
Djøfs repræsentantskabsmøde den 20. marts 2026

Anslag

Jeg tror, at vi alle med tilbageholdte åndedrag har fulgt dramaet om Grønland og USA's ønske om at annektere en del af det danske rigsfællesskab. Mod Danmarks og Grønlands meget klare ønsker og røde linjer.

20.03.2026

Resultatet af mødet mellem Danmark, Grønland og USA i januar måned var blandt andet at nedsætte en fælles arbejdsgruppe om, hvordan man kan styrke forsvaret af de arktiske områder og deeskalere hele retorikken om spørgsmålet.

Det blev der jeket en del med i medierne: Arbejdsgruppen er hånligt blevet betegnet som et typisk Djøf-greb. En syltekrukke.

Men faktum er jo, at det at lægge løsningen på en potentielt stor og meget farlig konflikt i hænderne på en arbejdsgruppe, er en diplomatisk genistreg. Diplomati er alternativet til vold. Og diplomati er baseret på faglighed, indsigt, analyse, erfaring, strategi, forhandling og andre gode djøffede færdigheder.

Og i Djøf har vi medlemmer, dygtige djøfere, der kender alt til, hvordan man bedst navigerer i en urolig verden. Hvordan man får modstridende synspunkter til at lande i en fælles forståelse for, hvordan man kan komme videre.

Hvis dialog og en arbejdsgruppe kan bidrage til at kvalificere debatten og forberede en fælles landingsbane om at styrke sikkerheden i Arktis, er det godt og nødvendigt. Det gælder i udenrigspolitik. Og på alle andre politikområder.

Virksomhederne navigerer i en stadigt mere kompleks og uforudsigelig virkelighed. Trusler om ekstra toldafgifter. Usikre forsyningskæder. Krig i Ukraine og senest i Iran og hele Mellemøsten. Nye regler og skærpet international konkurrence stiller større krav i en politisk og markedsmæssig situation, der hele tiden skifter. Nogle gange fra time til time. Der er brug for overblik, risikostyring og strategisk tænkning.

Det samme billede ser vi i den offentlige sektor. Besparelser og politiske ønsker om færre administrative medarbejdere fylder i debatten. Men behovet for det, vi bidrager med, forsvinder ikke. Tværtimod.

Når politiske ambitioner skal omsættes til konkret handling. Når nye reformer, krav og styringsmodeller skal fungere i praksis. Når der er brug for diplomater. Når der er brug for udsyn, analyse og ledelseskraft. Så kræver det stærke fagligheder.

Eller sagt ultrakort:

I en urolig verden er der mere end nogensinde brug for djøfere til at skabe ro.

Og der er mere end nogensinde brug for et Djøf, der kan bidrage til at sikre, at alle medlemmer har gode og udviklende rammer for deres arbejds- og studieliv. Rammer, der giver jer plads til at bruge jeres viden. Udvikle jeres kompetencer. Udfolde jeres idéer og ambitioner og bidrage til den udvikling og det udsyn, som Danmark, danske virksomheder og vores verden lever af. Ikke mindst i en tid, der fortsat er foruroligende urolig.

Og når uroen forplanter sig til de enkelte arbejdspladser og medfører fyringsrunder, skal vi selvfølgelig være der for det enkelte medlem. Vi er roen i uroen.

Arbejdsmarked

Det viste vi i efteråret, hvor et af dansk erhvervslivs flagskibe, Novo Nordisk, var igennem en større fyringsrunde med afskedigelser af 5.000 medarbejdere i Danmark. Konsekvensen var, at næsten 250 af vores medlemmer blev opsagt.

Jeg blev endnu engang dybt imponeret over at iagttage, hvor professionelt Djøfs sekretariat greb de mange opsigelser - og ydede individuel bistand til alle berørte. Det gjaldt både de konkrete ansættelsesretlige spørgsmål, en så stor fyringsrunde medfører – og selvfølgelig den individuelle karrieresparring, som kunne hjælpe medlemmerne godt videre.

Djøf har været en meget tydelig aktør i hele forløbet, og vi har også kunne se et boost i medlemstilgangen blandt privatansatte – fra Novo, men faktisk også fra det øvrige private arbejdsmarked, hvor store virksomheder som Ørsted, Mærsk og andre har været gennem store sparerunder eller annonceret, at de er på vej.

Og det gælder selvsagt også på det offentlige område, hvor regeringens såkaldte ”statslige arbejdsprogram”, har bebudet administrative besparelser med nedlæggelse af op mod 6.500 årsværk frem mod 2030.

