

Djøj Offentlig - bestyrelsesmøde

mandag 26 januar 2026, 09.30 - 14.30

Djøj, Mødelokale 'Kongens Have', Gothersgade 133, 1123 København K

Deltagere

Bestyrelsesmedlemmer

Johanne Legarth Nordmann (Formand), Kassem Mohamad Jarwan Ibrahim (Bestyrelsesmedlem), Henrik Engelbrecht Nielsen (Bestyrelsesmedlem), Karen Moestrup Jensen (Bestyrelsesmedlem), Marie Skovgaard Henriksen (Bestyrelsesmedlem), Trine Hasselström (Bestyrelsesmedlem), Martin Olesen (Bestyrelsesmedlem), Sarah Borup Jørgensen (Bestyrelsesmedlem), Dennis Krabbe Sørensen (Bestyrelsesmedlem), Nikolaj Lynggaard-Hjort (Bestyrelsesmedlem), Martin Mølholm (Bestyrelsesmedlem), Mette Eng (Bestyrelsesmedlem)

Fraværende: Laurits Rasmussen

Sekretariat

Tomas Therkildsen (Sekretariat, Fraværende ved: 1, 2, 3, 6, 9), Mads Carstensen (Sekretariat), Maja Kure Kristensen (Sekretariat), Ann Louise Steengaard (Fraværende ved: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9)

Fraværende: John Wæver (Sekretariat)

Mødereferat

1. Meddelelser

Orientering

Formanden

Referat

Formanden informerede om, at det var muligt at tilmelde sig Djøj Offentligs - og Djøfs repræsentantskabsmøde den 20. marts, og at der pt. var 47 tilmeldte til Djøj Offentligs repræsentantskabsmøde, heraf 6 bestyrelsesmedlemmer. Hun opfordrede alle bestyrelsesmedlemmer til at tilmelde sig.

På forespørgsel fra **Karen Moestrup Jensen** oplyste **sekretariatet**, at Karen har repræsentantskabspladsen i Djøj Offentlig den 20. marts, men at det vil være det nye bestyrelsesmedlem fra sektoren, som har pladsen og stemmeretten på Djøfs repræsentantskabsmøde senere samme dag, da det i Djøj Offentligs vedtægter fremgår, at det nye bestyrelsesmedlem "tiltræder i umiddelbar forlængelse af det ordinære repræsentantskabsmøde".

2. Årets overblik

Orientering

Formanden

Resumé

For at skabe overblik og transparens over bestyrelsesarbejdet i Djøj Offentlig i 2026 er udarbejdet et årshjul, som formanden vil gennemgå på bestyrelsesmødet.

Indstilling

Formanden indstiller, at bestyrelsen orienteres om tilbagevendende dagsordenspunkter, der forventes at blive forelagt bestyrelsen til orientering/godkendelse i løbet af 2026.

Referat

Formanden oplyste, at årshjulet for 2026 vidnede om, at bestyrelsen i lige år ikke har så mange faste dagsordenspunkter, som i ulige år, da der hverken er valg til repræsentantskabet eller bestyrelsen og heller ikke afholdes TR-konference. Det ser derfor ud til, at der er lidt mere "luft" på bestyrelsesmøderne, når OK26 ikke længere fylder på møderne.

Mette Eng var enig med **formanden** i, at magtudredning og besøg af Jørgen Grønnegaard kunne være et tema på bestyrelsesseminariet til september.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

 Årets overblik 2026.pdf

 Bilag A Djøf Offentligs årshjul 2026.pdf

3. Evaluering af Årets TR 2025 og stillingtagen til Årets TR 2026

Beslutning

Sekretariatet

Resumé

Djøf Offentlig har igen i år kåret Årets TR i samarbejde med Djøf Privat. Bestyrelsen skal evaluere konceptet og beslutte, om uddelingen skal gentages i 2026 samt udpege medlemmer til dommerkomiteen.

