

Bestyrelsesberetning Djøf Studerendes – repræsentantskabsmøde den 25. april 2025

Kære repræsentanter, kære medlemmer, kære medstuderende!

Både i Djøf og i det politiske landskab er der i det forgangne år sket meget, og jeg vil nu her i den årlige beretning fra bestyrelsen præsentere nogle udvalgte højdepunkter for året der er gået.

Studiestart/hvervning 2024-25

Et centralt og vigtigt element hos Djøf, som jeg gerne vil fremhæve, er vores studiestartskampagne. Målet er at nå 2/3 af vores årsmål i studiestarten, hvilket gør denne periode helt afgørende for os. Standkonceptet blev opgraderet baseret på et vellykket koncept fra året før, som har været en stor succes. På trods af begrænsninger på universiteterne formåede vi at hverve imponerende 6.058 nye studerende, hvilket overskred vores mål på 5.600.

Vores erfaring viser, at den personlige ansigt til ansigt-tilgang på studiestederne har den største effekt. Den fysiske tilstedeværelse har været afgørende for vores succes, og vi har haft stor glæde af at skræddersy vores tilstedeværelse på de enkelte studier. Dette skaber stor relevans og øjenhøjde med de studerende. Vi har også set, at vores faglige initiativer til hvervning og fastholdelse har en høj konverteringsrate. Mange studerende har valgt vores fordelagtige studieforsikring, som vi ved sikrer en god tilknytning til Djøf.

Siden studiestart har der været stor aktivitet med kontraktforhandlinger, kurser, arrangementer og standarbejde. Denne indsats er drevet af vores dygtige juniorkonsulenter og netværkspiloter, hvis samarbejde sikrer, at både nuværende og kommende medlemmer oplever et samlet Djøf, der imødekommer deres faglige og sociale behov.

Rådgivning // Lønkampagnen

”Studerende arbejder på lav HK-løn, selv om de har akademiske kvalifikationer”.

Sådan lød overskriften på en artikel i Politiken, mandag den 17. februar. Artiklen satte fokus på den problemstilling, at mange studerende ansat i den offentlige sektor ansættes på HK-overenskomsten, på trods af de er bachelorer, laver akademisk arbejde og stillingen forudsætter den studerendes akademiske kompetencer. I det tilfælde skal den studerende nemlig ansættes på AC-overenskomsten.

Problemstillingen er et af omdrejningspunkterne i den lønkampagne, vi netop har gennemført for anden gang.

Som optakt til kampagnen rettede formanden for Djøf Offentlig og jeg henvendelse til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen – som er statens arbejdsgiverkontor – for at få dem til at indskærpe reglerne overfor de lokale arbejdspladser. For det er jo altså arbejdsgiveren, der har ansvar for at lønne i overensstemmelse med overenskomsten. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har oplyst, at de på et chefnetværksmøde har gjort de HR-ansvarlige opmærksomme på reglerne.

Det er positivt, og det er mit håb at flere arbejdspladser nu vil gennemgå deres studenteransættelser.

Jeg ved, at sekretariatet har haft travlt med at tale med flere studerende, der havde brug for råd og sparring i forhold til deres konkrete situation, ligesom de har talt med flere tillidsrepræsentanter, der er Djøfs lokale stemme på arbejdspladserne. Jeg kan kun opfordre til, at man rækker ud og får sin situation vurderet. Det er jo også en god anledning til at tage en snak med sin chef om sin løn og muligheder i det hele taget.

Som led i lønkampagnen har sekretariatet været rundt på studiesteder i landet – på SDU, AAU, AU, CBS og KU – og tale om løn – og lønforhandling.

3 ud af 4 studerende, der forhandler deres løn, får rent faktisk resultater med ud af forhandlingen, og det budskab var til at forstå for mange af de studerende, der lagde vejen forbi lønstandene. Det giver blod på tanden til selv at forsøge, når man hører, at andre rent faktisk får noget ud af det.