Fyringsrunderne er i gang, og fra Djøf er budskabet utvetydigt: Politikerne bliver nødt til at fjerne opgaver i samme omfang, som de fyrer medarbejdere. Man kan ikke bare bede de tilbageblevne medarbejdere om at løbe hurtigere. Det hænger ikke sammen - de har rigeligt travlt i forvejen.

Så politikerne bliver nødt til at prioritere. Det er altid svært, når det bliver konkret. Men ikke desto mindre nødvendigt. Og vi vil blive ved med at holde dem op på løftet om opgavebortfald. Også i en ny regering.

Uanset om man er udsat for afskedigelser i det private erhvervsliv eller i den offentlige sektor, skal der ikke være tvivl om, at Djøf er der til at skabe ro i en urolig tid. For det er jo lige præcis i sådanne situationer, man har brug for en stærk organisation, der har ens ryg.

En organisation, der kan bidrage til at skabe ro på det individuelle plan. Og hjælpe medlemmerne med at navigere hen til det næste job. For heldigvis har vi et arbejdsmarked, der i højeste grad specifikt efterspørger djøfernes kompetencer.

Det er – lykkeligvis - langt fra alle sager, der får samme mediemæssige bevågenhed som Novo, Ørsted eller de statslige fyringsrunder. Men nogle gange eksploderer enkelte sager. Det har vi desværre set eksempler på i advokatbranchen, hvor flere kontorer har svært ved at håndtere sager om krænkelse. Pinligt svært, faktisk.

Eller i de stadig flere eksempler på sager, hvor ligebehandlingsloven bliver brudt. Hvor mennesker er blevet diskrimineret.

Vi må også konstatere, at nogle arbejdsgivere har problemer med at respektere reglerne for gravide og forældre på barsel eller orlov.

Og med den øremærkede barsel til fædre er vi begyndt at få en del sager, hvor det er faren, der bliver diskrimineret. Og I kan roligt regne med, at vi forfølger sagerne. At blive forældre og nyde den første tid sammen med barnet i orlovsperioden er en glædens tid. Det bør ikke være noget, man skal være urolig over.

I det hele taget må vi konstatere, at 2025 har været et travlt år i Djøf. Vi har bistået flere end 3500 afskedigede medlemmer det seneste år – det er en stigning på 23 procent i forhold til året før.

Globale vinde

Når vi kigger på udviklingen på arbejdsmarkedet det seneste år, er det tydeligt, hvor meget vores vilkår bliver påvirket af den globale udvikling. Ikke kun i forhold til jobsikkerhed.

Fra USA blæser der kraftige vinde i et politisk opgør mod alt, hvad nogen kalder Woke. Det bliver brugt til et forsøg på at rulle rettigheder og initiativer tilbage i forhold til ligestilling, diversitet og grøn omstilling. Og vi ser det i forhold til at sikre et fleksibelt og rummeligt arbejdsliv. Det giver naturligvis uro.

Vi ser en meget uheldig tendens til, at man i EU og Danmark svækker initiativer til bedre kønsmæssig balance på ledelsesgangene i virksomhederne under dække af, at man vil reducere de administrative krav til virksomhederne. Billedet er det samme på hele bæredygtighedsområdet.

Og aktuelt er arbejdet med at implementere EU's krav om større løngennemsigtighed på arbejdspladserne blevet udskudt. Det er ærgerligt. Der er i høj grad brug for ekstra greb, der kan sikre reel ligeløn mellem kønnene.

I Djøf er vi ikke tilhængere af unødigt bureaukrati. Men jeg vil kraftigt advare mod, at man i Danmark og resten af EU lader sig påvirke af USA til at gå baglæns på allerede vundne resultater under dække af afbureaukratisering.

Jeg er stolt over Djøfs indsats for at fremme et arbejdsmarked, hvor der er plads til os alle - uanset køn, alder, etnicitet, seksualitet eller fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser. At der trods uro om de værdier, vi bygger samfund på, er ro om vores standpunkt.

Djøf er og skal fortsat være bannerfører for et rummeligt og diversitetsarbejdsmarked.

Man skal roligt kunne gå på arbejde i tillid til, at man kan være den, man er. Det er en grundværdi for os i Djøf.

Men det er også sund fornuft ud fra et økonomisk perspektiv: Vi bliver ældre, og der bliver færre i den arbejdsdygtige alder. Samfundet kommer til at mangle hoveder og hænder. Derfor er der brug for, at alle, der kan, får lov at anvende deres kompetencer i det omfang, de har lyst og kræfter til det.

