

OK26-tale til repræsentantskabet 2025

Først og fremmest vil jeg gerne sige tak. Tak for de over 1.500 forslag til overenskomstkrav, som I, vores medlemmer og klubber, har brugt tid og kræfter på at sende os. Jeg ved, at I har spillet en væsentlig rolle i at gøre opmærksom på OK26 på arbejdspladserne – kæmpe tak for det. Tak for, at I stiller op også til denne opgave. Jeg har selv fået lov til at deltage på nogle af jeres klubmøder, hvor vi har drøftet, hvad vi skal stille krav om til forhandlingerne. Det har som altid været en fornøjelse at komme ud til jer og medlemmerne på arbejdspladserne og høre om jeres arbejdsliv.

Jeg havde egentlig en fornemmelse af, at OK26 ikke kunne trække den helt store medlemsinteresse. For en kravsindsamling i februar 2025, ikke en gang et år efter vi lukkede de sidste forlig om OK24 kunne vel ikke generere den store opmærksomhed? Men det viste sig, at jeg tog fejl. Medlemmerne ser ud til at være friske på en ny omgang. De har masser af bud på, hvordan rammerne for deres arbejdsliv kan blive bedre, og de er både ambitiøse og kreative.

De mange forslag til overenskomstkrav er et vidnesbyrd om hverdagen på arbejdspladserne og de liv, vores medlemmer lever. Forslagene rummer en masse værdifuld viden. Ikke kun om vilkår, vi kan regulere i en overenskomst, men også om alt muligt andet, der har betydning for, om vores medlemmer oplever, at de kan leve gode liv. Liv, hvor arbejdet betyder meget, men ikke alt.

Og ja, man kommer rundt i mange hjørner af medlemmernes liv, når man læser de mange forslag, og man kan blive lidt bekymret for, om forventningerne overhovedet kan indfries. Vi har nogle medlemmer, som hver dag arbejder med at opstille realistiske løsninger på alverdens udfordringer. De er skolet i at tænke for og i mod, og de er mestre i at afveje interesser. Når de så bliver spurgt af deres fagforening, hvad de godt kunne tænke sig, så giver de los og tømmer hovedet for gode ideer. Jeg vælger at læse det både som medlemmernes ambitiøse udspil og en tillidserklæring. Der er en stor tiltro til, at vi kan fixe det meste og en forventning om, at vi vil gøre os umage.

Mit bud er, at de fleste medlemmer er helt med på præmissen om, at vi i den efterfølgende proces, kommer til at skære til, stramme op og indgå nødvendige kompromisser. Mit bud er på den anden side også, at de samme medlemmer forventer, at vi arbejder benhårdt for dem og deres interesser. Det er en rimelig forventning, som jeg og Djøf Offentligs bestyrelse vil gøre alt, hvad vi kan for at leve op til.

Helt overordnet læser jeg medlemmernes input som en fortælling om, at de ønsker sig en overenskomst, som er fair, fleksibel og fremtidssikret. De ønsker en fair løn, som afspejler den værdi, de skaber. De ønsker sig muligheden for at kunne tilrettelægge arbejdet fleksibelt, så arbejde og fritid balancerer. Og de ønsker sig at udvikle deres kompetencer, så de vedbliver at være relevante på arbejdsmarkedet.

Det burde være realistiske forventninger. Om det i stedet viser sig at være en umulig drøm, får vi først tryk-prøvet, når vi i begyndelsen af 2026 møder de offentlige arbejdsgivere i forhandlingslokalerne. Under alle omstændigheder er det en kæmpe styrke at møde op med en god fornemmelse af ønsker og behov i sit bagland.

Før vi når så langt som til forhandlingslokalerne, og før jeg folder vores samlede forslag til kravsoplæg ud, vil jeg forsøge at sætte nogle ord på det bagtæppe, vi forhandler på.

Jeg gør mig ingen illusioner om, at jeg er i stand til at sige noget begavet om, hvordan verden og økonomien ser ud om 10 måneder – faktisk ikke engang om 10 timer. Det eneste vi ved, er, at vi ingen ting ved. Men selv i en verdensorden uden regler og i et politisk landskab, hvor prioriteterne kan flytte sig fra nedrustning til "køb, køb, køb" over en nat, så vover jeg alligevel et par forudsigelser og krydrer dem med et par ægte Djøf-forbehold.

