

Kære repræsentantskab. Kære djøfere

Så blev det endelig tid til årets repræsentantskabsmøde. Og jeg har glædet mig: Som repræsentanter er I jo det ypperligste inden for Djøf. Engagerede, dedikerede og med det allerstørste Djøfhjerte. I er med til at gøre en forskel. Tusind tak for dét.

For der er brug for jer. Jeres vilje og jeres udsyn, jeres strategiske kompetencer, jeres skarpsindighed - og ikke mindst jeres viden om djøferne. Vores arbejdsliv. Vores udfordringer. Og vores drømme.

For som fagforening skal vi kunne rumme og forudsige lige præcis dét. Arbejdslivet med alt hvad det indebærer af glæde og bøv. Det er vi også - sagt i al ubeskedenhed - også ret gode til. Jeg vil i min beretning fortælle om, hvordan vi gør en positiv forskel for medlemmerne. Vi har et fremragende sekretariat, der får stor ros, når medlemmerne har været i kontakt med os - om det er i en karrieresamtale, råd om jobansøgning, et arrangement, et kursus eller sågar en afskedigelsessag. Vi har styr på kerneopgaven.

Udfordringen er, at stadigt flere - alligevel - stiller sig selv spørgsmålet: Hvorfor skal jeg være medlem af Djøf? Dét spørgsmål skal vi, der sidder her i salen, kunne svare overbevisende på. Uden tøven.

Og det kræver, at vi - os i repræsentantskabet - Djøfs ypperligste hjerner og hjerter - bruger noget energi på at tale om netop dét: Hvorfor har man brug for fagbevægelsen? Og ikke mindst: Hvorfor - og hvordan - har man brug for Djøf?

I den strategi, vi vedtog på repræsentantskabsmødet sidste år, har vi et mål om 125.000 medlemmer i 2025. Pr. 1. april har vi knap 107.300 medlemmer.

Og det går kun langsomt fremad. Ja, lige nu går det faktisk den forkerte vej: . I det seneste år har vi netto mistet knap 100 medlemmer. Det skyldes blandt andet markant flere udmeldelser fra erhvervsaktive medlemmer.

Samtidigt er medlemstilfredsheden faldet, viser den seneste tilfredshedsundersøgelse.

Faldet er sket inden for alle delforeninger og medlemsgrupper og vi er langt fra den eneste faglige organisation, der har oplevet den udvikling. I en tid med voldsom inflation, krig og økonomisk usikkerhed, bliver folk mere utilfredse. Og de kigger en ekstra gang på, om noget kan skæres fra. Det smitter desværre af på både medlemstallet og tilfredsheden.

Det siger jeg ikke for at bagatellisere udviklingen med håb om, at det nok går over. For vi har en brændende platform.

Som I kan se af sliden bag mig, oplever vi en faldende organisationsprocent. Det bliver vi nødt til at tage dybt alvorligt.

Vi skal knække koden til at give værdi til medlemmerne, også i fremtiden. Vi kæmper særligt med sofaen, men også med andre faglige organisationer. Der er især benhård kamp om de unges gunst. Så vi skal blive endnu skarpere på vores tilbud til de unge og nyuddannede - og det er vi i fuld gang med at udvikle på. Der er sat en specialstyrke i gang på det område.

Også lederne bliver der bejlet kraftigt til fra andre organisationers side. Og vi har rigtigt mange ledere i Djøf. Faktisk har vi samlet set 16.400 medlemmer med ledelsesansvar - og mange flere drømmer om det.

Jeg ser derfor meget frem til, at vi her i andet halvår folder vores strategi ud på ledelsesområdet.

Egentlig er udviklingen i medlemstallet og tilfredsheden et paradoks. For som jeg sagde indledningsvist, giver medlemmerne os topkarakterer, når de bruger Djøfs mange forskellige tilbud. Og vi kan se en direkte sammenhæng mellem tilfredshed og brug af vores tilbud.

Og selv om vi har masser af klassiske tilbud på hylderne, er vi jo også en interesseorganisation, der kæmper for gode arbejdsvilkår og et bedre arbejdsliv på den store klinge. Gennem overenskomster, og selvfølgelig gennem politisk interessevaretagelse. Vi vil gerne - og lykkes også med - at sætte aftryk på fx uddannelsespolitik, diversitet, arbejdsvilkår og ikke mindst arbejdslivets indretning.