Derfor er det også så vigtigt, at vi får skabt et fleksibelt arbejdsmarked, hvor vi kan holde til at arbejde helt frem til pensionsalderen. Og hvor vi ikke bliver kørt ned med stress.

Side
4/8

Djøf har desværre også i 2025 fået et meget stort antal henvendelser om stress, og P+ og de øvrige pensionskasser har slået alarm over stigningen i antallet af medlemmer, der bliver tilkendt en varig invalidepension på grund af stress. Det er en tragedie for den enkelte. Og dyrt for pensionskassen og vores pensionsopsparinger.

Vi ved, at kun en tredjedel af borgerne i Danmark er i arbejde, når de når folkepensionsalderen. At mere end 50.000 hvert år bliver sygemeldt med stress. Og vi ved, at udfordringerne med både pasning af syge børn og at kunne tage sig af gamle forældre kan være et pres for mange lønmodtagere. Det er stærkt foruroligende.

Derfor er det egentlig ikke mærkeligt, at rigtigt mange ønsker sig mere fleksibilitet i arbejdslivet – og i hverdagen. Det kan skabe den nødvendige luft – og ro.

I Djøf ser vi fleksibilitet som et åbenlyst svar på nogle af de udfordringer, mennesker møder i forskellige livsfaser. Og vi ser fleksibilitet som en af nøglerne til, at dygtige medarbejdere trives og udvikler sig i et langt arbejdsliv. Som vi kan holde til helt frem til pensionsalderen, hvor den end måtte ende.

Det bekræfter Djøfs seneste arbejdslivsundersøgelse også tydeligt. Vi kan se, at medlemmer, der oplever en høj grad af fleksibilitet, er markant mindre stressede end dem, der ikke gør. Kun 7 procent i gruppen med høj fleksibilitet beskriver sig som stressede i høj eller meget høj grad. I gruppen med lav fleksibilitet er tallet 28 procent.

Fleksibilitet går hånd i hånd med bedre balance mellem arbejde og privatliv. Og den balance er afgørende, hvis vi skal fastholde engagement, kvalitet og arbejdsglæde, uanset, hvor vi slår vores folder.

Ikke desto mindre er flere virksomheder begyndt at fjerne mulighederne for at kunne arbejde hjemmefra. Desværre. Det skaber uro hos medarbejderne at miste muligheden for hjemmearbejde og den fleksibilitet, der følger med.

Til gengæld er der helt ro omkring Djøfs position: Vi mener ikke, at alle skal kunne arbejde hjemmefra hele tiden. Det er heller ikke, hvad vi hører af ønsker blandt medlemmerne. Der er selvfølgelig et behov for, at vi også ser hinanden i øjnene og mødes på arbejdspladserne og ikke kun bag skærmen.

Men det er et skråplan, hvis muligheden for hjemmearbejde helt afskaffes. Og der egentlig også lidt pudsigt. Arbejdsgiverne vil gerne have vi står til rådighed nærmest 24/7, hvis der er behov for det. Fleksibiliteten skal naturligvis gå begge veje, hvis det skal give mening.

Fleksibilitet har – ud over lønnen naturligvis - også været et af de store temaer ved de overenskomstforhandlinger på det offentlige område, som netop er afsluttet.

Jeg er glad for, at vi er kommet igennem med mere fleksibilitet i hverdagen for den enkelte. Bedre muligheder for at passe de syge børn. Og med en fritvalgskonto, kan medlemmerne i højere grad vælge mellem løn, pension eller frihed.

Side
5/8

Brug for djøferne

I en urolig tid er det selvfølgelig også vigtigt, at arbejdsmarkedet har adgang til de rigtige kompetencer.

Derfor er det med bekymring vi kan se, at Folketinget har besluttet at reducere optaget på en lang række uddannelser – også Djøf-uddannelserne. Dimensioneringen, som de kalder det, tager ikke hensyn til, at der faktisk kommer til at mangle kandidater fra de fleste af vores uddannelser.

Jeg kender udmærket regeringens argument om, at færre studiepladser på de lange videregående uddannelser skal motivere de unge til at vælge håndværksfag og velfærdsuddannelser. Som der også er behov for. Men det virker ærlig talt lidt bagvendt at ville tvinge de uddannelsesparate unge ind i bestemte uddannelser, når vi samtidig kan se, at op imod hver femte i en ungdomsårgang aldrig kommer i gang med en uddannelse.

Det skaber uro hos de unge, at de får så mange begrænsninger i deres uddannelsesvalg.

