

Formandens velkomst og mundtlige beretning på Djøfs repræsentantskabsmøde 29. april 2022

Velkommen

Verden er i bevægelse.

Vi holder dette repræsentantskabsmøde i lyset af en ødelæggende krig midt i Europa, få timer fra Danmark. Det sætter unægtelig tankerne i gang om den verden vi lever i, og det samfund, vi er en del af. Sat i perspektiv, bliver det vi opfatter som store problemer den ene dag, pludselig små, når virkeligheden banker på. Det gælder Ruslands brutale krig mod Ukraine og coronaens globale hærgen.

Det er tre år siden, vi har været fysisk sammen til et repræsentantskabsmøde, og jeg er glad for, at vi har mulighed for at være sammen her i dag. Det er alt andet lige bedre at mødes face to face end bag hver sin skærm.

Danmark er også i bevægelse. Om godt en måned skal vi til folkeafstemning om det danske forbehold for at deltage i EU's forsvarssamarbejde. Hele den danske udenrigs- og sikkerhedspolitik er ved at blive revurderet, og der er indgået et nationalt kompromis om at styrke det danske forsvar i bredeste forstand. Hvordan det påvirker mulighederne for at bevæge samfundet i en anden

og mere bæredygtig retning, står endnu hen i det uvisse.

Beretning om Djøfs virksomhed

Brand

I min velkomst til dette møde var jeg inde på, at verden er i bevægelse. Djøf er også i bevægelse ... ligesom vores medlemmer er det. Derfor var det også tid til at forny vores logo, som faktisk er ca 20 år gammelt og vores visuelle identitet. Diversiteten i vores medlemsskare er langt større end dengang. Vi er blevet mere private i og med vi kunne byde civiløkonomerne fra fusionen med C3 velkommen i 2010. Og i dag repræsenterer vi medlemmer med en langt bredere vifte af uddannelser og professioner. Desuden er det jo ikke nogen hemmelighed, at vi står overfor en udfordring i forhold til at fastholde især den yngre del af vores medlemsgruppe, og at vores generelle medlemstilfredshed gerne må ligge højere. Derfor var det tid til at investere i måden, hvorpå vi rækker ud til vores medlemmer – vi har brug for et brand og en visuel identitet, der er mere tidssvarende, og som kan sende et signal til medlemmerne og omverden om, at Djøf kan og vil noget nyt.

Her på repræsentantskabsmødet håber jeg, at I

allerede har fået en oplevelse af brandet i form af de uddelte poser, blokke, penne og bolde på bordene. Her på skærmen bag mig kan I også se eksempler på det nye 'look' fra vores bureau Boye og Spellerberg. Det er landet efter nogle intense og spændende måneder, hvor bestyrelsen, delbestyrelserne, fællesbestyrelsen og sekretariatet blev inddraget og fik mulighed for at give vores besyv med.

Et væsentligt element i lanceringen af det ny brand er, at vi introducerer Djøf Agenda. Med Djøf Agenda er det vores mål at sætte en markant dagsorden på et område, der betyder noget for medlemmerne. Vi er allerede i fuld gang med den første agenda, der har overskriften "arbejdsliv i bevægelse". Den består bl.a. af en festival, en lederkonference og en række events og andre tilbud. I har måske allerede set den på plakater ved busstoppesteder, i helsidesannoncer i aviser og måske også på bannere på bygningsfacader.

Vores ansigt udadtil er også de lokaler, vi modtager medlemmerne i. Fordi medlemsskaren er tredoblet siden årtusindeskiftet, så vi nu runder de 110.000 medlemmer i år, har vi brug for flere tidssvarende repræsentations- og kursuslokaler. Ligesom vi har brug for flere fleksible lokaler til medarbejderstaben, der vokser på grund af medlemsvæksten – husk at vi har et vækstsmål om

at være 125.000 medlemmer i 2025. Derfor er fleksibilitet i en verden efter corona helt afgørende for en produktiv arbejdsstyrke, hvilket vil sige, at man skal kunne arbejde i Djøf og derhjemme, kunne mødes fysisk og digitalt i større og mindre mødelokaler og have let tilgang til digitale opkoblinger.

