

## Bestyrelsens beretning

Kære Repræsentantskab

Velkommen til repræsentantskabsmøde 2024. Og særligt velkommen til jer der er her for første gang. Jeg håber, I vil finde det lige så spændende og inspirerende, som jeg, at være i alle disse erfarne menneskers gode selskab.

Dette er min anden bestyrelsesberetning. Og jeg glæder mig til på vegne af bestyrelsen at fortælle om, hvad det forgangne år har bragt, og hvad dette år ser ud til at bringe.

En beretning er et tilbageblik på året, der er gået, og en præsentation af de indsatsen vi har haft fokus på. Og så er det et kig ind i, hvordan vi i bestyrelsen har arbejdet for bedre løn- og ansættelsesvilkår til medlemmerne.

Den slags arbejde er i kategorien "det lange seje træk" – hvor det er vigtigt til stadighed at 'holde kursen', selvom vejrliget skrifter. Dette samtidig med, at man skal spejle efter, om der er nye strømninger og forandringer, der er vedholdende, så planen - eller 'kursen' - tager højde for de nye forhold for at nå i mål.

Der er et par enkelte ting, der er anderledes end sidste repræsentantskabsmøde.

Det ene er, at det har været overenskomstår – og forberedelsen og forhandlingerne har taget meget af min og bestyrelsens tid. Det kommer jeg tilbage til senere i dagens program, hvor I får en særlig tale dedikeret til dette vigtige punkt.

Det andet er, at jeg som jeres formand står her med dobbelt så meget erfaring som sidst. Så apropos kurs, styring og strømninger, så har jeg betydelig mere viden og formandsbagage i rygsækken.

Det der til gengæld er helt ligesom sidst, er at jeg er godt bakket op af 11 superengagerede bestyrelsesmedlemmer.

Og når vi nu er ved bestyrelsen. Tak til jer, I har hjulpet mig på rejsen med at fylde godt op i rygsækken af viden, indsigt, mod og lyst. Fra i morgen får vi fire nye medlemmer med ombord, jeg glæder mig til, at I på hver jeres måde kan være med til at udvikle Djøf Offentlig.

Tak til jer her i salen og medlemmerne derude for, at jeg må være jeres formand i endnu 2 år. Jeg er stolt og stadig meget ydmyg over at være den, der udfylder denne vigtige rolle for jer og for alle medlemmerne af Djøf Offentlig. Faktisk er både stoltheden og ydmygheden kun blevet større i det forgange år. Alle medlemsmøderne, klubmøderne, sektorudvalgsmøderne, historierne om arbejds-pres og senest forhandlingerne om OK24 bekræfter mig i, hvor vigtigt det er, det vi arbejder for.

Jeg kommer heller ikke uden om at nævne sekretariatet - som hjælper mig med at holde kursen, som jeg kan sparre med, når der er strømninger i vandet – og dem er der mange af i det her job - og som sørger for, at jeg hele tiden er klædt helt korrekt på til vejret:

Der er nogle kæmpestore politiske dagsordener, om arbejdskraftudbud, samfundsøkonomi og akademiker-bashing, på spil lige nu - og formentlig i mange år frem. Og det kan vi ikke som individer stille ret meget op imod. Men jeg får næsten gåsehud af at tænke på de muligheder, der er i

mobilisering. At vores meldinger fra medlemmerne kan blive til dokumenterede fakta på tværs. Meldingerne fra medlemmerne – via jer, rådgivningssamtaler, medlemsundersøgelser, artikler i Djøfbladet og så videre – dokumenterer forholdene, hos den arbejdsstyrke, som politikerne så gerne vil have til at arbejde mere og længere. Det betyder, at vi har et modsvar til overbevisninger og 'me-search', hos de politiske beslutningstagere.

Med den takkerunde så kunne man måske blive i tvivl om beretningen er slut. Det er den ikke. Jeg har kun lige varmet op. Så jeg håber, I har kaffe i kopperne, vand i glasset og sidder godt, for bestyrelsen og jeg har glædet os til at dele vores indsigter og indsatser med jer.

