

Bestyrelsens beretning - 2025

Kære repræsentantskab

Så er der allerede gået et år, siden vi sås sidst. Tiden flyver, når man er i godt selskab og har noget at rive i. Så der er ikke noget at sige til, at det føles, som at jeg lige har stået her på denne talerstol for at aflægge bestyrelsens beretning. For vi er i sandhed i godt selskab. Vi har de bedste medlemmer og tillidsrepræsentanter. De – I – er konstruktive, dedikerede og reflekterede.

Og vi har i sandhed haft noget at rive i. Lad mig bare nævne: Reforme, omstruktureringer, massive besparelser og ikke mindst det korte aftræk mellem overenskomstforhandlinger.

Så jeg håber, at I har sat jer godt til rette og er klar til at høre bestyrelsens beretning om, hvad vi har arbejdet for, og hvad vi har opnået det forgangne år.

I år er et lidt særligt år i forhold til at kigge tilbage. For 2025 er også afslutningen på en strategiperiode. Og i starten af den strategiperiode besluttede vi os i Djøf Offentligs bestyrelse for nogle fokusområder, som skulle være vores bidrag til strategien.

De 4 fokusområder har været:

1. at TR skulle komme tættere på medlemmerne
2. og Bestyrelsen skulle tættere på medlemmerne
3. vi skulle sætte lys på embedsmændenes arbejdsvilkår og deres daglige 'maskinrum'
4. og vi skulle fremme et meningsfuldt arbejdsliv

Det har vi holdt os for øje også i det forgangne år.

Men inden vi kaster lys over det, så lad os se på, hvem vi er. Djøf offentlig er en stor mangfoldig forening på mere end 32.000 medlemmer med en utrolig bred vifte af uddannelser. Vi kommer fra seks forskellige sektorer - og vi har mange træk til fælles. Vi er et brand, et navn og ikke blot en forkortelse. Os der sidder her og kender Djøf ved, at det er et brand, der favner faglighed og akademisk udvikling. På tværs af uddannelser og professioner. Vi er måske lidt forskellige på overfladen. Men vi deler passionen for samfundsopgaven, og vi finder mening i at sætte vores viden i spil. Og gøre en forskel for velfærdssamfundet Danmark.

Vi er mange, og vi har potentiale til at blive flere. Så selvom vi er vækstet med 16 % siden 2020, skal vi sørge for at fastholde vores styrkeposition på arbejdspladserne. Vi ønsker, at mange - og vi har vel altid et håb om alle - organiserer sig. Vi skal være det naturlige førstevalg og fællesskab.

Vores opgave i bestyrelsen er at sikre, at vi rummer både fællesskabets styrke - det kollektive. Og skaber plads til individets behov og ønsker til arbejdslivet, så medlemmerne føler sig set og hørt.

Jeg er utrolig glad for, at vi i bestyrelsen hele tiden har fokus på denne balance, så vi er relevante for alle.

Den seneste TR-undersøgelse - hvor vi blev klogere på TR's vilkår og behov - viste, at halvdelen af tillidsrepræsentanterne har under 2 år på bagen. Det gør indtryk. Når jeg kommer ud på TR-

introkurserne og siger velkommen til nye tillidsrepræsentanter, kan jeg høre, at der er pres på. Både ledere og medarbejdere skifter hyppigere job. Og opgaven, med at bygge bro og skabe de helt nødvendige relationer mellem medlemmer og ledelse, er stor.

Derfor er bestyrelsen og sekretariatet hele tiden opmærksom på, at være der for jer tillidsrepræsentanter. Målet er at klæde jer godt på til at være der for medlemmerne. Og at gøre det på en måde, hvor I samtidig står stærkt overfor ledelsen - både i forhold til samarbejde og forhandling. Det kræver balance at stå på det vippebræt, og det skal vi hjælpe jer med.

Derfor holder vi øje med, om udbuddet af TR-kurser matcher behovet. Og det sidste år har vi bl.a. haft virtuelle møder om sundhedsreformen og besparelser i staten. Jeg håber, at I benytter jer af kurserne og stadig kan finde relevante tilbud - også selvom I måtte være mønsterbrydere i forhold til statistikken og har været tillidsrepræsentanter i over 10 år. For jer har vi nemlig heldigvis også en del af. En stor tak både til jer, der har holdt ved i mange år. Og til jer der for nylig har fundet tid til at være tillidsrepræsentant for jeres kollegaer. Det er en ekstra opgave i en travl hverdag. Det ved vi godt - så tag fat i os, lige meget om det er for at ventilere, eller om det handler om konkret hjælp.