Så vi har brug for at få skabt ro og fokusere på at styrke de unges trivsel.

For vi kan se at trivslen halter blandt de studerende. Derfor har Djøf sammen med en række aktører på uddannelsesområdet dannet Trivselsalliancen, som netop fokuserer på, hvordan man ude på det enkelte studiested kan arbejde med trivslen, så de unge ikke risikerer at droppe ud af uddannelsen. Der er utroligt stort brug for dem på arbejdsmarkedet.

Det skaber også uro hos virksomhederne, der ikke kan få de fornødne kompetencer på grund af manglen på blandt andet djøf-uddannede.

En spritny 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 erhvervsøkonomi, økonomi og jura frem mod 2035 alene på vores område.

Det kommer selvfølgelig til at påvirke virksomhedernes muligheder for at kunne udvikle sig optimalt. Så når vi går offentligt ud med prognosen, vil vi gøre det i samarbejde med nogle af erhvervslivets tunge organisationer. For de er fuldt ud bevidste om, at dygtige medarbejdere skaber værdi, vækst og udvikling i virksomhederne.

Det seneste år har vi skruet op for Djøfs erhvervspolitiske profil. Vi vil fylde mere i medlemmernes bevidsthed og 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.

Vi startede med at gøre noget helt enkelt: Vi lyttede. Og vi gjorde det i stor skala gennem kampagnen "Uhørt vækst". Her bad vi djøfere i virksomhedernes maskinrum om at fortælle, hvad der skaber uro i maven på dem, når de tænker på virksomhedernes muligheder for udvikling.

Og svarene var tydelige: For mange regler og for meget bureaukrati. For svært at få fat i de rigtige kompetencer. Og for mange barrierer, når virksomheder vil udvikle nye idéer, skabe innovation og få iværksætter til at lykkes.

Det var også temaet på Djøf Festival 2025, hvor vi samlede 1.800 deltagere til to forrygende arrangementer i København og Aarhus.

De mange bidrag har vi samlet op på i vores nye politiske mærkesag om værdiskabelse. Her kæmper vi for tre ting:

- At virksomhederne får bedre adgang til højtuddannet arbejdskraft fra ind- og udland.
- At det bliver mere attraktivt at investere i forskning, innovation og kompetenceudvikling.
- Og at vi får indført et forbud mod ansættelsesklausuler, fordi de ikke bare spærrer mennesker og gode idéer inde, men også gør det sværere at skabe nye virksomheder.

Vi har også skabt en ny scene for det hele med Djøf Erhvervsmøde. Et sted, hvor vi samler centrale aktører og finder nye veje til ansvarlig vækst og værdiskabelse.

Og vi stopper ikke her. Frem mod sommer fortsætter vi med næste kapitel af "Uhørt vækst" med kampagnen "Nogen går foran", hvor vi viser djøfernes værdiskabelse i virksomheder, organisationer og samfund.

Djøfere skaber værdi, uanset hvor vi arbejder.

I den igangværende valgkamp til Folketinget hører vi gentagne gange forslag fra politikere, som vil finansiere alskens nye forslag med, at "man bare kan fyre djøfere" – og her mener de typisk embedsfolk.

Trods den trølse bashing, kan jeg med ro i sindet konstatere: Djøfere er afgørende for, at vi i Danmark har en offentlig sektor i verdensklasse. År efter år topper Danmark listen som det mindst korrupte land i verden, når Transparency International laver deres globale opgørelse.

Antallet af djøfere i både den private og offentlige sektor vokser. Så selvom der konstant skabes uro om behovet for alle de højtuddannede - og ikke mindst djøfere - taler tallene taler deres eget rolige sprog: Der ér brug for os.

Men én ting er, hvor mange vi uddanner og hvor mange vi er. Det er helt afgørende, at vi hele tiden får mulighed for at vedligeholde og udvikle vores kompetencer, så de matcher fremtidens behov.

Ikke mindst kommer indtoget af kunstig intelligens til at være en potentiel kæmpe forandringsmotor for en lang række arbejdsopgaver og funktioner på arbejdsmarkedet. Jeg tror ikke, det helt er gået op for os endnu, hvor stor en forandring, det kan medføre

I stedet for at være urolige over udviklingen og det eventuelle tab af jobs, der følger med, har Djøf valgt at omfavne mulighederne. Og arbejde for, at alle – både medarbejdere og chefer – får de rigtige kompetencer, så vi får redskaber til aktivt at forme, hvordan teknologien bliver brugt på arbejdspladserne.