Jeg vil starte med at dvæle lidt ved, hvem vi er, og hvordan det står til i vores "butik". Det siger nemlig meget om, hvad vi skal være opmærksomme på og om vi er på rette kurs.

- Vi er blevet flere medlemmer
- Vi er blevet en forening af flere kvinde end mænd
- Vi er i gennemsnit 41,6 år
- Vi er blevet meget mere tilfredse

Vi skal være relevante for vores medlemmer. Vi skal have fokus på den unge medlemsgruppe og på værdien af erfaring, og der skal være fokus både på majoriteten og minoriteter. Det synes jeg faktisk, vi er gode til i vores fællesskab.

Tallene siger mig og bestyrelsen, at vi er på rette kurs.

Men den verden, vi agerer i, spiller en vigtig rolle. Vindene, der blæser, har betydning for, hvordan vi skal håndtere rorpinden. Og der har blæst nogle heftige politiske vinde, som også har haft indflydelse på, hvilke indsatser og indsigter vi har brugt kræfter på i det forgangne år.

Lad mig sætte lidt ord på de forskellige vinde:

Da Mette Frederiksen gik på talerstolen i efteråret og sagde "glem det, venner" til forslaget om at indtænke mere fleksibilitet og større selvbestemmelse – så mente hun det mere, end man kunne have håbet på. Det blev faktisk meget dominerende for de overenskomstforhandlinger, vi skulle i gang med. Fra arbejdstager-side mødte vi op med en masse gennemarbejdede og veldokumenterede krav. Krav som vi med vores bedste viden mente, ville kunne beskytte arbejdsstyrken og fremtidssikre vores arbejdsmarked. Arbejdsgiverne kom til gengæld med et stort NEJ TAK til kollektive værn mod nedslidning og udbrændthed. Om lidt får I talen om, hvorfor det alligevel er en rigtig god overenskomst – men når jeg nævner det andet her, så er det fordi, det for mig at se har været meget sigende for de politiske vinde, der blæser.

Socialdemokratiets politiske ordfører, Christian Rabjerg Madsen startede debatten om ret og pligt til at arbejde i sensommeren – og jeg var ved at tabe kæben over retorikken. Den blev så toppet op af en hel bog af Kåre Dybvad Bæk, der også kunne finde 'spalteplads' til at skyde på djøferne. Man må jo heldigvis synes, det man synes, men for en økonom som mig, så er det næsten surrealistisk at høre politikere, der anno 2023 mener, at man kan styre mennesker med skam og skyld. At man ikke kan se de utroligt stærke påvirkningsmekanismer, der ligger i at interessere sig for, hvad der skal til for, at man har lyst til at arbejde mere. Eller kræfter til det. Hvis det overhovedet er det der skal til for at øge arbejdskraftudbuddet på den lange bane.

Det fører videre til en anden vedholdende vind, der blæser. Den, der handler om at akademikere ikke bidrager med nogen særlig samfundsværdi. Den nuværende – og tidligere – regering virker til at have erklæret krig mod viden. Jeg er helt med på, at vi står overfor en udfordring med mangel på arbejdskraft. Det skal vi selvfølgelig som samfund stå sammen om at løse. Men, at man er nået frem til, at et samfund med veluddannede akademikere er en luksus, vi ikke har råd til går over min forstand. Det har givet sig udslag i både forkortede kandidatuddannelser og forringede SU-regler. Og i besparelser.

Det kan være et legitimt politisk synspunkt, men der mangler efter min mening nogle vigtige nuancer i debatten.

Disse politiske vinde har selvfølgelig haft betydning. Betydning for den virkelighed, vi har ageret i som fagforening, hvor interessevaretagelse, er en væsentlig opgave. Og så har de også haft betydning for de indsigter og indsatser, som der er blevet arbejdet med i det forgangne år.