Vi ønsker at styrke klublivet og de lokale relationer, der er afgørende vigtige for et godt arbejdsliv. Derfor giver vi også mulighed for, at der kan søges midler til både faglige oplæg, middage og de seneste år også sociale aktiviteter. Og vi kan se, at det er blevet taget godt imod. Der er nemlig sket en stigning i anvendelsen af klubmidler over de seneste 3 år.

Der bliver lavet flere aktiviteter, og det betyder, at flere medlemmer bliver mindet om og oplever at blive inviteret ind i vores Djøf-fællesskab. Tak for det. Det er med til at vise medlemmerne, at vi er der. Vise at Djøf er meget mere end forhandling og overenskomster. Det er også et fællesskab. Et fællesskab, som vi i bestyrelsen er meget optaget af, kan blive ved at rekruttere og fastholde.

Seneste skud på stammen for at styrke klublivet og det lokale sammenhold er en TR Event Bot, som er en AI-assistent, der hjælper dig med at skabe et faglig relevant arrangement på din arbejdsplads. Jeg håber, at I tager godt imod den, og den også kan gøre det nemmere for jer at planlægge event på jeres arbejdsplads - og byde flere ind i fællesskabet.

Vi har også været optaget af, hvordan vi som bestyrelse kunne komme tættere på medlemmerne.

Hvis man vil tættere på nogen, er muligheden for dialog et rigtig godt sted at starte. Derfor er jeg også virkelig glad for, at ikke bare sekretariatet og jeg, men også bestyrelsesmedlemmerne har været ude og holder medlemsmøder. Højdespringeren her er oplæg om overenskomstforhandlinger og overenskomstresultater.

Den dialog, det giver mulighed for, er guld værd. Det er super-givende for vores arbejde for medlemmerne. Vi får mulighed for at lægge ørerne til medlemsmulden, og vi får et bredere medlemsperspektiv. Det er en vigtig forudsætning for at kunne interessevaretage, se nuancerne i arbejdslivet og mestre balancen mellem de kollektive og de individuelle ønsker og behov.

Der bliver som nævnt holdt mange klubmøder. Både virtuelt og fysisk. Det virtuelle giver gode muligheder for at nå ud til rigtig mange medlemmer. Men jeg bliver gang på gang mindet om, hvad det fysiske møde kan, som det virtuelle ikke kan. Det gør en kæmpe forskel at komme ud og mærke energien i rummet. At opleve hvor imødekommende, interesserede og skarpe vores medlemmer i

hele landet er. At se arbejdspladsen og omgivelserne og blive en del af small-talk'en både inden og efter mødet. Det varmer mit formandshjerte. Tonen er ordentlig og humøret højt – også når vi taler om svære ting.

Det giver for alvor følelsen af at komme tættere på medlemmerne.

Flere bestyrelsesmedlemmer er initiativtagere og aktive i faglige fællesskaber på tværs af arbejdspladser. Der er nu både et TR-netværk på tværs af departementerne og et TR-netværk på tværs af regionerne om sundhedsreformen. Det er tiltag, som allerede har givet værdi både for medlemmer og bestyrelse, og som jeg glæder mig til at følge videre.

For det kunne være så fedt, hvis vi får knækket koden til, hvordan vi får vist både medlemmer, og dem der ikke er det endnu, at Djøf er en selvfølgelig del af et sundt og spændende arbejdsliv. Det handler om at skabe værdi for medlemmerne, for det er dem, vi er til for. Det er dem, vi skal gøre en forskel for.

Og så kunne vi også godt tænke os at blive bedre til at bruge medlemmerne, som det netværk de er, mere aktivt. Og vi er så småt i gang.

Vi har fx inviteret medlemmer ind til fokusgruppemøder som led i udviklingen af Djøfs position til offentlighedsloven. Og jeg har inviteret mig selv ud i kommunerne for at blive klogere på, hvordan der tales om værdien af de administrative opgaver. Og så har vi haft stor glæde af et tæt samarbejde med de regionale tillidsrepræsentanter i forbindelse med udarbejdelse af høringssvar til sundhedsstrukturkommissionens rapport.

Et andet eksempel, hvor bestyrelsen kom tæt på medlemmerne, var i forbindelse med offentliggørelsen af rapporten.

