Sara Vergos mundtlige beretning til Djøf Offentligs repræsentantskabsmøde den 27. april 2017

Kære repræsentanter, kære medlemmer af Djøf Offentlig.

Sidste år ved denne tid stod jeg her og holdt min første beretning som formand. Jeg havde været formand i få måneder og valgte at holde en beretning, der især fortalte om mig som person - og om, hvordan jeg så på opgaven, der lå foran mig.

En beretning om det værste og det bedste ved at være ny formand for Djøf Offentlig. Mange af pointerne kunne jeg gentage i dag - det bedste er stadig at kæmpe for en stærk og attraktiv offentlig sektor, hvor også djøfere bliver anerkendt for det, de kan og vil. Og det værste er stadig, at den offentlige sektor er under angreb. Vi skal levere mere for det samme og køre længere på literen – Ja, der er desværre ikke kommet mindre pres på medarbejderne og ressourcerne.

Nu står jeg så her med 16 måneders formandsbagage i rygsækken, godt bakket op af 11 dygtige og superengagerede bestyrelsesmedlemmer. En rygsæk, der er fyldt godt op med viden, øget indsigt og forståelse, mange nye relationer, opgaver, mod og lyst – som giver mig styrke til at udfylde formandsposten og udvikle Djøf Offentlig sammen med bestyrelsen. Og det er jeg glad for. For det var netop af de grunde, jeg blev formand. At kunne gøre en forskel. Sætte en dagsorden. Involvere og udvikle –sammen jer: medlemmer, tillidsrepræsentanter og politikere.

Der er brug for en stærk Djøf-stemme. Gennem det seneste år har vi oplevet, hvordan skruen er blevet strammet mere og mere omkring de offentligt ansatte. Udflytninger, besparelser, omorganiseringer, stigende arbejdspres og en tabt voldgift om tre betalte fridage i staten - alt sammen noget, der er med til at øge presset på de offentligt ansatte. Lægger man dertil den djøf-bashing, vi møder alle vegne, ja så kan man ind imellem godt synes, at det er knap så sjovt, at være offentligt ansat djøfer.

Det har jeg hørt om, talt om, skrevet om stort set hver eneste dag som formand. Nok er nok, hører jeg nogle af jer sige. Og hvor er Djøf, når vi har brug for en stærk faglig organisation?, spørger I.

Kære Kammerater, får man næsten lyst til at sige - eller måske endda råbe. Vi er der. Vi kæmper for jer hver eneste dag - på mange fronter. Og vi ved, at I kæmper med for at kunne levere høj kvalitet til borgerne i dette samfund. Det har vi også brug for. For vi kan ikke kæmpe alene. Fællesskab gør stærk. Det ved vi. Det ved I.

Det oplever jeg i særlig grad, når jeg sidder over for de andre AC-organisationer og diskuterer, hvad vi gør, når Moderniseringsstyrelsen laver angreb og kommer med elendige signaler. Eller hvordan vi håndterer vores allesammens innovationsminister, Sophie Løhde - som tilsyneladende ikke deler vores opfattelse af, hvordan det er at arbejde i den offentlige sektor, men gang på gang gentager, at det offentlige skal køre længere på literen. Sagt på godt dansk: Løb endnu hurtigere! Med 24.107 medlemmer af Djøf Offentlig har vi en stærk stemme i AC-familien.

Det er vores fortjeneste, at vi skærpede synspunkterne i voldgiftssagen om de famøse tre fridage. De øvrige organisationer bakkede op om vores ønske om at kæmpe den kamp hårdest muligt. Det er på godt jysk træls, at vi tabte den sag. Nu må vi rejse os. Tage nye arbejdshandsker på. Her spiller I en stor rolle. For ude

lokalt har I mange steder et godt samarbejde med jeres ledelser. De forstår værdien af jeres arbejde. De ser jeres store grad af fleksibilitet. De ved, at I allerede kører meget langt på literen.

Det er også vores fortjeneste, at AC gik til CFU med krav om, at vi markerede os meget tydeligt over for Moderniseringsstyrelsen, at vi ikke ville finde os i en så uacceptabel arbejdsgiveradfærd som den, vi har oplevet gennem det seneste år. Det er Djøf, der har sat foden så hårdt ned, at de andre er fulgt trop.

