



## Bestyrelsens beretning 2020

Kære repræsentantskab, kære tillidsrepræsentanter, kære djøfere

Det er virkelig mærkeligt at skrive denne beretning i en tid, hvor Danmark er lagt ned af corona-krisen. Corona præger jo alt, hvad vi siger og gør i de her dage. Den præger vores familieliv, vores arbejdsliv, vores måde at være sammen - og ikke sammen - på. Og vores måde at tale med hinanden - og om hinanden på.

Det er som om, at vi på een gang er stærkt optagede af fællesskabet, at være sammen om ikke at være sammen, om at hjælpe hinanden, hvor vi kan - OG samtidig er egoister, der hamstrer toiletpapir og håndsprit, og taler hånlige om de forkælede offentlige ansatte, der bare tuller rundt derhjemme på fuld løn, mens de privatansatte mister deres jobs i hobetal. Jeg forstår til fulde, at det er forfærdeligt at miste sit arbejde. Det er urimeligt og uforståeligt. Især fordi det er sket fra den ene dag til den anden, nærmest. Men jeg forstår ikke, hvorfor nogle føler sig kaldet til at kritisere bestemte faggrupper. Heriblandt djøfere. Jeg synes ikke, tiden er inden til den slags – tiden er vel egentlig aldrig til mudderkast. Vi løser ikke corona ved at pege fingre, men ved at stå sammen. Og ved at knokle. Mange djøferes arbejde er ikke så synligt, som fx sundhedspersonalet. Men det gør mig glad helt ind i knoglerne at vide, at djøferne er her, laver indkøbsaftaler om værnemidler, hjælper strandede danskere hjem fra udlandet og skriver særlove. Vi - alle jer - hjælper med at få Danmark så godt gennem krisen som muligt. Tak for det. Og tak til alle de andre faggrupper, der gør det samme. Vi ér hinandens forudsætninger.

Med alt dette sagt, så synes jeg (sjovt nok), at djøfere også spiller en uvurderlig rolle for fællesskabet. For at holde orden og holde sammen.

For: Med lov skal land bygges. Sådan lyder indledningen til Jyske Lov, som blev vedtaget den 10. marts 1241. Ovenikøbet i Vordingborg, hvor jeg jo bor.

I min optik beskriver Jyske Lov djøfernes kerneopgave - prøv lige at læse med:

*“Med lov skal land bygges, men ville enhver nøjes med sit eget og lade andre nyde samme ret, da behøvede man ikke nogen lov. Ingen lov er jævngod at følge som sandheden, men hvor man er i tvivl om, hvad der er sandhed, der skal loven vise sandheden. Var der ikke lov i landet, da havde den mest, som kunne tilegne sig mest. Derfor skal loven gøres efter alles tarv, at retsindige og fredsommelige og sagesløse kan nyde deres fred, og uretfærdige og onde kan ræddes for det, der er skrevet i loven, og derfor ikke tør fuldbyrde den ondskab, som de har i sinde. Det er også rigtigt, dersom nogen ikke af frygt for Gud og kærlighed til retten kan lokkes til det gode, at frygten for øvrigheden og landets straffelov da kan hindre dem i at gøre ilde og straffe dem, hvis de gør det.*

*Loven skal være ærlig og retfærdig, tålelig, efter landets sædvane, passende og nyttig og tydelig, så at alle kan vide og forstå, hvad loven siger. Loven skal ikke gøres eller skrives til nogen mands særlige fordel, men efter alle deres tarv, som bor i landet.”*

Kære djøfere. Det er jo dét, I gør: I skaber orden og retfærdighed, I sikrer, at alle behandles lige, og I passer på, at det onde straffes.

Skaber det bureaukrati? Ja. Utvivlsomt. I skriver love og sikrer, at de efterleves. I holder orden i økonomien, indsamler og behandler dokumentation for, at vi alle kan blive klogere og kan være sikre på, at borgernes skattekrone bruges, som politikerne har bestemt. Og tak for det!

