

## Beretning, Djøf Offentligs repræsentantskabsmøde, 26. april 2019

### Tænk længere, tænk langsommere

Sidste år ved den her tid, stod vi midt i OK18 orkanen. Min beretning kredsede om værdien af at stå sammen, om betydningen af fællesskab. Skulder ved skulder, husker I nok.

Faktisk var det her på repræsentantskabsmødet, at det for alvor gik op for mig, HVOR alvorligt I tog mine opfordringer om at signalere netop fællesskab med de andre faggrupper.

Lidt i spøg havde vi hængt gule veste på jeres stole her i salen - for selvfølgelig skulle I djøfere også have reflekseveste på, når I gik på gaden sammen med alle jeres kollegaer. Men I tog - helt uopfordret - vestene på.

Jeg har ofte genkaldt og genfortalt den fantastiske følelse, det gav: Jeg blev helt høj over den spontane glæde ved fællesskabet og den fælles kamp for en ny god overenskomst, som rigtigt mange gav udtryk for. Både i ord - og ikke mindst i handling.

Jeg blev simpelthen helt vildt glad og rørt over at se alle jer pæne og seriøse djøfere iføre sig skriggule reflekseveste og helt naturligt vandre rundt i dem blandt alle jakkesættene - og ovenikøbet gå på talerstolen med dem på. Også selvom djøfere fra de andre delforeninger trak lidt på smilebåndet eller måske endda rynkede på næsen over denne kampgejst. Men jeg blev stolt og tænkte: De er med! Og det var I jo i den grad.

Den dedikation og vilje til at sætte sig selv i spil, som I gav udtryk for den dag, understregede dybden af det fællesskab, der var opstået på tværs af fagbevægelsen og gav mig - og de øvrige forhandlere - styrke i de kommende intense og meget hårde uger i forligsen. Tusind tak for det.

I fik i sandhed vist, at djøfere er klar til at stå sammen, til at kæmpe i fællesskab for alle offentligt ansatte. Vi såede nogle rigtigt vigtige frø i de dage.

Og nogle heftige uger senere mødtes vi igen til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde og glædede os over, at vi havde "vundet" en vigtig kamp og fået stadfæstet nogle meget væsentlige principper om parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, og om at arbejdsgiver ikke med et pennestrøg kan fjerne grundlæggende rettigheder i overenskomsten som fx retten til betalt frokostpause.

Men det betyder ikke, at vi nu står på en lyserød blomstereng. For der er stadigvæk meget at kæmpe for: Jeg synes godt nok, at den offentlige sektor er under et massivt pres i disse år.

Det skyldes primært to ting: Besparelser og reformer. Begge dele skruer tempoet i vejret i det hamsterhjul, der allerede snurrer lystigt rundt.

I Djøf har vi et slogan, der hedder "Tænk længere". Underforstået - se frem ad banen, vær strategisk, forudse både farer og muligheder. Det kan reformer selvfølgelig godt være et udtryk for. Men der er bare lidt for mange af dem til, at vi for alvor kan nå at implementere og tro på dem.

Så jeg vil gerne slå et slag for, at vi supplerer vores slogan med et nyt: Tænk langsommere! Underforstået: Giv tid til, at nye tiltag bliver gennemtænkt, inden de iværksættes, og giv tid til, at de implementeres, inden nye sættes i søen. Og lad være med at høste forventede besparelser (for sjovt nok ligger besparelser ofte bag nye ideer) up front, men vent til medarbejderne har fået de nye arbejdsformer ind under huden. Eller sagt med andre ord: Få et overblik over omkostningerne, også for arbejdsmiljøet og kvaliteten af opgaveløsningen, inden beslutningen om at høste gevinsterne træffes.

For vi oplever altså, at tilliden til den offentlige sektor svækkes, samtidig med at kvaliteten udfordres, og medarbejderne oplever at skulle løbe hurtigere og hurtigere.