Så det store spørgsmål er, hvad vi skal gøre anderledes? Hvordan når vi ud til alle medlemmerne, også dem, der ikke bruger os i dag - og ikke mindst til potentielle medlemmer? Det tager vi en temadrøftelse om senere i dag i forlængelse af det ordinære repræsentantskabsmøde. Jeg håber, at I vil sætte al jeres vid og kreativitet i spil, og komme med gode ideer og forslag til, hvordan Djøf kan blive endnu bedre og mere tydelig.

Men først noget pral. For som nævnt er der meget, vi gør rigtig godt i Djøf. Og jeg har tænkt mig at remse en hel masse af det op, så I kan bære historierne videre i jeres netværk. I er de vigtigste ambassadører, vi har.

Medlemsservice er en af de helt afgørende aktiviteter i Djøf. Både når det gælder de spektakulære sager, der rammer avisernes forsider, men også de utallige sager og spørgsmål, der fylder i dagligdagen.

Vi havde 100.000 medlemskontakter sidste år. Det handler om kontakter, hvor medlemmerne selv henvender sig. Eller hvor vi ringer til medlemmerne for en snak om job, trivsel og karriere.

Stress er det tema, der fylder mest. Det understreger betydningen af, at vi får taget livtag med hele den måde, vi indretter vores arbejdsliv på.

Men mange af vores snakke med medlemmerne handler heldigvis også om, at de har landet et nyt job.

I løbet af et år får vi op imod 4.000 kontrakter ind til gennemsyn, selvfølgelig primært fra privatansatte. Og også her gør vi en forskel. Knap halvdelen genforhandler deres kontrakt efter, at de har talt med en Djøfs konsulenter. Heraf får cirka hver tredje bedre lønvilkår, og over halvdelen får forbedret andre vilkår i kontrakten.

Som et medlem skrev:

"Det hele var meget tilfredsstillende, og jeg blev gjort opmærksom på mange ting, jeg ikke selv havde set eller tænkt over. En rigtig god service at have denne mulighed som medlem hos jer. En stor tak skal lyde fra mig."

Et andet medlem, som vi har bistået i en afskedigelsessag skriver

"Tak til dig og alle dine kollegaer, jeg har været i kontakt med i henhold til mit forløb. Super professionelt. Hurtige svartider og stor klarhed. Den må du gerne lade gå videre! Et godt bevis på, at I er det rigtige at være en del af 😊"

Heldigvis handler rådgivningen langt fra altid kun om problemer.

Djøfs karrierekonsulenter møder hver dag medlemmer face to face om deres job og karriere. Det blev til 2.400 personlige samtaler sidste år. Det handler om jagten på næste job, måske i en ny branche eller på et nyt niveau, og hvordan man får udviklet sin faglige og personlige profil.

Derudover er der rigtig stor interesse på at deltage i møder på arbejdspladser og i webinarer.

Det seneste år har vi udviklet og afviklet over 140 webinarer med godt 6.700 deltagende medlemmer.

Som et medlem skrev:

"Det er den bedste gennemgang af stress, som jeg nogensinde har hørt. Bedre end de 5 timers stresspsykolog, som min arbejdsplads betalte."

Og over 120 gange har vi været ude på arbejdspladser, hvor vi sammen med mange tusinde medlemmer har drøftet "Det gode arbejdsliv", "Et arbejdsliv i bevægelse" "Stress-håndtering" eller nogle af alle de andre temaer, der optager medlemmerne.

Vi sender rigtigt mange mails til medlemmerne. I snit 2½ om ugen. Og alene sidste år lavede vi 138 opslag på LinkedIn - og var selvfølgelig også aktive på twitter, facebook og instagram.

Men vi skal hele tiden forbedre og ændre vores kommunikation og kommunikationskanaler. Djøferne er travle og kræsne. Derfor har vi for eksempel lanceret en Djøf-podcast, som der er blevet taget rigtig godt imod. Første edition var en podcast om Djøfbladets bestsællert om djøfernes hadeord på jobbet "Jeg hører hvad du siger...."

