

---

## Djøf Privats repræsentantskabsmøde 2026

---

### Bestyrelsens beretning v/ formand Anne Bach Waagstein

25.04.2025

---

Kære repræsentantskab.

#### Hvor ligger virkeligheden?

Velkommen! Til jer; Djøf Privats nyvalgte repræsentantskab. Tak fordi I har taget fri fra jeres jobs og er rejst her til DGI-Byen fra hele Danmark – nogle af jer er kommet langvejs fra. Nogle af jer har været med i mange år – andre af jer er nye; men vi har mødt hinanden til introduktionsmødet i februar.

I søndags talte jeg med en præst, som fortalte om en lille dreng, der havde spurgt de voksne: *"Hvor ligger virkeligheden?"* Barnet havde siddet og kigget på et landkort med lande som Danmark, Tyskland, USA, Japan. Men Virkeligheden kunne barnet ikke finde. Det viste sig, at barnet havde lyttet til voksnes samtaler om at *"Folk skændes så meget på de sociale medier, men i Virkeligheden er vi enige"*. *"Folk på arbejdet kommer tit på kant, men i Virkeligheden kan vi godt lide hinanden"*. Virkeligheden lød som et rart sted, syntes barnet. Det synes jeg også.

I Djøf er vi her for at gøre medlemmernes virkelighed til et rart sted at være. Men som repræsentantskab er vi også enige om, at vi - selvom vi her i rummet er fælles om Djøf - repræsenterer mange virkeligheder. Og det skal vi bringe i spil. Styrken for vores medlemmer ligger netop i vores forskellige baglande, erfaringer og ståsteder. Det kan være karrierestarteren, der arbejder på fuld speed i konsulentbranchen. Det kan være den ledige, der netop har indsendt ansøgning nummer 80. Det kan være den udbrændte mellemløber. Det kan være start-upperen i Nordjylland. Der er mange virkeligheder på godt og på ondt.

Og nu, vi taler om virkeligheden, så er det grumme alvor. Jeg tror, at mange efterhånden kender følelsen af, at det er med lige dele nysgerrighed og gru, at man tjekker nyhederne på sin telefon. På hvilken måde har verden nu taget en tur offroad i dag? Hvilken virkelighed vågner vi op til? Og hvad er overhovedet virkeligt – og hvad er deep fake? Hvor i alverden ligger virkeligheden?!

Vi snakker normalt om Verdensordenen. Det kan i disse år føles som verdens-uorden. Virksomhederne – jeres arbejdspladser, Djøf Privat medlemmernes arbejdspladser – er en del af en stadig mere kompleks og uforudsigelig verden. Jeg behøver vist ikke remse op.

## Verdens-uorden

Det står svært til. Men jeg vil også sige, at når verden zigzagger, og når magtfulde mænd vifter med motorsaven, ja så stiger værdien af dem, der kan skabe ro og retning. Der er brug for overblik. Analyse. Risikostyring. Kort sagt: De kompetencer, som Djøfs medlemmer bringer til bordet. Vi skal være garanten for, at vores samfund kan holde til presset. Som dybhavsfiskene, der har tilpasset sig livet under trykket fra flere tusind tons vand.

Der er i alle de snart 30 år, jeg har været medlem af Djøf, fra forskellig side blevet gjort grin med eller set skævt til ne som "fedtlaget". Men nu er ordentlighed blevet en knap ressource, og det hele er ikke så sjovt længere. Verden har brug for djøferne.

---

Side  
2/10

## Djøferne har brug for Djøf

Og djøferne har brug for Djøf – fællesskabet, der kan sikre gode rammer og en vis form for tryghed. For det være en hård rolle at være den, der skal skabe trygheden og som "dybhavsfisken" skal klare presset af et stigende pres fra alle sider.

Vores medlemmer er i gode hænder i Djøf, og de hænder er ikke kolde; der er varme. Djøf sikrer, at vores medlemmer kan lykkes, så vores samfund kan lykkes. De har et Djøf, der kan bidrage til at sikre gode og udviklende rammer for deres arbejdsliv. Rammer, der giver vores medlemmer plads til at bruge deres viden. Udvikle deres kompetencer – vi går ind for livslang læring. Udfolde deres idéer og ambitioner og bidrage til den udvikling og det udsyn, som Danmark, danske virksomheder og vores verden lever af.

