

Kære Repræsentantskab

”Når verden lukkes ind, bygger vi bro fra sind til sind.”

Den tekst rør mig.

Sangen er, som Tomas nævnte, skrevet til åbningen af Storebæltsbroen. Første gang, jeg rigtig lagde mærke til teksten, var sidste år på Folkemødet, hvor Djøf holdt morgensang for gæsterne i Djøfs baggård.

Jeg er vokset op med en stor nordjysk familie fra min mors side. Der er altid blevet refereret til, at vi ’boede derovre i København’. Jeg forstod det ikke helt. Vi boede i Hareskovby, 16 km fra Nørreport, og jeg kom stort set aldrig ind til byen.

Det var oftere os, der kørte til Vendsyssel, end dem der kørte til Hareskoven. Det var som om, der var længere fra Jylland til København end fra København til Jylland.

Da jeg så begyndte at arbejde i SKAT, var historien modsat. Kollegaerne vest for Storebælt oplevede, at vi ikke tog hensyn til, at de kom langvejs fra. At vi bare tog det for givet, at de transporterede sig til København, og at os der var ansat i Hovedcenteret ikke forstod ’den virkelige verden’. De oplevede, at der var længere fra København til Jylland end fra Jylland til København.

I al den tid jeg var fællestillidsrepræsentant, og i al den tid jeg har været formand for Djøf Offentlig, har det været virkelig vigtigt for mig, at folk kunne mærke, at det ikke er sværere at få mig til at komme forbi Thisted end Tåstrup eller som her - Odense. Danmark er ikke større end man kan holde et klubmøde i Ålborg eller Århus og komme hjem og sove i sin egen seng – lige meget hvor man bor.

Det elsker jeg. Jeg elsker at mærke nærheden og fællesskabet på tværs. På tværs af kollegaer, klubber, af sektorer og af geografi.

Og jeg elsker at opleve vores små forskelle – som ikke er større, end at vi kan invitere hinanden ind i det, vi står med – og stadig blive nogenlunde forstået.

For når verden lukkes ind, bygger vi bro fra sind til sind. Og når vi bygger bro fra sind til sind, bygges der tillid.

Ikke bare som formand, men også som bestyrelsesmedlem, som repræsentantskabsmedlem og som tillidsrepræsentant er tillid et helt centralt ord. Ja, det er vel nærmest en opgave.

Hvordan bygger man tillid? Er tillid noget man skal gøre sig fortjent til – og har man den indtil, man svigter den? Og kan den bygges op igen, hvis den først er brudt? Og hvad med tillid til myndighederne og embedsværket? Hvorfor er den under pres, og er det rigtigt, at det er djøfernes skyld, som man får indtryk af i den offentlige debat?

Måske handler det slet ikke om at stille de rigtige spørgsmål eller lave den rigtige analyse. Måske er det så enkelt, som Poul Dissing skriver.

”Når vi lukker verden ind, bygger vi bro fra sind til sind”.

Mit hovedbudskab til jer – her i dag – er, at vores vigtigste opgave er at bygge bro. Lukke verden ind. Når vi gør det, tager vi opgaven på os med at bygge tillid op.

Som formand er det min opgave – på vegne af Djøf Offentligs bestyrelse – at redegøre for, hvordan vi har forvaltet det mandat, I har givet os til at sikre, at Djøf er der for medlemmerne. Lige fra det nære, når det enkelte medlem har brug for at have en fagforening i ryggen til den brede politiske og kollektive interessevaretagelse for vores medlemsgruppe.

Noget sætter vi selv i gang – med afsæt i Djøfs strategi, og de ønsker i som repræsentantskab i øvrigt har til os.

Andet – og det er ikke så lidt – udspringer af, at verden omkring os bevæger sig og politiske dagsordener som fx statens arbejdsprogram genererer en masse opgaver.

Der har været mange store overskrifter i det forgange år:

- Besparelser
- Sundheds- og uddannelsesreformer
- Kommunalvalg
- AI
- Ytringsfrihed
- Grønland
- Og OK26, der kommer i sin egen tale om lidt

Og på de indre linjer har vi blandt andet brugt kræfter på

- TR-undersøgelse om opgavebortfald
- Årets TR og TR-konferencer
- Ledelse og værdiskabelse

Og så er der jo også vores pensionskasse, P+, hvor jeg sidder som Djøfs repræsentant.