Det er nogle af grundene til, at vi nu har overtaget lejemålet Nørre Voldgade 106 pr. 1. februar i år. Her har vi etableret et nyt mødecenter på to etager til gavn for medlemmerne med store og små lokaler, kantinefaciliteter og en tagterrasse med en formidabel udsigt, alt sammen med tidssvarende digitalt udstyr.

Vi er så småt ved at tage de nye faciliteter i brug. Se her (slide), hvad en kursUSDeltager og underviser har at sige:

"Jeg er imponeret over hvor flotte lokalerne er. Det er smagfuldt, pænt og flot udsigt."

"Det er nogle gode lokaler med god akustik, hvilket er vigtigt for undervisningen."

Samtidig har vi været nødt til også at gennemgå ejendommen i Gothersgade, som har mødelokaler i stueetagen og kontorer på de andre etager. Her har vi vurderet, at en modernisering er nødvendig, for at forbedre de digitale services og arbejdsmiljøet i

form af ventilation og køling. Derudover har det været nødvendigt med et nyt tag på ejendommen i Gothersgade og at modernisere gulve, vægge og lofter.

Forholdet mellem politikere og embedsmænd og Djøfisering

Et helt andet tema, som måske også trænger til en modernisering – eller i hvert fald et grundigt eftersyn, er forholdet mellem politikere og embedsmænd.

Først en lille video:

”Jeg står her på Christiansborg.

Vi må konstatere, at det seneste år har budt på sager af den mindre sjove karakter, når vi ser på forholdet mellem politikerne og embedsmændene

Jeg tror, vi alle kan huske det seneste års undersøgelseskommissioner som Instrukskommissionen med efterfølgende Rigsretssag, Tibetkommissionen og Undersøgelseskommissionen om Forsvarets Efterretningstjeneste – der pure frikende de hjemsendte chefer, men hvor chefen for FE fire dage før kommissionen kom med sin beretning, blev varetægtsfængslet, uden at offentligheden kan få at vide, hvad han er sigtet for.

Aktuelt er Granskningskommissionen i gang med at undersøge begivenhederne, der førte til beslutningen om at aflive alle mink i Danmark uden lovhjemmel.

Sagerne aktualiserer en debat om forholdet mellem politikere og embedsmænd og de vilkår, arbejdet foregår under.

Det er ingen hemmelighed, at det går stærkt i ministerier og styrelser. Håndteringen af corona-situationen har mange steder lagt et ekstra lag oven på et i forvejen højt arbejdspress. En medlemsundersøgelse fra juni sidste år viste, at mange af vores medlemmer oplever, at det går ud over lov kvaliteten. Et billede en rundspørge til Djøfs jurapanel desværre bekræfter. Lovgivningen er for ofte præget af hastværk og nogle gange symbolpolitik. Den grundige og gennearbejdede forberedelse har trange kår, og det har både regeringen og Folketinget et ansvar for.

Men sagerne illustrerer også et dybereliggende og stadig mere påtrængende problem: Om vi har den rigtige balance mellem de politiske ønsker og embedsmændenes faglige, saglige og professionelle ansvar for, at tingene foregår korrekt. Og om embedsmændene i stigende omfang bliver brikker i det politiske magtspil på Christiansborg. ”

Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende, når møgsager anfægter kvaliteten af det arbejde, vores medlemmer hver dag udfører. Derfor har Djøf taget initiativ til et nyt ekspertudvalg, der skal se på, om vi har de rigtige rammer for samspillet mellem politikere og embedsmænd.

