

## Djøf Offentlig – beretning den 28. april 2023

Kære repræsentanter

Jeg havde min debut som formand for Djøf Offentlig på denne scene sidste år. Her sagde jeg, at jeg var klar til at køre den store Djøf-bus, og at jeg var vel vidende om, at det at køre Djøf-bus er noget ganske andet end min egen SEAT. Og med mit kendskab til Djøf-bussen fra mit TR-arbejde og bestyrelsesarbejde i Djøf Offentlig, glædede jeg mig til at investere kræfter i at lære koblingspunktet i bussen at kende.

Og ja – rejsemetaforen er på Djøfbladets liste over mest irriterende kontorudtryk. Men altså – jeg har det ligesom direktøren, der i Finanswatch udtalte, at hele hans ordforråd røg med dén liste. Så jeg håber I vil bære over med mig. Og min bustur startede jo også sidste år...

For jeg stod her sidste år med stor ydmyghed over for arbejdet og de nøgler, jeg havde fået. Den ydmyghed er der stadig. Men jeg er nu også klogere på både Djøf-bus, koblingspunkt, den vej vi kører på og det landskab, vi færdes i.

Så i min og bestyrelsens beretning i år vil jeg fortælle lidt om bussen og busturen, både den vi har været på og den vi ser i den kommende tid.

Først lidt fakta om passagererne i bussen:

- Vi er over 31.500 medlemmer af Djøf Offentlig – og er fortsat den største delforening i Djøf.
- Vi har haft en pæn medlemsvækst - det er skønt og velkommen til alle nye.
- Vi er fordelt på vores velkendte seks sektorer, der har varierende størrelse.
- Vi har en medlemsfordeling, der svarer til demografien i Danmark.
- Og så har vi på det offentlige område en høj organisationsprocent.

Som I kan se, favner vi altså mange, og det er jo alt sammen meget godt. Vi har en eller anden form for "krog" i de offentligt ansatte – MEN vi skal huske, at populationen af potentielle djøfere er vokset MERE, end vi er vokset. Vi skal derfor have et vågent øje på de unge – vores fødekanal – så vi også får dem ind i fællesskabet. Det kræver, at vi viser dem, hvem vi er, og at vi sikrer, at vi også er relevante for dem. Her spiller I en stor rolle. Vi skal hjælpe hinanden med at udbrede kendskabet til Djøf.

På denne Store Djøfdag lægger de formelle rammer op til både, at kigge frem og til at kigge tilbage.

I bestyrelsens beretning vil jeg derfor komme rundt om 3 ting:

- Et lille udsnit af, hvordan bestyrelsen og jeg har brugt tiden det forgangne år
- De 4 vigtigste overskrifter for, hvad vi har erfaret
- Og endelig vores første bud på, hvordan vi skal arbejde med at gøre noget ved det.

I mine øjne skal vi som bestyrelse tættere på medlemmerne ved at lytte til deres behov og udfordringer og forholde os til det arbejdsmarked, som de er en del af. Og når vi har lyttet og tænkt over

det, vi har hørt, skal vi selvfølgelig handle.

Så hvad har vi så gjort i bestyrelsen for at blive koblet tættere på medlemmer og arbejdspladser?

Ud over at jeg har været inviteret ud på rigtig mange klubmøder for tale om de lokale arbejdsvilkår – og tak for det – så har jeg gjort alt, hvad jeg kunne for at deltage i alle sektorudvalgsmøder. Jeg synes, det er nogle rigtig stærke netværk, vi har. Tak til jer, for den viden og debat I bringer ind i dette arbejde. Jeg ved, I har nogle travle hverdage, og jeg ved nogle af jer har lang rejsetid, men det betyder rigtig meget, at vi får bredden og nuancerne i det, medlemmerne står i, med ind i bestyrelsesarbejdet.

Og noget af det, som har fyldt meget, er tempoet.

Jeg kan ikke huske, at vi har haft så klare tal fra vores medlemmer, der dokumenterer at 'noget må der gøres'. Det gør jo på den ene side vores opgave meget tydelig. På den anden side er det udtryk for, at der er alt for mange arbejdspladser, der kører med alt for høje omdrejninger. Og det er virkelig, virkelig trist. Hamsterhjulet kører simpelthen for stærkt flere steder. Flere og flere falder af – og slår sig med stress. Og nogle af de som ikke falder af hænger på under nogle vilkår, der betyder, at de er nødt til at levere ringere kvalitet i effektiviseringsens navn. Det går ud over motivationen. Det er slemt nok. Men endnu værre er det, at vi kan blive syge af det. Det holder ikke.