Dem, bestyrelsen har valgt at fremhæve i denne beretning, falder i 3 kategorier:

- Faglighed
- Besparelser
- Arbejdspres

Mit bud er, at I alle sammen kan se jer selv i en eller flere af disse overskrifter. For selvom vi, som nævnt tidligere, er næsten 32.000 medlemmer fra forskellige sektorer, med stor aldersspredning og overraskende mange forskellige uddannelsesretninger - endnu flere forskellige erfaringsprofiler - så har de her overskrifter gået igen, når jeg har været rundt i sektorudvalgene.

Ønsket om at bruge sin faglighed er vores fælles behov, mere end noget andet. Og når vi arbejder mere end vi burde, og når begreber som 'interessetimer' overhovedet kan opstå, så er det fordi, at vi brænder for det, vi laver. Og ønsker at gøre en forskel. Både for vores egen skyld. Men også for samfundets.

Fagligheden er under pres. Hos Domstolene, har jeg hørt, at nogle ikke færdiggør deres uddannelsesstillinger. Og i Anklagemyndigheden har man svært ved at fastholde de erfarne anklagere.

På undervisningsområdet er forberedelsestiden gennem årene blevet mindre og mindre og nogle steder sat helt under pres, så hvis man er ny og vil levere god undervisning - er det nødvendigt at forbedre undervisningen med 'interessetimer'.

På universitetsområdet er tid til forskning under pres. Forskerne pålægges flere og flere administrative opgaver og mere og mere undervisning. Og når kravet om at sikre eksterne midler er stadigt stigende for overhovedet at kunne forske, så kan man godt regne ud, at det ikke hænger sammen.

Og i kommuner og regioner begynder ledelser nu også at sige, at man 'skal levere en Skoda - ikke en limousine', underforstået at medarbejderen må få afløb for sit faglige snobberi et andet sted og ikke spille skatteborgernes penge på at 'over-performe'. Det er dog lige indtil skandalesagerne ruller, og djøferne sammen med andre gode folk i kommunerne skal rulle limousinen ud af garagen. Seneste eksempel er i Randers, hvor Miljøministeriet også kom med ombord i limousinen, da Nordic Waste tog overskrifter. Men ellers er det på skoleområdet, i plejesektoren, i psykiatrien eller

med ventelisterne på sygehusene, at djøferne også kommer i spil med deres kompetencer for at hjælpe med at få velfærdssamfundet tilbage på sporet.

Det, vi så beskrevet i Dybvadrapporten på statens område, hvor 50% svarede at de oplevede, at deres faglighed var under pres, hører jeg hele vejen rundt.

Vi kommer til at tale meget mere om djøfernes faglighed i tiden, der kommer. Vi har allerede haft en række historier ude på de sociale medier med eksempler på djøfere, der bidrager til at holde hjulene i gang. Og vi skal meget mere af den slags. Vi skal hjælpe hinanden med at sætte ord på, hvad det er for en forskel, vi bidrager med, og vi skal fortælle omverdenen, hvor vigtigt et tandhjul vi udgør i den store samfundsmaskine. Vi er dem, der sikrer, at systemet er retfærdigt, og at retssikkerheden overholdes. Vi bidrager afgørende til den helt unikt høje tillid, der er i det danske samfund.

Og det fører mig direkte over i vores andet tema: Besparelser.

Regeringen har pålagt kommuner og regioner at spare 3 mia. frem mod 2030 på administrative opgaver. Og som Kassem, der er formand for det kommunale sektorudvalg, siger i Djøfbladet: Vi er ikke imod besparelser og effektiviseringer, når det giver mening, men vi skal jo have at vide, hvad vi så ikke skal lave mere. Og det har desværre vist sig sværere end som så; at få nogle klare beskeder fra politisk hold om, hvad der ikke skal laves længere.

Djøfs position har hele tiden været, at vi ikke kan eller skal vurdere, hvad der er det rigtige antal medarbejdere til en given opgave. Men det er åbenlyst, at hvis man fjerner medarbejdere – så skal man også melde ud, hvad det er for opgaver, der ikke skal laves længere. Både for medarbejdernes skyld og for borgernes. Hvis de samme opgaver skal løses af færre medarbejdere, så stiger presset på de tilbageværende medarbejdere og opgaver. Og det er ikke i orden at lade borgere og virksomheder blive i troen, at de kan forvente den samme service og velfærdsniveau, selvom man sparer på ressourcerne.