Gennem det seneste år har vi set fyringer på tværs af alle offentlige arbejdspladser, måske særlig tydeligt i kommuner, regioner og ikke mindst på universiteter og ungdomsuddannelser.

I 2018 blev der afskediget 472 medlemmer af Djøf Offentlig. Det var flere end i 2017, men på samme niveau med 2016. Det er mange, og for den enkelte er det en hård oplevelse. Men vi er også mange medlemmer i Djøf Offentlig, mere end 26.000, og vi vokser fortsat år efter år, så samlet set er det under 2 % af medlemmerne hvert år, som kommer ud i en fyring. Heldigvis.

På mine ture rundt i landet for at besøge djøfernes arbejdspladser, støder jeg på en del triste historier om besparelsernes betydning for muligheden for at udføre arbejdet ordentligt.

Som en underviser på et erhvervsgymnasium sagde: "Jeg vil rigtig gerne lave spændende materiale og nye former for undervisning, men hvordan skal jeg kunne dét, når jeg har 15 minutter til at forberede en lektion?" Andre er grundigt trætte af politikernes manglende mod til at prioritere: Når der skæres ned på budgetterne, må der også være opgaver, der ikke længere skal løses.

Men det ender oftest med, at man bare må løbe hurtigere og i øvrigt slække på kvaliteten. Det er ikke fair – og vi skal derfor blive ved med at insistere på, at det er en politisk opgave at prioritere og stå ved konsekvenserne af prioriteringerne.

I en række kommuner har politikerne sparet store andele af administrationen væk. I Greve var det vist helt op imod hver 7.? Dét eksperiment glæder jeg mig på en måde til at følge: For det er ofte administrationen, der må stå for, når der skal spares i kommuner og regioner.

Som om disse funktioner, som borgere sjældent er i direkte kontakt med, ingen værdi har. Men det er jo ikke rigtigt. Det ved alle I, der sidder her. Og det ved mange af de medarbejdere, der arbejder i ældrepleje, børnehaver og på skolerne også.

Der er desværre en række eksempler på, at hvis man fjerner administrative medarbejdere - uden for alvor at fjerne administrative opgaver – så lander de administrative arbejder bare på andre skuldre. Skuldre, der i forvejen løfter rigeligt ude blandt borgerne.

I Djøf er vi stærke fortalere for at afskaffe unødvendigt bureaukrati – men vi vil også til enhver tid hævde, at bureaukrati ikke kan undværes. Det er jo grundlaget for demokratiet.

Jeg synes, vi skal være stolte af at leve i et land med så meget bureaukrati. Bureaukrati er jo en betydelig med ordentlighed, retfærdighed - og ikke mindst vished for, at politiske beslutninger realiseres. Og her spiller I som – forskellige afarter af bureaukrater – en afgørende rolle: I Danmark har vi et af verdens bedst uddannede, mest effektive og ukorrumperte embedsværk. Oveni de omfattende besparelser har politikerne – som nævnt – også gennemført en række reformer i de seneste år:

Regionerne er i dén grad i fare for at blive kørt over af reformer, bogstavelig talt. Først var der det nye erhvervsfremmesystem. Politisk kaldes det en forenkling af erhvervsfremmesystemet, men reelt set er det en kæmpe spareøvelse. Og så er der – helt aktuelt – regeringens aftale med Dansk Folkeparti om fremtidens sundhedsvæsen, der jo som bekendt lægger op til helt at nedlægge regionerne.

Det betyder, at mange djøfere i regionerne pt ikke ved, om deres job eksisterer efter et valg - eller om de skal flytte med jobbet til hhv. en kommune eller til staten.

Sundhedsreformen er en politisk vision. Det er ikke min eller Djøfs opgave at hagle ideen ned eller tale visionen op. Men vi vil stille krav om, at man inddrager medarbejderne i den proces, der vil følge i kølvandet på en evt. politisk beslutning. At man skaber mest mulig klarhed om forløbet og medarbejdernes skæbne. Og vi har stærke forventninger om, at de berørte medarbejdere bliver virksomhedsoverdraget.