Jeg er glad for, at Karsten Dybvad har takket ja til at være formand for udvalget. Han kender magtens maskinrum og har værdifuld erfaring også fra det private erhvervsliv. Og vi har fået et udvalg med særdeles kompetente mennesker, der kan bidrage til at kvalificere en helt nødvendig debat om, hvordan vi sikrer, at vores politiske og administrative systemer fungerer – også når tingene går stærkt, og der skal træffes store og svære beslutninger.

KL har også besluttet at igangsætte en udredning af forholdet mellem politikere og embedsmænd i et kommunalt perspektiv. Det er godt, at vi får belyst både de statslige og de kommunale udfordringer.

Man kan selvfølgelig spørge, om det ikke er regeringens og Folketingets opgave at sikre, at vi har de rigtige rammer og en fælles forståelse af, hvordan tingene skal foregå.

Jo, det er det naturligtvis. Men Djøf har også et ansvar for at initiere de nødvendige debatter på et sagligt og oplyst grundlag, når vi kan se, at der er noget, der halter. Ligesom vi med Djøfs Jurapanel,

vores Corona-Taskforce, Ligestillingskomiteen og TechDK-Kommissionen bidrager til at kvalificere den samfundsmæssige debat på områder, der berører os alle.

Det handler også om, at vi med vores initiativer er med til at tegne et andet og mere nuanceret billede af, hvem og hvad djøferne er. Alt for ofte bliver djøferne bare fremstillet i offentligheden som nogen, der kun er optaget af gøre livet besværligt for andre mennesker med unødigt bureaukrati og kontrol. Sådan er det ikke.

Jeg har med interesse bemærket, at statsministeren i sin nytårstale lagde op til en markant udvidelse af frikommuneforsøget, så ikke kun 7 kommuner men alle landets 98 kommuner kan blive sat fri for en lang række statslige regler og krav på store velfærdsområder som ældreplejen, skolerne og børneområdet. Og hele ældrelovgivningen skal skrives om og erstattes af en ny 'kort og præcis' ældrelov med klare værdier som værdighed, valgfrihed og selvbestemmelse, med kun få dokumentationskrav. Det er et initiativ, Djøf vil følge tæt.

At udvikle og modernisere den måde vi arbejder på, handler om rammerne for vores arbejde. Men i meget høj grad også om ledelse. Derfor er jeg også glad for, at den årlige lederpris som Djøf Privat uddeler, er med til at sætte ord og ansigt på den

gode leder, og hvordan man agerer som leder i en omskiftelig virkelighed.

Og Djøf Advokat, som vedholdende sætter fokus på betydningen af god ledelse, når de kæmper for at forbedre vilkårene i advokatbranchen med meget lange arbejdsuger og stigende problemer med at fastholde talenterne.

Arbejdsbelastning og Hvad har vi lært af corona – nye måder at arbejde på – ikke blot digitalt

Som nævnt før, så viser Djøfs undersøgelser, at det går stærkt i det daglige arbejde. Det gælder ikke kun i staten. Det er et vilkår, der gælder både det offentlige og private arbejdsmarked, og det begynder allerede i studielivet

Djøfs undersøgelser viser, at mange – og et stigende antal medlemmer, beskriver sig som stressede. Og det handler desværre ikke blot om, at ”jeg har haft en travl dag på kontoret”. P+ og de øvrige pensionselskaber kan berette om, at stress er den hyppigste årsag til førtidspension. Og at problemet er i tiltagende.

Djøf har altid haft fokus på det gode arbejdsliv og studieliv. Selv om medlemmerne gerne løber både hurtigere og længere, når det er nødvendigt, er det også afgørende med en fornuftig balance mellem arbejde og fritid. Vi skal kunne holde til at arbejde – hele livet.

Derfor er det helt afgørende med en debat om, hvordan fremtidens arbejdsliv ser ud. Og her har vi fået værdifulde erfaringer fra nedlukningen af samfundet under pandemien.