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at bestyrelsen evaluerer konceptet om kåringen af Årets TR 2025 og beslutter, om de ønsker at anerkende tillidsrepræsentanterne ved igen at kåre Årets TR i 2026, jf. bilag A, uanset om Djøf Privat er en del af konceptet.

Sekretariatet indstiller endvidere, at bestyrelsen udpeger medlemmer til dommerkomiteen i 2026 fra Djøf Offentligs bestyrelse.

Referat

Efter en kort indflyvning til punktet fra **formanden**, hvor hun nævnte, at antallet af indstillinger i 2025 var i den høje ende, selvom det ikke helt matchede 2024, og at kåring af Årets TR er en anledning til at sætte spot på TR'erne, drøftede **bestyrelsen** positive og negative forhold ved at kåre Årets TR, herunder om konceptet havde den rette signalværdi.

Bestyrelsen besluttede, at de fortsat ønsker at anerkende tillidsrepræsentanterne ved igen at kåre Årets TR i 2026. Det er uanset om Djøf Privat måtte komme til samme beslutning. Baggrunden herfor er

- at det pt. er den mest effektfulde måde at kvittere tillidsrepræsentanterne for deres arbejde
- at kåring på selve TR-konferencen i ulige år er et perfekt forum til at sige tak til tillidsrepræsentanterne for deres arbejde
- at indstillingerne, kåringen og kommunikationen om TR-rollen og det at "blive set" er af stor værdi, når nu meget af TR-arbejdet er usynligt for det enkelte medlem
- at kåringen og fortællingen om TR-arbejdet også de seneste par år er kommet ud i de lokale medier.

Bestyrelsen udpegede Marie Skovgaard Henriksen og Nikolaj Thorborg Lyngaard-Hjort til at sidde i dommerkomiteen i 2026.

 Evaluering af Årets TR 2025 og stillingtagen til Årets TR 2026.pdf

 Bilag A - Koncept for kåringen af Årets Djøf TR 2026.pdf

 Bilag B - Årets TR 2025 – Opsamling til bestyrelsen.pdf

4. Status på OK26 (FORTROLIGT)

Orientering

Formanden

Resumé

Den 12. og 16. december 2025 udvekslede arbejdsgivere og lønmodtagere krav til OK26 i henholdsvis staten og regionerne/kommunerne. Arbejdsgivernes krav er beskrevet meget overordnet i kravsbrevene, men de er ved politiske og tekniske møder siden foldet lidt mere ud.

Indstilling

Formanden indstiller, at Djøf Offentligs bestyrelse drøfter status på OK26 på baggrund af følgende status for processen samt formandens mundtlige orientering.

Referat

Formanden gav sammen med **sekretariatet** en opdatering i forhold til forhandlingerne i kommuner, regioner og staten, hvor bestyrelsen spurgte ind til den økonomiske ramme, den akademiske lønudvikling, reguleringsordningen, fritvalgskonto, funktionaliteten i lokal løndannelse, TR-krav og

undervisningskravene. Bestyrelsen fik endvidere udfoldet arbejdsgivernes kravspakke og drøftede de politiske dagsordener i kravene.

Formanden orienterede herefter om, at der allerede nu er begyndt at komme anmodninger fra TR og klubber om oplæg om resultaterne af OK26. På den baggrund italesatte såvel **formanden** som **sekretariatet** behovet for, at bestyrelsen sammen med sekretariatet kommer ud og holder oplæg om OK26-resultatet på klubmøder. Sekretariatet oplyste, at de ville kontakte bestyrelsesmedlemmerne i forhold til deltagelse på klubmøder.

Bestyrelsen fik på forespørgsel oplyst, at de på næste bestyrelsesmøde, forudsat at der foreligger et forlig i stat, kommuner og regioner, vil få præsenteret et klubmødekit om OK26-resultaterne til brug for deres oplæg på klubmøder.

