

Beretning 2022

Kære repræsentanter, kære djøfere, kære kammerater

Det er en vemodig dag for mig i dag: Jeg skal videre efter 6 fantastiske år som formand for verdens bedste medlemmer.

I den anledning har jeg været i gemmerne for at finde talen fra mit første repræsentantskabsmøde som formand, tilbage i 2016. Og det var på én gang den værste og den bedste oplevelse:

Den værste fordi mange af de emner og problematikker, jeg adresserede den gang, stadig er aktuelle.

Djøfbashing og diskussionen af, om djøfere overhovedet bidrager med noget. Djøf er – stadig – ofte et bandeord i den offentlige debat.

Udflytning af statslige arbejdspladser, senest uddannelsesinstitutioner og universiteter – men i min formandstid har man både flyttet styrelser, dele af politiet, afdelinger af skat (igen igen)...

Seniorer er overrepræsenterede i fyringsrunder i det offentlige – og har sværere ved at komme tilbage i job end deres yngre kollegaer. Og nu siger jeg seniorer: vi taler om medarbejdere +50 år – folk der har 20 år tilbage på arbejdsmarkedet!

Diskussionen om embedsmandsrollen. Minkkommission og Støjbergs rigsretssag har aktualiseret debatten om, hvorvidt embedsmænd reelt evner at balancere mellem loyaliteten overfor ministeren og hensynet til de faglige argumenter. Og det på trods af, at vi gang på gang kåres som verdens mest ukorruperte land – blandt andet på grund af vores dygtige, politisk neutrale embedsværk.

Det er lidt træls at måtte erkende, at det tager lang tid at flytte på dé dagsordener, sådan for alvor. Det bedste er, at I véd, at det ikke er fordi, vi – og I – ikke har forsøgt, og ikke mindst at vi har gejsten til at fortsætte arbejdet for at skabe nogle gode arbejdsvilkår for jer.

Det bedste er også, at vi faktisk HAR flyttet os – på mange fronter:

Det målbare først: Vi er blevet mange flere: I 2016 var vi 23.000 medlemmer af Djøf Offentlig. Nu er vi mere end 31.000. Altså en medlemsfremgang på 35%. Det er betydningsfuldt – ikke kun fordi vi hermed manifesterer, at der – stadig – er behov for flere djøfere til at udvikle den offentlige sektor og dermed velfærdssamfundet – men selvfølgelig også fordi, det er en central del af vores muskelstyrke, at vi er mange. Jo flere medlemmer, desto stærkere stemme. Derfor har vi -og skal vi fortsat have – et stærkt fokus på organisationsprocenten. Ikke mindst fordi vi véd, at (for) mange unge, melder sig ud igen. Dét er træls. Og svært at forklare. For udmeldelser og tilfredsheden med Djøf hænger ikke sammen, viser vores analyser. Men ikke desto mindre gør det mig selvfølgelig glad, at medlemstilfredsheden er steget i de senere år – det er den direkte respons på vores arbejde. Mit, bestyrelsens – og ikke mindst jeres og alle de andre fantastiske tillidsrepræsentanter, vi har, og som hver dag gør et kæmpestort stykke arbejde for medlemmerne ude på arbejdspladserne.

Djøf har fået mere kant. For eksempel er vi blevet meget tydelige i overenskomstforhandlingerne, hvor vi er lykkedes med at dagsordensætte fleksibilitet som afgørende for det gode arbejdsliv. Og nej. Vi har ikke fået særligt mange håndfaste resultater. Endnu. Men ingen er i tvivl om, hvor Djøf står. Og vi arbejder benhårdt