Min forudsigelse nr. 1 er:

Når vi forhandler overenskomster på det offentlige område, så sker det med afsæt i de forlig, der er indgået på det private arbejdsmarked. Sådan bliver det også ved OK26. Vi får ikke en 1:1-kopi af hverken økonomi eller indhold, men de private forlig viser alligevel en retning og giver os nogle spor, vi kan følge.

Da vi den 9. februar i år så gennembrudsforliget på industriens område, var jeg nok ikke den eneste, der blev lidt imponeret. For parterne havde i fællesskab aftalt nye fleksible muligheder for medarbejdere i forskellige livsfaser og med forskellige behov. Ovenikøbet kunne man høre Lars Sandahl fra Dansk Industri fortælle, at muligheder for fleksibilitet var afgørende for at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere. Da han så endda afviste, at barns 3. sygedag og bedsteforældreomsorgsdage ville koste arbejdsudbud – hviskede jeg et lille hurra. Nuvel, det hører med til historien, at medarbejderne selv betaler med midler fra deres fritvalgskonto.

Men tænk hvis vi kunne nuancere arbejdsudbudsdiskussion på samme måde i det offentlige.

Industriforliget rummer mere end fleksible muligheder. Den økonomiske ramme kan samlet opgøres til 10,36 % fordelt over tre år. Heraf skal en hel del af lønforbedringerne forhandles hjem lokalt på arbejdspladserne. En anden del går til de fritvalgskonti, som giver mulighed for at veksle mellem løn, pension og fx seniorfridage eller barns 3. sygedag.

Som sagt forudsiger jeg ikke en økonomisk ramme til OK26, som på øren bliver det samme. Og der er også indgået private forlig, der har en lavere ramme. Men vi har et pejlemærke.

Min forudsigelse nr. 2 er:

Jeg risikerer ikke alverden, når jeg forudsiger, at de politiske vinde ikke lige kommer til at blæse i akademikernes retning. Ikke blot regeringen, men også en bred vifte af oppositionspartierne har travlt med at overbyde hinanden, når det kommer til nedskæringer i den offentlige administration og iver efter at reformere uddannelsessystemet mv. Og som jeg også var omkring i min beretning, så skal man lede længe efter en politiker, som kigger mod djøfere og akademikere, når der skal findes løsninger på samfundets presserende udfordringer. På politikernes dagsorden står krudt og kugler og kernevelværd. Sikkerhed, sosu'er og sygeplejersker.

Som djøfere og akademikere har vi næsten ingen politiske venner, men hvis ingen andre vil sige det højt, så vil jeg: Djøfere spiller en central rolle i både sikkerhed og velfærd. Jeg synes, at alle faggrupper, der bidrager til en bomstærk dansk økonomi og til offentlig velfærd, bør ranke ryggen. Og det gælder ikke mindst vores medlemmer.

Det bringer mig til min forudsigelse nr. 3:

Mens vi må indrette os på, at politikerne ikke kommer til at stemmefiske blandt akademikerne, så forudsiger jeg, at det vil gå noget lettere for os at finde allierede blandt de øvrige lønmodtagere.

I Akademikerne er samarbejdet godt. Vi er 26 organisationer og særinteresserne er naturligt mange, men vi er helt på linje, når det handler om de generelle prioriteringer. Ved OK24 oplevede jeg, hvad et stærkt sammenhold betyder, når det spidser til i forhandlingerne. Det er uvurderligt. Den 9. april fik vi en ny formand i Akademikerne. Vi har i enighed peget på Tomas Kepler, som tidligere har været formand for GL. Djøfs formand Sara Vergo har sagt om ham, at han har åbenlys politisk tæft, og at han kan samle og lede en organisation. Jeg er helt enig. Jeg glæder mig til at se ham folde sig ud under OK26.

I Staten forhandler Akademikerne også som en del af forhandlingskartellet CFU. Samarbejdet fungerer godt. Vi er mange, der vil i samme retning, og der er generelt tillid til, at alle får noget ud af at bøje sig mod hinanden.

I Kommuner og regioner er vi måske lidt mere udfordrede. På trods af forskellige perspektiver på fx den offentlige løndannelse, så er der fælles interesser på en række områder. Her kommer vi til at samarbejde - med professionalisme og i gensidig respekt.

