

Kære Repræsentantskaber, kære djøfere

Djøf er både et navn og et brand – ja, og djøfisering er sågar et temmelig udbredt begreb, der netop har fejret 30års jubilæum...

Men Djøf er også en forkortelse – vores initialer. Fx står D'et for Danmark. Vi er en national forening. Men det er ikke ensbetydende med at vi bor i en osteklokke. Mere end nogensinde er vi optaget af alt det, der sker i verden omkring os.

USA's toldkrig og stigende interesse for Grønland og manglende interesse for Ukraine og Europas forsvar stiller Danmark i en helt ny geopolitisk situation, som regeringen, Folketinget og erhvervslivet skal navigere i – næsten fra time til time.

Vores medlemmer agerer i en utryk, dynamisk og uforudsigelig virkelighed, uanset om de arbejder som embedsmænd i den offentlige sektor eller i private virksomheder, der er udfordret på deres forretning.

Som individ kan man godt blive en smule opgivende og famlende over for, hvad man egentlig kan gøre - ud over at følge nyhedsstrømmen med forundring – og for de fleste af os, nok også med en lille smule ondt i maven.

Og netop i en urolig og uforudsigelig tid er det vigtigt, at man ikke oplever at stå alene. Heller ikke fagligt og kollegialt. Vores arbejdsliv har kæmpe betydning for vores trivsel og velfærd.

Her spiller Djøf – selvfølgelig - en central rolle. Djøf tilbyder fagligt fællesskab og personlig og faglig udvikling. Arrangementer hvor vi kan blive klogere på os selv og verden omkring os. Og hver dag er en fast støtte i arbejdslivet, hvis der er behov for det.

Ordet Djøf er sammensat af D J Ø F. Der er grund til at hæfte sig ved F'et. Oprindeligt stod det for Forbund. Vi er forbundet i en forening med mange forskellige medlemsgrupper og aktiviteter. Men F står også for FAGFORENING... FAGLIGHED. FRIVILLIGHED. FORHANDLING. FREMTID. FORRETNING.

F står for FÆLLESSKAB.

Vores nye medlemstilfredsheds-undersøgelse viser en lille fremgang i medlemmernes vurdering af Djøf. Og ser vi på udviklingen i hele strategiperioden fra 2023 til 2025 har vi rykket os gevaldigt – fra en medlemstilfredshed på 66 procent til 73 procent. Det er godt. Men vi skal videre. For når vi dykker ned i tallene, kan vi se, at tilfredsheden blandt de erhvervsaktive er faldet en lille smule det seneste år, mens den er steget pænt blandt de studerende, så det samlede resultat ender i et plus. Men når ”kun” 73 procent af medlemmerne er tilfredse, er vi stadig ikke i mål med ambitionen om, at 80% er tilfredse med deres medlemskab af Djøf. Det er træls. Og en ringe trøst, at der ikke er en direkte sammenhæng mellem tilfredshed og loyalitet overfor Djøf.

Vores medlemstal er da også steget, men ikke i det tempo, vi havde sat os som mål i Djøfs strategi 2025. I dag er vi 110.000 medlemmer, mens vi i strategien havde et mål om 125.000 medlemmer. Så vi må konstatere, at vi ikke vokser så hurtigt, som vi burde, når vi sammenligner antallet af folk med en djøf-uddannelse med vores medlemstilgang. Det betyder, at den samlede organisationsgrad på Djøfs del af arbejdsmarkedet desværre har en vigende tendens. I. Vi har rigtig mange, der melder sig ind – men også mange, der vælger at forlade os igen. Så vi er åbenbart – stadig – ikke relevante nok for alle dem, der *kunne* være medlemmer.

I den strategiperiode, Strategi 2025, vi er ved at runde af, satte vi os som mål, at for at styrke fællesskabet, skulle vi endnu tættere på det enkelte medlem og medlemmernes arbejdsliv. Senere i dag skal vi behandle Strategi 2028, og her skruer vi op for flere faglige fællesskaber og mulighed for faglig udvikling for at øge den nære relevans for medlemmerne.

Vi har nået meget, som der er grund til at hæfte sig ved.