Men det er jo ikke det eneste, I djøfere udretter. I forsker og underviser på universiteter og ungdomsuddannelser og er dermed med til at uddanne og danne vores unge mennesker, så de på bedste vis kan bidrage til at udvikle og berige det danske samfund. I sikrer, at mennesker der - med jyske lovs ord - er i tvivl om, hvad der er sandhed, alligevel får en fair rettergang og bliver dømt efter den danske lovgivning.

I formulerer store planer, skriver strategier og styrer projekter, som sikrer udviklingen af samfundet - i behørig respekt for politiske ambitioner og borgernes behov. I holder styr på økonomien og får pengene til at passe, også der, hvor der ligger store besparelseskraav. Faktisk - vil jeg påstå - I er kittet i det danske demokrati.

#### Djøfbashing – Mere til Fælles

Men I får sjældent ros for de store samfundsopgaver, I løser. Tværtimod er djøficing et skældsord. Mange mener, at djøferne snildt kunne undværes. Eller at vi i hvert fald burde være meget færre. At vi er et fedtlag, der suger ressourcer til sig, som sundheds- og ældreminister Magnus Heunicke, kom til at sige. At vi udfører pseudoarbejde, som statsministeren formulerede det, da hun argumenterede for at halvere antallet af administrative medarbejdere i Rigspolitiet.

Vi må erkende, at det ikke er nok at argumentere - eller strø om sig med fakta. Vi bliver nødt til at kigge lidt mere indad. Lytte til kritikken - og ikke kun feje den væk, men også reflektere noget mere over, om der virkelig er noget om snakken. Har vi djøffet det hele lidt for meget op? Kunne vi gøre noget anderledes - uden at gå på kompromis med vores "ordentligheds-DNA"?

I Djøfs bestyrelse indså vi, at noget i hvert fald må ændres. Og at vi har et ansvar for at gøre det bedre. Vi besluttede at iværksætte en kampagne, der i en kombination af selverkendelse, selvtillid og selvironi sætter fokus på djøfernes rolle og ry. Vi gjorde det som optakt til en dialog. Dialog om, hvordan vi kan skabe en offentlig sektor med mere tillid, faglighed og arbejdsglæde. Helt i tråd med regeringens udspil til nærhedsreform, som vi bakker op om. For vi - der sidder her - ved jo godt, at djøfere er med til at få samfundet til at hænge sammen. Men det nytter jo ikke noget, hvis ingen andre rigtigt ser det, eller anerkender det. Ja, måske har coronavirusen - om end det ikke lyder rigtigt at sige (og føles forkert at skrive) - taget noget godt med sig: Vi har i de seneste uger set, at samfundet kun hænger sam-

men, hvis vi i alle led i kæden af samfundsopgaven tager ansvaret på os – at vi arbejder for fællesskabet.

Det sjove er, at når jeg taler djøfbashing med mange af jer, taler I om, at det jo ikke er JER, jeres faggruppe, der er de kolde hænder. Undervisere, forskere, dommerfuldmægtige og anklagere er jo ikke bureaukrater i gængs forstand - "vi arbejder med borgere hver dag", siger I. Men jer, der i kommunerne og regionerne arbejder med klima, med sårbare børn eller syge ledige, opfatter jer jo heller ikke som kolde hænder. Det gør medarbejdere i mange styrelser heller ikke - I løser vigtige samfundsopgaver med at udvikle SKAT, afgøre sager i diverse klagenævn og sætte fokus på bæredygtig erhvervsudvikling. Ja selv djøfere i Finansministeriet vil med rette hævde, at de spiller en central rolle i udviklingen af nye redskaber til at styre velfærdssamfundet i den ønskede retning.

Faktisk er der nok ikke rigtigt nogen af jer, der er iskolde og verdensfjerne. Men der er bare ikke nogen, der har interesse i at hjælpe os ud af den karikatur.

Så, kære djøfere. Hvis vi vil ud af rollen som kyniske, koldhændede zombier, er vi nødt til at flytte os.