## Arbejdsmarked – afskedigelser (Novo)

Uroen i den store verden forplanter sig også til vores arbejdspladser. Vi har gennem årene løbende oplevet fyringsrunder på de offentlige arbejdspladser, men nu er det begyndt at ramme det private Djøf-arbejdsmarked.

Efteråret bød på store fyringsrunder blandt vores medlemmer. Novo Nordisk var igennem en større fyringsrunde med afskedigelser af 5.000 medarbejdere i Danmark. Jeg havde selv familiemedlemmer, der skulle sidde derhjemme og vente på, om de fik en mail kl. 8 eller ej – fik man en mail, var man fyret. På LinkedIn skrev de opsagte medarbejdere drypvis opslag med det indbyggede hashtag *Joining #Club5000*". Hvis jeg skal være konkret, var konsekvensen af fyringsrunden for os, at 245 af Djøf Privats medlemmer + 9 studerende blev opsagt fra Novo.

Et forløb som jo desværre fortsatte i form af store afskedigelsesrunder i Ørsted, Mærsk, Velux og Vestas. Der har også været uro i form af bankfusioner her i foråret, hvor vi også har medlemmer.

## Arbejdsmarked – afskedigelser: Djøf er der

Men Djøf er der. Djøf har været en meget tydelig aktør i hele forløbet. 2025 har været et travlt år i Djøf. Vi har bistået flere end 3.500 afskedigede medlemmer det seneste år – det er en stigning på 23 procent i forhold til året før. Det er mennesker med familie og huslån at skulle klare - gode kolleger at sige farvel til, og karrieredømme der pludselig ramlede. Og som derfor måske kan opleve angst for fremtiden.

Jeg er dog, midt i det her, glad for at kunne sige, at Djøf var der på pletten, og har fx i forbindelse med Novo-runderne oprettet en særlig taskforce, der kunne gribe medlemmer. Når i Djøf Privats rådgivning er blevet bekendt med større afskedigelser eller fusioner, har vi direkte kontaktet de berørte medlemmer med anledningsbreve, ofte allerede ved de første pressehistorier.

Vi sendte anledningsmails til flere end 100 Djøf Privat-medlemmer ansat i Mærsk-koncernen.

Konkret tilbød Djøf udover juridisk rådgivning og støtte til dem, der blev opsagt, også karrieresparring, netværk og mentortilbud til alle, som blev påvirket – også dem, der bliver tilbage på en forandret arbejdsplads.

Feedbacken fra medlemmerne har været tydelig: Det gør en forskel at blive kontaktet med nærvær og mulighed for handling.

Herfra skal lyde et mantra: Du er ikke alene.

Det skal også lyde herfra, at selvom vi ser denne kaskade af afskedigelsesrunder, så har vi faktisk et stærkt arbejdsmarked, og vores medlemmer kommer hurtigt i job. Der er brug for djøferne og det, vi kan! Det skal vi OGSÅ formidle. Vi skal holde fast i håbet og drømmene.

### **Vi holder fast, når markedsvilkårene trækker i den gale retning**

Hvis vi zoomer lidt mere ind på Novo, så tog Djøf en armlægning omkring et konkret ligestillingspørgsmål.

Novo Nordisk har i mange år været kendt for attraktive ansættelsesvilkår, herunder barselsvilkår, der ligestiller mor og far/med mor efter barnets fødsel. Under den fyringsrunde kunne vi konstatere, at virksomheden tilbød særligt gunstige fratrædelsesvilkår til vordende mødre, men ikke vordende fædre eller medmødre. Det mente vi i Djøf var problematisk, og derfor lagde vi betydelige kræfter i dialogen med Novo om fædrenes vilkår. Dialogen bar frugt. Rammerne blev ændret, så fædre og medmødre blev sikret op til 24 ugers orlov, hvis orloven blev placeret i forlængelse af opsigelsesperioden.

For mig er dette et eksempel på, at i en verden, hvor virksomhederne – måske lidt i den gale retning - tilpasser sig markedsvilkårene, er der brug for en stærk organisation, der har medlemmernes ryg.