Et af de større prioriterede indsatsområder har været Djøfs ledelsesindsats. Djøf har godt 20.000 medlemmer med ansvar for at lede andre. Og mindst lige så mange, der gerne vil være ledere i løbet af deres karriere. Så det er et vigtigt emne. Af flere årsager.

For god ledelse berører os alle. Det er helt afgørende, uanset om det handler om den offentlige eller private sektor. Og i Djøf har vi en unik position – fordi vi organiserer både ledere og medarbejdere, der sammen kan bidrage til at diskutere og udvikle ledelse. Forestillingen om den heroiske og enerådende leder holder ikke længere. Ledelse er i dag en holdsport.

Det er afgørende, at ledere selv trives og har rammer og vilkår, så de reelt kan bedrive god ledelse. Det er noget af det, vi har stort fokus på i Djøf.

Ledelse er en FAGLIGHED med stort F.

Vi kan se i vores medlemsundersøgelse blandt ledere, at næsten fire ud af ti medlemmer, ikke har nogen formel lederuddannelse. Det er et problematisk – for vi kan samtidig se, at ledere, der har gennemført forskellige former for lederkurser, føler sig mere kompetente til at håndtere udfordringer og forandringer. De har fået værktøjer til at kunne navigere i en kompleks hverdag sammen med medarbejderne.

For få uger siden havde vores månedlige ledelsesmail ét års jubilæum. Med mailen leverer vi faglige ledelsesartikler, der skaber identifikation og gør læserne kloge på aktuelle ledelsesdebatter og tilbud.

Ledermailen bidrager til at skabe et omdrejningspunkt for det FAGLIGE FÆLLESSKAB for ledere i Djøf.

En anden aktivitet er vores ledelsespodcast ”Tine og Cheferne”. Den kører nu på 3. sæson og følges af mere end 5.000 lyttere. Og der er flere initiativer på vej, som I vil møde den kommende tid.

Djøf er naturligvis ikke kun for ledere. Men vi bliver alle påvirket af den ledelse, vi konkret møder på vores arbejdspladser.

Og indimellem bliver vi involveret i konflikter mellem medarbejdere og ledere.

For Djøf er også en FAGFORENING. Vi bistår tusindvis af medlemmer hver år i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår og karriereudvikling. Og vi kæmper for medlemmernes interesser. Vores fokus er altid på arbejds- og ansættelsesvilkår, uanset om medlemmet er leder eller medarbejder.

Kan I fx huske sagen hos Moderaterne? Her rakte medlemmerne ud til Djøf for at få hjælp til at håndtere et dårligt arbejdsmiljø.

Det var en vild sag med stor offentlig opmærksomhed. Ja faktisk sad vi og holdt møde med medarbejderne om situationen, mens flere medier stod uden for på gaden med rullende kameraer. Og deltagerne måtte smugles ud ad en bagdør, da vi var færdige.

Jeg er overbevist om, at de fleste i Danmark blev bekendt med, at Djøf er der for medlemmerne. Og at vi bidrager til at finde en fornuftig løsning på en ulykkelig situation.

En anden sag med stor mediedækning er den om advokatfirmaet Plesner. Der oplevede vi en ledelse, der kun meget modvilligt har erkendt, at der var problemer med arbejdsmiljøet og en sexistisk kultur. De har prøvet at benægte, bagatellisere og intimidere i stedet for at gribe ind. Her oplevede medlemmerne – og resten af Danmark – Djøf Advokat som et stærkt talerør.

Og trods flere års opmærksomhed bredt i samfundet er arbejdet med at bekæmpe sexismen på arbejdspladserne langt fra slut endnu. Det viser sagen med al tydelighed.

At Djøf også er en fagforening for studerende, viser Djøf Studerendes lønkampagne. Det betaler sig at forhandle løn. Også for studerende.

Og det gav betydeligt ekko blandt de studerende og en mangedobling i antallet af henvendelser til Djøfs studenterrådgivning, da vi i dagbladet Politiken kunne fortælle, at mange kandidatstuderende risikerer at blive snydt i løn i deres studiejob. Problemet er, at mange bliver lønnet efter HKs overenskomst og ikke akademiker-overenskomsten, selv om de udfører akademisk arbejde. Medarbejder- og kompetencestyrelsen lagde sig fladt ned.

Også her fik vi vist fordelene ved at være medlem af en fagforening. Og det er et godt afsæt for at se relevansen af Djøf, også når uddannelsen er slut og arbejdslivet står for døren.