Det har vi skrevet og sagt til politikerne og heldigvis ser det ud til, at de langt hen ad vejen har lyttet. Præcis hvordan forløbet bliver – hvis regeringen fortsætter efter et folketingsvalg – ved vi desværre ikke endnu. Der vil helt sikkert være medarbejdere, der mister deres arbejde – finansieringen af reformen er jo blandt andet baseret på at reducere i antallet af administrative medarbejdere...

Sammen må vi gøre, hvad vi kan, for at hjælpe de berørte medarbejdere. En ting er dog klart. Det at drive og udvikle et sundhedsvæsen er mere og andet end de sundhedsfaglige kompetencer. Der er – og vil også i fremtiden være – et behov for at kunne fastholde og rekruttere administrative medarbejdere. Og sagt mellem os: Realiseres reformoplægget, kommer det næppe til at betyde færre djøfere med alle de nye administrative og rådgivende enheder, der skal betjenes.

SKAT har været under massiv beskyldning i årevis, og kritikken er kun blevet intensiveret gennem de sidste år - på trods af endnu en reform af skattevæsenet.

Det er SÅ vildt, hvad medarbejderne dér har lagt ryg og hjerne til. Omstrukturering på omstrukturering kombineret med massive besparelser og katastrofale IT-projekter. Heldigvis tyder meget på, at skuden nu er begyndt at dreje i den rigtige retning - de har et meget stærkere fokus på fastholdelse og udvikling af medarbejdere, de ansætter djøfere i hobetal, og de nye styrelser er så småt ved at etablere sig.

Men lur mig, om ikke en ny skandale vil kunne motivere politikerne til nye justeringer. Og så er det, at vi skal råbe "tænk langsommere!".

Hvor galt det kan gå, når man tænker og ikke mindst handler for hurtigt i en så samfundsunderstøttende funktion som SKAT, skal vi høre mere om i eftermiddag. Forfatteren til "Overmod og Afmagt", Jørgen Grønnegaard, kommer forbi og fortæller om analysen af blandt andet reformerne i SKAT. Jeg håber, at vi i den efterfølgende debat kan få talt om, hvordan og hvornår vi bedst kan råde politikerne til at udvise besindighed. Til at tænke lidt langsommere, tænke sig lidt mere om.

Udflytning af statslige arbejdspladser er måske ikke en reform i egentlig forstand, men alligevel et så omsiggribende projekt, at det har voldsomme konsekvenser for de ansatte, deres arbejdsmiljø og for kvaliteten af deres arbejde.

Regeringen har lige her i februar fremlagt en status på udflytningerne, og der var ikke så meget nyt at sige: Det går langsomt, det bliver dyrt (vi nærmer os vel de 2 mia. kr.) - og halvdelen af omkostningerne skal vel og mærke findes i egne organisationer. Og så er det et faktum, at meget få flytter med.

Er det pengene og produktivitetstabet værd? Tja. Det er jo op til politikerne at vurdere. Men i Djøf vil vi blive ved med at efterspørge ordentlighed og også en eller anden dokumentation af effekten – for det er da besynderligt, at man kan sætte så store projekter i søen – med så omfattende konsekvenser for de ansatte – uden at evaluere på, om det gavner den offentlige sektor og/eller de dele af landet, som politikerne prøver at tilgodese.

I Djøf får vi en del tilkendegivelser fra særligt unge medlemmer uden for hovedstaden, som er vældigt tilfredse med de nye karrieremuligheder, udflytningerne giver. Og det er jeg oprigtigt glad for. Men jeg synes, man burde overveje, om måden man skaber disse nye karrieremuligheder på, er den rigtige – altså om man kunne bruge pengene smartere og udvikle den offentlige sektor på anden vis.