### **Djøf skal være synlig og usynlig på én gang**

Jeg har nogle gange brugt metaforen om, at Djøf skal være som Alfons Åbergs Usynlige ven Svipper – den som hjælper og støtter medlemmet i det ubehagelige møde med chefen, men som er usynlig for chefen. Det gælder især for Djøf Privats medlemmer, hvor tillidsrepræsentanter er en eksotisk størrelse, man aldrig har mødt – man er med andre ord ret alene.

Djøf kan være "den usynlige ven" – men skal også være "den synlige aktør", som bruger sin størrelse og gennemslagskraft derude, når det tjener vores formål:

Udover kerneopgaven med at hjælpe medlemmerne, kørte vi en bred medieindsats, og i februar gentog vi kampagnen "Stå stærkt, hvis du bliver fyret" fra september 2025 som følge af udmeldingerne om afskedigelserne i Mærsk.

Og vi har oplevet en medlemstilgang i kølvandet på de store runder. Hvorfor det? Fordi en fagforening kan være trygheden midt i utrygheden, både for dem der er afskediget, dem der frygter at blive afskediget i næste loop – og dem, der er tilbage og måske sidder tilbage i en halvtom afdeling med en chef, der måske er tydeligt mærket af at have skulle afskedige så mange medarbejdere.

## OK25 afsluttet med solidt resultat

Overenskomstforhandlingerne 2025 på det private arbejdsmarked blev afsluttet med et solidt resultat i de mere end 30 overenskomster, som blev forhandlet.

På det private arbejdsmarked sætter de store forlig på industri- og transportområdet retningen for resten af os (en samlet økonomisk ramme på omkring 10,4% over 3 år):

Samlet set er det glædeligvis lykkedes at sikre solide forbedringer, der matcher de aftaler, som blev indgået på industriens område:

- Der er flere steder sket et løft af pensionsbidrag.
- Flexibilitet i arbejdstilrettelæggelsen er også styrket flere steder
- Ret til barns tredje sygedag, mulighed for at ledsage nærtstående familiemedlemmer og børnebørns-omsorgsdage mv.

På det psykiske arbejdsmiljø er der opnået konkrete resultater i form af vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter i de fleste overenskomster. Men bredere forpligtelser for virksomhederne er ikke aftalt.

## Men der har også være strukturelle udfordringer

1. Djøfs forhandlere oplever, at **forhandlingsrummet bliver smallere**. Arbejdsgiverne koordinerer i stigende grad tæt med deres arbejdsgiverforeninger, og det betyder, at der er mindre plads til at sætte et selvstændigt præg på aftalerne. Frem mod 2028 arbejder Djøf målrettet med, hvordan vi kan skabe større mulighed for at præge dagsordenen – både på tværs af områder og i de enkelte forhandlinger. Hvis vi ikke formår det, risikerer vi gradvist at få mindre indflydelse på vores egne overenskomster.
2. Vi må konstatere, at **kompetenceudvikling** ikke har været prioriteret højt. Hverken af arbejdsgiver eller af medlemmerne. Det er ærgerligt i en tid, hvor ny teknologi og kunstig intelligens vil ændre mange akademiske jobfunktioner. Også her bør vi frem mod 2028 overveje, om stærkere strukturer – eventuelt via kompetencefonde – kan sikre bedre adgang til efter- og videreuddannelse. Læring skal ikke stoppe efter endt studietid!
3. For det tredje står vi med en udfordring omkring **lønudviklingen**. På det private område kan løn reguleres i procent eller med faste kronebeløb. Kronebeløb giver samme stigning til alle og har derfor mindre effekt for højere lønnede grupper som akademikere. Vores forhandlere oplever et stigende **pres for kroneregulering**, og fortsætter den udvikling, kan det svække akademikernes relative lønudvikling. Frem mod 2028 gennemfører vi en grundig analyse af, hvordan lønudviklingen påvirkes på de enkelte områder, og hvilke modeller der kan sikre en rimelig og tidssvarende udvikling. Løsningen er næppe ens overalt, men vi er nødt til at arbejde strategisk med det.

