

Godkendt af Djøf Privats repræsentantskab den 24. april 2020

# Form fremtiden sammen

## Djøf Privats fokus i Djøfs strategi 2022

Djøfs strategi 2022 har fire strategiske temaer, som Djøf skal arbejde med frem mod 2022 og videre mod 2025:

- > **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.

Illustration af Djøfs strategi 2022



Djøf Privat vil bidrage med input, viden og indsigt om den private sektor, der kan understøtte arbejdet med Djøfs strategi. Det skal baseres på de privatansatte medlemmers behov.

Djøf Privat vil have særligt fokus på:

- Fastholdelse og rekruttering af de private karrierestartere
- Gøre Djøf attraktiv over for ledere samt kommende ledere
- Finde politiske løsninger på det gode (og lange) arbejdsliv, der adresserer udfordringerne med efteruddannelse, det fleksible arbejdsmarked og seniorarbejdslivet
- Sikre, at Djøfs kontante fordele afspejler de private djøferes behov og kan tilgås nemt og digitalt

## 1. En del af løsningen

Det er dokumenteret igen og igen, at djøferne i den private sektor bidrager til udviklingen af det private erhvervsliv. Såvel erhvervslivet som de mange private organisationer, som djøferne også er med til at udvikle, er alle helt afhængige af en velfungerende offentlig administration. For Djøf Privat er det derfor vigtigt at bidrage positivt til at styrke fælleskabet mellem den private og den offentlige sektor – og dermed være en del af løsningen.

Djøf Privat vil arbejde på at finde løsninger på, hvordan både private og offentlige medlemmer aktivt kan bidrage til at være en del af denne løsning. Det kan de f.eks. som ambassadører for ”mere til fælles”-kampagnen og ved gennem frivilligt arbejde at stille deres viden til rådighed for dem, der kunne have brug for den.

Djøf Privat vil fortsat bidrage til det vigtige arbejde, som ligger i TechDK Kommissionen. Det er vigtigt at sikre, at samfundet kommer før teknologien. Og som noget nyt være med til at etablere en position, der kan understøtte den grønne omstilling og klimadagsordenen.

Det er samtidig vigtigt, at Djøfs kommunikation og brand appellerer til de private medlemmer – på en måde, så alle uanset om de er nye på arbejdsmarkedet, midt i karrieren, ledere, start ups, iværksættere eller selvstændige i højere grad ser Djøf som det oplagte – og eneste rigtige valg af faglig organisation. Djøf Privat vil aktivt tage del i dette arbejde.

## 2. Det gode arbejdsliv

Djøfernes arbejdsliv er under forandring. Vi ser ind i en fremtid, hvor pensionsalderen bliver højere, hvor kravene til vores kompetencer ændrer sig hurtigere, og hvor nye ansættelsesformer dukker op. En fremtid, der på godt og ondt stiller store krav til os alle sammen - som samfund, som virksomhed og som individ. Og til Djøf som faglig organisation.

Hvad er så det gode arbejdsliv i den private sektor – i dag og i den fremtid, der møder os? Hvad ligger der i det robuste arbejdsliv, hvordan trives vi bedst i starten, midt i og sidst i vores karrierer, og hvordan kommer vi presset og stressen bedre til livs?

Dette arbejde skal Djøf Privats repræsentantskab inddrages i, så vi kan blive klogere, på, hvad der udfordrer vores medlemmer og hvad der betyder mest for dem.

Svarene vil indgå i det videre arbejde med den politiske interessevaretagelse og udviklingen af nye medlemstilbud, så vi har de rette tilbud på hylderne.

Det kan fx være nye værktøjer og redskaber, der kan understøtte forudsætningerne for det gode arbejdsliv i den private sektor gennem hele karrieren. Temaer skal bl.a. være efteruddannelse, fleksibilitet og seniorarbejdslivet

Vi skal arbejde for at sikre adgangen til relevant og kvalificeret kompetenceudvikling, uanset hvor medlemmerne er i deres arbejdsliv. Og uanset om man er leder, medarbejder, selvstændig eller ansat på en tidsbegrænset kontrakt. Sådan skal vi sikre at vores medlemmer har de rette kompetencer på fremtidens arbejdsmarked.

Vi skal også arbejde for gode vilkår, rammer og social tryghed bl.a. for de af vores medlemmer, der har en mere løs tilknytning til arbejdsmarkedet.

Foråret 2020 og den alvorlige situation med Corona-virussens påvirkningen af samfundet, virksomhederne og medarbejderne har desuden understreget en meget omskiftelig verden. Tingene kan ændres fra den ene dag til den anden. Djøf skal naturligvis være der, når arbejdslivet for vores medlemmer er under pres.

Vi vil i Djøf Privat have et fokus på at bidrage til fælles løsninger, der kan sikre, at flest mulige virksomheder – både de store og de små - overlever, at flest mulige medarbejdere derfor kan beholde deres job og at samfundet hurtigst muligt finder fodfæste igen.

### 3. Dit digitale Djøf

Udviklingen af en stærk digital understøttelse af medlemskabet af Djøf er afgørende for den samlede oplevelse af Djøf og værdien af medlemskabet.

Djøf Privat vil fortsat følge udviklingen af det nye medlemsunivers og arbejde for, at det indeholder relevante og personaliserede digitale løsninger, som medlemmerne har svært ved at undvære, når de skal forhandle deres løn, når de skal skabe netværk med de andre medlemmer, og når de skal videre i deres karriere. I universet skal man også nemt kunne tilgå kontante fordele, der er attraktive for privatansatte.

Djøf Privat er optaget af, hvordan den digitale løsning også kan være med til at tiltrække nye medlemmer – og hvordan relevante partnerskaber kan indtænkes i løsningen.

### 4. Det attraktive medlemskab

Mange opfatter fortsat Djøf som en faglig organisation kun for offentlige ansatte. Det er afgørende for Djøf Privat, at den opfattelse ændres.

For at det kan lykkes, skal vores interessevaretagelse og Djøfs medlemstilbud være attraktive og relevante i alle faser af medlemmernes arbejdsliv. Vi skal sikre, at Djøfs ydelser og services i endnu højere grad målrettes de behov, de privatansatte medlemmer har, Det gælder fx kontante fordele.

Djøf Privat vil understøtte arbejdet med at målrette Djøfs værditilbud til de unge medlemmer – karrierestarterne - så værdien af medlemskabet står knivskarpt for dem. Det er afgørende, at vi fastholder de unge som medlemmer af Djøf.

Værditilbuddene til lederne – og til alle dem, der drømmer om at blive det - har fortsat stor bevågenhed for Djøf Privat. Alle ledere, uanset hvor i hierarkiet, de arbejder, skal opleve værdi af deres medlemskab og se Djøf som den mest attraktive organisation på markedet.