

Djøf Repræsentantskabsmøde 15.3. 2024

13. 3.2024

## INDHOLD

Kære repræsentantskab

Der bliver sagt og skrevet meget om Djøf. Og det er ikke alt sammen lige positivt. Men jeg synes alligevel, vi skal tage det som en slags ros. Eller i hvert fald anerkendelse. Vi bliver set. Og hørt.

Kan I fx huske dét her citat fra Zetland i oktober 2023:

“Det, der gør mig nervøs, og som jeg synes er vigtigt at gå op imod, er folk, der bærer det her samfund, vigtige institutioner som for eksempel en fagforening som Djøf, store aviser, politiske partier på Christiansborg, som ligesom lader sig drive afsted af det fænomen, som er forestillingen om, at man får det gode liv **uden** for arbejdsmarkedet. At det er dér, man finder alt det gode i sit liv. Det er dér, det bliver farligt.”

Eller i Weekendavisen:

”Alt det med hamsterhjulet er helt vildt. Et hamsterhjul skaber jo ingen værdi, og man stiller det op, som om det ikke gør en forskel, at en sygeplejerske dag efter dag møder op på den medicinske afdeling. Eller den djøf'er, som står op, smører madpakken, passer sit arbejde, henter barnet sent til fordømmende blikke, skynder sig hjem at lave mad, får børnene lagt i seng og så lig får orienteret sig på pc'en ud på aftenen. Hun kan så i en ledig stund slå op i sit fagblad og læse, at hun skal stige af hamsterhjulet og slå sig ned på Møn som fåreavler. Det er bare så ekstremt nedladende.”

Ordene er integrationsminister Kaare Dybvad Becks – han blev interviewet i anledning af lanceringen af sin bog, Arbejdets Land.

Nu ved jeg ikke, hvordan I har det med at høre de citater. Men jeg hæfter mig umiddelbart ved to ting: Dels, at ministeren nævner Djøf som det første, når han opremser ”folk, der bærer det her samfund”, dels at han synes, at ønsket om skulle stå af hamsterhjulet er ”ekstremt nedladende”.

Og. Nå, ja. Så kan jeg konstatere, at det eksempel, han citerer fra Djøfbladet, er frit opfundet. Djøfbladet har ikke bragt en sådan artikel. Til gengæld må jeg erklære mig skyldig i fåreavl – ganske vist ikke på Møn, men på mit husmandssted lidt udenfor Vordingborg. Her går vi lige i de her dage og glæder os til, at fårene lemmer.

Det med hamsterhjulet er til gengæld centralt. For Djøfbladet – og Djøf – har gentagne gange taget aktiv del i debatten om, hvordan vi skaber et arbejdsliv i balance. Det handler ikke om at stemple ud af samfundet og lægge sig i hængekøjen. Eller gå ned i tid. Den løsning vælger de allerfærreste.

Tværtimod ved vi, at djøferne – altså også os her i salen – er nogen af dem, der arbejder allermest. Og bliver længst tid på arbejdsmarkedet. Og der er stor efterspørgsel på os. Både i den offentlige og ikke mindst i den private sektor.

Jeg glæder mig til, at vi senere på foråret kan præsentere en ny stor analyse af, hvordan – og ikke mindst hvor meget – djøferne i det private erhvervsliv er med til at skabe vækst og værdi i virksomhederne. Da vi lavede en tilsvarende analyse for år tilbage, kunne vi dokumentere, at djøferne er dem, der bidrager mest til værdiskabelsen.

Vi skal derfor ikke sige undskyld for noget som helst. Skyld og skam er ikke løsningen på manglen på arbejdskraft. Men vi skal insistere på, at livet ikke skal opleves som et meningsløst hamsterhjul. At arbejdslivet skal være givende og meningsfyldt – og at det ikke skal slide os op.

Derfor er jeg også meget glad for det samarbejde, vi i Djøf har indgået med en række arbejdsmiljø- og arbejdslivseksperter i tænketanken "Fremtidens arbejdsliv". Sammen har vi formuleret et manifest, som sætter retning for, hvordan vi drømmer om at fremtidens arbejdsliv skal være. Det handler bl.a. om fleksibilitet i tid og sted, muligheden for at være sig selv på arbejdspladsen og indflydelse på eget arbejde.