**Samlet set viser OK25**, at vi kan sikre solide økonomiske forbedringer og konkrete fremskridt i balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Men runden har også tydeliggjort tre strategiske udfordringer frem mod 2028. Det arbejde begynder allerede nu, og vi er klar.

## **OK26 – 47 aftaler + taburetten har tre ben**

Her i 2026 skal der forhandles nye aftaler på 47 private Djøf-arbejdspladser, bl.a. i civilsamfundssektoren som fx hos Kræftens Bekæmpelse og andre store arbejdspladser som ATP.

---

Side  
5/10

Som noget nyt har der været lagt vægt på at:

- 1) Inddrage tillidsrepræsentanterne tidligt i processen, så de har kunnet pege på, hvad der konkret fylder lokalt, og hvilke udfordringer og muligheder de oplever i hverdagen.
- 2) Hente input fra medlemmerne.
- 3) Djøf Privats bestyrelse har bidraget aktivt med input til tema- og tendenspapiret og har særligt fremhævet vigtigheden af det klare fokus på AI – både som et ledelsesansvar og i forhold til at sikre tid, kompetencer og rammer til uddannelse – samt behovet for fortsat fokus på lige rettigheder ved barsel, forældreskab og seniorliv.

Det har tilsammen givet et solidt grundlag for det tema- og tendenspapir, som fungerer som inspirationskatalog og politisk ramme for OK26. Jeg har været med til at indføre og stemme for, at der skal laves særlige "privat"-møder i vores **paraplyorganisation AC**, og det starter nu. Som jeg har sagt før: Djøf Privat skal være med ved voksenbordet!

Med input fra medlemmerne har vi fastlagt **9 anbefalede temaer**, som spænder fra klassiske overenskomstspørgsmål til nye dagsordener [liste vist på skærmen].

Samlet set bygger OK26 altså på to elementer: 1) de ni anbefalede temaer, som sætter retning, og 2) det statslige forlig, som fastlægger rammen. Opgaven i de private forhandlinger bliver at få dem til at hænge sammen gennem lokale prioriteringer.

## **Første overenskomst på kommunikationsområdet**

Der kommer løbende nye private overenskomster til – for nylig også en overenskomst for et kommunikationsbureau, foranlediget af medarbejderne og i tæt samarbejde mellem Djøf og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation. Vi håber, at historier som denne kan inspirere til endnu flere private overenskomster for dem, der ønsker det.

## **En ny og mere proaktiv tilgang**

Efter inspiration fra Djøf Offentlig vil vi tættre på privatansatte medlemmer og deres arbejdspladser! Flere privatansatte skal opleve en tættere relation til Djøf. Så de mere tydeligt kan mærke værdien af medlemskabet i hverdagen – og kende deres medlemskolleger. Og ja, vi vil også så gerne have, at de bliver i Djøf lidt længere!

I de offentlige delforeninger har de den fordel, at alle medlemmer har overenskomster, klubber på arbejdspladserne, TR-netværk, sektorudvalg mv. Det system har vi ikke i Djøf Privat. Vi *har* store Djøf privat-arbejdspladser med overenskomst, (fx ATP med 476 og DSB med 192). Men vi har også Novo med 845, PWC med 342 og Deloitte med 327 Djøf Privat-medlemmer ansat.

Djøf har 23.000 medlemmer ansat ude i virksomhederne. De færreste har overenskomster, og dermed et netværket og relationen til Djøf skrøbeligere end for de offentlige.

Bjarke (Djøf Privats næstformand) og jeg har hen over det seneste halve år fået aftalt med Djøfs forhandlingsafdeling, at vi prøver med en ny, proaktiv tilgang. Vi skal ikke kun være der, når medlemmet selv rækker ud. Vi vil i højere grad være synlige, aktuelle og relevante dér, hvor arbejdslivet leves hver dag.

Det betyder, at Djøf Privat (som et eksperiment her i marts og april 2026):

1. kommer ud på arbejdspladserne med aktuelle og relevante oplæg og webinarer – dækker hele Danmark
2. deler faglighed, redskaber og inspiration
3. taler ind i både den enkelte medarbejders behov og arbejdspladsens virkelighed

Eller det, som den konkrete arbejdsplads har brug for. Det skal være let at sige ja tak. Vi gør det nemt at invitere os. Man kan bruge tilbuddet i sin organisation, afdeling eller faglige fællesskab. Man kan invitere os ud eller tippe en kollega eller en fra netværket, der kunne have glæde af det. Jo mere vi er til stede på arbejdspladserne, jo tydeligere bliver vores relevans. Præcis den retning, jeg mener, vi skal i.