Som medlemmer af repræsentantskabet – og som tillidsrepræsentanter - spiller I en afgørende rolle. For I er vores allervigtigste ambassadører og fodsoldater. I har fingeren på pulsen og fødderne i mulden. I møder medlemmer og kollegaer fra andre faggrupper hver eneste dag. I sidder tæt på cheferne og meget ofte også på centrale pladser i samarbejdsudvalgene. Rigtigt mange af jer mødes i forskellige fællesskaber, hvor I på den ene eller anden måde repræsenterer Djøf. I kan være med til at ændre opfattelsen af djøferne ved at være dem, der rækker hånden ud. Tager dialogen. Erkender, når det er på sin plads. Når det bliver for broget. Og skaber nye fællesskaber med de andre faggrupper.

#### Nyvalgt bestyrelse

Da jeg blev valgt som formand for Djøf Offentlig for fire år siden, fortalte jeg, at jeg ville arbejde for mere kant til Djøf. At Djøf skal være mere tydelig. Den erklæring har jeg været tro mod. Jeg synes selv, at jeg har været her og der og alle vegne - på de sociale medier, i pressen, i TV, radio, på diverse arrangementer og debatfora. Jeg har også markeret mig internt i Djøf – og argumenteret for mere tydelighed. Og det har udmøntet sig i en del debatter om udflytning (ikke alle medlemmer følte sig lige godt repræsenteret af Djøf her), om ligestilling, fx øremærket barsel til fædre og kvoter for kvinder i ledelse, om djøfbashing, om fyring af tillidsrepræsentanter og inddragelse af kutymefridage.

Jeg ved godt, at nogle synes, vi har fået for meget kant og andre synes, vi kunne være meget mere kantede, men jeg synes faktisk, vi har ramt en meget god balance. Og jeg fornemmer, at I mener det samme: I hvert fald har I genvalgt mig og den øvrige bestyrelse for Djøf Offentlig ved fredsvalg. Tusind tak for opbakningen og tilliden. Det er en kæmpe ære at få lov til at repræsentere næsten 28.000 offentligt ansatte djøfere, som hver dag går på arbejde med hjerne og hjerte for at gøre en forskel. Selv når jeg kommer hjem sent om aftenen eller står alt for tidligt op, føler jeg mig privilegeret over at få lov til at være jeres formand. Og til at kæmpe jeres sag.

### Arbejdspres – og arbejdsmiljø

I min optik er der stadig meget vigtige opgaver at løse i fagbevægelsen. Også for os, der repræsenterer jer vidensarbejdere. For ja, der er selvkært forskel på, hvilke udfordringer man har som rengøringsassistent eller sygeplejerske og som djøfer. Men ikke desto mindre er der bekymrende mange djøfere, der dør med et nedslidende arbejdsmiljø i form af alt for højt arbejdspres. Næsten halvdelen af vores medlemmer siger, at de er stressede. Vi oplever en stærkt bekymrende stigning i antallet af midlertidige invalidepensionister i pensionskassen. Og når vi ser ned over kravene til OK21, har mange af dem rod i en frustration over for meget arbejde og for lidt tid til livet i øvrigt.

Men der er også tryk på. Reformhastigheden er voldsom – og rigtig mange af vores medlemmer oplever, at man knap har nået at implementere ét initiativ, før det næste søsættes. At man bruger for lidt tid på forberedelser og pilotafprøvninger og evalueringer. Uovervejede forandringer og ændringer, der forsøges fikset med nye ændringer, inden de gamle ændringer er ført ordentligt ud i livet, er hverken godt for samfundet, for en arbejdsplads eller for medarbejderne. Udflytningerne er et godt eksempel – omorganiseringer og enorm udskiftning af medarbejdere har haft store konsekvenser for arbejdslivet i de berørte styrelser. Kæmpe arbejdspres for de få medflyttere – og for alle de nyansatte, der skal oplæres, samtidig med de skal drifte for fuld skrue – og gerne fra day one.

En anden årsag til det stigende arbejdspres er selvfølgelig det famøse omprioriteringsbidrag – og andre besparelser. Mange fyringer, sjældent færre opgaver.