Side
7/8

Regeringen, kommunerne og regionerne har annonceret en række flagskibsprojekter, hvor den kunstige intelligens skal hjælpe med at lette arbejdsgange og frigøre ressourcer i den offentlige sektor. Målet er at spare op mod 30.000 årsværk.

Det virker ærligt talt bagvendt at fastsætte et mål for effektiviseringsgevinsten, inden man har vurderet teknologien – endsige gjort sig konkrete erfaringer med, om effekt følger mål.

I min optik er der ingen tvivl om, at hvis AI skal blive en succes, er det helt afgørende, at medarbejderne bliver involveret i, hvordan man indfører den nye teknologi. At de lærer at bruge den – og er med til at udvikle måden, den bruges på.

Ledelse

En urolig verden og et arbejdsmarked under forandring stiller store krav til vores ledere i både den offentlige og private sektor. Ledelse er vigtigere end nogensinde - uanset om det handler om AI, at navigere i en uforudsigelig verden eller et dynamisk politisk landskab, der stiller nye og store krav til organisationerne.

Derfor har det også været så stærkt, at Djøf de senere år har skruet kraftigt op for indsatsen på hele ledelsesområdet med tilbud og aktiviteter til vores mere end 20.000 medlemmer, der arbejder med ledelse på forskellige niveauer. Det var en overraskelse for mig at erkende, at cirka en femtedel af Djøf Privats medlemmer er ledere. Dem har vi nok forsømt lidt før i tiden.

Med Djøfs nye lederpanel har vi fået en seismograf til at tage temperaturen på forskellige ledelsespolitiske emner, der kan bidrage til at udvikle Djøfs aktiviteter og stemme på hele ledelsesområdet.

Det handler kompetenceudvikling, ledersparring, netværk og ordentlige rammer for at kunne bedrive god ledelse. Og selvfølgelig ikke mindst om ledernes egen trivsel. Hvis de mistrives, er det svært at gå foran og inspirere andre – og i det hele taget at lykkes med ledelsesopgaven.

Djøfs egen verden

Hvordan går det så med Djøfs egen trivsel?

Medlemsudviklingen er nok den bedste indikator på, om vi er på rette vej. Eller om der er grund til at være urolig.

Som jeg nævnte tidligere, har vi kunne mærke uroen på arbejdsmarkedet. Det har også ført til, at flere har valgt at blive en del af fællesskabet i Djøf. Specielt blandt de privat-ansatte ser vi flere indmeldelser – og færre der melder sig ud.

Men det gælder ikke kun blandt ansatte i den private sektor. Vi har set en positiv udvikling i alle de erhvervsaktive medlemsgrupper. Desværre er det lidt op ad bakke blandt de studerende. Her har vi haft en lille tilbagegang – selvfølgelig også som et resultat af, at der bliver optaget færre på vores uddannelser.

Side
8/8

Men samlet har medlemsudviklingen siden sidste repræsentantskabsmøde været positiv. Vi har set en stigning i medlemstallet på 1,6%. Selv om baggrunden er trist, kan man sige, at modvinden på arbejdsmarkedet giver medvind til Djøf.

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 sat os for at skabe stærkere faglige fællesskaber, der giver mening for den enkelte. Det kommer vi til at arbejde meget mere med den kommende tid.

Heldigvis har vi et godt afsæt. For vi har selvfølgelig lavet nogle grundige analyser af medlemmerne, deres branchetilhørsforhold - og deres drømme og behov.

Afrunding

Det seneste år har været travlt, og jeg kan ikke få alt med.

Men jeg skal til at runde af.

Jeg vil gerne sige tak til alle de medlemmer, som engagerer sig i Djøf og udvikler spændende arrangementer, stiller sig til rådighed som mentorer for andre medlemmer og deltager aktivt i Djøfs mange forskellige netværk i Danmark og rundt om i verden. I gør Djøf større og stærkere. Tak for det.

Jeg vil også gerne takke for gode og givende diskussioner i Djøfs bestyrelse og med Djøfs delforeninger og repræsentantskab. Uden jeres værdifulde og særdeles værdsatte bidrag, ville jeg være urolig for fremtiden i Djøf.

En kæmpe tak til Djøfs fantastisk dygtige og professionelle sekretariat, der hver dag yder en stor 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.

Endelig vil jeg også gerne takke Djøfs mange samarbejdspartnere. Selv om vi er stærke i Djøf og står på solid grund, når vi meget og mere, når vi samarbejder og løfter i fællesskab og gensidig respekt.

Samarbejde giver ro. Det er afgørende. Ikke mindst i en urolig tid.