Vi inviterede til medlemsmøder i alle 5 regioner for at høre, hvordan medlemmerne havde det med de vinde, der blæste. Og selvom der var mange virkelig gode pointer om regionernes vilkår og fremtidsudsigter, så var det, der gjorde mest indtryk på mig, hvordan alle som én – at the end of the day – er allermest optagede af, om det går ud over borgerne, og om kvaliteten daler. Det synes jeg er ret vildt at opleve. Når virkeligheden også er, at man som medarbejder i en region, står i en situation, hvor man ikke ved, om man er købt eller solgt. Om ens job er der om et år, eller hvor det kommer til at ligge henne.

Og det samme har gået igen på de øvrige klubmøder, jeg har været ude på i et år, hvor administrative besparelser har blæst som en orkan om ørerne på os. Både i kommunerne, hvor man har måtte holde for med at finde besparelser for samlet set 6 mia. kroner, så regeringen kan finansiere løntreparten. Og i staten, hvor man har skullet finde besparelser for 1000 årsværk. Alle steder har medlemmerne været bekymret for konsekvenserne for opgaven, og ikke bare dem selv. Det er da for vildt!

Og nu vi er ved besparelser.

Embedsmændenes – og alle de andres – arbejdsvilkår og deres maskinrum har i det forgangne år i den grad været påvirket af Regeringens besparelsesdagsorden.

I 2024 havde vi 623 afskedssager i Djøf Offentlig. Alt for mange af vores medlemmer har været under pres i det forgangne år. Mange medlemmer har været igennem besparelser og opgavebortfald. Sundhedsreformen bringer usikkerhed med sig, og der har været besparelser på universiteter og undervisningsinstitutioner. Det er hårdt for de medlemmer, som bliver ramt. Det er også hårdt for dem, der bliver. Det er en vigtig opgave for os at stå vagt om dem, støtte dem og ikke mindst hjælpe dem, der skal godt videre, når forandringsprocesser buldrer. Det kan vi se af vores tilfredshedsmålninger, at vi er lykkedes med sammen med jer.

I maj havde fællestillidsrepræsentanten for København Kommune og jeg et læserbrev i Altinget. Anledningen var en artikel i Berlingske, hvor en kandidat til borgerrepræsentationen varmede op til kommunalvalget her i 2025 ved at opfordre til at fyre 1000 akademikere i Københavns Kommune. Vores svar var klart: "I stedet for at fokusere på antallet af akademikere, vil det være langt mere interessant at diskutere, hvilke opgaver vores politikere ikke længere ønsker, der skal udføres. Og hvad det vil betyde for vores samfund."

Og vi er faktisk lykkedes med at flere køber ind på, at antal ansatte og antal opgaver hænger sammen. Da staten i eftersommeren skulle spare 1000 årsværk, blev udmeldingen flugt op af en liste med opgaver, der skulle spares væk eller nedjusteres. Det var et kæmpe fremskridt. Og affødte også det, vi havde forventet. Nemlig bekymring. Hvad sker der, når man fjerner tilsyn på fødevarerområdet eller kontrol på ældreområdet? Det kan godt være, at det er 'djøfere', der sidder med lige præcis disse opgaver – men der er borgere i den anden ende.

Det skrev jeg en leder om i Djøfbladet i oktober 2024. 'Hver gang nye politiske ønsker skal finansieres, er færre embedsmænd og -kvinder den lette løsning. Ofte er der larmende tavshed om, hvilke opgaver der så ikke skal løftes.'

En anden bekymring er - husker politikerne nu løftet om at prioritere eller finder opgaverne vej ind på listen igen under et andet navn...? Vi må holde dem op på deres ord.

Vores medlemmer har rigeligt at se til. Det kan vi se, når vi laver vilkårsundersøgelser. Arbejdssinteteten er flere steder alt for højt, og udtalelser som 'ikke ægte fri' kan ikke undgå at påvirke en. Og fleksibiliteten har nogle steder svære vilkår. Det skal vi se på, om vi kan få gjort mere ved i OK26 – mere om det i min tale senere.

Og her får jeg lyst til at lave et lille reklameindslag. Vores pensionskasse, P+, har igennem de seneste år udviklet en række sundhedstilbud til medlemmerne. Man kan finde både Trivselstjek, Onlinepsykolog, +Forløb, der hjælper med at navigere i forhold til arbejde, jobcenter og sundhedssystem og meget mere ved at logge ind på 'Min Pension', under Sundhed. Tanken bag er, at forebyggelse og hurtig hjælp er bedst for alle parter. Så vi ikke bliver syge, og så vi ikke mister vores arbejde.