Akademikerne forhandler selv i kommuner og regioner ved OK26. Det testede vi af i 2024, hvor Akademikerne ikke var en del af forhandlingsaftalen i Forhandlingsfællesskabet. Resultatet var bestemt godkendt, så jeg er overbevist om, at vi står godt, når Akademikerne ved OK26 går til forhandlinger som et fællesskab af 26 akademiske organisationer i egen ret.

Noget af det, der har udfordret venskaberne en del i Forhandlingsfællesskabet, har været forskelle i, hvordan Akademikerne og de øvrige lønmodtagerorganisationer mener, at vi får en fair og funktionsdygtig løndannelse i den offentlige sektor. Jeg har tidligere fra denne talerstol sagt fra overfor nogle af organisationernes forventning om, at vi skal føre fordelingspolitik ved overenskomstforhandlingerne.

Vi har også en anden uenighed, som kan koges ned til: Skal vi invitere Christiansborg inden for i den danske model? Akademikerne har sagt nej, de fleste andre har sagt ja eller forholdt sig tavse.

Op til OK24 så vi, hvad der sker, når løndannelsen i den offentlige sektor pludselig bliver til parti-politik og stemmemaksimering. 6 mia. blev delt ud til særligt udvalgte grupper i den såkaldte løntrepart. Andre lønmodtagere skulle betale i form af administrative besparelser. Som yderligere betaling blev parterne i den offentlige sektor pålagt at levere et nyt lønsystem ved OK26. Et lønsystem, som skal være bæredygtigt og fleksibelt.

Bæredygtigt og fleksibelt betyder i den sammenhæng, at systemet skal kunne løse den offentlige sektors rekrutteringsudfordringer og understøtte opgaveløsningen. Hvis man ikke var erfaringsramt, kunne man fristes til at tænke, at det da lyder meget godt.... Men jeg behøver nok ikke at sige, at det regeringen ønskede sig ved løntreparten, ikke var et lønsystem med fleksibilitet til at betale ekstra for at tiltrække en kronjurist til en vandkantskommune eller en ekspert i digital projektledelse til en styrelse. For slet ikke at tale om en velestimeret forsker til et universitet.

Min sidste forudsigelse er:

At vi ved OK26 kommer til at møde nogle arbejdsgivere, som fortsat vil veje alle vores krav på en guldvægt i forhold til arbejdsudbud. Jeg håber, at de har ladet sig inspirere af OK25 på det private område. Og har fået lidt flere nuancer i deres syn på, hvad der tiltrækker og fastholder medarbejdere. I samme boldgade kunne jeg ønske mig, at de er enige med os om, at vi som parter har et ansvar for at skabe fornuftige rammer for familier - og give den nødvendige fleksibilitet i alle livsfaser. Er jeg optimist? På nogle områder ja. Ved OK24 fik vi trods alt taget hul på nogle ordninger, som over tid kan give noget mere fleksibilitet. Ordninger, som arbejdsmarkedsforskerne kaldte nybrud. På andre områder gjorde OK24 mig til lidt af en kyniker. For der er områder, hvor vi er meget langt fra hinanden.

Til sidst et par af de lovede forbehold:

Verden omkring os er uforudsigelig, uanset om det handler om klima, krig eller konjunkturer. Det internationale økonomiske system er lige nu udsat for en motorsavsmassakre. Vi forhandler først 10 måneder fra nu, og den danske økonomi er god men afhængig af, hvad der sker i resten af verden. Så som en god økonom må jeg selvfølgelig tilføje et "alt andet lige". Et generelt forbehold for alt, hvad jeg har sagt ind til nu.

Et andet forbehold er, at vi endnu er et stykke fra at se konturerne af det nye lønsystem, som skal leveres som betaling for løntrepartens milliarder. Meget afhænger af, hvordan det lander, og hvor meget det kommer til at fylde i forhandlingerne. Vi ved, at dette nye lønsystem vil være arbejdsgivernes hovedkrav ved OK26, og knasterne på dette område kan blive så store, at de skygger for alt det andet, vi gerne opnå.

Og - "Alt det andet, vi gerne vil opnå" - vil jeg lade være mit stikord til at blive lidt mere konkret på, hvordan vi har oversat alle de gode forslag fra medlemmerne til et samlet kravsoplæg til OK26 fra Djøf Offentligs bestyrelse.