Så kære kammerater. Vi kæmper ihærdigt. For det nytter at kæmpe. Sammen.

Og hvad er det så, vi kæmper for? I min optik er det stadig en stærk og attraktiv offentlig sektor. En velfungerende og veluddannet offentlig sektor er grundlaget for vores velfærdssamfund. Og selvom djøfere kun udgør en brøkdel af de offentlig ansatte (og selvom vi efter djøf-bashingen at dømme skulle tro, at vi var en kæmpe hær), så spiller vi en utroligt vigtig rolle.

Derfor er det også så vigtigt, at vi bliver anerkendt. Og bag anerkendelse ligger forståelse. Derfor er vi nødt til at blive ved med at synliggøre værdien af djøfernes arbejde og fortælle, om hvad vi laver. Og at insistere på, at vi er en attraktiv arbejdskraft, som man skal værne om – klappe på skulderen, også økonomisk, sikre efteruddannelse, og skabe rammer for arbejdet, som fremmer og ikke hæmmer motivationen.

I Djøf Offentligs bestyrelse arbejder vi med tre fokusområder i denne valgperiode: Djøferen som brobygger, fremtidens arbejdsmarked og rekruttering.

Det første område: "Djøferen som brobygger " bygger på vores ambition om, at vi skal væk fra den defensive forsvarsposition, vi er i, hver gang der bliver talt om udviklingen af velfærdssamfundet. Det er blevet helt legalt og meget almindeligt at give djøferne skylden for alskens ondskab og uhensigtsmæssigheder i det her land.

Men kære repræsentantskab, kære kammerater. Det er en unfair og tarvelig stigmatisering af vores faglighed. Djøfisering bør ikke være et bandeord, men en ros! Vi skal med rette være stolte og rette ryggen. For vi gør en forskel. Det ved I. Det ved vores chefer og vores kollegaer. Og det ved politikerne. Men det er så let at gøre os til syndebukke frem for selv at tage ansvar. Vi skal fortsætte med at insistere på, at djøferne sammen med de andre fagligheder er en uvurderlig del af den offentlige sektor. Vi skal kæmpe mod polarisering - for det fremmer ikke udviklingen af den offentlige sektor. Vi skal vise og fortælle, at vi spiller på samme hold.

Jeg gør det nærmest daglig via debatindlæg og aktivitet på de sociale medier. Og jeg ved, at mange af jer kæmper sammen med mig. Et eksempel er den debat, der opstod i kølvandet på en analyse fra Danmarks Statistik her i slutningen af februar måned. Den viste, at der er blevet flere akademikere og færre ansatte med kort eller ingen uddannelse, særligt i kommunerne. Og den afstedkom nogle virkeligt voldsomme fordrejninger og fortolkninger i retning af, at der er blevet markant flere djøfere i kommunerne og markant færre varme hænder. Jeg blev især pikeret af et opslag fra Velfærdsalliancen, som i den grad fordrejede sandheden. Og TR'erne i Københavns Kommune og jeg var i fællesskab ude og markere os. Det gav en del debat. Af den gode slags, hvor flere af jer, der er med i dag, også aktivt gik i rette med forskellige indlæg, der bashede på djøferne. Efterfølgende skrev de seje Djøf-TR'er i Københavns Kommune i fællesskab et brev til samtlige borgmestre i Københavns Kommune, hvor de adresserede frustrationen over, at djøfere

som faggruppe hænges ud og nærmest beskyldes for at være årsagen til, at den kommunale service og de varme hænder bliver færre. En række borgmestre har skrevet fine og anerkendende breve tilbage.

Eksemplet viser, at det er vigtigere end nogensinde før, at vi holder fast i at bygge bro – i handlinger og i dialog - og skiller alternative fakta fra fakta. Jeg ved, at mange af jer også har rigtigt gode samarbejdsrelationer med andre faggrupper. Det er jo typisk ikke i hverdagen og blandt kollegaerne, at djøfbashingen foregår. Her ved de godt, at djøferen også har hjertet på det rette sted.