Det er også kernen i de 7 konkrete råd til en bedre konsulentarbejdsplads, vi har formuleret i samarbejde med medarbejdere i advokat- og konsulentbranchen med det formål at få italesat behovet for bedre arbejdsvilkår. Som I kan se bag mig, er det også et spørgsmål der har fået pæn mediedækning. I kan se de konkrete råd på [djoef.dk](http://djoef.dk)

Jeg er også rigtig glad for at kunne nævne, at vi lykkedes med, at de nye offentlige overenskomster, – ud over en pæn lønstigning – giver helt nye rammer for et mere fleksibelt arbejdsliv, hvor man frit kan vælge, hvordan en del af pensionsindbetalingen skal anvendes – løn, frihed eller opsparing, man kan bruge senere i arbejdslivet. Det er en kollektiv løsning, der imødekommer de individuelle behov.

I det hele taget skal vi tale meget mere om, hvordan vi kan øge arbejdsudbuddet gennem attraktive arbejdsvilkår. Og om, hvordan vi får flere til at blive længere.

Kun en tredjedel af danskerne arbejder frem til den formelle pensionsalder. Jeg synes, det er skræmmende få!

En del af forklaringen er selvsagt fysisk nedslidning. Men der er også folk, der forlader arbejdsmarkedet, fordi det er blevet for træls. Og fordi de har råd.

Og så er der dem, der ikke kan få et arbejde, fordi de tilsyneladende puttes i en "for gammel" kasse. Alt for mange mennesker i anden halvdel af arbejdslivet oplever at blive valgt fra. Nogle bliver simpelthen fyret, andre bliver bare ikke ansat. Fordommene er åbenlyst udbredte.

Et eksempel er den pensionskassedirektør, der for en måneds tid siden gik ud med et budskab om, at ældre medarbejdere har en lavere markedsværdi end yngre kollegaer. Og at de derfor skal sættes ned i løn og ansættes tidsbegrænset.

Dét budskab ramte ham hårdt i nakken. Og jeg var selv blandt de højrøstede kritikere. For selvom hans intention muligvis var at rejse en debat om, hvordan vi kan sikre mere fleksible tilbagetrækningsmuligheder for erfarne medarbejdere, kom han til at fremstå som om, at alder og erfaring - i hans optik - er en hæmsko. Det fremmer ikke just diskussionen om et mere rummeligt arbejdsmarked. Tværtimod bidrager det til at stigmatisere og cementere myterne om ældre medarbejdere. Det er lige præcis det, vi *ikke* har brug for.

En undersøgelse fra Djøf viser, at når små og mellemstore virksomheder skal ansætte deres første medarbejder med en lang videregående uddannelse, så foretrækker de rent faktisk en erfaren akademiker.

Vi møder i det hele taget mange myter i den offentlige debat. Især omkring djøfere – og Djøf. Men jeg blev alligevel ret paf, da jeg blev skudt i skoene, at Djøf bidrager til en forfaldsfortælling. Men det er ikke desto mindre en påstand, jeg er blevet mødt med gang på gang, når jeg (og måske altid ikke i al stilfærdighed) har talt med topchefer i statsadministrationen om udfordringerne i det grænseløse arbejdsliv. Og en arbejdskultur specielt i departementerne, hvor alting haster. Hvor der ikke er tid til at være syg eller holde fri.

Hastekulturen påvirker medlemmerne negativt, men det går også ud over kvaliteten i opgaveløsningen og kvaliteten af den lovgivning, politikerne vedtager.

Det skader tilliden til demokratiet og folkestyret, og det tema har været en af de centrale opfølgninger på det arbejde og de

anbefalinger, Dybvad-udvalget kom med sidste år. Jeg er glad for, at regeringen stille og roligt er ved at implementere en række af anbefalingerne – måske ikke helt i den hast, vi gerne havde set, men vi må jo respektere, at ting tager tid. Apropos haster...

Vores insisteren på at forbedre arbejdsvilkårene, har også vakt irritation nogen steder, som det kom til udtryk på forsiden af Politiken i januar måned. Her gentog nogle departementschefer oplevelsen af, at vi dyrker en forfaldsfortælling og taler arbejdet i centraladministrationen ned.

Jeg er helt uenig. Som fagforening skal vi naturligvis italesætte de udfordringer, medlemmerne møder i arbejdslivet – det er ganske enkelt vores pligt. Også selv om det kan være træls at høre os råbe op om, at der skal gøres noget ved arbejdsmiljøet – for det kan jo gå ud over rekrutteringen....