-  Status på OK26.pdf
-  Bilag A CFU krav.pdf
-  Bilag B ACs krav til FM - Stat.pdf
-  Bilag C ACs krav til KL.pdf
-  Bilag D ACs krav til RLTN.pdf
-  Bilag E FMs krav til CFU.pdf
-  Bilag H RLTNs krav til AC.pdf
-  Bilag G KLs krav til AC.pdf
-  Bilag F FMs krav til AC.pdf

5. Møder mellem medlemmerne – Mentorordninger og idépuljeaktiviteter

Orientering

Sekretariatet

Resumé

Sagen indeholder en orientering om Djøfs Mentorordning og Idépuljen, som på hver sin måde understøtter medlemmernes faglige og personlige udvikling, og giver mulighed for, som medlem at give noget tilbage til andre medlemmer. Sekretariatet orienterer om erfaringerne med de to indsatser og lægger op til en drøftelse af mulighederne for at få flere medlemmer aktiveret.

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen om arbejdet med Djøfs Mentorordning og Idépuljen til efterretning og drøfter muligheder for, hvordan flere medlemmer kan engagere sig i aktiviteterne.

Referat

Sekretariatet holdt oplæg om Djøfs Mentorordning og Idépuljen og kom ind på

- den nye mentorplatform med en enklere brugerrejse og bedre match, der skal være med til at understøtte Djøfs strategi om fremtidens faglige fællesskaber, det gode lange arbejdsliv og diversitet
- medlemmernes forskellige behov for sparring
- sekretariatets behov for tip fra medlemmer og bestyrelser, så Djøf kan spotte nogle flere mentorer, der kan være lige fra medlemmer i alle faser af arbejdslivet, med erfaring fra den internationale arena til erfarne medlemmer, der gerne vil udfordres og sparre med en mentor fra en yngre generation
- formålet med Idépuljen om at styrke medlemsengagement, faglig udvikling og fællesskab blandt medlemmerne lokalt og regionalt
- data og eksempler på arrangementer holdt via Idépuljen.

Bestyrelsen fandt materialet spændende og efterlyste et katalog over allerede afholdte arrangementer fra Idépuljen, som andre kunne lade sig inspirere af. **Kassem Ibrahim** oplyste, at de allerede havde haft emnet om Idépuljen på det kommunale- og regionale sektorudvalg. Hertil meddelte **sekretariatet**, at de gerne kom ud på de andre sektorudvalgs møder.

Martin Olesen fandt, at disse arrangementer, som han havde deltaget i, kunne noget særligt, da de gik på tværs af delforeninger, og **sekretariatet** oplyste, at der også var startet et netværk op på baggrund af et konkret arrangement. På spørgsmål fra **Trine Hasselstrøm** oplyste **sekretariatet**, at arrangementerne fra Idépuljen skulle ses som enkeltstående medlemstilbud og ikke som et netværkskoncept.

Bestyrelsen takkede for orienteringen og inspirationen.

 Møder mellem medlemmerne – Mentorordninger og idépuljeaktiviteter.pdf

 Bilag A - Mentorordninger og Idepuljen.pdf

6. Kunstig intelligens og et arbejdsliv i balance – prioritering af indsatser for TR

Orientering

Sekretariatet

Resumé

Sekretariatet orienterer om centrale indsigter fra AI-scenarieprojektet som input til Fokusområde 1 i Djøfs Strategi 2028: "Kunstig intelligens og et arbejdsliv i balance". Bestyrelsen drøfter derefter, hvordan indsigterne evt. kan indgå i arbejdet med Djøf Offentligs fokus og indsats for TR-udvikling og medarbejderinddragelse i AI-omstilling (bilag A).

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning samt drøfter, om indsigterne eventuelt kan indgå i arbejdet med Djøf Offentligs fokus og indsats, der kan styrke TR-rollen i AI-omstilling og sikrer medarbejderinddragelse.