Der er masser, vi kunne berette om i mange detaljer for at give jer indblik i alt det, der bliver lavet for medlemmerne. Ud over ovenstående overskrifter for perioden er der nemlig også hver dag – år efter år – en driftsmaskine, der arbejder med høringsvar, afskedssager, karrieresparring, rådgivning, kurser, arrangementer, pressehåndtering og meget mere.

Men jeg har valgt at plukke lidt – og prioritere. Jeg vil nemlig gerne tale om det, der handler om tillid.

Jeg vil gerne sætte ord på, hvordan vi og I har gjort en forskel for medlemmerne ved at bidrage til at bygge tillid op og skabe forbindelse. Og hvordan vi og I har bidraget til at understøtte fællesskaber, der gør medlemmerne stærkere og mere modstandsdygtige i en tid, hvor mange kræver meget af sig selv og hinanden.

Jeg vil starte i det nære – tæt på medlemmet. Ude på arbejdspladserne. Her er det jer, der står på broen.

Når I samler medlemmerne til klubmøder eller byder velkommen til en ny kollega, så faciliterer I et fællesskab, som er både nærværende, relevant og let tilgængeligt.

Det er et sted, hvor man kan dele og vende bekymringer og tale om det, der optager. Nogle gange har kollegaen et godt svar, man kan bruge og andre gange er det jer, der har det. Eller sørger for, at det bliver fundet.

Det er et fællesskab, der styrker den enkelte i hverdagen.

Jeg var i Grønland i foråret. Der var det et helt gennemgående tema, at man gerne ville have bedre muligheder for at samles. Det er der ikke noget at sige til. Der er helt andre udfordringer for klublivet for de medlemmer, vi har i Grønland. Derfor har vi besluttet sammen med de andre akademiske organisationer i Grønland at styrke tilstedeværelsen og samarbejdet i Grønland – med nyhedsbreve, "Kom godt fra start i Grønland"-kurser, årlig faglig fællesdag og arrangementer som medlemstilbud i det nordatlantiske.

Når jeg fremhæver det her, er det fordi, det er noget af det, vi kan som fagforening – være med til at understøtte et fællesskab på arbejdspladsen – som jeg tror, vi kan komme til at overse betydningen af. Og det skal vi passe på med ikke sker.

Jeg siger ikke, at vi skal vise vores værd ved at holde møder for medlemmerne en gang om måneden, men jeg oplever, at vi lever i en tid, hvor arbejdsintensiteten stiger, så de små luftlommer i hverdagen bliver færre og kortere, og den sociale og faglige samhørighed, der er så vigtig for at vi trives på arbejdspladsen, ikke får plads. Når vi bliver hevet i, kan vi strække os langt – og vi gør det. Det svære er at finde tilbage til den form, vi havde før.

Djøf kan være det fællesskab, hvor man får mindet hinanden om, hvordan man gerne vil prioritere og være i sit arbejdsliv. Og Djøf og jeres klubber kan være det sted, hvor man finder styrke, argumenter og selvindsigt til at sige til og fra – på en god måde – så man kan holde til det lange arbejdsliv. Det er også stedet, hvor vi kan dyrke vores faglighed, vores særkende, og hvor vi kan hjælpe og give plads til at blive kompetenceudviklet og dyrke karrieren.

TAK til jer for at være der for medlemmerne. Både når de har brug for jer, og når de ikke har.

I er også bindeled til ledelsen. I er i dialog med ledelsen om, hvilke rammer der er nødvendige for, at ressourcerne udnyttes bedst muligt til fordel for borgere og virksomheder – og studerende og elever. Og for, at den faglighed medlemmerne hver dag går på arbejde for at byde ind med, har de bedst mulige rammer for at komme i spil.

Når I forstår ledelsens spillebane og kender medlemmernes behov, så kan I nuancere dialogen og spille løsninger på banen, der er til gavn for helheden. Det giver tillid. Til jer, til ledelsen og til medarbejderne. Og jo flere i har bag jer – jo stærkere står I. En tillidsrepræsentant, der har en organisationsprocent på 90, står stærkere, end én der har 50. Der er vi heldigvis ikke endnu - langt fra - men hvis vi ikke tør tale med medlemmerne om vigtigheden af at melde sig ind i fællesskabet, så kan vi miste vores 'license to speak'. Og så får vi sværere ved at bygge bro.