Derfor er det også positivt, at departementscheferne med indgåelse af de fem leveregler for arbejdet i centraladministrationen nu faktisk viser, at de anerkender, at der er et problem med arbejdspress og en arbejdskultur, som der skal gøres noget ved.

Jeg vil gerne fremhæve og takke tillidsrepræsentanterne i departementerne for det kæmpestore og vedholdende arbejde, de med diplomati og pragmatisme har præsteret for at få sat nye normer for, hvordan man arbejder og samarbejder. Og jeg ser frem til den fortsatte dialog om, hvordan vi i fællesskab kan sikre, at levereglerne skaber reel forandring for arbejdspresset på Slotsholmen og de tilknyttede styrelser.

Vi skal huske og hylde det store arbejde, de mange tillidsrepræsentanter rundt om på både offentlige og private arbejdspladser løfter for at forbedre medlemmernes vilkår. De fortjener alle en kæmpe ros og en endnu større buket blomster.

Der er også en anden meget vigtig gruppe mennesker, vi skal takke, nemlig cheferne.

For: At skabe forudsætningerne for gode og givende arbejdsliv – uanset alder og branche – stiller mange krav til ledelse og lederne. Ja, faktisk har god ledelse vel aldrig været vigtigere. Og også her kan djøfere gøre en forskel. For vi organiserer rigtigt mange ledere. Og endnu flere medarbejdere, der kan være med til at kvalificere debatten om, hvad der kendetegner god ledelse – og gode rammer for ledelse.

I det seneste år har vi arbejdet målrettet med at sætte handling bag Djøfs Strategi 2025, hvor ledelse er en af de strategiske spor.

Knap 20.000 medlemmer af Djøf arbejder i dag som chefer i det offentlige eller private. Og endnu flere er klar til at tage skridtet – nu eller senere i karrieren.

Dem vil vi gerne være mere for. Her til foråret nedsætter vi bl.a. et ledelsespolitisk panel, styrker formidlingen af ledelsesfaglig viden og ledelsestendenser, går mere aktivt ind i ledelsesdebatten og tilbyder faglige mødesteder om ledelse. Djøfs nye podcast om ledelse "Tine og cheferne" er et andet konkret eksempel, som jeg håber, I har lyst til at lytte og bidrage til.

Ledelse er et vigtigt og efterspurgt fag, der både er givende og udfordrende. Det skal trænes, udvikles og perspektiveres for at være relevant - ikke bare for lederne, men i særdeleshed også for medarbejdere og samarbejdspartnere og for at kunne bidrage til udviklingen af vores samfund.

Set i et større perspektiv handler det selvfølgelig om, at alle de aktiviteter, vi gennemfører i Djøf, skal have værdi for medlemmerne. Vi skal være relevante for medlemmerne.

Vi er en fagforening, som selvsagt bistår medlemmerne, når de har brug for det. Og med 110.000 medlemmer, – en af de største fagforeninger i Danmark - er der mange, der i løbet af et år får brug for et godt skarpt blik på deres kontrakt, eller få inspiration til, hvordan de kommer videre i karrieren eller få bistand i en afskedigelsessag.

Men vi er også et fagligt fællesskab, hvor vi kan inspirere hinanden, lære af hinanden og sammen styrke vores faglighed, så vi kan skabe endnu mere værdi på de arbejdspladser, hvor vi slår vores folder.

Faktisk er vores faglighed det, der binder os sammen på tværs af forskellige uddannelsesretninger, ledelsesansvar og uanset hvilken sektor, vi er ansat i.

Vi oplever en enorm interesse og nysgerrighed på faglige arrangementer, hvor medlemmerne kan blive klogere. Fx fik vi på mindre end et døgn over 500 tilmeldinger til et webinar i februar måned om, hvordan man kan bruge kunstig intelligens – AI – i sit daglige arbejde. Men vi har også virkelig mange fede arrangementer, med alt fra kloge kvinder, som Lise Vestergaard og Joan Williams, der sætter fokus på bias og andre barrierer i karrieren, over debatter om arbejdspress og arbejdsliv til Drag Bingo med henblik på at skabe opmærksomhed på værdien af diversitet.