Referat

Sekretariatet holdt et oplæg med hovedpointerne fra data opnået via personlige interviews, AI-survey, internationalt meta-reviews og centrale analyse, der viser

- at produktionsgevinster er ujævne, fordi det kræver dyb integration i organisationen
- at AI ikke fjerner job på kort sigt, men forandrer jobindhold
- at vi går fra vidensproduktion til kuratering og kvalitetssikring
- at arbejdet bliver mere iterativt
- at forandringsledelse, kompetencer og retningslinjer er afgørende

Ifølge **sekretariatets** indsigter fra AI-scenarieprojektet betyder det for djøferne at gå fra faglig specialist til faglig garant, at have faglig dømmekraft som kernekompetence, at nye, usynlige opgaver vokser frem og at der er risiko for skæve kompetencebaner.

Bestyrelsen havde efter gruppedrøftelser følgende refleksioner til Djøfs udkast til AI-holdningspapir:

- Optaget af, hvordan nye medarbejdere kommer godt fra start i arbejdslivet, herunder får kompetenceudvikling i form af "mesterlære" og AI-værktøjer
- Opmærksom på, at Djøf kan være med til at understøtte TR i brugen af AI i TR-opgaven
- Djøfs mulighed for at markere sig i forhold til, hvordan AI bruges ude på arbejdspladserne
- Mindede om, at AI er en sandsynlighedsmaskine og ikke sandhedsviden, hvorfor det kræver en højere grad af viden for at være "faglig garant".

Bestyrelsen takkede for orienteringen.

 Kunstig intelligens og et arbejdsliv i balance – prioritering af indsatser for TR.pdf

 Bilag A – Djøf Offentligs fokus og indsats for TR-udvikling og medarbejderinddragelse i AI-omstilling.pdf

 Bilag B - Notat 1 - Indsigter fra 10 interviews.pdf

 Bilag C - Notat 2 - Indsigter fra 2 AI-surveys (1).pdf

 Bilag D - Notat 3 - Resumé af meta-review af AI s betydning.pdf

 Bilag E - Notat 4 - Oversigt over centrale AI-analyser.pdf

 Bilag F – Udkast til Djøfs AI-holdningspapir.pdf

7. Status på besparelser

Orientering

Sekretariatet

Resumé

Siden Djøf Offentligs bestyrelsesmøde den 8. december har statens arbejdsprogram konkret udmøntet sig i varsling af 175 medlemmer af Djøf i Skatteforvaltning. På det regionale område begynder man nu at se effekten af Sundhedsreformen i form af sammenlægninger og flytninger af arbejdspladser. Hvor flytningerne er over store afstande, resulterer dette i varslinger af opsigelse med tilbud om genansættelse på nye vilkår.

Confidential, Blume, Jeanette, 13-03-2026 10:46:32

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at bestyrelsen tager orientering om besparelser i staten til efterretning.

Referat

Sekretariatet kunne oplyse, at der siden udarbejdelse af materialet til bestyrelsen var blevet udmeldt, at Familieretshuset skal opsig ca. 40 årsværkmedarbejdere. De mange afskedigelser har desværre givet sekretariatet en kedelig mulighed for at afprøve deres materiale til berørte medlemmer, klubber og tillidsrepræsentanter.

Bestyrelsen havde følgende kommentarer:

- Afskedigelserne sker flere steder uden fjernelse af opgaver
- Mange varianter i forhold til fritstilling i opsigelsesperioden
- Vigtigt at stille spørgsmål på SU-mødet i forhold til hvilke opgaver, der ikke længere skal løses, når der er sker besparelser

Hertil meddelte **sekretariatet**, at ledelserne er begyndt at tale om, hvilke opgaver, der ikke længere skal løses, da de ude på arbejdspladserne ikke kan nå opgaverne, at Djøf får anerkendelse for at være vedholden på den dagsorden, og at der ligger en vejledning til tillidsrepræsentanterne i forhold til spørgsmål de kan stille på SU-møderne.

Bestyrelsen takkede for orienteringen.