En anden nyttig viden, vi har fået i årets løb, kommer fra Dybvad-udvalgets rapport. En rapport der bygger på et virkelig stærkt data-grundlag og mange kloge bidrag – bl.a. fra flere af vores egne erfarne tillidsrepræsentanter. Tak til jer alle for jeres bidrag. Det har været super vigtigt for bestyrelsen, at medarbejderperspektivet var repræsenteret i arbejdet, og det er tydeligt, at jeres input har gjort indtryk og sat aftryk.

Undervejs – mens udvalget stadig var i arbejdstøjet – afholdt vi 3 debatarrangementer med medlemmer og paneldeltagere fra udvalget under titlen 'Samspil på spil'. To i København og et i Aalborg. Alle 3 virkelig velbesøgte med højt til loftet og plads til at lufte både løse refleksioner og hard core facts om livet i centraladministrationen og forvaltningerne. Jeg er sikker på, at pointer fra disse også har lagret sig i udvalgsmedlemmernes rygsække og derfra er vandret videre ind i diskussioner og konklusioner i rapporten. Særlig tak skal lyde til Trine Hasselström og Hans Prytz Henriksen som stillede op til paneldebat ved rapportens præsentation på Christiansborg.

Og vi har kigget RIGTIG interesseret på de resultater og analyser, der er kommet ud af arbejdet. Især den store kvantitative embedsmundsundersøgelse, som Rambøll har gennemført, og som 3500 embedsmænd har besvaret.

Her får vi dataunderstøttelse af det, mange af jer har gået og sagt gennem et stykke tid.

- Personaleomsætningen er høj.
- Fagligheden er under pres.
- Den psykologiske trykthed er ikke altid til stede.

Der er mange flere spændende og vigtige tal og indsigter at finde i rapporten. Vores arbejde er kun lige begyndt. Vi skal finde ud af hvordan Djøf kan følge op på udvalgets analyser, konklusioner og

anbefalinger, og hvordan vi kan få dem oversat til noget, der er vedkommende og værdifuldt for medlemmerne.

Det arbejde er allerede skudt godt i gang af 2 debattmøder i Viborg og København i sidste måned. Igen med stort fremmøde af engagerede og visions- og holdningsstærke medlemmer. Desuden holdes der temadage og klubmøder om data og anbefalinger og de mange aktiviteter vidner om, at Dybvad-udvalgets arbejde er landet på et tørt sted.

Det blev meget snak om Dybvad. Og Dybvad HAR fyldt meget. Men ikke alt.

Vi har også holdt øje med, om arbejdsvilkårene i kommunerne tegner samme billede. KL lavede næsten parallelt med Dybvad en undersøgelse, der heldigvis peger på, at det ikke står lige så slemt til dér. Men vi skal være opmærksomme på, at de usunde takter fra staten ikke glider over i kommunerne.

Et helt andet problem har i stedet rejst sig på det kommunale og regionale område. De foreslåede besparelser på 3 mia. kr. på administrative opgaver frem mod 2030, er i min verden med til at skubbe til en sårbar balance. Her er vi ingen hær af djøfere – vi er faktisk mange færre, end de fleste tror. Og vi går ikke på arbejde for at spænde ben for andres faglighed eller skabe unødvendigt administration og kontrol. Men det behøver jeg jo ikke sige til jer. Ikke desto mindre ser vi lige nu – desværre – at der er besparelser og afskedigelser i gang i disse sektorer. Noget vi følger nøje. Og jeg lover jer, at sekretariatet vil gøre alt for at bistå dem, der måtte komme i klemme.

Så som I kan høre - hver sektor sine problemer.

Både når det handler om tempo og arbejdspress og administrative besparelser, så er I tillidsrepræsentanter centrale.

Det er jer, medlemmerne læner sig op ad og søger hjælp hos, når tingene er pressede lokalt. Vi har derfor fokus på at have jer klædt på til rollen. Også her, har vi brug for at lytte. Hvad er jeres behov?

Det har vi gennemført en TR-undersøgelse for at blive klogere på. For vi har en ambition om, at TR-uddannelsen hele tiden er aktuel og relevant og med en god balance mellem viden til såvel nyvalgte som erfarne tillidsrepræsentanter.

Det er nogle af de ting, vi har brugt tiden på i det forgangne år, og har gjort for at komme tættere på medlemmerne og jer. Nogle high-lights fra busturen vi har været på. Men jeg lovede jer også 4 overskrifter på, hvad vi har erfaret om medlemmernes arbejdsvilkår. Hvad vi har erfaret om bussen. Jeg kan fortælle at det er overskrifter, der går igen i alle 6 sektorer.