Erfaringerne er både positive og negative. På positiv siden kan vi se, at mange har det godt med at arbejde hjemmefra. Det har givet ro og plads til fordybelse. Og en langt mere fleksibel hverdag. På negativ siden har mange efterlyst den daglige kontakt med kollegaerne. Nogen har oplevet mistrivsel og måske udfordringer med at indrette en fornuftig hjemmearbejdsplads.

Og vi ser desværre også, at de studerende, der jo har været hjemsendte fra institutionerne og dermed overladt til online-læring i lange perioder, også har haft store udfordringer med trivsel og ensomhed. Men samtidig kan erfaringerne med andre undervisningsformer i en tilrettet form også tænkes med ind i tiltagene for at øge undervisningens kvalitet. Så igen handler det om at holde fast i de gode erfaringer, som vi også har fået med os.

I vores medlemsundersøgelser kan vi se, at over halvdelen af medlemmerne i fremtiden ønsker mulighed for at arbejde hjemmefra 2-3 dage om ugen. Nogen mere. Andre mindre eller slet ikke.

På mange arbejdspladser er man langt fremme med planer om at øge medarbejdernes adgang til

hjemmearbejde. For Djøf er det helt afgørende, at man har en dialog og sikrer rammer på de enkelte arbejdspladser, der sikrer en balance mellem virksomhedens behov – og den enkelte medarbejders ønsker.

Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at arbejdspladser – og det gælder både offentlige og private – der ikke tager ønsket om fleksibilitet alvorligt, kommer bagud i konkurrencen om at kunne rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Ligestilling og ligebehandling

Ligestilling har stået højt på Djøfs dagsorden i mange år. Jeg er egentlig forundret over, at vi skal bruge kræfter på noget så indlysende enkelt og rigtigt, at selvfølgelig skal der være lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Lige muligheder i uddannelse, karriere, arbejdsliv og pensionstilværelse.

Sådan er det desværre ikke. Det er en lang sej kamp at ændre forestillinger og indgroede vaner. For blot at nævne et tal: Med det nuværende tempo for udviklingen i andelen af kvinder i ledelse, vil det tage 147 år at opnå ligestilling. 147 år. Det er ikke godt nok.

Regeringen fremlagde i oktober et lovforslag, der skærper den nuværende lovgivnings krav til de

største virksomheder om at fastlægge måltal og udarbejde politikker for at fremme ligestillingen. Jeg kan kun sige: Det er på tide.

Jeg vil gerne understrege, at det ikke handler om, at kvinder fravælger ledelse som karrierevej.

En ny stor undersøgelse blandt Djøfs erhvervsaktive medlemmer "Vejen til ledelse" viser, at 6 ud af 10 djøfere har et ønske om at blive leder. Og det gælder både mænd og kvinder.

Under pres fra et nyt EU-direktiv om øremærket barsel har et noget fodslæbende Folketing langt om længe har fået moderniseret de danske orlovsregler. Nu har hver af forældrene 11 ugers øremærket barsel og de resterende uger kan forældrene frit dele.

Kampen for ligestilling handler om mere end lige muligheder for karriere, men om en langt bredere indsats for at sikre ligebehandling på arbejdsmarkedet. Jeg er glad for, at Djøf gennem flere undersøgelser har bidraget til, at #Metoo det seneste år har haft en høj plads på dagsordenen i snart sagt alle brancher.

Den grønne dagsorden

Under samfundets håndtering af corona er opmærksomheden på klimaudfordringerne gledet lidt i baggrunden. Det ændrer ikke på

nødvendigheden af, at omstillingen af samfundet i en mere bæredygtig og klimaneutral retning får endnu stærkere opmærksomhed, så Danmark kan indfri de ambitiøse målsætninger om en 70 procents reduktion af CO2 udslippet i 2030.