Det behøver ikke være i en trist anledning, men i forhold til **Novo** har vi proaktivt tilbudt og holdt målrettede webinarer for medlemmer i forbindelse med opsigelsesrunde, fx

- "Forstå og håndter din reaktion, når der er afskedigelser "
- "Fysisk karriere- og netværksarrangement for opsagte Novo medlemmer: Fra Novo Nordisk til nye muligheder"
- Også på engelsk og om international search.

**HortenDahl** fik et målrettet webinar. Transition 5. marts – ikke kun for advokater, også for administrative medarbejdere, dvs. Djøf Privat-medlemmer.

Vi har fået henvendelse fra medlem på stor privat Djøf-arbejdsplads med ønske om at Djøf kommer ud og holder oplæg. Vi glæder os til at give jer en status på, hvordan det videre udvikler sig!

### **Det bæredygtige arbejdsliv**

Jeg har talt meget om dem, der mister deres arbejde. Og det er barsk. Men Djøf er jo også til for alle dem, der HAR et arbejde, skal have ordentlige vilkår og trives. Ud fra medlemsnær viden kan Djøf Privat kvalificere diskussioner om arbejdsmiljø, fleksibilitet og livsfasehensyn i det private, som tages med ind i Djøfs bestyrelses beslutningsrum. Og det gør vi. Vi fokuserer på vilkår, ligeløn, barsel, stress, trivsel og arbejdsglæde og meget andet.

## **Det bæredygtige arbejdsliv - indsats i konsulentbranchen**

Vi har stadig også stærkt fokus på vores store medlemsgruppe, konsulentbranchen. Der har været direktørskifte i DI Rådgiverne, som har dæmpet aktiviteten lidt, men nu er vi i gang igen, og Bjarke og jeg her i foråret har haft gode møder med både DI Rådgiverne og DI Managementrådgiverne. Vi skal ud på konsulentarbejdspladserne – de vil gerne. Også hvervningspotentiale.

Syv gode råd i konsulentbranchen tages nu op igen. Udvides måske med et 8. punkt om AI.

Jeg mener, at vi opnår de mest bæredygtige løsninger for medlemmerne ved at udtænke dem sammen med arbejdsgiverne. Det er hjerteblod for mig, at vi løser tingene på tværs fremfor at gøre arbejdsgiverne til skurke.

## **Det bæredygtige arbejdsliv – ansættelsesklausuler**

Og apropos konsulentbranchen: I denne uge har vi dog givet den relativt meget gas i forhold til stavnsbindingen gennem ansættelsesklausuler, som knap 10% af Djøf Privats medlemmer er omfattet af.

Vi har dog igen valgt den konstruktive tilgang, bl.a. ved i Børsen at pege på en succesfuld IT-virksomhed med kæmpe omsætningsvækst – som udviser tillid til sine specialister og har smidt klausuler hen hvor peberet gror. Det er meget stærkt og kan forhåbentlig inspirere flere arbejdspladser.

## **Det bæredygtige arbejdsliv – og kunstig intelligens**

Repræsentantskabet besluttede sidste år, at Djøf Privat skal spille en nøglerolle i at omsætte AI-strategi til konkrete medlemsnære tilbud. Det har også været en fornøjelse på tæt hold at opleve, hvordan der er opstået synergier mellem vores strategiske mærkesager og vores netværk.

Netværk Løn har her i foråret holdt arrangement med erfaringsudveksling om brugen af AI for Djøf Privats medlemmer i lønmodtagerorganisationer, og jeg ved at Organisationernes Dag til september omhandler AI og fremtidens fagforening.

AI indgik også i den seneste survey fra Djøfs ESG-panel. Blot for at nævne et par eksempler.