Og en ny blev lanceret lige inden påske, der hedder "Masser af succes", og den handler om personlig succes, hvad det er, og hvad det kræver.

Men for en bognørd som mig er jeg glad for at konstatere, at der fortsat er efterspørgsel efter rigtige, fysiske bøger. Og med eget forlag har vi helt unikke muligheder for at koble aktuelle temaer i arbejdslivet med udgivelser på Djøfs Forlag og medlemsarrangementer. Det er synergi, der stiller os stærkt på markedet.

I alt har knap 33.000 medlemmer og potentielle medlemmer deltaget i 579 forskellige former for arrangementer og debattmøder, som vi har holdt siden 1. juli 2022. Det er imponerende.

Vores nye konferencefaciliteter Djøf Rooftop i Nørrevoldgade er blevet et attraktivt samlingspunkt for mange aktiviteter, der giver medlemmerne et større perspektiv på arbejdslivet.

Det næste store arrangement bliver dette års Djøf Festival, som løber af stablen i København den 23. maj og i Aarhus den 1. juni. Temaet er diversitet og mangfoldighed. Hvis I ikke allerede har meldt jer til, så gør det nu.

Nå. Det var en frygtelig masse tal. Men vi ér jo Djøf 😊 Og har jeg som nævnt store forventninger til jeres kapacitet.

Men I har ikke kun store hjerner, I har også store hjerter. Og Djøf er jo meget mere end tal og medlemskontakter. Derfor vil jeg nu fortælle lidt om, hvad der har fyldt i den politiske interessevaretagelse - der hvor vi gør en forskel på den store klinge.

Lagde I mærke til vores hyldestkampagne: Bedst over 60?

I Djøf har vi gennem de seneste år haft et stort fokus på alderisme. Altså det faktum, at de mest erfarne på arbejdsmarkedet tilsyneladende værdsættes mindre end deres yngre kollegaer. +50årige er overrepræsenterede i langtidsløshedstatistikken, og når der bliver fyret i den offentlige sektor.

Der er brug for at vende tænkningen om alder og kompetencer. Se bare på vores egen delforening, Pensionistforeningen - eller skal jeg kalde jer Djøf Senior efter dagens repræsentantskabsmøde og dermed vedtægtsændring? En delforening med masser af energi og handlekraft - og et kæmpe netværk af interessante mennesker.

Det samme gælder mange andre seniorer. Bare fordi man er fyldt 60 - eller 75 for den sags skyld - er man hverken affældig eller doven. Derfor tog Djøf initiativ til en positiv kampagne "Bedst over 60" som viser værdien af erfarne medarbejdere på arbejdspladserne. Ikke kun djøfere, men bredt i forhold til hele arbejdsmarkedet i al dets mangfoldighed.

Kampagnen blev en meget stor succes med mange nomineringer og en udtalt glæde over, at Djøf satte fokus på det store og positive potentiale i erfarne medarbejdere.

Initiativet har sat dybe spor. Djøf er inviteret med i regeringens partnerskab om fastholdelse af seniorer. Vi bliver taget seriøst og alvorligt som en relevant aktør på at løse en af samfundets væsentlige udfordringer. Som samtidig skaber værdi for medlemmerne.

Samlet er det et resultat af, at vi har truffet en strategisk beslutning om stærkt fokus på seniorer og om at eje dagsordenen. Det er lykkedes! Det skal vi være stolte af.

En anden dagsorden, vi har besluttet os for at eje, er den om det lange gode fleksible arbejdsliv.

Vi oplever en enorm interesse for at se på, hvordan vi kan indrette arbejdslivet mere fleksibelt. Det handler om hjemmearbejde. Om 4-dages arbejdsuge. Om pauser. For nogen også et ønske om nedsat tid.

Det handler ikke nødvendigvis kun om at arbejde mindre, men om i højere grad at kunne styre sit arbejdsliv, så der bliver plads til livet i alle dets mange facetter.

Der er derfor heller ikke én model, der passer til alle. "One size fits all"-tænkningen, er forkert og gammeldags. Der er brug for langt mere fleksible og individuelle rammer for, hvordan vi indretter arbejdslivet. Vi er forskellige steder i livet og har forskellige præferencer. Det skal en moderne arbejdsplads kunne rumme. Og det er superinteressant, at flere og flere arbejdspladser går i gang med at eksperimentere og høste erfaringer. Det er godt og nødvendigt.