Netop karrierestarterne har været et andet prioriteret indsatsområde for Djøf, hvor vi målrettet arbejder med at vise værdien af Djøfs mange tilbud, når karrieren skal til at tage fart.

Djøfs specialepris kårer de bedste specialer hvert år, og viser bredden og dybden af djøfernes FAGLIGHED.

Jeg har også bemærket, at en meget stor del af de 100 unge talenter i erhvervslivet, Berlingske hvert år kårer, har en samfundsvidenskabelig eller erhvervsøkonomisk baggrund. Det er der grund til at FEJRE.

F står også for FLEKSIBILITET.

Fleksibilitet har været en meget vigtig dagsorden for Djøf de sidste mange år. Vi skal kunne indrette vores arbejdsliv, så vi også har tid og kræfter til resten af vores liv. Og til at kunne arbejde lige så længe, vi har lyst til. Her er vi alle forskellige og vores behov kan ændre sig i løbet af livet. Det skal arbejdspladserne kunne rumme, lige som de skal blive langt bedre til at sætte ind over for stress – for det er noget medlemmerne i alt for stort omfang døjer med.

Overenskomstfornyelsen i 2024 gav nye fleksible muligheder i de offentlige overenskomster, hvor medlemmerne kan indbetale en del af pensionspengene til en konto, de frit kan disponere over. Ordningen trådte i kraft her 1. april, så det er for tidligt at evaluere, om den bliver brugt.

Djøf Offentlig og Offentlige Chefer i Djøf er allerede i fuld gang med at forberede OK26 og det bliver spændende at se, hvad vi kan komme igennem med. Forventningerne fejler i hvert fald ikke noget, efter at have konstateret, hvilke aftaler, parterne på det private område kom igennem med ved OK25. Fra de offentligt ansatte medlemmer lyder der især – og igen, fristes man til at sige - krav om mere fleksibilitet og naturligvis mere løn.

Fleksibilitet er også et nøglebegreb for de erfarne på arbejdsmarkedet: Rigtigt mange djøfere vil gerne arbejde længe – også ud over pensionsalderen – ja faktisk arbejder de som aldrig før. Og de bliver gerne ved og ved, hvis de oplever at blive værdsat og kan få en blødere overgang mellem arbejdsliv og pensionisttilværelse.

Med kampagnen Bedst over 60 er Djøf lykkedes med at sætte en positiv dagsorden, hvor vi anerkender og fremhæver seniorernes betydning på arbejdsmarkedet.

Vi har oplevet en betydelig interesse fra medierne og jeg er sågar blevet interviewet af et tysk medie, der synes det var interessant, hvordan vi hylder de erfarne på arbejdsmarkedet.

Og jeg må da også sige, at de 60 vindere af prisen alle har nogle fantastiske historier at fortælle. En af vinderne, 64-årige Sosu-assistent Vita Japsen fra Rigshospitalet, fortæller, at det at få prisen var en 'knib mig i armen'-oplevelse - ligesom da hun for to år siden var i audiens hos Dronning Margrethe på Christiansborg for at takke for sin kongelige fortjenstmedalje for 40 års uafbrudt ansættelse.

Der er masser af gode historier derude, og historierne fortsætter også efter, at arbejdslivet for længst kunne være sat på hold.

Se nu bare Djøf Seniors nye seniorpris, som hylder medlemmer, der fortsætter med at give tilbage til samfundet og fællesskabet i form af frivilligt arbejde og kvalificerede indspark til samfundsdebatten også mange år efter den formelle pensionsalder. Årets vinder, Jørgen Grønnegaard Christensen, er 80 år og i dén grad en aktiv samfundsaktør. Tak for at sætte fokus på dét.

F er også det første bogstav i FORSKELSBEHANDLING. Et rummeligt arbejdsmarked handler om at sikre lige muligheder for alle – og aktivt at bekæmpe FORSKELSBEHANDLING.

Og her er der desværre et stykke vej endnu. Vores årlige ligelønsanalyser viser stadig en uforklarlig uligeløn mellem mænd og kvinder, som desværre kun stiger i takt med, at man får mere ansvar.

Vi ser også sager om diskrimination på grund af etnicitet og handicap.