I Djøf vil vi i det hele taget præge den arbejdsmarkedspolitiske dagsorden. På et bestyrelsesseminar for godt to år siden besluttede vi fx, at vi ville 'eje dagsordenen' om fremtidens arbejdsliv. Og det er vi - i al ubeskyldighed - lykkedes ret godt med, synes jeg. Og det uanset om det er i konsulentbranchen, på Slotsholmen, på advokatkontorerne eller på studierne, for den sags skyld.

Også jer, der ikke længere er på det lønnede arbejdsmarked – Djøf Senior – er superaktive med at sætte fokus på den gode overgang mellem arbejdsliv og pensionisttilværelse. Tak til jer alle sammen for at bidrage til at udfolde og konkretisere visioner

for og ideer til fremtidens arbejdsliv.

Men selvom jer, der sidder her i lokalet, er nogle af de bedste, klogeste, mest visionære mennesker, Djøf kender, har vi alligevel også god gavn af at række ud over egne rækker og samarbejde med andre mennesker og organisationer, der kan være med til at forstærke vores viden og vores budskaber.

For lidt siden nævnte jeg tænketanken Fremtidens Arbejdsliv, som én af vores gode samarbejdspartnere.

Et andet stærkt samarbejde har vi med tænketanken Equalis, hvor vi sætter fokus på diversitet og ligestilling gennem kolde og kedelige facts om "ligestillingssituationen" i Danmark. Særligt med fokus på køn, hvor vi blandt andet har talt meget om øremærket barsel som en del af løsningen på mere ligestilling mellem køn.

Og øremærket barsel har virket. Vi kan se en tydelig adfærdsændring, så fædre i dag tager en større del af barslen. Det er godt. Vi er ikke i mål med at få sikret ordentlige barselsvilkår for begge forældre. Så kampen er ikke slut endnu, selvom vi oplever, at arbejdsgiverne virkelig rykker sig på denne dagsorden – nogen hurtigere end andre...

Vi har lige fejret kvindernes internationale kampdag i sidste uge, og her kunne Djøf offentliggøre en ny undersøgelse, der dokumenterer, at vi stadig har uligeløn i Danmark. Specielt i den private sektor kan vi se et betydeligt løngab mellem mænd og kvinder, som ikke kan forklares med andet end køn. Og blandt cheferne er løngabet stigende. Det er rent ud sagt beskæmmende.

Men i Djøf taler vi ikke "kun" om køn, når vi taler om ligestilling – vi taler om diversitet mere bredt. Vi har blandt andet sat fokus på etnicitet, neurodivergens og ikke mindst alder.

På Djøfs hjemmeside har vi formidlet en værktøjskasse med gode råd om, hvordan man kan fremme en mere inkluderende arbejdsplads, målrettet både ledere og medarbejdere. Brug den og bliv inspireret til, hvad I kan gøre på jeres egne arbejdspladser.

Trivselsalliancen er et andet eksempel på, hvordan vi har rigtig gode erfaringer med at involvere medlemmer og eksterne samarbejdspartnere i at rejse centrale problemstillinger.

I Trivselsalliancen er vi gået sammen med universiteterne om at sætte de studerendes trivsel endnu højere op på dagsordenen. Og ikke mindst identificere og inspirere til, hvordan de på de enkelte universiteter helt konkret kan arbejde med at fremme de studerendes trivsel. Det er der i allerhøjeste grad brug for. Alle undersøgelser peger desværre på stigende mistrivsel blandt de unge.

Og det kan mildest talt undre, at vores politikere i regeringen og Folketinget fortsat gennemfører reformer, der til stadighed presser de studerende på deres økonomi, som vi senest har set det med SU-reformen, så de kun kan få SU til den normerede studietid. Der vil ikke være plads til, at man kan vælge om, hvis man ikke er landet på det rigtige studie første gang.

Djøf har derfor protesteret imod SU-foringelserne, ligesom vi har været meget markante i vores kritik af den politiske aftale om at forkorte en række kandidatuddannelser. De studerende skal nå det hele på kortere tid. Det giver ikke mening, når Danmark og danske virksomheder skal leve af viden og kompetence.

Godt samarbejde med eksperter og andre interessenter er også noget, vi mærker betydningen af i fx Djøfs Jurapanel og det ESG-panel, vi søsatte sidste sommer.

Her har vi samlet nogle af de fremmeste eksperter i Danmark og kan dermed bidrage til at kvalificere den offentlige debat med undersøgelser og nye perspektiver.