Men det er ikke kun kommuner og regioner, der rammes af besparelser. Staten skal finde 400 mio. årligt frem til 2027. Og vi har allerede set store afskedigelsesrunder flere steder. Lad mig blot nævne universitetsområdet, Familieretshuset og Udlændingestyrelsen.

Så ud over at have fokus på, at arbejdet ikke bare trykkes ud i systemet, når der sker besparelser, men at det kræver et politisk ansvar med prioriteringer, så står Djøfs sekretariat også klar til at hjælpe dem, der rammes af sparekniven. Hjælp til at få afsluttet ansættelsesforholdet på den bedst mulige måde og hjælp til at komme godt på vej videre i karrieren.

Heldigvis er jobmarkedet gunstigt lige nu, og den private sektor hungrer efter arbejdskraft. I den situation er det godt at være medlem af en større Djøf-familie. Vi kan udnytte fordelene af, at vi både er private- og offentlige familiemedlemmer. Oplagt gennem netværksmuligheder, men jo også i kraft af at de medarbejdere der afholder karrieresamtaler kender både det offentlige og private arbejdsmarked indgående.

Arbejdspres har været den helt store dagsorden. Det tror jeg, I har bemærket. For den ene Djøf-undersøgelse efter den anden det seneste år viser, at mange af vores medlemmer oplever et

betydeligt arbejdspress, et foruroligende højt tempo, og et grænseløst arbejdsliv med stress og jobskifte til følge.

Heftige artikler i Zetland fortalte den ene vilde historie efter den anden om arbejdspress i centraladministrationen, og man blev forfærdet gang på gang.

Det har fyldt meget før og under overenskomstforhandlingerne. Det vender jeg tilbage til senere i dag.

Men vores arbejdsgivere læser og lytter heldigvis med. Og senest har departementerne indført fem nye leveregler for samarbejdet på Slotsholmen. En stor tak til tillidsrepræsentantnetværket i departementerne, som via god og konstruktiv dialog har fået deres chefer i tale og har været bannerfører på disse nye leveregler. Leveregler der forhåbentlig kan være med til at få rettet op på arbejdsmiljøet. Og jeg har noteret mig, at der også er kommuner, der kan se værdien af at arbejde med leveregler.

Når det kommer til hjemmearbejde, havde vi en undersøgelse i efteråret, der viste, at vi stort set var tilbage på niveauet fra før corona, og at den private sektor oftere oplever, at deres ledere har et positivt syn på hjemmearbejde end det offentlige. Ja, man bliver lidt træt. Håber snart de offentlige arbejdsgivere lærer, at det kan blive svært at beholde medarbejdere, hvis man ikke sikrer gode fleksible rammer, der fremmer trivsel og arbejdsglæde. Men jeg er optimist, jeg håber, som sagt, og tror også, at hjemmearbejds-fleksibiliteten går fremad og finder et ny leje. Men det må vi følge op på, for det betyder utroligt meget for vores medlemmer, at muligheden for hjemmearbejde er en del af deres vilkårs pakke på arbejdet.

Og rundt om disse overskrifter: Faglighed, besparelser og arbejdspress, kan man jo fristes til at binde en sløjfe, som vi kunne kalde ledelse. Når besparelserne rammer, er det en ledelsesopgave at prioritere i opgaverne, så fagligheden stadig væk får den nødvendige og tilstrækkelige plads. I vores verden er det borgerne, der definerer kvalitet. Og det spændende her er jo, at borgerne – det er blandt andet os. Og vi ved faktisk ret meget om, hvad det er 'borgerne' forventer af kvaliteten i vores opgaveløsning. Og vi vil rigtig gerne levere. For det giver som regel god mening. Men det, der også giver mening – det er, at der, hvor det står værst til, der har vores nærmeste leder ikke en kinamands chance for at give os rammerne til at løse vores opgaver med den faglighed, som vi ved forventes. For de politiske rammer er ikke til det. Og så er det, at vi selv træder til. Og strækker os lidt længere. Og arbejder med lidt færre pauser og med lidt højere puls. Og det risikerer at blive medarbejderne, der betaler den højeste pris.