Og I lukker verden ind, når I kan fortælle medlemmerne om, hvordan vi skubber på de politiske dagsordener og laver undersøgelser, så vi har robuste data at stå på. Hvordan vi griber

medlemmernes sager og holder arrangementer om forskellige aktuelle emner, der optager dem, som fx AI, ligestilling og klima. Så bygger I bro og bygger tillid op.

Næste fællesskabs-cirkel er sektorerne.

I sektorudvalgene for de 6 sektorer, som Djøf Offentligs medlemmer tilhører – stat, kommuner, regioner, undervisning, Forskning og Universiteter og Domstole og Anklagemyndighed, kigger I og vi på tværs af arbejdspladser. Og de af jer, der sidder med i et sektorudvalg, investerer også tid i at følge med i, hvad der sker på tværs af arbejdspladserne i sektoren og bringer viden tilbage til bestyrelsen og sekretariatet. På den måde skaber vi overblik og sammenhængskraft og en mulighed for at navigere i en verden i forandring. Det kunne fx være sparerunder.

I forbindelse med statens arbejdsprogram - som har været en voldsom omgang det forgangne år med næsten 600 afskedigelser – hørte jeg fra nogle tillidsrepræsentanter, at deres HR-direktør havde udtalt, at man ikke bruger frivillig fratrædelse på statens område. Det kunne vores TR jo så fortælle ham, at man bestemt gjorde, for det har der været snakket meget om i sektorudvalget.

Netværk er ikke kun noget, de har på ledelsens side blandt HR-chefer. Det har vi også i Djøf. Og viden om verden omkring os giver os – og jer – mulighed for at fange misforståelser og være kreative og nytænkende sammen.

I sektorudvalget for regioner har vi også haft stor glæde af den brede viden om, hvordan udmeldingen af sundhedsreformen blev taget imod. Og ikke mindst input, der kunne kvalificere Djøfs hørings svar om implementeringen af reformen.

Når vi som fagforening giver kvalificerede og konstruktive input, skal de hænge sammen med to virkeligheder:

Den ene er jeres virkelighed og jeres medlemmers hverdag på arbejdspladserne. Den anden er den politiske virkelighed, som sætter rammerne for vores offentlige arbejdspladser.

Når vi formår at koble de to, bringer vi os selv i spil som en kvalificeret part med en tydelig stemme i debatten.

Det giver indflydelse – fordi der er tillid til, at Djøf har helheden for øje.

Og måske er der en bevægelse i den rigtige retning på omverdenens syn på djøfere. Vi kan se det i tallene – siden i sommers har vi haft en positiv udvikling i vores pr. score – men vi så det måske også i kommunalvalgkampen? Altså fordi vi ikke så det. Vi havde beredskab klar til at gå til modsvaret, hvis djøf-bashing skulle blive et valgtema. Men det blev det ikke.

Nogle gange er det, vi skal lægge mærke til det, der ikke er der.

Noget, der til gengæld er blevet snakket om, er uddannelsesreformer. Ja – Rom blev ikke bygget på én dag, og den 'bashing', jeg lige har talt om, vil nogen nok mene, er så rigeligt til stede i regeringens uddannelsespolitik.

Jeg tror, det for regeringen handler om, at jo hurtigere, vi som samfund kan spytte færdiguddannet arbejdskraft ud på arbejdsmarkedet, jo bedre. Så er det sekundært om den kompetence, man kommer ud med, er den, som fremtiden har brug for.

Bottom line er i hvert fald, at der bliver lavet reformer både af ungdomsuddannelserne og af universitetsuddannelserne og alt derimellem. Det er endnu et eksempel på, at der er nok at snakke om i sektorudvalgene.

Men hvis jeg nu skal tage min egen medicin, så er opgaven at finde ud af, hvad det er, man politisk gerne vil opnå. Jo mere vi ved om det, jo flere muligheder får vi for at spille løsninger på banen, der minimerer de negative konsekvenser.

Det har vi taget hul på ved OK26.

Og så er vi nået til den brobygning, der går på tværs af alle sektorer og det fællesskab, der er Djøf Offentlig

Når jeg tænker på den arena, tænker jeg på den som det, der bygger bro mellem djøfernes opgaveløsning og den kollektive og den politiske interessevaretagelse.