Reformer og besparelser tærer: Trivslen blandt offentligt ansatte falder. Flere og flere bliver syge af stress - det koster samfundet milliarder hver år. Stress som i udbredt grad skyldes mangel på mening og ressourcer. Men også blandt de mange, der heldigvis stadig holder ud, er der mistrovisel eller i hvert fald utilfredshed.

Jeg synes, at OK18 og den igangværende debat om differentieret pensionsalder illustrerer en mistrovisel med al tydelighed: Der ligger en kæmpe frustration over manglende anerkendelse og ulmer lige under overfladen, og måske skyldes det, det faktum, at det, vi danskere rater allerhøjst, når vi søger arbejde, er arbejdsmiljø. Ikke løn, ikke prestige. Det vender jeg tilbage til.

Uanset uddannelse og funktion, slider arbejdslivet tilsyneladende mere og mere på psyken. I Djøf har vi netop gennemført en stor arbejdslivsanalyse, hvor mere end 3000 af vores medlemmer har udfyldt et omfattende spørgeskema om alle mulige aspekter af deres arbejdsliv. Resultatet er deprimerende.

Vi arbejder for meget og med for få ressourcer. Det kommer næppe som nogen overraskelse for jer, der sidder her i salen. Det er desværre ved at være almindeligt at kende nogen, der er gået ned med stress. Men det er åbenbart rigtig svært at finde ud af, hvad man skal gøre ved det... Vi har altså her at gøre med et meget stort samfundsproblem, som alle taler om, men ingen formår at løse.

I Djøf Offentligs bestyrelse har vi besluttet at forsøge at gøre noget ved sagen. Vi er simpelthen nødt til at udvikle nogle løsninger. Måske også nogen, der både er kontroversielle og regulatoriske. Og mon ikke, det bliver et tema til OK21 – jeg kan i hvert fald godt se, at vores krav om mere fleksibilitet fra OK18 vil komme op af skuffen igen.

Det vilde er, at vi samtidig elsker vores arbejde. Vi brænder for at løse de opgaver og udfordringer, velfærdssamfundet byder på. Vi vil gøre en forskel. Og det gør vi også. Det ville - uanset hvad mange danskere hævder - stå rigtigt skralt til i det danske samfund, hvis djøferne gik hjem. Men måske burde vi faktisk gå lidt mere hjem... For: Kunsten er at finde balancen mellem at have et kald og gå i knæ. Her spiller I som TR en kæmpe rolle. Både i forhold til medarbejderne OG ledelsen.

Mange af jer har også allerede været med til at diskutere, hvad vi kan gøre, da vi afholdt fælles sektorudvalgsmøde den 15. marts. Og tak for jeres engagement og kreativitet.

I såede nogle frø, som vi i bestyrelsen vil vande og pusle om, så de kan udvikle sig og blive til nye eller større ideer, inden vi arbejder videre med problematikken. Fx når vi ses igen på TR-konferencerne i Aarhus og København den 5. og 6. november, og når vi mødes igen til januar på et fælles sektorudvalgsmøde for at diskutere temaerne til OK21.

Dengang jeg blev valgt som formand for Djøf Offentlig, blev jeg ind imellem spurgt, hvad jeg havde af mærkesager. Og dengang som nu, er svaret: "det skal være attraktivt at være djøfer i det offentlige". Jeg er vist ikke lykkedes helt med det, må jeg erkende. Så det arbejder jeg stadig på ;) Men jeg synes alligevel, at vi i Djøf Offentligs bestyrelse – sammen med jer og vores mange andre gode tillidsrepræsentanter - formår at sætte nogle fodaftryk og så nogle frø her og der.

OK18 er selvfølgelig et supergodt eksempel: Det var jo helt forrygende at opleve fællesskabet med de andre faglige organisationer - både foran forligsen, til demoer og på de sociale medier. Det fællesskab skal vi værne om.

OK18 blev en manifestation af, at de offentligt ansatte forlanger og fortjener ordentlige arbejdsvilkår og en rimelig løn. At vi står sammen om en oplevelse af lige dele glæde over fællesskabet og frustration over arbejdsvilkårene.