Vi har igennem det sidste stykke tid arbejdet med at udvikle vores tilbud til medlemmerne til håndtering og forebyggelse af stress. Der er blevet lavet en særskilt side på hjemmesiden, hvor man kan blive klogere på de 4 stresstyper, man kan rammes af, tilmelde sig webinar og booke samtaler, hvis man har brug for det. Det håber vi ikke bare kan hjælpe medlemmet, der rammes, men også alle os andre, så vi kan blive bedre til at forstå stress, og hvad der skal skrues på i systemerne omkring os, så færre bliver syge. For vi skal væk fra den gammeldags tænkning om, at det bare er individet, der er 'problemet'. Det er det ikke. Der er et kæmpe strukturelt problem.

I P+, vores pensionskasse, som vi har skabt gennem overenskomsten, og hvor jeg sidder i bestyrelsen, har vi gennem de sidste 5 år set en stigning i invalidepensioneringerne på ikke mindre end 20%. 45% af invalidepensioneringerne skyldes angst, depression og stress. Det går ikke. Det er for

dyrt for samfundet. Derfor har P+ nu et kæmpe fokus på at forebygge og tilbyde medlemmerne hjælp og tidlig indsats. Der er fx både mulighed for at få hjælp i form af onlinelæge og onlinepsykolog og hjælp til at navigere rundt i sundhedssystemet, når man er blevet syg.

De politiske vinde – og de indsigter og indsatser der blæser – har sat tanker i gang hos mig og bestyrelsen. Tanker om, hvad det er, vi som en del af den stolte danske fagbevægelse skal blive ved at kæmpe for at få på den politiske dagsorden.

For meldingerne er ikke bare udtryk for en enkelt dag med usædvanligt vejr. Det er i min læsning et udtryk for nogle vejrforhold, vi er nødt til at tage højde for og finde veje igennem for, at vi kan nå vores mål om et bedre arbejdsliv. Og én ting er sikkert. Det er ikke kun i overenskomstforhandlingerne, vi gør en forskel for medlemmernes løn- og arbejdsvilkår. Mellem overenskomstforhandlingerne, gøder vi jorden og sår frø – og så arbejder vi centralt – og jer tillidsrepræsentanter lokalt – ihærdigt for alt det, der er umuligt at lave protokollater på.

Og hvordan sikrer vi så det? Det gør vi ved at have fokus på fortsat at være en relevant fagforening for os alle på tværs af generationer. Her tror jeg, vi har godt af, at vores yngste medlemmer en gang imellem udfordrer os på, hvordan vi tænker fagforening. I bestyrelsen har vi allerede haft en god dialog med Djøf Studerende om, hvordan vi kan hjælpe vores yngste medlemmer med at komme godt i gang med voksen-arbejdslivet. Udgangspunktet må være, at vi lytter til deres behov og ønsker til det arbejdsliv, de drømmer om. Heldigvis er min erfaring, at nogle af de behov vores yngste generation skitserer, harmonerer fint med, hvad andre medlemmer også ønsker sig.

Så fremtidens Djøf Offentlig med alle dens interesser skal nok lykkedes med at balancere i mangfoldigheden og visionerne om fremtidens arbejdsmarked.

Rune Baastrup siger i sin bog, 'Byggesten til fremtidens fagforening', at fagbevægelsen skal danne bro mellem verden, som den er – og verden som den bør være. Mellem medlemmernes problemer og løsningerne på dem. Det synes, jeg er godt sagt.

Så lad det være bestyrelsens sidste ord – Vi vil gå i arbejdstøjet og zoome ind på nogle af de elementer i verden, som den er, som vi skal have fokus på, så vi kan trække i den retning, som vi synes verden burde være.

Tak for ordet.