Den ulige løn, vi desværre også ser blandt færdiguddannede djøfere, starter allerede blandt de studerende, hvor de kvindelige studentemedarbejdere har et uforklarligt løngab i deres timeløn på 2,8 % i forhold til mandlige studentemedarbejdere. Det svarer til 3.832 kr. årligt

Løn er en del af de vilkår, man ansættes efter i studiejobbet. Men lønnen kan ikke stå alene.

Derfor er det vigtigt, at vi studerende bruger Djøf, når vi render ind i spørgsmål eller udfordringer ift. studiejobbet. Og det fx er en god ide at få tjekket sin ansættelseskontrakt, inden man skriver under. Selv om logoet er flot, og der er tale om stor virksomhed, kan der være fejl i ansættelseskontrakten. Sekretariatet oplever med jævne mellemrum kontrakter fyldt med fejl eller modstridende bestemmelser. Mange studerende vil være omfattet af Funktionærloven, som giver bl.a. ret til løn under sygdom og et længere opsigelsesvarsel. Alligevel indeholder en del kontrakter bestemmelser, der siger det stik modsatte.

Studenterrådgivningen er klar med rådgivning og sparring fra alt, der omhandler løn og lønforhandling, forhandling af vilkår, CV-ansøgningsfeedback og jobsamtalosparring til kontraktgennemgang og hjælp med råd og dåd, hvis der opstår problemer i studiejobbet eller man bliver fyret. Det er kernen i et fagforeningsmedlemskab.

Vores frivillighedsspor

En anden måde at bruge os på, mens man er studerende, er ved at engagere sig i Djøf Studerende via vores netværk i studiebyerne, vores samarbejdsforeninger på studiestederne eller ved at søge Aktivitetspuljen.

Aktivitetspuljen kan vi være stolte af, da vi i dette studieår har støttet og udviklet mere end 90 studenterdrevne arrangementer landet over, som mere end 7.000 studerende har deltaget i – og det er faktisk ret mange! Vi oplever, at der er rigtig mange studerende, der benytter sig af arrangementerne, hvilket også gør, at Aktivitetspuljen bliver opbrugt. Vi oplever en bred vifte af arrangementer, og specielt det amerikanske valg har i år været en begivenhed, hvor mere end 850 studerende deltog i et valgarrangement via Aktivitetspuljen.

Djøf Studerende-netværkene i Aalborg, Aarhus og Odense spiller en central rolle i udviklingen af faglige arrangementer under Aktivitetspuljen. Derudover bidrager netværkene til at skabe et inkluderende fællesskab for studerende, der ønsker at etablere sig i en ny studieby og lave arrangementer til andre. Gennem både interne sociale aktiviteter og faglige arrangementer styrker netværkene sammenholdet blandt nuværende medlemmer og byder potentielle nye medlemmer velkommen. Dette har stor værdi for vores medlemsgruppe, og jeg vil derfor gerne sige tak til alle vores engagerede frivillige i netværkene for jeres indsats.

Vi udvikler de studerendes faglige kompetencer ved at gå fra teori til praksis gennem vores case competition. I år sender vi 20 studerende til udlandet med Doing Business In, hvor turen går til Sao Paulo, Curitiba og Rio de Janeiro. De 20 studerende, der bliver sendt afsted, vil få indsigt i, hvordan de kan bruge teori i praksis i samarbejdet med Novonesis og Bain & Company. Det skal hertil også nævnes at Bain & Company er et nyt partnerskab fra 2024, som vi er meget begejstret for. Planlægningen af Doing Business In har været mulig ved hjælp af en arbejdsgruppe bestående af fire frivillige studerende – tre fra Copenhagen Business School og en fra Københavns Universitet.

Vi planlægger også at afvikle det ansættelsesretlige processpil i samarbejde med Danske Advokater til efteråret 2025. I år har vi en målsætning om at have 30-40 deltagere, for at kunne stille op med 10 hold. Til at hjælpe deltagerne på vej, vil deltagerne få støtte af vejledere, som alle er advokater. Vi ser frem til at afvikle det ansættelsesretlige processpil og give jurastuderende i hele landet muligheden for at omsætte ansættelsesret til praksis, styrke deres CV og få erfaring med at procedere i landsretterne. Processpillet vil også afvikles ved hjælp af tre frivillige studerende - én fra Aalborg Universitet, én fra Aarhus Universitet og én fra Københavns Universitet.

