele landet for at dele viden og få viden med retur til det politiske arbejde i Djøf Offentlig, fx i forbindelse med OK24

Initiativer, der får Djøf Offentlig endnu tættere på medlemmerne ved at invitere tættere på medlemmerne ved at invitere medlemmerne inden for i Djøf-huset til kaffemøder, bestyrelsesmøder, netværksmøder m.v. for at nuancere debatten

Sikre at dagsordenen om arbejdspress, personaleomsætning og arbejdslivet i bevægelse fastholdes i den offentlige debat

Embedsmændenes arbejdsvilkår og maskinrum

Tilliden til embedsværket, det politiske system og vores folkestyre er for tiden under pres. Der er en oplevelse af, at grænsen mellem politik og faglighed mudres, at medietrykket skaber pseudopolitik,

at magten centraliseres, og det har vist sig, at der også stilles spørgsmålstejn til embedsværkets troværdighed og integritet. Det tager vi alvorligt. For der skal være tillid til vores demokratiske samfundsmodel og til kvaliteten af arbejdet i embedsmændenes maskinrum. Vi har et embedsmærk, der er drevet af en stærk ambition om at løse opgaverne ordentlig, sagligt og lovligt og med et højt fagligt niveau. Den ambition skal vi hjælpe dem med at indfri. For kernen i vores virke er at arbejde for gode arbejdsvilkår for medlemmerne, herunder at skabe de bedste rammer for at de kan bidrage med deres fuld potentiale i arbejdet. Vi skal derfor indgå i debatten om samspillet mellem embedsværket og det politiske system, men også se på om embedsværket har og får de nødvendige rammer og vilkår i et arbejdsliv kendetegnet ved et enormt arbejdspress.

Djøf Offentlig vil:

Bistå og inddrage embedsmændene i at debatten om deres arbejdsvilkår og arbejdet i maskinrummet

Eksempler på indsatser:

Facilitere embedsmandsudvalgsarrangementer med inddragelse af medlemmer og debat om, hvor skoen trykker i samspillet mellem embedsværket og det politiske system, om rollerne, rettighederne og pligterne

Drøfte og samle op på Dybvad-udvalgets anbefalinger og overveje tiltag

Det meningsfulde arbejdsliv

For Djøf Offentlig handler det om at bistå de offentligt ansatte i at favne hele livet. I det er det bedste også er at have det bedste arbejdsliv. Vi ved, at motivation og kompetencer i arbejdet er en afgørende drivkraft for opgaveløsningen for vidensmedarbejdere. Vi ved, at vi skal have langt større fokus på, hvordan vi kan sikre både lysten og kræfterne til et langt arbejdsliv, også i den offentlige sektor. Vi ved, at øget fleksibilitet og de rigtige rammer for arbejdslivet skal være til stede for, at vi kan lykkes. Det handler både om at få den rette balance mellem arbejde, fritid, privatliv og andre pligter, som livet stiller en overfor i en given livsfase, men det handler også om at blive omfavnet af god ledelse, der har fokus på at træffe meningsfulde beslutninger i et godt og trygt arbejdsmiljø.

Djøf Offentlig vil:

Have fokus på at skabe rum til multifaselivet og "pauserne" og "unormale karriereveje"

Eksempler på indsatser:

Arbejde for at pensionen understøtter arbejdslivets og dets forskellige faser

Ved OK24 få fokus på muligheden for at skabe rum til multifaselivet

Give viden om fleksibilitetsmulighederne

Invitere til virtuelle kurser om arbejdstid og fleksibilitet med fokus på de mange muligheder for fleksibilitet i arbejdslivet

Sætte spot på den lokale stresshåndtering

Skabe fokus på den lokale håndtering af stress og flere perspektiver på stress, der bedre kan

rumme medlemmers forskellige oplevelser og behov, fx på TR-konferencen i 2023

Gå ind i dialogen om god ledelse

I samarbejde med Offentlige Chefer skabe synlighed om, hvordan god ledelse er afgørende faktor for de offentlige ansattes meningsfulde arbejdsliv