I brobygningens tegn benytter jeg selv enhver lejlighed til åbent at hylde og takke vores kolleger fra andre faggrupper for deres engagement og deres faglighed – for nej, vi djøfere har aldrig ment, at vi er alvidende og almægtige. Men vi er stolte af at være djøfere.

Oftest er det i medierne, og blandt meningsdannere af forskellig art at djøferne beskyldes for alskens ondskab. I håbet om også at påvirke dén dagsorden, har vi i Djøf taget initiativ til et tættere samarbejde mellem Djøf, FOA, Dansk Sygeplejeråd, Politiforbundet og Kommunaldirektørforeningen. I oplevede en lille snas af det på sidste års repræsentantskabsmøde, hvor vi netop havde brobygning på dagsordenen. Men det er selvfølgelig ikke et projekt, der gennemføres på få dage, endsige måneder. Så vi er stadig i gang. En vigtig milepæl var den høring, parterne i brobygningsprojektet afholdt i slutningen af marts – med deltagelse af blandt andre Sophie Løhde. Temaet for høringen var ”fornyelse af den offentlige sektor” og programmet var sammensat som en stor buket af paneldebatter, strategiske overvejelser og historier fra det virkelige liv. Og med oplæg fra alle fem organisationer i brobygningssamarbejdet. Jeg synes, det var et supervellykket arrangement – ikke kun pga det faglige indhold, men især fordi at vi i Djøf høstede stor anerkendelse for initiativet til brobygningssamarbejdet blandt vores nye venner i de andre organisationer. Det giver genlyd, når Djøf står skulder ved skulder med politimænd, sygeplejersker og FOA.

Et andet meget vigtigt tema for bestyrelsens arbejde er Fremtidens Arbejdsmarked. Alt andet ville også være mangel på rettidig omhu, kunne man hævde. Men det er et tema, der fylder mere og mere i organisationerne, i pressen og på de offentlige arbejdspladser. For der er ingen tvivl om, at arbejdsmarkedet ændrer sig markant i de kommende år. Ikke mindst pga digitalisering og demografi: Robotter og digitale systemer overtager stadig flere af de opgaver, vi kender i dag. Og det faktum, at vi bliver ældre og skal blive længere på arbejdsmarkedet betyder, at vi skal tænke meget over, hvordan vi indretter arbejdslivet i fremtiden. Store spørgsmål rejser sig foran os: Hvordan ser fremtidens offentlige sektor ud? Hvilke opgaver, skal vi løse - og hvordan? Hvad kræver det af kompetencer? Hvilke vilkår, skal vi arbejde under - og hvordan tænker vi karriere, når vi skal være så mange år på arbejdsmarkedet? Hvordan kan vi som djøfere være med til at præge udviklingen - blive medskabere af den gode offentlige sektor?

Med til fremtiden hører også, at regeringen i løbet af det næste års tid agter at lancere en runde to i flytninger af statslige arbejdspladser. Det er der mange meninger om. Også i vores Djøf-lejr. Nogle af jer er forståeligt nok vrede og frustrerede og synes ikke det giver mening. Andre ser frem til at få flere Djøf-arbejdspladser ude i provinsen. Jeg er ikke imod flytningerne - faktisk kan jeg sagtens se argumenterne for at styrke den offentlige sektor i hele landet, blandt andet ved at skabe flere djøf-arbejdspladser i fx Hjørring, Sønderborg og Korsør. Også selvom alle må erkende, at der på den korte bane er et kæmpe tab af viden, og at det har store omkostninger for de berørte medarbejdere.

Men når det så er sagt, så er jeg oprigtigt bekymret for, at flytningen bliver et princip for princippets skyld og netop ikke har faglige – eller vækstrelaterede - argumenter bag sig. Flytninger af statslige arbejdspladser skal gøres smart, så det ikke bare bliver splid af tid, splid af engagement, spild af viden og spild af skattekroner. Det skal give mening. Og det skal ikke være kontraproduktivt – det virker besynderligt, at regeringen på den ene side presser den offentige sektor til at være stadigt mere effektiv og på den anden side iværksætter en stor og meget dyr flytteøvelse, som på ingen måde gavner effektivteten. På den måde skal vi løbe dobbelt stærkt.