Som I sikkert har læst, så fremlægger vi i kravsoplægget en bruttoliste, som i sin helhed udgør det mandat til forhandlingerne, vi vil bede jer - som repræsentantskab - om at give os. Det betyder ikke, at vi har en forventning om, at der bliver fri leg ved forhandlingerne, og det betyder heller ikke, at vi har en forventning om, at der vil være opbakning til alle vores forslag fra de andre organisationer i Akademikerne eller i CFU. Nærmere betyder det, at dette samlede oplæg giver os muligheder for at stille flere forskellige konkrete forslag. Der med forskellige virkemidler forsøger at opnå det, medlemmerne har fortalt os, de ønsker. Samtidig giver oplæggets forslag til krav mulighed for at manøvrere og være kreative i de mange forhandlinger på alle niveauer, der ligger foran os.

Lad os starte med det mest grundlæggende tema i vores kravsoplæg: Løn og pension. Jeg sagde i min indledning, at min oplevelse er, at vores medlemmer ønsker sig en fair, fleksibel og fremtidssikret overenskomst. Og krav, der understøtter en fair løn, er en helt klar forventning fra medlemmerne. Så klar, at nogle medlemmer i kravsindsamlingen i feltet under løn og pension bare har skrevet "ja tak" eller "selvfølgelig". At en overenskomstfornyelse skal give mere i løn, betragtes som en selvfølge. Hvis ikke dén del er på plads, så er det svært at holde på dygtige medarbejdere - og endnu sværere at tiltrække nye. Derfor har vi en række simple men klare krav til, hvordan lønnen i det offentlige skal udvikle sig fremover.

Først og fremmest er det afgørende, at vi fortsætter med at arbejde for generelle lønstigninger for alle. Alle skal mærke, at deres løn og pension udvikler sig.

Derudover ønsker vi at sikre, at lønudviklingen i det offentlige fortsat følger lønudviklingen i den private sektor. Derfor foreslår vi, at der stilles krav om en fortsættelse af reguleringsordningen.

Vi har også foreslået, at vi stiller krav om forbedring af rammerne for den lokale løndannelse. Det er et krav, vi stiller med flere argumenter. For det første fortæller medlemmerne i deres kravsforslag, at det virker demotiverende, at det lokale forhandlingssystem er uigennemsigtigt, og at der mangler vilje fra ledelsen til reelle forhandlinger. Så kunne man jo selvfølgelig konkludere, at vi bare skal afskaffe skidtet. Men vi ved fra både kravsforslag og Djøfs daglige medlemsrådgivning, at medlemmerne ønsker at kunne se deres indsats og ansvar afspejlet i deres løn. De ønsker sig altså en solid grundpakke bestående af en overenskomstsikret løn og pension suppleret med en mulighed for at bygge ovenpå med lokale tillæg. Vi vil gerne have, at der er sikkerhed for, at der er et lokalt lønsystem, hvor man som medarbejder tydeligt kan se, hvad der skal til for at få tillæg, og hvor der er midler at forhandle om. Så lønforhandlingerne rent faktisk giver mening og ikke blot er spild af tid og kræfter.

Ved siden af det ved vi, at arbejdsgiverne kommer til OK26-bordet med et hovedkrav om et nyt lønsystem, og vi ved også, at alle andre end Akademikerne helt utroligt gerne vil bruge de fleste overenskomstmidler til andre grupper end vores. Så vi er nødt til at være parate med input til, hvad et nyt lønsystem kan indeholde. Vi må ikke risikere, at arbejdsgiverne skyder penge ud til de lokale lønforhandlingsborde, og der ikke er et system til at gribe dem. I ved, hvordan det er lige nu. Medarbejderne bliver mødt af den samme sang om, "at der ikke er nogen penge" ved hver eneste lokale lønforhandling. Forestil jer et scenarie, hvor en ny lønmodel betyder, at en større del af overenskomstrammen skal udmøntes lokalt, og vi ikke har stillet krav, som sikrer, at midlerne rent faktisk ender på medarbejders lønkonti. Lønmidlerne vil forsvinde som dug for solen, før de nogensinde rammer en Akademikers lønseddel.