Det er

- Faglighed
- Mening
- Intensitet og
- Bashing

Lad mig starte med faglighed. Vores faglighed betyder virkelig meget. Ikke på en selvtilstrækkelig måde – vi vil virkelig gerne samarbejde med andre fagligheder, og vi tager gerne et kæmpe ansvar

for, at den viden, vi besidder qua vores uddannelse og den erfaring, vi tilegner os, bliver bragt i spil til gavn for opgaveløsningen.

Men fagligheden er under pres. Det kan jeg høre, når jeg kommer ud på klubmøder, på TR-kurser, og det kan jeg høre på jer, der sidder i sektorudvalgene. Og så kan vi læse det i Dybvad-rapporten og i vores egne undersøgelser. Vi ønsker at gøre en forskel. Og vi har brug for, at det vi bruger vores tid på, giver mening. Men mængden af opgaver presser, og nogle steder oplever man også et pres for bestemte faglige konklusioner for at tilfredsstille politiske ønsker. Det er uholdbart. Og det er utilfredsstillende.

Og mange arbejder mere end den aftalte tid for at gøre sit arbejde godt.

Det er vores styrke, og det er vores akilleshæl.

Vi tager ansvar for opgaven – også når rammerne til det er næsten umulige. Det betyder, at vi får svært ved at sætte grænser for arbejdet, når opgaverne er langt flere og mere omfattende, end arbejdstiden tilsiger. Det bliver én af de helt store nødder, vi må forsøge at knække ved OK24, selvom jeg ved, det bliver svært.

Nina Bonde, formand for Dommerfuldmægtigforeningen, har flere gange i årets løb slået til lyd for arbejdsro og søgt at værne om fagligheden på domstolsområdet.

Her er fagligheden kommet under pres i takt med, at sagsbunkerne har udfordret sagsbehandlingstiderne. En høj faglighed er en forudsætning for tilliden til ikke bare Danmarks Domstole – men til alle vores offentlige myndigheder, skoler og institutioner. En problematik, jeg oplever, eksisterer på tværs af alle vores 6 sektorer. Og som bekymrer mig stærkt.

Mening er den anden overskrift. Og den er lidt overlappende med faglighed. Det er nemlig ikke bare indholdet i arbejdsopgaverne, og det vi bruger vores tid på, der skal give mening. Rammerne for arbejdet skal også give mening. Vi hører, at meningsfuldheden visse steder udfordres. Det er fx, når vi får at vide, at vi ikke kan arbejde hjemmefra, selvom vi under corona erfarede, at produktiviteten steg, og sygefraværet faldt. Super ærgerligt, at der nogle steder – og primært i staten – ikke kan laves lokale hjemmearbejdsaftaler, fordi topledere sidder langt væk fra den konkrete opgaveløsning og beslutter, hvilke rammer der er 'de bedste', i stedet for at lade det være op til den leder, der kender både medarbejdere og opgaver. Det giver ikke mening.

Når retningslinjer for ikke bare hjemmearbejde men også øvrige vilkår som fx seniordage, deltids- eller plus-tidsaftaler, placering af ferie og generel fleksibilitet stikkes ud langt væk fra den hverdag, man befinder sig i med kollegaer og personaleleder, så er der ikke plads til dialogen om, hvordan det forvaltes bedst. Og mest meningsfuldt.

Alligevel finder rigtig mange af vores medlemmer veje igennem. De er værdsat af deres organisation, leder – og kollegaer – og rigtig mange lykkes med at finde en balance mellem at acceptere, at man er en lille brik i et stort system, der ønsker at sætte nogle centrale retningslinjer, og at være menneske i sin egen ret, med ønske om og behov for indflydelse på eget arbejdsliv. Men ingen tvivl om, at der, hvor presset er for stort, skal vi hjælpe hinanden med at få det løst.

Tredje overskrift er intensitet. Mangel på mening er ikke det eneste, der presser os. Det gør intensiteten i arbejdet også. (For) korte deadlines, nye opgaver man ikke på forhånd kan vide, hvordan skal løses eller hvor lang tid tager og ad hoc-opgaver, der hele tiden flyver ind fra højre, skaber høj

intensitet. Alt sammen noget vi ofte synes er spændende og udfordrende, men som også kan slide i det lange løb, hvis mængden er for stor i for lang tid.

Noget vi derfor bliver nødt til at sætte helt frem på dagsordenen i vores dialog med arbejdsgiverne. Vi kan ikke kun tale om arbejdstid og fleksibilitet, hvis vi ikke også forholder os til, hvad der er sket med intensiteten. Vi kan godt tage en spurt. Men vi kan ikke tage en spurt, efter en spurt, efter en spurt. Så SKAL vi ned i tempo og restituere. Ellers er der risiko for, at vi bliver syge. Og det er der desværre alt for mange, der gør.