Og som jeg har sagt igen og igen, gennem hele mit formandskab, så skal vi blive ved med at dagsordensætte betydningen af at have en stærk og attraktiv offentlig sektor. At det er vigtigt at have en fastholdelses- og rekrutteringsstrategi. Og at offentligt ansatte hver dag går på arbejde for at gøre en forskel.

Mange af vores medlemmer har efterspurgt, hvordan vi fastholder fællesskabet fra OK18. Det har vi også talt om i Djøf Offentligs bestyrelse. Og svaret er ikke ligetil. For det er svært at fastholde fællesskabet, når der går hverdag, hamsterhjul, pensionsdebat og besparelser i den. Men vi arbejder med det på flere fronter.

I Djøf har vi vedtaget et purpose. Altså det, der på godt dansk [jysk?] hedder "overordnet formål" eller "meningen med det hele".

Vi skal arbejde for at få samfundet til at hænge sammen. Vi skal gøre noget af værdi for samfundet. Ikke kun ved at gå på arbejde hver dag og løse de opgaver, der jo HAR stor samfundsmæssig betydning, men også ved at igangsætte initiativer, der rækker ud over os selv.

Det betyder, at vi skal VISE djøfernes værdi, i stedet for kun at fortælle om den. En måde at gøre dét på, er ved at søsætte initiativer, der udviser samfundsansvar på den store klinge.

Et eksempel er det vanskelige spørgsmål om, hvordan vi får mere balance i Danmark. Inspireret af udflytningsdebatten og i hvert fald min frustration over, at den let ender i en "dem og os" diskussion, hvor vi taler ned til hinanden i stedet for at tale om, om og i givet fald hvordan, vi kan skabe mere balance mellem landsdelene, har vi lanceret en debat række rundt om i Danmark.

I erkendelse af, at ingen - heller ikke politikerne - rigtig får talt om, hvad der egentlig skal til, hvis vi skal have mere liv i provinsen, har vi sat os for at facilitere dén debat.

Vi indbyder djøfere og ikke-djøfere til en slags Mads & Monopolet om balance: 4 debatter fordelt rundt om i landet, hvor paneler med lokale meningsdannere diskuterer nogle af de dilemmaer, der opstår, når vi taler om balance: Skal vi have flere små, lokale uddannelsesinstitutioner, selvom det måske både er dyrere og koster på fagligheden? Fordi det skaber mulighed for at tage en uddannelse tættere på, hvor man bor? Er det rimeligt at bruge milliarder på, at statslige styrelser fordeles over hele landet, hvis man kunne få flere jobs i de lokale private erhvervsliv, ved at bruge de samme penge på at støtte dér? Hvad er et godt job og karriereforløb? Og er det overhovedet en god ide at forsøge at modvirke urbaniseringsbølgen?

Vi har allerede været igennem de to første debatter, og jeg synes, det går forrygende. Vi får masser af gode diskussioner og omtale og viser dermed, at djøferne interesserer sig for meget andet end regneark og egen karriereudvikling. Ja faktisk vil jeg gå så langt som at hævde, at Djøf her virkelig får sat nogle fodaftryk og sået nogle frø til eftertanke.

Dem, der virkelig sætter deres aftryk, er jer tillidsrepræsentanter. Og jer er jeg jo ret glad for. Jeg plejer at sige, at I er verdens bedste. Og det mener jeg.

Derfor har vi i Djøf Offentligs bestyrelse også sat ekstra fokus på TR i den kommende tid. I er fantastiske ambassadører, og I er den vigtigste årsag til, at vi har så mange og så loyale medlemmer. Og det betyder virkelig noget. For når vi taler om at opnå fællesskab og tale med stærke stemmer, så er der ingen tvivl om, at size matters. Altså: Jo større organisation og organisationsgrad, desto mere kraft både centralt og lokalt.