Fremtidens arbejdsmarked har brug for fremtidens arbejdskraft. Fremtidens arbejdskraft er vores unge nye kolleger. En generation som arbejdsgiverne skal vænne sig til. De stiller krav. De stiller spørgsmål. De vil ses, og de vil høres. De er nysgerrige, og de motiveres også af at skabe resultater. Her går det ikke af frygt for fremtiden, at arbejdsgiverne laver stramninger, begrænsninger, ikke udviser tillid og giver plads til kritisk dialog. Det forventer de unge i den nye generation. Vi skal være åbne over for dem. Vi skal lære dem bedre at kende. Og vi skal lære af dem. Men det gælder ikke bare os. Det gælder også vores arbejdsgivere. For hvis arbejdspladserne i det offentlige ikke indrettes, så de er attraktive og fleksible for de unge, så får arbejdsgiverne et problem med at rekruttere og fastholde dem.

Også uddannelsen af de unge er en vigtig dagsorden for os i Djøf. I det forgangne år har vi givet skarpe indspark til niveauet og vilkårene på de videregående uddannelser, vi har debatteret gymnasiereformen og deltaget i evalueringen af nyere gymnasialeuddannelsesretninger. For det ligger os vældigt meget på sinde at skabe de bedste forudsætninger for, at de unge tager en uddannelse - og selvfølgelig meget gerne én, der fører til et djøf-medlemskab.

Fremtiden har brug for akademikerne. Og jeg glæder mig til den dag, hvor de lokale ledelser mere åbenlyst taler højt om værdien af vores og de andre offentlige ansattes arbejde. Hvor vi har en gensidig tillid til hinanden. Hvor vi ikke bliver styret af regler og kontrol og mistillid, og hvor vi bliver behandlet som andet og mere end omkostninger, der belaster de offentlige budgetter - eller ludobrikker, man bare kan rykke rundt på.

Jeg bliver bekymret, når Sophie Løhde primært taler om, at "Vi skal køre længere på literen" og "Vi skal bruge teknologien til at blive mere effektive". Det vidner om, at hun tilsyneladende ser det som sin vigtigste opgave som innovationsminister at skabe yderligere effektiviseringer i det offentlige og at nye, gode løsninger kun er innovative, hvis de medfører besparelser. Dét fremmer næppe motivationen hos offentligt ansatte, ikke engang hos de af jer djøfere, der elsker regneark.

Jeg er oprigtigt bekymret for, at vi kan ende i vi en situation, hvor den offentlige sektor bliver anset for at være et andenrangsarbejdsmarked. For fremtidens skyld bliver vi nødt til at forholde os til, hvilke skridt vi kan tage for, at vi ikke mister motivationen og havner med stress. Eller endnu bedre: Hvordan vi udvikler offentlige arbejdspladser, der sprudler af engagement og trivsel. Det burde egentlig ikke være så svært - langt de fleste af jer, brænder jo virkelig for jeres arbejde. I ved, I gør en forskel. Men I vil også gerne anerkendes for det. Og selv ikke for så engagerede folk som jer, er arbejde løn i sig selv…

Her har vi virkelig brug for, at de offentlige arbejdsgivere træder i karakter som moderne ledere og skaber den nødvendige fleksibilitet og anerkendelse.

Og jeg håber, at vi ér på vej. Blandt andet har vi i bestyrelsen for nylig afholdt et fællesmøde med Offentlige Chefer, hvor vi drøftede djøfernes betydning, når det kommer til kvalitet og udvikling i den offentlige sektor. Og vi planlægger at iværksætte et stort projekt sammen med Mandag Morgen, der netop skal sætte fokus på djøfernes værdi i det offentlige.

Som nævnt indikerede høringen på Christiansborg i slutningen af marts også, at der ér stor opmærksomhed omkring udviklingen af en offentlig sektor, som skaber stadigt større værdi for borgerne - fordi den er bemandet med de skarpeste hjerner og varmeste hjerter. Det er et budskab, vi i bestyrelsen vil bruge enhver lejlighed til at gentage overalt: i pressen, via sociale medier og i diverse debatarrangementer, fx på Folkemødet i juni.