I Djøf kan vi mærke, at det er et emne, der i stigende omfang optager medlemmerne, som i stort tal søger inspiration og viden om, hvordan de med deres faglighed kan bidrage til en grønnere og mere bæredygtig fremtid. Det er også en dagsorden, vi skal prioritere de kommende år. Alle skal arbejde sammen om at nå målene. Der er i høj grad også brug for djøfernes kompetencer. Vores fornemmeste rolle er at formidle og forvalte viden, gøre ideer til virkelighed og sikre samarbejde og implementering på tværs af alle dele af samfundet. Djøferne er allerede en del af den grønne omstilling.

Seniorpolitik, uddannelsesblok og beskæftigelsesgrad koblet med dimittendsats

Uddannelserne er helt centralt for en langsigtet grøn omstilling af samfundet og vores produktion. Vi skal først en tur ud på CBS:

”Jeg står her på CBS, som er et af de mange uddannelsessteder, der sikrer dansk erhvervsliv dygtige og veluddannede medarbejdere. At arbejdsmarked har brug for dem, er der ingen tvivl om. Ikke kun til den grønne omstilling, men til at

sikre udvikling af både den private og den offentlige sektor.

Og det skal være gode uddannelser, der tilbyder faglig høj kvalitet og et attraktivt studiemiljø, uanset hvor i landet de udbydes. Derfor har Djøf været kritisk over for den aftale, et stort flertal i Folketinget indgik om at nedlægge eller flytte op til 10 procent af de videregående uddannelsespladser væk fra de store byer.

Heldigvis endte aftalen med lidt mere beskedne krav til universiteterne, så færre pladser flyttes eller lukkes, og der sættes flere penge af til de uddannelser, der skal flytte. Det var blandt andet et resultat af de mange protester også fra uddannelsesverdenen og erhvervslivet, som med rette frygter, at det vil føre til øgede flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet, med for få hoveder og hænder til at løfte opgaverne. Allerede i dag er der betydelige problemer med at rekruttere nye medarbejdere. Ledigheden blandt djøfere har ikke været lavere siden årene før finanskrisen i 2008/2009.

I det hele taget tegner der sig lidt et billede af, at vores politikere ikke rigtigt tager de unges udfordringer og bekymringer alvorligt.

Djøf har svært ved at se, hvorfor det er de nyuddannede, der skal holde for, når man ønsker at finde penge til andre aktiviteter. At forkorte

dagpengeperioden til et år og sænke dimittendsatsen efter tre måneder udfordrer den grundlæggende tro på, om det er værd at være medlem af en arbejdsløshedskasse. Og dermed den danske flexicurity-model. De unge er særdeles motiveret for at komme ud i beskæftigelse efter endt uddannelse. Og hvem forestiller sig, at det skulle være mere motiverende at gå på dagpenge, hvor maxbeløbet for nyuddannede i dag er 13.936 kr. om måneden, når den gennemsnitlige startløn for en djøfer i den private sektor er 40.000 kr.”

Der er grund til at være på vagt over for de mange ønsker om at forringe de unges vilkår. Det gælder ikke kun aftalen om at skære på antallet af uddannelsespladser på de lange videregående uddannelser, som er den del, Djøf har forholdt sig til. Senest har vi set Reformkommissionen foreslå at skære et år af nogle af kandidatuddannelserne og erstatte SUn på kandidatdelen med lån. Djøf undersøgelser peger på, at det vil have en social slagside og begrænse den sociale mobilitet. Det har Djøf været kritisk over for, og heldigvis afviser et flertal i Folketinget den del af Reformkommissionens anbefalinger. Til gengæld ser vi positive aspekter i kommissionens anbefalinger om bedre muligheder for videre- og efteruddannelse.

Djøf har også været kritisk over for at sænke dimittendsatsen, som regeringen og en række politiske partier indgik forlig om i januar måned. Aftalen indeholder heldigvis også positive elementer, som fx højere dagpenge de første tre måneder for folk, der allerede er ude på arbejdsmarkedet. Og aftalen imødekommer også et længe næret ønske fra Djøf og uddannelsesstederne om et permanent løft til de humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelsers grundbevilling, så de kan planlægge langsigtet i stedet for kun at kunne se frem til næste års finanslov.