En anden vigtig problemstilling, som vi gerne vil adressere med et overenskomstkraV, er de lønforskelle, der eksisterer mellem staten, kommunerne og regionerne. Mange statsansatte oplever, at deres løn er bagud i forhold til kollegaer i andre dele af den offentlige sektor. Det skaber en barriere for mobilitet mellem sektorerne, og gør det vanskeligt at rekruttere og fastholde medarbejdere i staten. Derfor foreslår vi at udligne lønforskellene ved at hæve lønnen i staten, naturligvis uden at forringe forholdene i kommuner og regioner.

Som I har læst i kravsoPlægget, har vi også et par andre forslag til mere specifikke tillæg. Det er forslag, vi har stillet før, men ikke er blevet imødekommet på. Vi vil gerne afprøve, om vi kan komme igennem med dem ved OK26. Det samme gælder et par konkrete krav om pension, hvor vi fx ønsker at få rette op på, at enkelte centralt aftalte tillæg ikke er fuldt pensionsgivende. Noget vi ellers er enige om som et grundprincip i overenskomsterne.

Nu vil jeg gå videre til noget, der måske i virkeligheden fylder endnu mere end løn. Medlemmerne ønsker sig en overenskomst med mulighed for fleksibilitet. Det er ikke nyt, og vi tager hele tiden små skridt i den rigtige retning, men ønsket er fortsat virkelig markant, når man læser kravsforslagene og lytter til medlemmernes indlæg på diverse klubmøder. Og det skal være

fleksibilitet til at tilrettelægge arbejdet, så det passer med det hele liv. Uanset om man er børnefamilie, senior eller bare har en berettiget forventning om at holde fri en gang imellem.

Lidt friskt kan man sige, at medlemmerne fortæller os, at arbejdsgiverne bør stoppe med at betragte fleksibilitet som en luksus og begynde at betragte det som en nødvendighed. Og det var faktisk den bevægelse hos arbejdsgiverne, vi så ved de private overenskomstforhandlinger. Vi vil gerne stille krav, som understøtter, at vi kommer til at se den samme bevægelse på det offentlige arbejdsmarked.

Som I kan se, har vi foreslået en hel række krav om fleksibilitet. Flere krav adresserer samme problemstilling men på forskellig måde. Vi har ikke en forventning om at skulle have det hele. Vi ønsker os bare så mange fleksibilitets-tangenter at spille på i forhandlingerne som muligt. Så må vi se, om vi får lov til at spille en lille melodi eller en lidt større symfoni – vi er jo flere om at svinge taktstokken.

Vores forslag til mere fleksibilitet falder inden for fire forskellige hovedområder. For det første vil vi gerne udbygge de ordninger, som vi fik aftalt ved OK24 i forhold til opsparring af frihed og opsparring af frivalgsmidler fra pension. For det andet vil vi gerne give bedre muligheder for at tilrettelægge arbejdet fleksibelt for alle medarbejdere. For det tredje foreslår vi nogle tiltag, som giver fleksibilitet i forskellige livsfaser. Og for det fjerde har vi et ønske om at stille nogle krav, som handler om forpligtelsen til - og honoreringen for -merarbejde.

Som nævnt havde nogle arbejdsmarkedsforskere de store ord fremme, da de skulle beskrive de nye ordninger, vi fik ind i overenskomsterne ved OK24. Vi har stadig til gode at se dem i aktion og som med alt nyt, så bøvler vi – eller det vil sige, det er mest arbejdsgiverne, der bøvler – med nogle implementeringsvanskeligheder. Vi fik dog skabt en ramme, som vi kan arbejde på at udvide. Der, hvor vi godt kunne tænke os at udvide, er bl.a. i forhold til muligheden for at spare dage op, som ikke har noget med merarbejde at gøre. Det vil gøre muligheden for at opspare frihed mere attraktiv for bl.a. special- og chefkonsulenter og forskere.

Som også nævnt beskriver medlemmerne, at der er for ringe adgang til at planlægge arbejdet fleksibelt, så man fx kan afspadsere, når man har arbejdet meget i en periode. I virkeligheden rummer overenskomsterne en række muligheder for at komme dette i møde. Men de bliver ikke brugt nok. Vi har i de forslag til krav, vi lægger frem, forsøgt at gøre overenskomsternes muligheder mere forpligtende. Nogle af jer vil måske tænke, at der ikke er meget nyt i det, fordi det ligner noget, I kender fra jeres arbejdspladser i forvejen. I er de heldige. Og I er også dem, der har inspireret til formuleringen af de forslag til krav, som indkapsler meget af det, som vi i bestyrelsen ser som fællesnævnerne i det, medlemmerne beder om. Fx vil mange være glade for en lokal aftale om fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, en 39/11-ordning eller adgang til plustid, hvis man kan dokumentere, at man arbejder meget. Og dem, der ikke har fri på fx juleaftens- og nytårsaftensdag vil synes, at det er rimeligt, at vilkårene bliver harmoniseret på det område.