Og her synes jeg, vi må klappe os selv på skuldrene over at være blevet hørt. Vi er simpelthen kommet igennem med budskabet om, at hvis man vil fjerne hænder (og hoveder) på de offentlige arbejdspladser, så skal man også fjerne opgaver. For vores medlemmer løber allerede stærkt, og der er ikke nogen, der ikke laver noget.

Vi har ikke en holdning til, hvor stor den offentlige sektor skal være. Det er et politisk valg, hvor mange penge man vil bruge på velfærd og myndighedsopgaver. Til gengæld insisterer vi på, at politikerne skal tone rent flag, så vælgerne ved, hvad de kan regne med.

Ellers risikerer vi at stå i den situation, at vi som medarbejdere skal stå til regnskab for de opgaver, der ikke bliver løst, fordi der ikke er ressourcer til dem.

Det er ikke fair. Hverken overfor borgerne eller de ansatte – herunder lederne.

Når jeg har været rundt på klubmøder, er der mange, der har lagt mærke til, at vi har stået tydeligt i debatten med det budskab. Det er dejligt.

Men vores kloge medlemmer har så en ny betragtning, der er værd at tage med hjem. 'Kunne I ikke begynde at tale om den værdi, vi skaber?'

Det er en sindssyg god pointe. For hvis de vælgere, som politikerne skal have til at stemme på sig, ikke er klar over, hvad det er de får for de penge, der sættes af til 'administrative opgaver', myndighedsopgaver og forskning og uddannelse, så kan man alt for nemt overbevise dem om, at det er for mange. Det kan være, det er. Men det giver ikke mening at tale om det, hvis der ikke er nogen viden om, hvilken forskel det gør for vores samfund, at der er overvågning af vandmiljøet, rimelige sagsbehandlingstider i familiesager eller klagesager, kvalitet i undervisningen, udvikling af infrastruktur både over jorden og under jorden, retssikkerhed for borgere og virksomheder, og jeg kunne blive ved.

Denne tillidsudfordring er den mest diffuse af dem alle. Her er det svært at finde dem, vi skal bygge bro til. Her foregår samtalen om hinandens verdener i en flod af forskellige holdninger, undersøgelser og agenter, der afleverer pointer, men som ikke nødvendigvis er der længe nok til at høre reaktionen. Eller vi taler med hinanden i adskilte bobler, hvor vi søger sammen med dem, der er enige eller konstruktive, men som ikke nødvendigvis er repræsentative.

Vi er derude. Vi skriver på LinkedIn, får artikler i medierne og bliver interviewet til diverse nyhedskanaler. Så sent som 8. marts blev der igen refereret til en Djøf-undersøgelse om ligeløn i TV2-News. Men jeg får stadig ofte spørgsmålet. 'Hvor er Djøf henne?'

Det ærgrer mig. Men det er nok en præmis. Og måske er det her, hvor vi ikke skal gøre det mere akademisk, end det er.

Når vi lukker verden ind, bygger vi bro fra sind til sind. Vi skal måske mere være glade for, at nogen gider spørge. Så får vi mulighed for at svare. Og så er samtalen i gang. Som vi også så det da to skarpe djøf-medlemmer lavede et indlæg i Altinget. For Djøf er ikke kun bestyrelsen og sekretariatet. Djøf er alle medlemmerne. Og nogle budskaber står endnu klarere, når medlemmerne også siger det.

Og så er Djøf jo også mere end Djøf Offentlig.

Indsatserne for den store Djøf-familie er beskrevet i Strategi 2025-2028 som vi vedtog på sidste års repræsentantskab. Det skal jeg ikke bruge en masse tid på her, men jeg synes alligevel, bestyrelsen og jeg skylder jer at fortælle, hvordan vi i Djøf Offentligs bestyrelse har identificeret de vinkler, som vi kan bidrage med.

Vi har besluttet, at vi i Djøf Offentlig i strategiperioden skal have fokus på:

- TR-udvikling og medarbejderinddragelse i AI-omstillingen
- Medlemsnærhed gennem netværk og faglig udvikling
- Et sundt og meningsfuldt arbejdsliv i den offentlige sektor
- Styrket offentlig sektor gennem fællesskab og fortælling

Den røde tråd er fællesskab og fællesskaber. Vi understøtter det allerede. Djøf er en forening. Medlemmernes fagforening. Og vi skal være stolte af, at vi er det sikkerhedsnet, der både kan gribe de konkrete sager og være et fællesskab for medlemmerne i det daglige. Både for dem der ser det, og dem der ikke ser det. Vi har muligheden for at bygge tillid. Mellem hinanden og mellem os og verden omkring os.