Og alt dette hænger tæt sammen med mulighederne for - og følelsen af - at have et meningsfuldt arbejdsliv, som var det fjerde og sidste fokusområde.

Jeg hører bekymrende efterretninger om arbejdspress på universiteterne, hvor mere og mere undervisning bliver lagt langt ude på eftermiddagen og i weekenden, og hvor tiden til forskning bliver presset. Samtidig bliver tiden, der skal bruges til de administrative opgaver, slet ikke anerkendt som arbejdstid. Det udfordrer. Jeg tror, de fleste af os kan sætte os ind i, at det må være svært at finde

mening i, at man er ansat i en stilling, hvor man forventes at levere forskning af høj kvalitet, når ledelsen slet ikke tager ansvar for at 'indhegne' et minimum af tid til dette, men alene har fokus på de øvrige opgaver, der følger af stillingen.

Et andet sted, der er under pres, og som bestyrelsen også har stor opmærksomhed på, er Anklagemyndigheden. For ikke så lang tid siden var jeg på et medlemsmøde i Anklagemyndigheden, hvor vi blandt andet fik snakket om, hvad de udsættes for i retten, når det kommer til det psykiske arbejdsmiljø. Det påvirker og slider, når det bliver en del af miljøet, at forsvareren kommer med hårde ord, der rammer personligt.

Men indsatsen for bedre vilkår og meningsfulde arbejdsliv handler også om ledelse. Det har vi fokus på i Djøf Offentlig. For ledelseskulturen på arbejdspladsen - og ikke mindst den nærmeste leder - spiller en kæmpe rolle i. Ikke bare for trivslen, men for hvordan mulighederne i overenskomsterne reelt bliver brugt. Det handler om, hvordan rammerne tilpasses den virkelighed, medarbejdernes står i. For det er sådan, at man kan have nok så stærke kompetencer og nok så gode intentioner - som chef eller som medarbejder. Men hvis rammerne spænder ben, eller slet ikke er til stede, så rækker det ikke.

Djøf Offentlig har heldigvis også medlemmer med opgaver, som omverdenen har anerkendt som værdiskabende kerneopgave for velfærdssamfundet. Det er blandt andet undervisning på ungdomsuddannelserne og på erhvervsakademier og professionshøjskolerne. Her er man presset fra en anden kant - nemlig forestillingen om, at uddannelse er 'nice to' og ikke så meget 'need to'. Begge områder står over for store reformer, der kan få betydning for ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø og trivsel. Det følger vi naturligvis tæt sammen med de andre faglige organisationer i Akademikerne.

Og mens denne higen og søgen efter effektiviseringer og rationaliseringer står på, så er der et dyr på savannen, der vokser sig stadig større. Den ligner noget, ingen har set før, men kan efter sigende helt det samme som os mennesker. Vi kalder den intelligent, og vi har lært den at tænke som os. Faktisk kan AI hjælpe os med en hel masse.

Ifølge DI kan den spare det offentlige for i omegnen af 55.000 årsværk.

Når vi spørger medlemmerne, er de ikke bekymrede for at miste deres jobs som følge af AI. Men de efterspørger kompetenceudvikling, viden om AI værktøjer og sikre og forsvarlige systemer, så de kan bruge teknologien klogt og indenfor lovgivningen.

Men AI kommer helt sikkert til at give os en masse nye spændende muligheder. Vi skal være klar til at byde ind på, hvordan teknologien bliver værdiskabende for de opgaver, vi sidder med.

Og så er vi ved at være ved vejs ende med det der ikke handler om OK26 og som kommer i næste tale.

Som mor til to teenagere kan jeg ikke lade være at tage hatten af for en, der er far til 4. I sin nytårstale sagde Kong Frederik at han har lært at lytte og spørge. Uden at antage. Det synes jeg er et forbillede til efterfølgelse og en tilgang, jeg har den største respekt for. Både i privatlivet og i arbejdslivet. Og i Djøf Offentligs bestyrelse vil vi blive ved at være nysgerrige. Overfor jer og overfor verden omkring os. For det er i den nysgerrighed, vi bliver klogere. Det er dér, vi finder nye løsninger. Og det er sådan, vi skaber fremdrift,

Vi står på skuldrene af et stærkt fællesskab. Et godt selskab. Og vi har masser at rive i.

Tak for ordet – og tak for jeres tillid