En anden af bestyrelsens aktiviteter er rejselegater, hvor vi har to særskilte legater: Det almene rejselegat til alle, der har en international ambition og det grønne rejselegat, der understøtter studerende, der har en international grøn ambition. Begge rejselegater er eftertragtede, hvor vi samlet set modtager over 1.500 ansøgninger til vores to årlige uddelinger.

Rejselegatet er derfor stadig værdiskabende for vores medlemmer ift. at opnå international erfaring og give dem indsigt i, hvordan det er at arbejde og studere ude i verdenen. Hertil skal det også nævnes, at vi har udviklet en guide for studieophold i udlandet, hvor vi her har samlet alle Djøfs gode råd og praktiske ting, man skal have styr på inden afrejse. Formålet er at gøre studieophold i udlandet mere tilgængeligt for flere, planlægningsprocessen mere overskuelig samt skabe merværdi for alle ansøgerees medlemskab.

Og så skal vi jo ikke glemme vores Djøf Days, der er bestyrelsens egne arrangementer, og som har til formål at styrke fællesskabet af frivillige på tværs af studiebyer. Her har vi afholdt "Karrieredag", der havde til formål at inspirere de frivillige studerende. Vi havde besøg af "Ingerfair", der fortalte om frivilligheden i Danmark og fra virksomhederne "Center for Frivilligt arbejde" og "Studerterhuset". Arrangementsprisen bliver afholdt i maj, hvor vi hylder frivillighed og arrangementer afholdt via Aktivitetspuljen.

Vi i bestyrelsen er glade for endnu et år med godt samarbejde med vores samarbejdsforeninger, hvor vi oplever at få brugbare inputs ift. de udfordringer, der er lokalt på studiestederne. Dette har en stor værdi for bestyrelsen, og vi er glade for i år at kunne indgå samarbejde med 13 samarbejdsforeninger, som bakker op om Djøfs strategi og værdier.

Uddannelsespolitik

Hvis vi vender blikket fra bestyrelsens egne aktiviteter og tiltag rettet mod den enkelte studerende og i stedet ser på de mere overordnede rammer, der er for at være studerende i dag, kan vi igen se tilbage på et travlt uddannelsespolitisk år for Djøf – og ikke mindst for Djøf Studerende.

Kandidatreformen blev før jul genforhandlet med en række forbedringer til følge. Djøf har haft en stor andel i justeringerne. Der er stadig behov for at arbejde med reformen, og Djøf vil også i 2025 fortsat forfølge en række områder, herunder sektordimensionering, ligesom Djøf skal byde konstruktivt ind på udviklingen af efter- og videreuddannelsesmuligheder i kontekst af reformen.

Djøf brugte bl.a. i efteråret 2024 mange lobbykræfter på at få oppositionspartierne i forligsaftalen til at se, at der var behov for at justere aftalen. Simultant på at få DI og en række virksomheder til at gå kritisk ud og få rektorerne til at agere mere politisk ved bl.a. at tilkendegive hhv. i og uden for kandidatudvalget, at de ikke mener at kunne lykkes med den politiske ambition inden for reformens rammer. Særligt var målet om at lave 20 % erhvervskandidater urealistisk. Og det havde en effekt. Før jul kom den officielle udmelding om en tillægsaftale.

Djøf glædede sig især over at være kommet igennem med følgende ændringer:

- Vores forslag om en 1+2-model for erhvervskandidaten (1 års fuldtidsstudie med SU + 2 års deltidsstudier med sideløbende erhvervsarbejde) kom med – dog i første omgang kun som 5 % af de 20 % og desværre kun målrettet STEM/IT-uddannelse
- En light model blev inkluderet til de øvrige områder, herunder SAMF efter samme koncept, men med mindre fuldtidsstudie (balancen hedder 30/90 ECTS i stedet for 60/60).
- Man har annulleret planerne om at fremrykke dimittendtidspunktet for de korte kandidater til 1/8, hvilket fjerner et betydeligt pres på studieåret, studerendes og ansattes sommerferie, optaget og undervisernes forskningstid i august.
- Man har indlagt en evaluering allerede i 2028 – altså ved det første kandidatoptag, som skal baseres alene på ansøgning- og optagstal (ikke først i 2030, hvor den oprindeligt lå)
- Man har indskrevet planer om at drøfte muligheden for at nationalt kompetenceråd, som Djøf også er medforslagsstiller af