Det er det vigtigste våben i den danske model – også når jeg skal gøre vores interesser gældende blandt de andre faglige organisationer. Derfor skal vi have fokus på at fastholde og tiltrække medlemmer. Og her er I nøglen.

Hjælp os med ideer til, hvordan vi kan tiltrække nye medlemmer – særligt de unge, som måske ikke har helt så skarpt et blik for betydningen af fællesskab. Endnu. For som sagt er arbejdsmiljø, mening og fællesskab noget af det, vi vægter allerhøjest, når vi vælger job. Det viser en analyse, vi har lavet i Djøf. Og det gælder på tværs af uddannelse, indkomst, geografi og sektor. Derfor er I så centrale og derfor skal vi blive ved med at række hånden ud og dyrke fællesskabet.

Ja. Der er nok at tage fat på, når man er formand for Djøf Offentlig. Det er det, der gør det så spændende, svært og sjovt. Tak til jer alle sammen for at støtte op og hjælpe til. Jeg synes altid, jeg kan finde en skulder at stå op ad og en stemme at sparre med.

Min læringskurve er stadig ret stejl. Der er meget, man skal vide og kunne og tænke over, som formand for mere end 26.000 skarpe hjerner. Både i de mange uformelle møder, fx med jer medlemmer (I kan altid sætte tanker i gang hos mig) og de efterhånden utroligt mange formelle mødefora, jeg indgår i. Fx har mine bestyrelsesroller i JØP - hvor vi har en fusion liggende foran os - og i Akademikernes A-kasse, hvor vi i den grad har været igennem en udfordrende periode, ikke gjort læringskurven mindre stejl.

Hver fredag sender jeg en nyhedsmail til mine bestyrelsesmedlemmer, hvor jeg kort fortæller, om ugen der gik. Hvad jeg har deltaget i, hvad jeg har oplevet, hvad der rør sig blandt vores medlemmer og i den politiske verden. Bestyrelsen giver mig feedback, sender mig ideer og sammen drøfter vi vores positionering i pressen, vores indspark til arbejdsgiverne, og hvor vi sammen med jer, i sektorudvalg og blandt vores mange gode tillidsrepræsentanter kan få sat vores fodaftryk.

For selv om det er en svær opgave, så er det stadig min og bestyrelsens ambition, at det skal være attraktivt at være djøfer i det offentlige. Det synes mange af vores medlemmer heldigvis også, det er.

Jeg blev for nylig præsenteret for en af de nye sange fra højskolesangbogen "Hvor du sætter din fod" af Sigurd Barrett og Jens Sejer Andersen. Den beskriver, hvordan vores handlinger sætter spor. Måske kan du ikke lige se sporene med det samme. Men drysser du nogle frø, så vil nogle af dem spire og slå rod - andre vil flagre i vinden.

Bestyrelsen og jeg forsøger at så mange frø, for at vi kan lykkes med at skabe en farvestrålende buket af blomster til medlemmerne med fx inspirerende arrangementer, stærke tillidsrepræsentanter, gode arbejdsvilkår, klubmidler, som I, vi og alle de andre offentlige ansatte djøfere kan få glæde af. Det samme gør I som tillidsrepræsentanter - I sår masser af frø gennem jeres virke - både hos medlemmerne og hos ledelsen. Nogle af dem bliver aldrig til noget. Andre vokser op og sætter måske endda nye frø. I gør en kæmpe forskel. Tak.

I sangen formulerer de det lidt mere poetisk, end jeg er i stand til:

"Du har fat i et stykke, af dit medmen'skes lykke. Det kan føles som fnug eller veje et ton:  
Det er lagt i din hånd"

Og det er faktisk en utroligt smuk måde at sige det på, synes jeg.

Jeg håber, at I fortsat vil hjælpe os i bestyrelsen med at så frø. Række hånden ud, passe på fællesskabet og dermed skabe lidt mere lykke hos de offentligt ansatte djøfere.

Tak for ordet.