for, at det lykkes. For det er det, vores medlemmer efterspørger. Tilsvarende er vi også meget tydelige i forhold til FH og deres retorik – vi skal ikke finde os i deres dagsordener om lønudvikling i kroner og kæmpestore skævdeler. Og det er ærlig talt noget af det værste at skulle balancere mellem værdien af fællesskabet – og oplevelsen af at fællesskabet også bare kører en over. Med OK18 trådte Djøf ind i en ny og meget uvant rolle som kamporganisation. Jeg husker tydeligt, hvordan jeg gjorde mig store anstrengelser for at fortælle medlemmerne, hvor vigtigt det var, at de også var aktive, og at de ikke overlod diskussionerne og strejken til de andre faggrupper. At vi OGSÅ skulle ud på gader og stræder, hvis vi ville tages alvorligt og måske endda have held til at ryste lidt af Djøfbashingen af os. Derfor blev jeg også helt utroligt glad under repræsentantskabsmødet i '18. Vi havde hængt de der grimme gule refleksveste på alle stolene herinde, og jeg var ærlig talt lidt spændt på jeres reaktion – men altså: I var de sejeste! Mange tog vestene på og spankulerede rundt med dem på hele dagen. Det var legendarisk. Det var det bedste! Med OK21 var vi tilbage i de mere vante roller og måtte i dén grad sætte foden ned, for ikke at blive tromlet af særligt de organisationer, der kæmper for ligeløn. Det lykkedes heldigvis, og vi fik nogle gode resultater med hjem i form af reallønstigninger og fx de stærkt ønskede krav til mere ordnede forhold på undervisningsområdet. Og med lønstrukturkomiteen har vi – for en stund – sat debatten om ligeløn på pause. I hvert fald formelt. For de af jer, der fx følger med i FOAs kampagne for ligeløn vil vide, at opvarmningen til OK24 allerede er i gang. Jeg er ret bekymret for, hvad der sker, hvis lønstrukturkomiteen konkluderer, at der ikke er faggrupper, som har lønefterslæb. Og/eller at Christiansborg melder ud, at de ikke er til sinds at lægge ekstra midler til løn for særlige faggrupper. Det værste er, at det bliver et kæmpe rivegilde! Og det kommer vi til at bruge mange tanker og kræfter på i de næste mange, mange måneder. Det bedste er, at vi er mange gode kræfter – og at vi i Djøf har det allerdygtigste og mest engagerede sekretariat til at støbe kugler, både strategiske og i form af konkretisering af medlemmernes inputs til krav. Nok er nok får vist en ny betydning ved OK24.

Det bedste er også, at vi er lykkedes med at skabe mere anerkendelse af embedsværket. Det er ellers noget af en udfordring – med en regering, der nærmest har det som sin mærkesag at tale akademikere ned. Uddannelsessnobberi er en fast del af regeringens retorik – og under coronaen var det gang på gang sundhedspersonale og pædagoger, der blev fremhævet som heltene, alt imens embedsmænd knoklede som gale for at formulere endnu flere særlove, bekendtgørelser, vejledninger og hjælpepakker. Mange så nærmest ikke deres familier i månedsvis.

Men gennem breve direkte til regeringens ansvarlige ministre (Bødskov, Hummelgaard og Heunicke) fik vi sat spot på det enorme arbejdspress, rigtigt mange embedsmænd var (og er) underlagt. Og selv statsministeren sendte en tak til landets embedsmænd i et af sine utallige facebookopslag – og også i et interview i en landsdækkende avis.

Har det så hjulpet på arbejdspresset? Desværre ikke. I hvert fald slet ikke nok. Det værste er, at sådan nogle problematikker her kræver lange seje træk.

Det bedste er, at vi opnåede at få en mere nuanceret debat om udflytningerne af statslige arbejdspladser. Vi flyttede retorikken fra "forkælede københavnere" til en forståelse af, at det ikke handler om snobberi eller fordomme om, at man ikke kan få god kaffe i Jylland, men om, at de færreste bare sådan lige kan rive deres familie op med rode. Og at mange begræder det faktum, at stærke faglige fællesskaber blev splittet til atomer. At man ikke kan skabe balance imellem by og land ved alene at flytte mere eller mindre tilfældige arbejdspladser, men at det kræver større og mere gennearbejdede beslutninger, som også indebærer fokus på infrastruktur, synergier mellem erhvervsliv og offentlige arbejdspladser – og ikke mindst uddannelsesinstitutioner, så man kan skabe stærke klynger rundt om i landet – frem for at smøre arbejdspladserne ud i et tyndt lag leverpostej. Og ja, det kræver, at man også siger nej til nogle borgmestre