En tredje er, at behovene i den offentlige sektor ændrer sig. Demografi er én forklaring. En anden er politiske prioriteringer: Når man ansætter mere politi for at komme kriminaliteten til livs, nikker vi formentlig alle forstående til det. Men hvis man ikke samtidig ansætter flere anklagere, der kan sikre de indfangede kriminelle en fair rettergang, og hvis der ikke gives ekstra ressourcer til domstolene, så bliver der lagt et urimeligt stort pres på den enkelte anklager og dommerfuldmægtig. Heldigvis tog tillidsrepræsentanterne bladet fra munden og råbte op i offentligheden. Det hjalp! I hvert fald på anklagemyndighedens område anerkendte justitsministeren, at der er et problem. Han har ikke løst det endnu. Men hvor var det skønt at opleve, at det at bruge sin ytringsfrihed som offentligt ansat til at påpege åbenlyse problemer, faktisk havde en effekt. Tak for det!

Ytringsfrihed og det at råbe op – på en konstruktiv måde - er for mig at se en kerneopgave som tillidsrepræsentant. Som tillidsrepræsentanter spiller I en helt uvurderlig rolle i udviklingen af – og værnet om – den offentlige sektor. Derfor blev jeg også rasende, da Københavns Kommune varslede firing af flere af vores tillidsvalgte medlemmer som led i en sparerunde. Og vi råbte i dén grad op. Vi råbte faktisk så højt, at kommunen trak varslingerne tilbage. Andet kunne da også lige passe – tillidsrepræsentanter skal vi passe særligt godt på, fordi de tør, hvor andre tier – for nu at bruge et slidt slogan.

For vi ved jo godt, at et godt og givende arbejdsmiljø er alfa og omega for, at vi trives og yder optimalt. Rigtigt mange offentligt ansatte går på arbejde hver dag for at gøre en forskel. Og en af Djøfs analyser fra efteråret viste, at arbejdsmiljø er den faktor, der betyder mest, når vi søger job. På tværs af uddannelse, branche og

geografi. Så i min optik skal de offentlige arbejdsgivere til at oppe sig lidt: Der er efterhånden ikke nogen arbejdsvilkår, der er bedre i det offentlige end i det private. Tværtimod har de mange fyringsrunder og stigende pres på medarbejderne i det offentlige betydet, at jobsikkerhed og "ordnede vilkår" ikke længere kan bruges som argumenter for at blive offentligt ansat. Lønnen slet ikke. Tilbage er så meningen med arbejdet. Og som I ved, banker mit hjerte for den offentlige sektor, så jeg håber virkelig, at vi kan råbe de offentlige arbejdsgivere op her – det offentlige skal ikke være et andetvalg, når man skal søge job: Vi har brug for de skarpeste hjerner og varmeste hjerter.

### Fællesskabet

Og jeg er stolt af at kunne sige, at vi i Djøf netop repræsenterer (nogle af) de skarpeste hjerner og varmeste hjerter. Og trods besparelser og djøfbashing, bliver vi flere og flere i Djøf Offentlig. Både fordi medlemsvæksten er pæn og fordi vi oplever et fald i antallet af udmeldelser. Særligt sidstnævnte gør mig glad – det må jo være udtryk for, at man er tilfreds som medlem. Dejligt. For det er vigtigt, at vi har et stærkt mandat. En stærk stemme. Size matters – hvert fald i fagbevægelsen. Vores berettigelse og vores position afhænger af, at vi har en høj organisationsgrad. Det er både et spørgsmål om matematik (hvem taler på vegne af flest) og politik (hvem er mest overbevisende).

Og her spiller I som tillidsrepræsentanter – igen – en vigtig rolle. Vi skal værne om de medlemmer, vi har, og vi skal have flest muligt med på holdet – og som nævnt vil jeg gerne have fat i nogle flere af de uorganiserede. I Djøf skal vi vise, at vi kæmper for noget, der er større end os selv. Så får vi gennemslagskraft. For vi tror på et samfund, hvor overenskomster, flexicurity og trepartsforhandlinger er en kæmpe styrke for vores arbejdsmarked.