Jeg synes, det er stærkt, at Djøf har vundet flere sager i Ligebehandlingsnævnet.

En af sagerne handlede om et medlem, som sagde fra over for at blive kaldt sish kebab i stedet for sit rigtige navn. ”De tog mit navn fra mig, som var den første gave, jeg fik af mine forældre, og reducerede mig til en kødret” fortalte hun til Politiken med tårer i øjnene. Den historie ramte FORSIDEN.

Desværre er sagen ikke afsluttet endnu. Vi vandt sagen i Ligebehandlingsnævnet, men når arbejdsgiveren ikke vil følge afgørelsen og betale erstatningen, skal sagen føres videre ved domstolene.

F’et i Djøf står også for FORRETNING.

Djøf er nok mest kendt for den halvdel af vores erhvervsaktive medlemmer, som arbejder i den offentlige sektor.

Den anden halvdel af jer arbejder i den private sektor med FORRETNING. Og heldigvis går det rigtig godt på det danske arbejdsmarked, med tårnhøj beskæftigelse.

Men der lyder også alarmklokker. Både i Danmark og på europæisk plan er der for alvor kommet fokus på virksomhedernes innovation og konkurrencekraft. Og det var præcis temaet på Djøf Privats erhvervsmøde i efteråret, hvor 160 deltagere fra dansk erhvervsliv var samlet.

Her stillede vi spørgsmålet:

Hvad skal Danmark leve af i fremtiden, i en tid hvor Danmark og Europa er udfordret – ikke kun på vores sikkerhed, men også på vores virksomheders evne til at klare sig i den globale konkurrence.?

Debatten er vigtig, og om få dage skyder vi en kampagne i gang med titlen "Uhørt vækst". Her kommer vi rundt til virksomheder og sætter fokus på, hvad der eventuelt står i vejen for væksten i danske virksomheder - og hvordan vi nedbryder barrierer og benspænd for vækst. Og selvfølgelig hvad der fremmer væksten, fx højt uddannelsesniveau og betydningen af at have tilstrækkeligt med akademisk arbejdskraft til rådighed.

Kampagnen vil lytte til de medarbejdere og ledere, der hver dag skaber værdi i virksomhederne, men som sjældent bliver hørt i debatten. Ved at give ordet til dem, der arbejder med væksten hver eneste dag, vil vi kaste lys på de gemte potentialer og identificere nye veje til vækst.

Og uden at foregribe resultaterne er jeg overbevist om, at vi får dokumenteret, at der er brug for djøfernes faglighed til at gøre dansk erhvervsliv endnu stærkere.

Mange medlemmer af Djøf arbejder i den offentlige sektor. Man kan sige, at F'et i Djøf også står for FORVALTNING.

Og her ser vi desværre en stor negativ opmærksomhed på antallet af administrative medarbejdere. En opmærksomhed der nok vil fortsætte og blive forstærket op til valget til kommuner og regioner til efteråret.

Det er helt korrekt, at der er blevet flere de senere år. Det er der jo en god grund til. For der er behov for vores arbejdskraft for at få løst de opgaver, politikerne vedtager.

Staten vil skære 1000 årsværk i 2025 og tre milliarder kroner i kommunernes administration. Og der er udsigt til mere, viser de politiske meldinger.

Debatten tenderer nogle gange det meget populistiske med letkøbte forslag om bare at "fjerne nogle ministerier" eller "fyre bureaukraterne".

Det bliver opgaverne jo ikke løst af, og jeg kan heldigvis notere mig, at der i et vist omfang er blevet lyttet til Djøf. Vores argument om, at man må fjerne nogle opgaver, hvis man vil have færre medarbejdere, er blevet hørt. Faktisk betragter jeg det som lidt af en sejr, at begrebet ”opgavebortfald” nu er blevet et politisk begreb.

Desværre hører vi også historier om, at der bliver tilført nye opgaver uden at der følger medarbejdere med. Det ser vi i høj grad også i forberedelsen til Danmarks formandskab for EU det kommende halve år.

Men hele debatten om opgavebortfald understreger, hvor svært det er. For når debatten bliver konkret, bliver den også meget mere kompleks.