og tør fokusere. Det bedste er selvfølgelig også, at mange er glade for de nye jobmuligheder, de udflyttede styrelser giver, men det værste er, at styrelserne stadig lider under stor udskiftning og flere steder har svært ved at rekruttere og ikke mindst fastholde. Det bedste er at fortsætte dialogen om, hvordan vi får den stærkeste offentlige sektor – i hele landet, men ikke nødvendigvis i hver en by og for enhver pris.

Det bedste er, at udflytningerne åbnede op for et fokus på, hvordan hjemmearbejde kan bidrage til både fastholdelse og rekruttering – fordi pendlerafstande bliver mere tålelige, hvis man ikke skal møde fysisk på kontoret hver dag. Coronaen accelererede forventningerne om, at hjemmearbejde glimrende kan være en markant del af fremtidens arbejdsliv. Vi har i bestyrelsen lagt mange kræfter i debatten, og jeg har talt for hjemmearbejde i alle de anledninger, jeg overhovedet kunne slippe afsted med. For fleksibilitet er simpelthen en af de allervigtigste faktorer for djøferne, når de taler om et godt arbejdsliv. Og så ved jeg godt, at også debatten om hjemmearbejde kræver nuancer – nogle elsker at arbejde hjemmefra og kunne gøre det hver dag, andre har hadet nedlukningen og fraværet af alt den faglige og sociale ping pong, det fysiske samvær giver. Det værste er, at der er så store variationer sektorerne imellem når det gælder muligheden for hjemmearbejde. Mens ledelserne i mange statslige styrelser åbenbart er underlagt en eller anden musketéred, som departementscheferne vist har indgået, om kun at tillade ad hoc hjemmearbejde, har jer i regioner og kommuner i højere grad haft held med at indgå lokale aftaler, som giver gode rammer for hjemmearbejde. Det bedste er, at vi har højkonjunktur, så de statslige arbejdspladser forhåbentlig indser, at fleksible arbejdsvilkår er en vigtig parameter, når der skal rekrutteres. Det bedste er, at mange af jer spiller en kæmpe rolle i at skabe gode arbejdspladser med fokus på medlemmernes behov.

Det bedste er alle jer tillidsrepræsentanter. Det engagement, den viden, alt det arbejde I lægger. I er verdens bedste. Djøf ville ikke være så stærk og klog og bevægende en organisation, hvis I ikke hver dag brugte energi på at varetage medlemmernes interesser – både ude på jeres arbejdspladser, hvor I i den grad giver liv til den danske model, og i relationen til Djøf, hvor I gør mig, den øvrige bestyrelse og jeres TR kollegaer klogere, fx i sektorudvalgene, på klubmøder – eller som her i repræsentantskabet. Det bedste er at kære årets TR. Jeg bliver gang på gang rørt over de fine ord, medlemmernes bruger til at beskrive den kæmpe indsats, deres TR yder – hvor stor en forskel, I gør. Og så er det jo helt fantastisk at være med til at overraske vinderen – i år Anne Inger Hedegaard fra STAR. Også selvom jeg faktisk tror, at nomineringen betyder mere end selve udnævnelsen til årets TR. Det bedste er TR konferencerne. Vi har holdt mange gode i min tid som formand – og eksperimenteret med formen. Men jeg synes faktisk, at vi fandt det allerbedste koncept på TR konferencen 2021, hvor vi mødtes til et 12-12 seminar, så vi fik rigtig god tid til at tale sammen, grine sammen, drikke rødvin sammen. Ja, netværke på kryds og tværs i virkelig godt selskab med rigtig mange fede og tankevækkende oplæg.