Det er fagforening classic at sætte fokus på arbejdsvilkår, balancer, pauser, det lange arbejdsliv osv. Men det er også offensiv interessevaretagelse, hvor vi viser medlemmerne, at vi baner vejen for endnu bedre arbejdsliv.

Djøfs arbejde med Dybvad-udvalget handler også interessevaretagelse. Om medlemmernes vilkår, men også om en dybfølt bekymring for, om arbejdet i det politiske maskinrum har de optimale rammer, når dansk politik efterhånden kører på speed. Om fundamentet for vores demokrati og samfund.

Bagtæppet for udvalget var alle de sager, vi kender. Mink. Instruks. FE. Derfor besluttede Djøf i december at nedsætte et uafhængigt ekspertudvalg for at give samspejlet mellem politikere, embedsværk og medier et grundigt serviceeftersyn.

For et par måneder siden fik vi så resultatet af ekspertudvalgets arbejde, som tidligere departementschef i Statsministeriet Karsten Dybvad stod i spidsen for. 3500 embedsmænd har svaret på spørgeskemaer og der er gennemført imponerende mange interviews med embedsmænd og ministre. Det er der kommet mange interessante pointer ud af.

Særligt har jeg bidt mærke i, at mange giver udtryk for, at det kan være svært at balancere mellem faglighed og politik, og at tempoet er skruet markant i vejret. Men allerværst svarer 20 %, at der indimellem dækkes over fejl. Det er usundt. Der er vist brug for et kultureftersyn rundt omkring.

Jeg er i øjeblikket på turne rundt hos departementscheferne for at tale med dem om Dybvadudvalgets analyser. Og jeg er blevet beskyldt for at fortælle en forfaldshistorie om det danske embedsværk. Det er jeg ikke enig i.

Vi har verdens bedste embedsværk. Et embedsværk, der ukorrump og dygtigt holder hånden under velfærdssamfundet og skaber gode rammebetingelser for at drive virksomhed i Danmark. Men så meget desto mere er der brug for, at vi passer godt på embedsværkets faglighed, integritet og arbejdsvilkår.

Jeg er derfor også glad for - og overvældet af - den interesse, der har været for udvalgets arbejde. Vi har ryddet forsider og fået taletid i samtlige medier gennem flere uger. Og vi har entydigt slået fast, at er man embedsmand, bør man være medlem af Djøf.

Djøf har naturligvis også bemærket, at det er skrevet direkte ind i regeringsgrundlaget for SVM-regeringen, at de vil følge op på udvalgets anbefalinger. Det er jeg faktisk stolt af.

Det er vigtigt, og jeg er glad for, at bestyrelserne for både Djøf Offentlig og Offentlige Chefer i Djøf har arbejdet aktivt og dedikeret med udvalgets arbejde og den helt nødvendige opfølgning ude på arbejdspladserne.

Et andet eksempel på hvordan vi markerer os som en relevant samarbejdspartner, der sætter fingeraftryk i debatten om samfundet, er vores stærke engagement i regeringens udspil om at halvere op imod halvdelen af kandidatuddannelserne.

Vi - både store Djøf og Djøf Studerende - har været endog særdeles aktive i alskens medier med holdninger og analyser - og der er arbejdet stenhårdt i de politiske kulisser med masser af samtaler med ordførere, universitetsrektorer, studenterorganisationer og andre interessenter. For vi er dybt bekymrende for ønskerne om at forringe uddannelsesniveaet i Danmark.

Så hellere reducere i optaget - dimensionere, som det hedder. Så kan man altid skrue op igen for antallet af akademikere, når/hvis det viser sig, at arbejdsgiverne mangler dem. For det tyder alt på, at de vil gøre.

Og nu vi taler om kompetent arbejdskraft - og manglen på samme. Hvad sker der lige med andelen af kvinder i ledelse?

Danmark har Europas højeste erhvervsfrekvens blandt kvinder. Og dertil kommer et af verdens højeste uddannelsesniveauer for kvinder.

Men. På Berlingskes liste over Danmarks 1.000 største virksomheder, figurerer blot 71 kvinder som adm. direktører. Det er to mere end i 2020, men fire færre end i 2019. Man må tage sig til hovedet.