## **Det bæredygtige arbejdsliv – tillidsrepræsentanter**

Delforeningerne Djøf Offentlig og Djøf Privat har de sidste mange år udnævnt "Årets TR". Udnævnelsen gives til en tillidsrepræsentant, der har gjort en særlig indsats. I Djøf Privat syntes vi, at tiden er løbet fra at udpege en enkelt tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanter gør et formidabelt arbejde for alle deres kolleger, og bestyrelsen vil i 2026-27 derfor se på, hvordan man i større grad kan værdsætte tillidsrepræsentanternes store arbejde.

## Ledelsesindsatsen går virkelig godt

Djøf har 20.000 medlemmer, der er ledere, og de er primært en del af Djøf Privat og Offentlige Chefer.

Derfor har det også været så stærkt, at Djøf – netop på opfordring fra Djøf Privat og Offentlige Chefer - de senere år har skruet kraftigt op for indsatsen på hele ledelsesområdet.

- **Et årshjul med ledelsesarrangementer**
- **1:1 Ledersparring** – ledere kan nu få fortrolig ledersparring med en konsulent, der kender dynamikkerne i ledelse – og i den private sektor.
- **Vi har nedsat et lederpanel** (60 topchefer, forskere og fremtrædende konsulenter), der hjælper os med at tage pejling af udviklingen i ledelse og på den måde bidrager til, at Djøf kan være mere synlig i ledelsespositionen.
- **Lederundersøgelse og ledertrivsel:** Om kort tid har vi resultaterne af Djøfs lederundersøgelse 2026 - denne gang er der et særligt fokus på ledertrivsel, og hvad der påvirker henholdsvis positivt og negativt. Forskningen peger på, at når ledere trives, styrkes muligheden for at skabe retning, udvikling og et godt arbejdsmiljø.

---

Side  
8/10

Vores data viser, at der nu er kommet faldende udmeldingstendenser og stigende tilfredshed blandt Djøfs leder-medlemmer. Det er fantastisk! Vi har fat i noget rigtigt! Det er jeg utroligt stolt af på Djøf Privats vegne – vi er på rette vej. Og tak for som repræsentantskab at insistere på denne mærkesag.

## Premiere på Lederdagen

Et særligt højdepunkt siden sidst har været Djøf Privats første lederdag nogensinde, i starten af februar.

Dagen var meget vellykket med fulde huse, en flot evaluering på 8,9 ud af 10, og mange klare tilbagemeldinger om, at de håber vi gentager lederdagen næste år. Folk blev hele dagen! Vi har fat i noget rigtigt, og vi fortsætter!

## Strategien 2028 om stærke netværk

Det er selvfølgelig vigtigt, at både nye og gamle medlemmer oplever, at det giver værdi at være medlem af Djøf. Derfor har vi i vores strategi 2028 defineret stærkere faglige fællesskaber, der giver mening for den enkelte, som en helt central opgave.

Bestyrelsen har haft en klar ambition om at styrke netværkene i regi af Djøf Privat, hvilket bl.a. er blevet styrket gennem de vedtægtsændringer, vi vedtog sidste år, som stillede alle netværk mere lige.

Seneste skud på stammen er "Netværk om data", som havde premiere i januar, og som havde møde 2 i denne uge. Det er en stor succes og "medlem til medlem", når det er bedst. Det blev skabt af to repræsentantskabsmedlemmer, der faldt i snak sidste år her i DGI-Byen – og I er tre stiftere. Tak til jer! Sidste år kiggede jeg jer i øjnene, da I i en pause fortalte om jeres idé. Her i januar kiggede jeg ind til jeres premierenetværks-møde, hvor jeg kiggede de begejstrede deltagere i øjnene.

Tak til alle jer, der skaber netværk – for ESG-entusiaster, for den finansielle sektor, for selvstændige og så videre.

## **Djøf som erhvervspolitisk aktør: Gør samfundskagen større**

Vi kommunikerer selvfølgelig altid om kernestof – vilkår (ansættelsesklausuler som eksempel). Det seneste 1½ år har vi dog skruet op for Djøfs erhvervspolitiske profil. Det gør vi, fordi vi gerne vil fylde mere i debatten om, hvordan vi kan gøre samfundskagen større. Hvordan vi sikrer gode rammer for private arbejdspladser, så djøferne kan bidrage til at skabe mere værdi for virksomheder og samfund.