Det bedste er, at vi er blevet en aktiv stemme i debatten. Mange af jer er super aktive på sociale medier, andre skriver debatindlæg og læserbreve, og I er alle sammen en del af de lokale diskussioner om behovet for administration (af den djøffede slags – jeg ved godt, at der er HK'ere som hævder, at der er ALT for mange djøfere, og at de tager HK'ernes jobs). Det bedste er også, at vi lancerede et nyt TR-kursus, som netop støtter op om jeres engagement og vilje til at blande jer: Med kurset "En stemme i debatten" gav vi et hold entusiastiske TR nye ideer og værktøjer til at "træde ud i blæsevejret", som jeg plejer at kalde det. For det værste ved at råbe op – måske endda bare stiltødt påpege – er, at nogle kan blive provokerede og være hårde i tonen. Så man skal kunne tåle lidt modvind. Det kan rigtigt mange af jer heldigvis. I er både skarpe og modige.

Det bedste er blæsevejret, synes jeg. For det er dér, der flyttes rundt på noget. Personligt befinder jeg mig godt i den der blæst og vil rigtigt gerne dialogen. For det værste er stiltødt accept af kritik. Bøjede nakker og skam. Det skal vi altså ikke! Jeg har derfor brugt rigtigt mange forskellige anledninger til at vise, at

djøfere er meget og andet end grå, kyniske excelark-ryttere. Jeg har sat mig selv i spil i forskellige medier, fx Meningsministeriet på P4, hvor jeg skal drøfte ”dilemmaer fra ugen der gik i Region Sjælland”, News & co, hvor det er dagsaktuelle – og meget forskellige – emner, der causeres over og senest som gæst i Per Helges ”Djøf med løgn”, hvor jeg faktisk fik anledning til at fortælle lidt om værdien af bureaukrati, sådan helt seriøst.

Et af de større blæsevejr, jeg har vovet mig ud i, er det om øremærket barsel. Det overraskede mig virkelig, hvor kontroversielt og følelsesbetonet, det emne er: Rigtigt mange medlemmer mener ikke, at Djøf eller nogen som helst andre skal blande sig i, hvordan man fordele barslen i den enkelte familie. Det værste er, at det meget ofte er kvinderne, der er de argeste modstandere af øremærkning. I min optik er øremærket barsel for det første en måde at ligestille forældrene – lige nu er en stor del af barslen jo øremærket moderen. For det andet véd vi, at barsel koster kvinderne dyrt, både på løn og karriere. Fx har en nylig Djøf-analyse af mænds og kvinders lederambitioner vist, at der faktisk ikke er den store forskel på lysten til ledelse, men mange – særligt kvinder – peger på, at der er behov for mere familievenlige arbejdspladser, hvis de skal kunne realisere ambitionerne om at blive ledere. Her er øremærket barsel en del af løsningen – hvis mænd tager en langt større del af barslen, vil det reducere kvindernes rolle som primær omsorgsperson. Det bedste er, at EU har vedtaget et direktiv, som betyder, at øremærket barsel SKAL implementeres. Og at arbejdsmarkedets parter har indgået en aftale om, hvordan. Det værste er, at der pt er klare økonomiske konsekvenser i mange familier af øremærkningen – mænd tjener typisk mere end kvinder... Så vi har noget, vi skal forhandle om, ved OK24 – vi skal selvfølgelig sikre, at mænd også får løn under deres del af barslen. Synes jeg. Men. Hvad jeg synes, er ikke længere vigtigt. Fremadrettet bliver det Johanne og resten af den nye bestyrelse, der skal lede slagets gang. Og hvad de bringer til torvs af ønsker til OK24 afhænger jo af, hvilke krav medlemmerne – og I som repræsentantskab – beslutter at rejse. Og det er I også de bedste til.