Det ville være så nemt, hvis man kunne forklare det med, at kvinder bare ikke har samme ambitioner som mænd. Sådan er det bare ikke.

Djøf har i flere undersøgelser kortlagt, at der ikke er forskel på kvinder og mænds ambitionsniveau.

Vi skal derfor have diskussionen væk fra den evindelige travet om, at kvinder ikke selv vil ledelse. Problemet er, at de ikke får lov.

Det er beskæmmende, at vi fortsat i 2023 bliver nødt til at fokusere på, at sikre reel diversitet på arbejdsmarkedet og i karrieremuligheder.

Lad os satse på, at det stigende fokus på ESG - hvor grøn ansvarlighed suppleres med social ansvarlighed og et fokus på god governance - presser flere virksomheder til at arbejde med diversitet. Og til at bruge djøfernes grønne kompetencer - som der i dén grad er brug for. Det er et emne, Djøf Privat er meget optaget af, og bringer ind i Djøfs bestyrelseslokale. Det er jeg meget glad for!

Og selvom det generelt går alt for langsomt med ansvarligheden, kan det faktisk også pludselig gå hurtigt. Hvem havde fx troet, at en af de mest konservative brancher i Danmark, advokatbranchen, faktisk er blevet lidt af en frontløber på at sikre lige muligheder for forældrene med fuld lønkomensation for begge forældre i op til 24 uger på de store advokatkontorer.

Det er selvfølgelig ikke noget, der kommer af sig selv, men er et resultat af et langt sejt træk fra Djøf Advokats side, hvor man gennem lang tid har påpeget sektorens udfordringer med diversitet og evne til at fastholde talenterne. Vi kan godt give Djøf Advokat et stort klap på skulderen for stædigt at insistere på, at der er brug for kulturændringer i branchen.

Nå. Det blev en længere smøre om noget af det, vi har arbejdet med i Djøf i det seneste år. Og jeg kunne have fortsat længe endnu. For der ér jo nok at prale af. Men jeg vil nøjes med at slutte af med at nævne nogle af Djøfs mere indadrettede projekter.

Vi har etableret Djøf Forsikring. Og i den forbindelse har vi skiftet samarbejdspartner fra Codan til Købstædernes Forsikring. Det har vi gjort, fordi Købstæderne, ligesom Djøf, er en forening, hvor overskuddet ikke går til eksterne ejere eller aktionærer, men anvendes til at forbedre priser og vilkår til gavn for medlemmerne.

Djøf Forsikring er kommet rigtig godt fra start. Interessen fra medlemmerne har været overvældende - både fra medlemmer med en Codan-forsikring og fra medlemmer, der er forsikret i andre selskaber.

Sidste år lancerede vi Djøfs nye brand. Vi sprang ud i nye farver og former og satte nye standarder for vores visuelle identitet.

Samtidig kunne vi også åbne for de nye lokaler på Nørre Voldgade 106, der ligger lige overfor Djøfs gamle lokaler ved Nørreport Station, som sidenhen har været en stor succes både for vores egne arrangementer og til udlejning.

Som sidste del af forvandlingsprocessen mangler renoveringen af bygningen i Gothersgade. Det er en investering, som giver betydelige forbedringer af faciliteter for medlemmerne, bedre arbejdsmiljø for medarbejderne, indretning af arbejdspladser til en verden efter corona med mere digitalt udstyr.

Jeg vil gerne slutte med at sige tak.

Tak til jer, der er Djøf ude på de enkelte arbejdspladser.

Tak til jer, der deltager aktivt i foreningens politiske organer og ekspertpaneler.

Tak til alle jer, som Djøf samarbejder med i regi af vores paraplyorganisation Akademikerne og alle de andre fora, hvor ideer bliver skabt og prøvet af.

Og ikke mindst tak til Djøfs dygtige og kompetente sekretariat. Og til Djøfs ambitiøse og dedikerede bestyrelse.

Som jeg indledte med at sige, har vi planlagt en temadrøftelse efter selve repræsentantskabsmødet, hvor vi får lejlighed til at drøfte hvordan vi kan udvikle Djøf og vores fantastiske tilbud. Jeg håber, I har lyst til at deltage.