Vi skal blive ved med at lukke verden ind.

"Men, Johanne – det holder jo ikke. Vi har så travlt hver især og har dårlig nok tid til at være sammen med dem, vi holder af. Det lyder fint, men medlemmerne går ikke op i deres fagforening andet end hvilke medlemstilbud, de får for medlemskabet."

Ja. Og det er derfor, vi skal se, hvordan vi gør det nemt. Enkelt. Tilgængelig.

Når jeg kommer ud i Klima og Ligestillingsministeriet midt i et dansk EU-formandskab, så møder der omkring 25 mennesker op. Det er ret flot, synes jeg. Og de 25 går måske tilbage og taler med bare 2 kollegaer hver. Så er vi oppe på at have været synlige for omkring 75 medlemmer. Og min tese er, at de dukker op, fordi det er nemt. Bare lige hen i kantine. Kun 1 time. Man kan komme tilbage og arbejde eller gå undervejs, hvis ikke der er udbytte. Men når de først er der, kan de også mærke, at det er rart med et afbræk og få en snak om rammerne om arbejdslivet. Ledelse. Politiske vinde. Al-løsninger eller mangel på samme.

Og jeg køber heller ikke påstanden om, at de unge ikke interesserer sig for fællesskabet, men kun går op i sig selv. Det er generationerne efter mig, der har fået sat fokus på klimaudfordringerne og behovet for at handle NU. Det er et problem, som kun kan løses i fællesskab. Hvis vi skubber på det sammen.

Ligesom faglighed er noget, vi har svært ved at stå op for som enkeltindivider. Vi kan sige fra og problematisere det i det nære og som individer – men det pres, som vores faglighed har været under de seneste år, skal modstås i fællesskab. Som kollektiv.

Og her kan vi måske også se, hvad der kan komme ud af at lukke verden mere ind. Forstå hvad det er, der genererer det pres, og se om vi kan byde ind med alternativer. Jeg ved ikke, om vi kan løse det, men måske en nysgerrighed fra vores side kan generere en nysgerrighed fra arbejdsgivers side. Så paraderne kommer ned.

Jeg siger nogle gange, når jeg kommer ud, at jeg har to ører og en mund, fordi jeg kommer for at lytte. Det er ikke altid gået sådan – at jeg har lyttet mere, end jeg har talt. Men jeg øver mig, og jeg tror på, at det er vigtigt.

Vi er nødt til at blive ved at lukke verden ind. Også selv om vi nogle steder møder mennesker, der ikke har lyst til at lukke os ind. Det kan være politikere, pressen, arbejdsgivere eller ledelser, der møder os med mistillid.

Men når vi lukker verden ind, bliver vi også klogere på, hvad vi er en del af. Og fællesskabet – både det nære på arbejdspladsen og det større i Djøf – er en vigtig resiliensfaktor. Det giver styrke til at stå sikkert i det arbejdsliv og de arbejdsvilkår, der er.

Samtidig med, at vi giver medlemmerne styrke til at stå i det, der er – arbejder vi benhårdt for at ændre de vilkår, der presser og for at gribe de muligheder, der gavner. Det vender jeg tilbage til i min OK26-tale senere.

Den nyvalgte bestyrelse og jeg glæder os til at tage fat og fortsætte arbejdet med at få strategi 2028 og Djøf Offentligs fokusområder ud at leve, så medlemmerne tydeligt kan se, hvorfor de selvfølgelig skal være medlem af Djøf.

Jeg vil gerne sige tak til Karen Moestrup fra Anklagemyndigheden for de 4 år, du har været med i bestyrelsesarbejdet. Du har bidraget med værdifuld viden og gode drøftelser. Tak for at være brobygger mellem medlemmerne og Djøfs arbejde.

Udover at sige tak til Karen – og tak til hele bestyrelsen selvfølgelig for samarbejdet i det forgangne år, vil jeg også gerne sige 1000 tak til et dybt professionelt, arbejdsomt og dedikeret sekretariat. I

går hver dag på arbejde for at hjælpe medlemmerne. Ved at lytte til dem og finde løsninger inden for de givne muligheder. Tak for jer.

Tak for jer.

Og tak for ordet.