Trafikminister Thomas Danielsen fortalte i Berlingske for nogle måneder siden om, hvor svært det i praksis er at fjerne regler og administration. Ikke på grund af embedsmændene, men på grund af politisk modstand. Det har vist været noget af en øjenåbner for ham.

Og jeg vil da også advare mod at adoptere den nye praksis fra USA, hvor en virksomhedsleder er blevet udstyret med en motorsav til at maltraktere den amerikanske administration. Vi har allerede hørt danske politikere tale for en sådan model. Godt nok pakket ind, men det lugter.

Jeg synes, vi skal være stolte af den grundlæggende kernesunde forvaltningskultur, vi har i Danmark. Der er grund til at fejre, at vi år efter år topper listen som det mindst korrupte land i verden.

Men der er behov for at se på, hvordan Danmark kan blive endnu bedre.

FX ved at fremme offentligt ansattes ytringsfrihed, så de bliver mere trygge i at deltage i den offentlige debat om, hvordan vores samfund skal udvikle sig, og hvordan den offentlige sektor bliver endnu bedre til at løse sine opgaver.

Jeg håber, at den nye lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, som er ved at blive behandlet i Folketinget, kan bidrage til at skabe en kulturforandring, hvor det bliver mere legitimt at deltage i den offentlige samtale. Desværre er lovforslaget langt fra så ambitiøst, som vi gerne havde set i Djøf og en lang række andre fagforeninger, som vi samarbejder med om sagen.

At mange offentligt ansatte afstår fra at bruge deres ytringsfrihed handler også om, at mange er nervøse for mediernes behandling af dem.

Djøf og Dansk Journalistforbund har nedsat et fælles advisory board, som netop arbejder med at fremme den gensidige forståelse mellem medier og embedsværk, så vi ikke ser på hinanden som modstandere, men har forståelse for vores forskellige opgaver. Ambitionen er, at vi skal formulere nogle fælles forslag til, at hvordan vi kan øge tilliden og samarbejdet mellem vores medlemsgrupper.

F'et i Djøf handler også om FAGRE NYE VERDEN.

Og her kommer AI, kunstig intelligens, til at spille en stor rolle de kommende år.

Der er ingen tvivl om, at der er et kæmpe potentiale, der på sigt kan revolutionere arbejdet i både den offentlige og private sektor. Og vi oplever en positiv nysgerrighed blandt medlemmerne.

Men jeg vil gerne advare mod at sælge skindet før bjørnen er skudt. Sporene fra SKAT har vist, at det kan blive rigtig dyrt, hvis man fjerner en masse medarbejdere i tiltro til fagre nye verden. Lad os lige få det implementeret først. Få det til at virke. Digitaliseringsprojekter har det med at kaste uventede og nye opgaver af sig uanset om de folder sig ud i den offentlige eller private sektor

Lad os i fællesskab lære, hvordan vi bruger mulighederne, så det ikke bliver teknologi før mennesker, men mennesker før teknologi. Vi skal være dem, der sikrer, at det ikke er udbuddet af smarte digitale løsninger, der styrer udviklingen, men behovet. Det kræver analytisk styrke, koordination, overblik og ledelse. Ja, djøfere!

Vi kan se, at mange – både ledere og medarbejdere – er famlende over for, hvordan de kommer i gang med at bruge mulighederne. Og vi oplever en massiv interesse blandt medlemmerne for vores webinarer om AI i praksis.

Vi har netop introduceret en AI-side på djøf.dk og vi er snart klar til at gå i luften med AI-ydelser til ledere.

Det er vigtigt med uddannelse og dialog på arbejdspladserne, så AI bliver en integreret del af det daglige arbejde, og ikke noget vi skal frygte, tager vores job.

Kunstig intelligens er en central del af Djøfs Strategi frem mod 2028, som vi skal behandle senere i dag.

F står også for FORNYELSE. Og i enkelte kedelige tilfælde også for FEJL.

Vi har fået omlagt Djøf.dk, og da Djøfs nuværende medlemssystemer har nået pensionsalderen, har vi gennem flere år været i gang med at fremtidssikre vores IT-løsninger, så vi også i fremadrettet kan give medlemmerne den bedst mulige service med skræddersyede tilbud, der passer til deres interesser og behov.

Vi må ærligt erkende, at det også for Djøf kan være svært at gennemføre store digitale projekter, selv om vi har indhentet ekstern rådgivning og brugt masser af ressourcer, også internt.