Og så tallene her viser, det er ALT for højt.

Så selvom vi lige nu ser de værste eksempler på statens område, så er det altså et problem, der er bredere end det. Tempo og arbejdspress er stigende. Og det skal vi være meget opmærksomme på. Noget skal der arbejdes med lokalt, noget hører til OK24 bordet og andet hører til den politiske interessevaretagelse på Christiansborg.

Vi har derfor i det forgange år, ud over den normale store TR-kursuspakke, haft fokus på at give jer tillidsrepræsentanter viden om arbejdstidsreglerne og overenskomstens muligheder at for skabe fleksibilitet og restitution, og vi har givet medlemmerne viden om de forskellige indikationer for stress, og hvad der er af mulige løsninger og tiltag.

Vi får nok ikke styr på det høje tempo og den uholdbare intensitet lige med det samme, men der er bevægelser i gang, jeg ikke har oplevet i samme grad før. Det momentum skal vi gribe. Første chance bliver jo helt oplagt ved OK24.

Endelig kommer vi desværre ikke udenom 'bashing'. Den 4. og sidste overskrift vi har taget med i denne beretning. Djøf-bashing har vi kæmpet med længe, også generel akademikerbashing som alment accepteret retorik. Især de af jer, der er ansat i regioner og kommuner, skal lægge ryg til meget – ører til mere. Heldigvis er der stadig masser af sort humor i djøferne. Da temperaturen skulle sættes ned til 19 grader i alle offentlige bygninger, kom der straks forslag om, at vi skulle lave vanter med påskriften 'til de kolde hænder' som Djøf-merchandise.

Men det ændrer ikke ved, at vi har en statsminister, der gik til valg på, at der skulle være færre akademikere og som lige nu er i gang med at få gennemført en afkorting af kandidatuddannelserne. Det er som om, at manglen på håndværkere og sygeplejersker skal løses ved, at Danmark skal have et generelt lavere uddannelsesniveau. Ingen hæfter sig tilsyneladende ved, at der også er mangel på jurister og økonomer, og at de samfundsvidenskabelige kandidater bliver revet væk, så snart de er ude af universiteterne. Faktisk oplever 3 ud af 10 chefer, at det er svært at rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer. Det siger vist alt.

Det er den ene side af bashingen. Den anden side er, at administrative opgaver igen og igen bliver set på som opgaver, der kan fjernes eller reduceres uden konsekvens for det nogle kalder 'de rigtige opgaver'. Vi så det på Københavns Universitet i august. Hvor udmeldingen fra ledelsen var, at man kunne spare hundreder af millioner på administration. Og vi ser det som sagt lige nu, hvor man mener, der kan spares 3 mia. kr. i kommuner og regioner på administrative opgaver uden, at der er nogen meldinger om, hvad det så er for opgaver, kommunerne og regionerne ikke længere skal levere på.

I oktober skrev jeg sammen med Hanne Fugl Eskjær, der er formand for Offentlige Chefer, et debatindlæg i Altinget med budskabet om, at administration og velfærd ikke er modsætninger. Og TR fra Viborg Kommune Martin Olesen, der også sidder i bestyrelsen, har været i nyhedsbrevet Kommunen.dk med en artikel, der giver et super fint og relevant indblik i hvilken samfundsværdi, vi skaber som administrative medarbejdere.

Men der er lang vej igen – og jeg tror, vi i det hele taget skal prøve at øve os i at sætte ord på, hvad det er for en værdi, vi skaber. Ikke kun for at forsvare os overfor dem, der ikke ved bedre. Men fordi vi ikke selv må blive i tvivl om, at vi GØR en kæmpe forskel. For det danske samfund, for tilliden til det system som holder det hele sammen, for retssikkerheden – og for borgere og virksomheder.

Så hvad gør vi...? Hvad tænker jeg og bestyrelsen om, hvordan vi vil arbejde på at forbedre medlemmernes arbejdsvilkår? Hvordan ser vi busturen i den kommende tid? Hvordan kan vi understøtte, at der bliver bedre plads til fagligheden, at der kommer mere meningsfuldhed i ledelsens beslutninger, at intensiteten skrues ned, og at bashingen klinger af?