Jeg er fx vildt imponeret over, hvor mange store kapaciteter, der har sagt ja til at være med i ESG-panelet, der kan bidrage til at styrke en bæredygtig og ansvarlig omstilling af samfundet og virksomhederne. Der er i høj grad brug for at intensivere det arbejde.

Og det er et tema, vi mærker betydelig medieinteresse for, som da JP Erhverv i december sidste år omtalte en undersøgelse fra ESG-panelet af balancen mellem de tre ben i ESG-indsatsen. Vi kan se, at det grønne ind imellem skygger for social ansvarlighed og god governance. Som i mange andre spørgsmål handler det om at finde de rigtige balancer.

Vi mærker i det hele taget en meget stor interesse fra medierne og ikke mindst medlemmerne for alle aktiviteter, der klæder dem på til at bruge deres faglighed til at udvikle et mere bæredygtigt samfund. For grøn omstilling handler langt fra kun om dygtige ingeniører og håndværkere, der kan sætte vindmøller op. Der er også brug for jurister, der kan navigere i junglen af love, regler og EU-forordninger. For økonomer, der kan beregne økonomien i nye projekter, og for planlæggere, der kan sikre, at infrastrukturen er gearet til alle de nye projekter – og jo også embedsmændene, der kan sikre, at vores politikere har det rigtige beslutningsgrundlag, når de politiske målsætninger skal omsættes til konkret handling.

Så det grønne fylder stadig mere. I Djøf, blandt medlemmerne og i P+, når de investerer medlemmernes pensionsopsparinger. Og vi diskuterer løbende, hvordan vi bidrager yderligere til den bæredygtige dagsorden.

Jeg skal til at slutte af.

Men der skal også være tid til lidt pral.

Da vi mødtes til repræsentantskabsmødet sidste år, havde vi lige etableret Djøf Forsikring. Og vi er kommet godt fra start. Der er nu 22.000 kunder og vi kan se, at det er med til at skabe en større loyalitet over for Djøf, så barrieren for at melde sig ud er blevet lidt højere.

På repræsentantskabsmødet sidste år kunne vi også fortælle om en stagnerende medlemsudvikling. Og en oplevelse af, at for mange djøfere ikke kunne se relevansen af at være medlem.

Det har vi arbejdet benhårdt med. Og vores strategi med at komme tættere på medlemmerne og med at italesætte deres udfordringer, har heldigvis båret frugt.

Vores spritnye medlemstilfredshedsundersøgelse viser, at 72 procent af medlemmerne er tilfredse eller meget tilfredse med Djøf. For et år siden var tallet 66 procent. Hvad der også er vigtigt er, at stigningen i medlemstilfredsheden gælder på tværs af alle medlemsgrupper og delforeninger. For de erhvervsaktive er det 70%, for pensionister er det 78% og for studerende er det 84%.

Også medlemsudviklingen har været positiv. Vi er vokset med knap 1500 medlemmer – 1,4 procent fra januar 23 til januar 24. Vi har stadig for mange medlemmer, som vælger at sige farvel til Djøf, men vi er på rette vej, og det er noget, vi arbejder meget målrettet med.

Så derfor vil jeg til sidst gerne sige tak.

Tak til delforeningerne og repræsentantskabet for et godt og konstruktivt samspil med Djøfs bestyrelse. En af de helt særlige styrker ved Djøf er, at vi kan bruge vores tætte forbindelser til de forskellige medlemsgrupper til at finde gode løsninger på de udfordringer, vi oplever på tværs af delforeninger. For djøfernes arbejdsliv ligner til forveksling hinanden, uanset fag, branche og geografi – der er meget, der binder os sammen på tværs.

Jeg vil også gerne sige tak til vores mange eksterne samarbejdspartnere og de medlemmer, der deltager aktivt i Djøfs mange udvalg og komiteer. Det er guld værd, når de kan bruge deres ekspertise til at kvalificere Djøfs udspil og forslag.

Og sidst, men ikke mindst skal lyde en kæmpe stor tak til Djøfs sekretariat, der hver dag giver medlemmerne en værdifuld service



og bidrager til at holde Djøf sammen og positionere Djøf i omverdenen. I er den lim, der binder Djøf sammen.

Så tak for jer og os alle sammen.

Med de ord vil jeg give ordet tilbage til dirigenten.