 Status på besparelser.pdf

8. Værdien af djøfere

Diskussion

Formanden

Resumé

Djøf Offentlig har som fokusområde at styrke den offentlige sektor gennem fællesskab og fortælling. Herunder ønsker man at gøre omverdenen opmærksom på, hvad de offentlige djøfere skaber af værdi for velfærdssamfundet Danmark. Som inspiration til dette arbejde har formanden inviteret to Djøf-medlemmer, der i efteråret 2025 har deltaget i debatten om djøfernes værdiskabelse i den offentlige sektor, til at holde oplæg. Sekretariatet orienterer herefter om, hvordan Djøf arbejder med værdiskabelse i relation til bl.a. det statslige arbejdsprogram og djøfbashing i den offentlig sektor, hvorefter bestyrelsen drøfter indsigterne.

Indstilling

Formanden indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen fra og dialogen med medlemmerne Christian Maric og Gustav Jensen, efterfulgt af orienteringen fra sekretariatet om, hvordan Djøf arbejder i forhold til debatten om djøfernes værdi, til efterretning.

Formanden indstiller, at bestyrelsen i forlængelse heraf kort drøfter, hvordan disse indsigter kan indgå i det videre arbejde med Djøf Offentligs indsats "Styrket offentlig sektor gennem fællesskab og fortælling."

Referat

Den ene af to unge fuldmægtige, der begge er ansat i et departement, og som i efteråret 2025 har deltaget i debatten om djøfernes værdiskabelse i den offentlige sektor, holdt oplæg for bestyrelsen, hvor han kom ind på:

- de væsentligste pointer ved at være embedsmænd
- baggrunden for deres deltagelse i den offentlige debat
- deres overvejelser inden debatindlæg og artikel
- reaktioner og feedback, og
- hvordan Djøf kan understøtte offentlige ansattes deltagelse i den offentlige debat

Bestyrelsen kom med en kæmpe ros til de to fuldmægtige og deres mod til give et indblik i embedsverdenen og træde ind og blande sig i debatten på en saglig og balanceret måde. Der er kvalitet i deres indlæg/artikel og gode konkrete eksempler, og **bestyrelsen** håbede, at de kunne være et forbillede for andre til at ytre sig.

Herefter informerede **sekretariatet** om, Djøfs arbejde med værdiskabelse i relation til bl.a. det statslige arbejdsprogram og djøfbashing i den offentlig sektor.

Bestyrelsen drøftede herefter, hvordan bestyrelsen kunne arbejde videre med indsparkene fra de unge fuldmægtige og fandt, at

- det er vigtigt i kommunikationen om værdien af djøferne at komme med konkrete eksempler og oplyse om konsekvenserne af færre administrative ressourcer, fx bede medlemmerne indsende deres mange eksempler på, hvordan de skaber værdi
- det er vigtigt at have opmærksomhed på, at vejen hen til at udtrykke sine meninger og holdninger kan være lidt lang
- vi måske også kan tænke i at få andre faggrupper til at fortælle om djøferens værdi. 'Mig og min djøfer'
- vi skal fremhæve vigtigheden af uddannelsesniveau
- vi skal være opmærksomme på, at det bliver politisk, hvis det bliver en "orkestreret" ytring
- man som TR godt kan understøtte en dialog i klubben.
- ytringsfrihed netop handler om at tale frit. Derfor lidt misforstået, hvis man skal 'lære' at bruge sin ytringsfrihed til at sige sin mening.
- medlemmerne har en forventning om, at Djøf taler deres sag
- ytringer kan ske på mange platforme, og at tærsklen for nogle er mindre på de sociale medier end et debatindlæg m.m.

Sekretariatet mindede om, at ytringsfrihed er personlig og ikke en pligt. **Sekretariatet** oplyste også, at Djøf ikke har sager om ytringer, hvor arbejdsgiver vil begrænse medarbejderes ytringsfrihed.

 Værdien af djøfere.pdf

 Bilag A - LA's Sólbjörg Jakobsens artikel i Altinget 7. oktober 2025.pdf

 Bilag B - Christian Maric - Gustav Jensens debatindlæg Altinget den 23.10.2025.pdf

 Bilag C - Artikel i Djøfbladet den 19. november 2025.pdf

 Bilag D - Djøf Offentligs fokusområder frem mod 2028.pdf

9. Eventuelt

Orientering

Der var intet under eventuelt.