Tidligere i år måtte vi indse, at vi har været på vej ind i en blindgyde, med løsninger der ikke fungerede i den kompleksitet, Djøfs medlemssystemer er. Vi har derfor været nødt til at foretage en kraftig opbremsning og give os selv mere tid til at finde den rigtige vej fremad.

Det betyder desværre betydelige merudgifter at skifte spor og forfølge en ny IT-strategi. Så vi har måttet stramme op økonomisk i Djøf og reducere antallet af medarbejdere og ledere med 18 årsværk. De fleste er heldigvis blevet fundet ved frivillige fratrædelsesordninger, men det er altid trist at måtte afskedige medarbejdere. Specielt når det ikke handler om, at de har gjort noget forkert.

Djøfs F står også for FREMTID.

På sidste års repræsentantskabsmøde havde vi en debat om Djøfs grønne omstilling, ESG og prioriteringer i forhold til vores arbejde i P+.

Der er ingen tvivl om, at den globale grønne omstilling er under pres med den nye kurs fra USA og et uforståeligt politisk motiveret pres på virksomheder mod at arbejde systematisk med ESG, diversitet og ligestilling

Det forstærker blot behovet for, at vi ikke bliver mindre ambitiøse i Danmark og Djøf.

Efter sidste års repræsentantskabsmøde blev der nedsat et klimaudvalg, som nu har afsluttet sit arbejde og udarbejdet en række anbefalinger, som vi har drøftet i Djøfs bestyrelse.

Et af resultaterne er, at Djøf nu vil formulere et positionspapir, som beskriver Djøfs holdninger og forventninger til P+ investeringsstrategi i forhold til ESG. Det handler blandt andet om at skabe øget transparens i forhold til investeringernes ESG-profil og medlemmernes muligheder for at vælge bæredygtige løsninger.

Allerede i dag har Djøf en lang række tilbud til medlemmerne med netværk og arrangementer om den grønne omstilling. Det arbejde vil naturligvis fortsætte og jeg håber, at mange af jer har lyst til at byde ind med forslag til nye aktiviteter.

Jeg ser også frem til det videre arbejde i Djøfs ESG-panel, hvor vi har samlet en perlerække af eksperter, der kan give indspil den videre debat om den grønne omstilling.

Jeg vil gerne sige tak til medlemmerne af klimaudvalget for et godt og konstruktivt arbejde.

Og nu skal jeg til at runde af.

Djøf er med stort D. Men måske endnu mere med stort F:

F for faglige fællesskaber på tværs af brancher, fag og roller

F for fremtidens arbejdsliv med AI

F for et fleksibelt arbejdsliv

F for et arbejdsliv, hvor ingen forskelsbehandles

F for en stærk fagforening, der både kan løfte og forene medlemmer fagligt – gøre dem bedre til deres job, og som har deres ryg, om nødvendigt.

Men Djøf er også J for JUVEL – Danmark skal leve af viden og vi skal passe virkelig godt på den uddannelsesjuvel, vi har. Og vi skal være stolte af at leve i et land, som har et stærkt og innovativt erhvervsliv, dygtige ledere, et dygtigt embedsværk og ambitiøse studerende

Ø'et i Djøf kunne passende stå for Ønske – for i Djøf ønsker vi i dén grad at bidrage til, at vores medlemmer får det arbejdsliv, de drømmer om. At de bliver bedre til deres arbejde af at være medlem af Djøf.

Herfra skal der lyde en stor tak til delforeningerne og repræsentantskabet for et godt og konstruktivt samspil med Djøfs bestyrelse.

Jeg vil også gerne sige tak til vores mange eksterne samarbejdspartnere og de medlemmer, der deltager aktivt i Djøfs mange udvalg og komiteer, stiller sig til rådighed som mentorer for andre medlemmer, skriver bøger, underviser på kurser og tager initiativ til faglige arrangementer. Det er guld værd, når I vil bruge jeres tid og ekspertise til gøre os alle dygtigere og klogere.

Og sidst, men ikke mindst skal lyde en stor tak til Djøfs sekretariat, som utrætteligt arbejder for at gøre Djøf til den bedste fagforening for akademikere i Danmark.

Stor tak til jer alle sammen.