En ny prognose fra Djøf viser, at der selv med meget forsigtige skøn over den fremtidige efterspørgsel, kommer til at mangle op mod 24.000 kandidater inden for business frem mod 2035 alene på vores område – det er Djøf Privats medlemmer og potentielle medlemmer.

Vi kommer til at koble fortællingerne tættere til virkeligheden gennem virksomhedsbesøg, hvor jeg den kommende tid besøger en række store private Djøf-arbejdspladser og tager indsigt og cases med hjem. Vi skal ud på Djøf-arbejdspladser i hele Danmark! Bl.a. til LEGO i Billund, hvor der er en del djøfere ansat.

Og der er mere på paletten. Frem mod sommer fortsætter vi med næste kapitel af "Uhørt vækst" med kampagnen "Nogen går foran", hvor vi – på baggrund af Djøfs privatansatte medlemmer ude - viser djøfernes værdiskabelse i virksomheder, organisationer og samfund.

Samtidig styrker vi dokumentationen ved at kortlægge behovet for Djøf-uddannede i 2040 og lancere resultaterne sammen med Dansk Erhverv og CBS under overskriften "Brug for business".

Vi udbygger også samarbejdet med (som nævnt) DI Rådgiverne og Erhvervslivets Tænketaank, så vi kan synliggøre Djøf-uddannedes bidrag til konkurrenceevne og vækst på en måde, der kan bruges i den politiske dialog. Ledelsesscenen på Folkemødet.

Vi har også skabt en ny scene for det hele med Djøf Erhvervsmøde, som vi har holdt én gang med stor succes – og gentager på onsdag (I er velkomne).

Hvis ikke, vi får scenen, bygger vi den selv!

## **Repræsentantskabet**

I dag starter et nyt Djøf-år, og I skal være med til at sætte retningen! Senere i dag, når den formelle del af programmet er slut, bydes I ind til at sætte kød på hvad Djøf Privat skal de kommende år.

I efteråret 2025 blev det daværende repræsentantskab inviteret til et arbejds møde den 30. oktober, for at udvælge og skærpe vores politiske ideer.

Vi fortsætter med inddragelsen af repræsentantskabet, hvorfor bestyrelsen også inviterer til et dialogmøde (med middag) den 24. september 2026.

## Afrunding

Jeg vil gerne sige tak til alle jer i repræsentantskabet. Og til jer, der har været med i repræsentantskabet lidt længere tid: I har i den grad sat retning for Djøf, så vi kan gøre en forskel for vores medlemmer og for Djøf som samlet fællesskab.

Tak til alle jer, der både i regi af repræsentantskabet og på mange andre måder, har stillet jer til rådighed. I starter netværk, I udvikler spændende arrangementer, I stiller jer til rådighed som mentorer for andre medlemmer, I deltager aktivt i Djøfs mange forskellige aktiviteter i Danmark og rundt om i verden. I tager diskussionen ved familiefesten, når blodrusen mod Djøf tager til. I rækker ud til andre og bliver klogere – og tager det med hjem. For vi kan hele tiden lære noget af vores omverden; Djøf skal aldrig være et elfenbenstårn af bedreviden.

Djøf skal være et sted, der styrker medlemmerne. De har brug for det i denne tid. Tak for det.

Og tak til jer i Djøfs dygtige og professionelle sekretariat, der hver dag yder en kæmpe indsats for medlemmerne og medlemmernes interesser. I skaber ro – både for os politikere og ikke mindst for de tusindvis af medlemmer, der hvert år er i kontakt med Djøf.

Og nu tilbage til drengens kloge spørgsmål til de voksne omkring ham: *"Hvor ligger virkeligheden?"* Virkeligheden er summen af alt det, hver især bringer til bordet – for eksempel en dag som i dag. Vi har mange forskellige virkeligheder, og det er en styrke. Vi er mange, og det er en styrke. Du er ikke alene. Djøf er dig og alle de andre. Djøf er Rådgivningen. Djøf er dig og mig.

Hvor ligger virkeligheden? Virkeligheden er lige her. Lad os fortsætte vores arbejde med at gøre den til et rart sted at være.