Det allerbedste, synes jeg – i al ubeskedenhed – er, at vi er blevet mere synlige: Vi har rystet embedsmandsstøvet af os og fået mere kant. Vi finder os ikke i at være prygelknabe – og vi siger fra, når vores medlemmer presses for hårdt, om det så er i anklagemyndighedens kæmpe sagsbunker, når undervisere har en urimeligt skæv arbejdsbelastning hen over året, når embedsmænd ikke har en fridag i månedsvis, og når forskere underlægges kæmpe pres mellem at skaffe forskningsmidler, skrive artikler og undervise. Eller som på det seneste hvor arbejdsmiljøet i en forvaltning i Københavns Kommune har været udsat for en fuldkommen uacceptabel, krænkende adfærd fra borgmesterens side.

Vi insisterer på, at Danmark er et vidensamfund, og som sådan har brug for masser af højtuddannede til at kvalificere arbejdet i såvel offentlige som private organisationer. At djøfere ikke er sat i verden for at genere de andre faggrupper med administrative benspænd – og nej, de opfinder heller ikke pseudoarbejde i ren og skær kedsomhed (de gør faktisk bare, hvad de kan for at efterleve politikernes ønsker). Det bedste er at djøferne er en væsentlig del af velfærdssamfundets infrastruktur – og at det får vi vist i rigtig mange sammenhænge.

Det bedste er, at alle de her ting, jeg har nævnt, hænger sammen. Som perler på en snor illustrerer de, hvad det hele handler om for os her i Djøf: At det bedste er at have det bedste arbejdsliv. Det værste er, at mange har for svært ved at finde balancen i det. Det er noget, vi taler rigtig meget om i Djøf: At sætte rammerne for det gode – og lange – arbejdsliv er selvfølgelig vores kerneopgave. Jeg er meget inspireret af fremtidsforsker Anne Skare Nielsen, der taler om det egentlig ret bedagede syn, vi har på arbejdslivet: Vi går i skole, vi går på arbejde, vi går på pension. Vi halser afsted og nogle taber pusten. Måske er vores fokus alt for meget på at nå frem til gyldne port ind til den Store Pause – pensionen. Det er da lidt trist. Hvorfor ikke hellere holde nogle flere pauser undervejs? Det bedste er jo pauser – pauser med tid til familien, at

rejse, at uddanne sig, at lave ingenting eller måske skifte spor. Kunne vi ikke indrette arbejdslivet, så det ikke er så lineært og opadgående? Hvorfor er det bedste tilsyneladende at kravle op ad en karrierestige? Kunne det ikke være lige så fedt at kravle ned – eller springe af og på? Det værste er, at det ikke er så let at stige af det der hurtigtkørende arbejdstog. Hvad med økonomien? Hvad vil andre tænke? Og kan man overhovedet stige på igen? Det værste er, at vi ikke har så mange konkrete svar på de spørgsmål. Men det arbejder vi på. Det bedste er, at mange medlemmer får lys i øjnene og luft i stemmen, når vi taler om muligheden for at ændre arbejdslivet fra det lineære til et mere multifasebaseret. Vi har fat i noget her! Men vi får brug for jeres hjælp. Det er jer, der er de bedste til at fortælle om medlemmernes ideer og behov.

Det værste for mig er at forlade alt det her. Det har været en kæmpe ære og daglig glæde – og nå, ja – også et stort og krævende arbejde – at tjene Djøf Offentligs medlemmer. Jeres arbejde er i dén grad med til at holde hånden under – og udvikle – velfærdssamfundet. Det bedste er, at en ny, men erfaren bestyrelse står klar til at tage over. Og der er nok at tage fat på. Ud over at få løst det med djøf-bashingen og arbejdspresset, er der gang i rigtig mange spændende ting i Djøf. Som I ved, skal vi vedtage en ny strategi for Djøf, når vi i eftermiddag mødes med resten af Store Djøfs repræsentantskab. Der ligger et kæmpestort og langvarigt arbejde bag den strategi. Ikke mindst den del, der handler om branding.

Så kære repræsentanter, kære djøfere, kære kammerater. Tusind tak for samarbejdet, opbakningen og de mange, mange gode samtaler. Det har været en kæmpe stor fornøjelse. Tak for ordet – og tak for nu. Vi ses heldigvis igen.