I forhold til de krav vi foreslår at stille om livsfasefleksibilitet, så har vi i bestyrelsen haft nogle overvejelser i forhold til ligestilling. En hel del medlemmers kravsforslag vidner om pressede familier, som ønsker, at de i en periode kan lette presset lidt ved fx at få ret til at gå på deltid. Overfor dette klare medlemsønske står, at deltid altid er en ligestillingsmæssig varm kartoffel. For ender vi ikke bare med, at det er mødrene, der for familiens skyld går ned i løn og pension i en periode. Sætter karriere på hold og får familiebalancen til at gå op? Eller bedstemødrene, der går

ned i tid for at hente børnebørnene en gang om ugen? Jeg tror, at risikoen for ligestillingsmæssig slagside er overhængende og alligevel foreslår jeg i dag på bestyrelsens vegne, at vi stiller krav om ret til deltid, når man har helt små børn eller man nærmer sig pensionsalderen. Vi stiller forslaget efter moden overvejelse, og fordi vi lytter til medlemmerne. Så må vi i andre mere politiske arenaer arbejde for, at der er gode vilkår for børnefamilierne, så deltid ikke føles som den eneste udvej for at få familielivet til at hænge sammen.

Som det sidste under fleksibilitetsoverskriften foreslår vi at stille nogle krav om både forpligtelsen til merarbejde og honoreringen for merarbejde. I korthed vil vi give medarbejderne mulighed for at afvise merarbejde med en særlig begrundelse som fx mærkedage og familiebegivenheder. Igen vil mange sikkert tænke, at det burde være overflødigt. Jeg er helt enig. Det burde være overflødigt. Men i 2025 findes der stadigvæk medarbejdere, som bliver pålagt at tjekke telefonen og have computeren i tasken, når de går til bryllup eller rund fødselsdag. I forhold til honorering for merarbejde har vi foreslået, at vi stiller krav om, at det bliver lidt dyrere at udbetale merarbejdet end at anvise det til afspadsering. Med andre ord foreslår vi, at det skal koste lidt mere at æde af medarbejdernes fritid.

Jeg har været til mange virkelig spændende klubmøder for at drøfte mulige OK26-krav. På alle møderne har vi ubetinget brugt mest tid på at tale om ønsker til et mere fleksibelt arbejdsliv. Og flere medlemmer har mindet mig om, at fleksibilitet er et ønske for alle – i alle livsfaser. Børnefamilier som singler. Unge som ældre. På ét af møderne foreslog et medlem faktisk lidt friskt, at vi skulle stille forslag om "knaldedage", nu hvor der er politisk fokus på familiepolitik. Som I kan se, nåede det forslag ikke med hele vejen til det kravsoplæg, vi lægger frem til jeres godkendelse i dag. Det skulle ellers nok have nuanceret billedet af de kedelige bureaukrater. Men intentionen bag medlemmets forslag – nemlig, at vores krav om fleksibilitet skal være relevante for medlemmer i alle livssituationer – synes jeg er relevant, og jeg håber, at I er enige i, at de krav, vi har med om fleksibilitet, rammer den balance.

Til sidst vil jeg vende blikket mod den del af kravsoplægget, der handler om fremtidssikring.

Nye teknologier og nye måder at arbejde på præger hele arbejdsmarkedet. Og selvfølgelig også den offentlige sektor. Kunstig intelligens, datadrevet udvikling og digitalisering er overhovedet ikke kun fremtiden, men i allerhøjeste grad også nutiden. , Så det er nu, vi skal i gang med at få taget højde for de nye arbejdsformer og de forandringer, der følger med, i overenskomsterne.

Både på de klubmøder jeg har deltaget i, og når jeg læser medlemmernes input i kravindsamlingen, så hører og ser jeg, at vores medlemmer gerne vil bruge AI intelligent i opgaveløsningen. Og de har kastet sig over de nye muligheder med stor interesse. Men de føler sig ret overladt til sig selv og savner tid og midler til at dygtiggøre sig.