Vores bud er, at vi – ud over OK24, som jeg kommer ind på senere – blandt andet skal:

- bruge sektorudvalgene, så vi hele tiden har rødderne i medlemsmulden og får hjælp til at oversætte de konkrete udfordringer på arbejdspladserne til politiske indsatser i Djøf.
- finde de gode eksempler på arbejdspladser, der har god trivsel og evner at fastholde medarbejderne, så vi kan bruge dem som eksempler og inspiration for de arbejdspladser, der har lidt sværere ved det.
- arbejde tættere sammen med de andre delforeninger i Djøf – især offentlige chefer er en vigtig samarbejdspart, når vi skal knække koden til, hvordan vi får ledelser, der formår at sætte nogle rammer, der i højere grad understøtter medarbejdernes produktivitet og trivsel – for de to ting hænger jo uløseligt sammen.
- have et løbende blik på TR-uddannelsen, så I er klædt på til at tage de lokale dialoger om arbejdspress, fleksibilitet og restitution og alt det, arbejdslivet er fyldt af.
- sammen med andre gode kræfter i regi af Akademikerne arbejde for at påvirke lovgivning og lovgivere med sund fornuft og solide data, så vi kan sikre gode rammer for et godt og sundt arbejdsliv.
- få debatten om Dybvad-udvalgets arbejde og anbefalinger ud at leve på de statslige arbejdspladser. Vi planlægger derfor yderligere debattmøder og hører også meget gerne fra jer, hvis I har ønsker til, hvordan vi fra Djøfs side kan hjælpe jer i gang. Og så har vi også inviteret tillidsrepræsentanter fra centraladministrationen til workshop om, hvordan vi kan forbedre samspillet, tage tempoet ud af hverdagen og sænke arbejdspresset – og ikke mindst at få Kodex VII til at leve i praksis.
- gøre det sværere for ledelserne ikke at lytte til TR. Jeg ved endnu ikke helt, hvordan vi gør det – men noget tyder på, der er et rockwoollag, som medarbejderperspektiverne har rigtig svært ved at trænge op igennem.

Så der er nok at tage fat på. Vi er allerede godt i gang – og jeg glæder mig til at arbejde videre. Med jer, med sektorudvalgene og med bestyrelsen.

Så lad mig slutte hvor jeg startede - med min bus-terminologi. Nu kører den jo lige så godt.

Jeg har sagt noget om busturen, som vi har været på, bussen og busturen som vi ser den i den kommende tid. Men ingen bus kører uden brændstof.

Og jeg skal love for, at jeg som chauffør på min tur rundt i landet på klubmøder, workshops, konferencer, politiske møder og kaffemøder er blevet fyldt op med brændstof og god energi i debatterne om, hvordan bussen skal køre, og hvor den skal køre hen.

Så kære alle – medlemmer, repræsentanter, tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer – tak for samarbejdet, samtaler der gør mig klogere, og den opbakning jeg har mødt. Og tak for jeres kæmpe arbejde for medlemmerne – for det er dem – det hele handler om.

Derfor kommer jeg heller ikke uden om at nævne sekretariatet. Gennem det forgange år har jeg haft mulighed for at følge sekretariatets arbejde for medlemmerne på tættest hold. Og mens mine øjne stadig er friske, og inden jeg begynder at tage det for givet, vil jeg gerne lige knytte lidt ord på, hvad det medlemmerne af Djøf er så heldige at kunne trække på. Det første, der slog mig, var erfaringen i huset. I en tid hvor mange har vænnet sig til at anciennitet over 10 år er en sjældenhed, er det en gave at træde ind i et hus, hvor der er viden om og overblik over tidernes skiften. Det giver ro og mindsker risikoen for forhastede og forblændede beslutninger. En egenskab som giver en enorm tryghed i, at vi er klar til at møde hvad der kommer. For erfaring er ikke ensbetydende med fastlåsthed og forstokkethed. Erfaring, som jeg taler om her, giver udsyn og faglighed til at forstå de problemer vores medlemmer står i og finde løsninger i den gældende kontekst. Et stærkt og velkendt fundament giver bevægelighed. Og med en organisation der er oppe på tæerne og – i bevægelse – og samtidig har blikket stift rettet mod at skabe værdi for medlemmerne, så er man godt rustet til at gribe det, der kommer. Det kan i roligt gå ud og fortælle til jeres medlemmer. Og mit bud er, at I også allerede selv har oplevet det.

Så tusind tak til et professionelt, dedikeret og arbejdsomt sekretariat.

En personlig tak skal også lyde fra mig til bestyrelsen. I har de seneste 12 måneder givet mig de bedste forudsætninger for at blive - og forhåbentlig også være - en god formand. Tak for jeres opbakning og for jeres måde at være på.

Og så er der kun tilbage at overgive beretningen til debat og forhåbentlig godkendelse.

Tak for ordet.