Fremtidens arbejdsmarked er også et tema under vores OK18-drøftelser. Som I har læst i oplægget til krav, synes vi, at det er vigtigt at adressere nogle af de perspektiver, vi ser på fremtidens arbejdsmarked, ikke mindst ifht kompetenceudvikling og et mere fleksibelt arbejdsliv. Men det taler vi videre om, når vi drøfter OK18-krav senere i dag.

Rekruttering er bestyrelsens tredje fokusområde.

Fællesskab gør stærk har jeg sagt. Men styrken af fællesskabet afhænger af, om vi er mange i vores Djøf-familie. Det er vi heldigvis, rigtige mange endda, men det gør jo ikke, at vi ikke også skal have en fokus på, hvordan vi kan blive ved med at hverve og fastholde medlemmer. Byde flere ind i Djøf-familiens fællesskab og netværk, så vi kan fastholde vores position og styrke. Og her spiller I som tillidsrepræsentanter en uvurderlig rolle. Det er jer, der ér Djøf på arbejdspladserne - jer, der hver dag gør en fantastisk indsats for de mange medlemmer. Det smitter og inspirerer forhåbentlig endnu flere til at melde sig ind i Djøf – og tydeliggør over for medlemmerne derude, hvorfor de skal være medlemmer af Djøf.

Vi skal sammen blive bedre til at fortælle om værdien af Djøf-medlemsskabet. Værdien af at være en del af et lokalt fællesskab. Værdien af at have jer tillidsrepræsentanter, som deres og Djøfs støtte og lokale frontkæmper.

For med 1043 tillidsrepræsentanter på det offentlige område og med kun få arbejdspladser uden TR-dækning har vi et stærkt lokalt korps i jer. Derfor har bestyrelsen og sektorudvalg også det seneste år været optaget af at se på TR-uddannelsen. Matcher den jeres og arbejdspladsernes behov?

I 2017 har vi valgt at give tillidsrepræsentanterne endnu flere kort på hånden. Vi har udvidet kursuspakken med et kursus om ”Rettigheder og pligter for offentlig ansatte” og givet jer mulighed for at kaste jer over disciplinen forandringsledelse set fra et TR-perspektiv. Og så har vi som en ekstra karriere-trumf lavet nogle karrierearrangementer til tillidsrepræsentanter for både at have noget på hylderne for de nye og de garvede. Og det nyeste skud på stammen er vores TR-mentorordning, hvor en ny tillidsrepræsentant mere systematisk kan ”låne” af en mere erfaren tillidsrepræsentants erfaringer. Et initiativ som vi forventer os meget af og som sammen med vores forholdsvise nye e-læringskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, skal få vores nye og kommende tillidsrepræsentanter godt på vej i TR-hvervets mange facetter.

Når medlemmer går fra at være studerende til at være erhvervsaktive, og her bliver en del af Djøf Offentlig, skal vi tage dem under vores vinger og lette deres overgang fra studieliv til kandidatliv. Men ikke nok med det. I bestyrelsen har vi på det seneste arbejdet med, hvordan vi allerede, når de er studerende og arbejder

på vores offentlige arbejdspladser i studiejobs kan få en relation til os og tidligt se værdien af at melde sig ind i Djøf eller fortsætte med at være medlem - også når kontingentet stiger, når kandidattitlen kommer på CV'et.

Vi har tunét klubvedtægterne, så I kan invitere de studerende djøfere ind i jeres arbejdspladsklubber. Og vi har lavet et pilotprojekt, hvor I kan få flere lokale klubmidler, hvis I formidler viden om Djøfs værdier, ydelser, tilbud til medlemmerne på klubmøder og de sociale medier

Kære kammerater, kære repræsentantskab. Der er nok at tage fat på, nok at kæmpe for. Og jeg glæder mig til at kæmpe videre sammen med jer. En kamp, der skal kæmpes med

- varme udstrakte hænder,
- oprigtig interesse for at udvikle den offentlige sektor sammen med de andre fagligheder,
- skarpe hjerner, der insisterer på at udvikle de bedste løsninger i samarbejde med politikere og borgere
- og klar sigen fra, når vi bliver udsat for forringelser af arbejdsvilkår eller nedsættende retorik.