Jeg forstår godt, at medlemmerne efterspørger ledelsesmæssig retning for, hvilke faglige gevinster der kan og skal opnås, og hvordan vi undgår utilsigtede effekter af nye teknologier. Og jeg også enig i, at det er helt igennem fair at stille spørgsmål om, hvorvidt effektiviseringer ved hjælp af kunstig intelligens skal omsættes til bedre plads til faglighed eller færre hænder.

Derfor vil vi gerne stille krav om, at medarbejderne skal inddrages i arbejdet med implementering af AI på arbejdspladserne. Det må være både naturligt og rimeligt, at dem, der sidder med fingrene helt nede i opgaverne, skal være med til at sætte retningen for, hvordan nye teknologiske

muligheder bruges klogest. Og at der bliver formel adgang til at præge de forandringer og de kontrolmuligheder, der følger med de nye arbejdsformer.

Jeg forventer, at arbejdsgiverne har interesse i at bruge tid og penge på at uddanne medarbejderne, så ny teknologi bliver brugt optimalt i den offentlige opgaveløsning. Men eftersom det er inden for ledelsesretten at prioritere budgettet, så må vi forpligte ledelserne på at lukke medarbejderne ind i deres overvejelser og lytte på medarbejdernes behov og relevante inputs.

Nu har jeg sat ord på de helt overordnede krav, vi foreslår for at møde medlemmernes forventninger om nogle fair, fleksible og fremtidssikre overenskomster. Men når I læser vores kravsoplæg, så er der også nogle krav, som jeg ikke har sat ord på fra talerstolen i dag. Det er på ingen måde, fordi de ikke er vigtige, og de taler i høj grad ind i særlige forventninger og forslag fra mindre grupper af medlemmer, som har opgaver af særlig karakter. Jeg tænker, at jer, der repræsenterer disse medlemsgrupper, har lagt mærke til de specifikke forslag til krav i oplægget.

I puljen af disse andre krav er også nogle, som vi har taget med for at udvise rettidig omhu. Det kan være fordi, der har vist sig en problemstilling i Djøfs medlemsrådgivning, som kalder på en overenskomstmæssig løsning. Det kunne fx være bedre afskedsbeskyttelse af borgerrådgivere. Det kan også være krav, der håndterer et problem, vi aner vokser sig større lidt længere ud i fremtiden som fx overenskomstdækning af nye professionsmastere. Endelig har vi også valgt at stille et par krav på forsvarrets område for at være klar, hvis der fra arbejdsgivers side sættes særlige midler af til dette område. Offentlig velfærd spænder over mange områder, og som jeg har nævnt tidligere, har vi medlemmer, som leverer en stor indsats på de fleste af dem – også i forsvaret. Det vil vi gerne markere i en overenskomstsammenhæng.

Jeg har sagt et par gange i løbet af denne tale, at vores medlemmer ønsker sig en fair fleksibel og fremtidssikret overenskomst. Det ønske deler vi i Djøf Offentligs bestyrelse. Vejen til at få ønsket opfyldt er stædigt at arbejde for, at de krav vi stiller, bliver lyttet til. Både på vores egen side af bordet, og når vi møder arbejdsgiverne. Det er et arbejde, som giver mening, fordi det handler om at varetage interesserne for alle de medlemmer, som vi er så stolte over at repræsentere – fordi de er med til at få vores samfund til at holde - og hænge - sammen.

Nu har jeg på mine egne og bestyrelsens vegne lagt en ambitiøs bruttoliste frem. Vi er selv herre over, hvilke krav vi stiller, og hvor hårdt vi arbejder for at opnå resultater. Hvordan de andre lønmodtagere, arbejdsgiverne og alverdens beslutningstagere, som har indflydelse på den danske økonomi agerer, må vi forholde os til og tage bestik af, som tiden skrider frem mod forhandlingerne.

Vi ved godt, at vi ikke får det hele, og vi kommer til at møde masser af modstand på vejen – men vi ved også, at vi ikke får noget, vi ikke går benhårdt efter.

Jeg håber – og vil gerne indstille til repræsentantskabet – at I vil godkende kravene, så vi kan komme i gang med det arbejde, der venter.

Tusind tak for jeres engagement, jeres input og jeres tillid. Og tak for ordet.