På plussiden indeholder aftalen også en lempelse af modregningsreglerne, så pensionister ikke bliver modregnet i deres pension, hvis de selv eller deres ægtefælle eller samlever arbejder. I dag bliver folk straffet økonomisk for at arbejde lidt ekstra. Det er tudetosset, når vi mangler hænder på arbejdsmarkedet.

I det hele taget er der brug for at kaste et kritisk blik på, hvordan vi ser på ældre lønmodtagere og det lange arbejdsliv.

Når vi i Djøf ser på aldersfordelingen i de afskedigelsessager, vi hvert år behandler, er der stadig en betydelig aldersmæssig skævhed. I den offentlige sektor, ser vi at ældre medarbejdere over 50 år, er klart overrepræsenteret i forhold til deres

andel af medlemmerne. I den private sektor er der nogenlunde balance.

Det er besynderligt, at i takt med at pensionsalderen stiger og vi dagligt hører om mangel på arbejdskraft, at man så ikke evner at værdsætte den erfaring og stabilitet, ældre medarbejdere rummer.

Djøf har arbejdet systematisk med at kortlægge, hvad der skal til, for at vi kan have et langt og godt arbejdsliv. Det handler dels om at sikre bedre muligheder for 55+ medarbejdere for at sikre ordentlige rammer for arbejdet: Arbejdsmiljø, fleksibilitet og balancen mellem arbejde og fritid. Men også om noget så enkelt som at sikre, at ældre medarbejdere oplever sig værdsat, anerkendt og respekteret for indsatsen – også selv om man måske vælger at gå på nedsat tid.

Det er et område, Djøf kommer til at beskæftige sig meget mere med de kommende år, og det er noget af det, vi kommer til at folde ud i Djøfs strategi 2025, som vi skal drøfte senere i dag. Vi skal have taget livtag med fordommene om seniormedarbejderes kompetencer og motivation. Den sidste del af arbejdslivet skal også være en del af det gode arbejdsliv.

Afslutning

Nu har jeg brugt en del ord på den omverden, Djøf agerer i, og hvordan vi kæmper for medlemmernes interesser. Vi kan heldigvis også se, at det bliver bemærket og taget positivt ned i offentligheden. Djøfs PR score har været flot stigende de senere år, og det er i høj grad et resultat af, at vi aktivt kommunikerer Djøfs holdninger og forslag og tager aktivt del i samfundsdebatten.

Som jeg indledte med, har Djøf netop introduceret et nyt brand og visuelt image, der skal understøtte fortællingen om, hvem Djøf er og hvordan vi gerne vil opfattes.

Og på de mere indre linjer er jeg stolt over at kunne konstatere, at vores medlemsvækst i 2021 har været historisk høj. Og det er i høj grad de unge, der strømmer til.

Når vi måler på medlemmernes tilfredshed med de ydelser, de får fra Djøf, er der også en meget stor tilfredshed i mødet med Djøfs mange forskellige tilbud.

Vores nye digitale platform er ved at blive rullet ud, og jeg ser frem til, at Djøfs mange tilbud bliver endnu lettere tilgængelige for alle medlemmer.

I forbindelse med at vi kan se frem til et større antal flygtninge fra Ukraine i Danmark, har Djøf også besluttet at tilbyde flygtninge med en djøf-baggrund et gratis medlemskab af Djøf.

Medlemskabet giver adgang til alle ydelser og rådgivning om jobsøgning og ansættelseskontrakter, ligesom vi etablerer en flygtningementor-ordning.

Med de ord vil jeg gerne slutte denne beretning.

Vi befinder os på mange måder i en opbrudstid. Men jeg er overbevist om, at Djøf er godt rustet til at møde fremtiden og kæmpe videre – for det enkelte medlem, og for at bidrage til at finde løsninger, der får samfundet til at hænge sammen. Der har vi djøfere en unik og helt central rolle.

Tak for ordet.