Djøf ser følgende udfordringer:

- At 1+2-modellen kun er for STEM
- At ændringer på erhvervskandidaten nok stadig ikke er nok til at lave 20 %, og det kan betyde noget for antallet af forkortede kandidater (men i 2028 skal man kun have omlagt 10 % til erhvervskandidater, hvoraf de 5 % så kan være 1+2-STEM, og dermed skal de resterende områder "kun" lave 5 % i første omgang for at lykkedes)
- At sektordimensioneringen stadig gælder
- At der fortsat skal forkortes kandidatuddannelser – og flest på det samfundsvidenskabelige område

Vi valgte i vores udmeldinger ifm. tillægsaftalen at fokusere på at takke for lydhørhed og villighed til at ændre på reformen. Den beslutning blev også hjulpet på vej af, at rektorerne

var overvejende positive. Djøf nævnte også vores kritikpunkter, og vil fortsat arbejde sammen med alliancepartnere i både erhvervsliv/brancheorganisationer og på universiteterne for at få ændret på sektordimensioneringen.

Som forperson i Djøf Studerende har jeg igen fået lov til at sidde med i Djøfs Trivselsalliance. Djøfs Trivselsalliance har på sine to møder arbejdet med hhv. subtemaet grænseoverskridende adfærd og subtemaet Diversity, Equity & Inclusion (DEI) og SPS (socialpædagogisk støtte). Begge subtemaer blev drøftet med udgangspunkt i tal fra Djøfs studielivsanalyse samt interne oplæg fra gruppen. Drøftelserne var til gensidig inspiration for universiteterne med mulighed for at tage elementer med hjem til egen institution.

Djøfs Trivselsalliance afholdt Trivselskonferencen 2025 den 25. marts på SDU. Fokus var på, hvordan trivsel tænkes ind fra starten i udviklingen og designet af nye uddannelser. Et tema, som timingmæssigt passede godt med, at alle universiteter skal udvikle en række nye uddannelser som konsekvens af kandidatreformen.

At mange studerende har oplevet grænseoverskridende adfærd på deres rusture har jeg også sat fokus på i medierne og understreget behovet for, at universiteterne sikrer, at alle studerende føler sig velkomne i deres introforløb.

Ligeledes viser Djøfs studielivsundersøgelse, at flere og flere studerende på Djøf-uddannelser bruger AI, men at mange er usikre på reglerne og savner vejledning fra deres undervisere. På den baggrund har jeg været aktiv i medierne – både i interviews, debatindlæg og på sociale medier – for at sætte fokus på behovet for klare retningslinjer og mere støtte til studerende i brugen af AI.

Afrunding

Alt i alt synes jeg, at vi i den afgangende bestyrelse afleverer Djøf Studerende et godt sted. Den samlede medlemstilfredshed hos Djøf Studerende er på 86 %, hvilket er den højeste tilfredshed sammenlignet med alle de andre delforeninger. Der er et stort fokus på at skaffe nye medlemmer, der er rigtig god søgning til aktivitetspuljen, og vi har kæmpet for studerendes vilkår indenfor løn og vilkår – særligt ved at sætte øget fokus på, at mange kandidatstuderende i det offentlige er placeret på en forkert overenskomst. Vi har skabt en styrket uddannelsespolitisk platform for, at Djøf Studerende kan markere sig og dermed repræsentere vores medlemmer i den offentlige debat.

Jeg vil gerne afslutte med at sige en stor tak til den afgangende bestyrelse for godt samarbejde og gode drøftelser i løbet af året, hvor vi har været med til at sætte retningen for studenterområdet i Djøf.

En stor tak skal også lyde til jer i repræsentantskabet og andre studerende rundt i landet, der engagerer sig i studielivet.

Tak for ordet og fortsat rigtig godt repræsentantskabsmøde.