Intet af det jeg og vi laver, kunne vi gøre alene. Vi gør det i fællesskab med jer. Fællesskabet er fundamentet for fagbevægelsen. I er medlemmer af Djøf – og I er tillidsrepræsentanter – fordi I ser værdien af fællesskab. Af at stå sammen. Af at være en del af noget større – og igen vil jeg referere Jyske Lov: Det, I arbejder for, "skal ikke gøres eller skrives til nogen mands særlige fordel, men efter alle deres tarv, som bor i landet". Vi tror på, at styrken ligger i at se ud over sig selv – at være der for hinanden. Vi deler alle interessen for at gøre den offentlige sektor til verdens bedste. Som arbejdsplads – og som grundlag for velfærdssamfundet.

Vores fundament er selvsagt medlemmerne. Offentligt ansatte medlemmer, der ønsker at være en del af vores fællesskab. Og vi bliver stadig flere. Medlemsvæksten er pæn – og færre og færre melder sig ud af Djøf Offentlig. Blandt andet takket være jer tillidsrepræsentanter. I spiller en afgørende rolle for medlemmernes tilfredshed – og fordi gode tillidsrepræsentanter skaber attraktive fællesskaber på arbejdspladserne, som mange gerne vil være en del af.

Men vi vil gerne være endnu flere. Vi skal nemlig sikre vores stemme – vores berettigelse – vores position. Det er det, der giver styrken i de store fællesskaber, fx når vi skal forhandle overenskomster – eller som her under corona-krisen, hvor fagbevægelsen i dén grad har taget ansvar på sig og blandt andet forhandlet sær-aftaler, der kan afhjælpe de kæmpe udfordringer, pandemien har ført med sig, også økonomisk. Derfor kunne jeg godt tænke mig, at vi blev endnu bedre til at få

flere med. At have en organisationsgrad på 100% er nok utopi, men ikke desto mindre lykkes det på nogle arbejdspladser.

Vi skal have fokus på at få inviteret de uorganiserede med. Vi skal synliggøre værdien af fællesskabet - at vi arbejder for noget, der rækker længere ud end os selv - som medarbejdere, som djøfere. Og vi skal arbejde med medlemstilfredsheden. Den har i mange år ligget godt, og stabilt med en lille stigning. Måske har I nogle bud på, hvordan vi øger organisationsgraden og medlemstilfredsheden?

Vi skal træne os i at starte en samtale med et potentielt nyt medlem – byde dem inden for i fællesskabet. Mange af jer gør det allerede, andre er måske lidt mere lorne ved denne en lille smule pushy måde at gå til nye medarbejdere på. Vi er ikke – og vil ikke være – lige som andre fagforeninger, der nogle gange bruger bidske metoder over for uorganiserede. Men vi kan godt sætte ambitiøse mål. I Djøf Offentligs bestyrelse havde vi på et tidspunkt besøg af Peter Sønderby fra Herning Kommune, der som TR havde en ambition om 100 % organisationsprocent – og det lykkedes! Wow – lad os gøre ham kunsten efter. Og det handler ikke om at pådutte nogen noget. Men at forklare og vise betydningen af fællesskab. På den store klinge: Om at stå sammen og påvirke arbejdsgiverne – og de andre faglige organisationer. Og på den lokale klinge – at fremhæve klubben som et attraktivt og stærkt netværk – som man bliver en del af som medlem. Det kan I – og det gør I allerede. Det handler om at være synlig og tydelig og med et særligt fokus på de nyansatte medarbejdere.

Men bliv endelig ved – og sig til os, hvis der er noget, vi kan hjælpe med. Og gør brug af klubmidlerne – min oplevelse er, at lidt mad, et oplæg og lignende tiltag værdsættes utroligt højt af medlemmerne. Det skaber i den grad værdi at mødes om noget. Husk i øvrigt også, at Djøf Offentligs bestyrelse – som et forsøg – har besluttet, at man kan søge ekstra klubmidler, hvis man inviterer andre faggrupper til et klubarrangement. Formålet er selvfølgelig at understøtte det lokale sammenhold på tværs af faggrupper, og at række hånden ud mod nogle af dem, der måske er lidt skeptiske overfor djøferne. og uden for det sædvanlige AC-klubliv. Djøf giver op til 50 kr. pr. år pr. medlem af Djøf Offentlig, dog maksimalt 2.000 kr. pr. år i årene 2019 og 2020. Der har ikke været kæmpe stor efterspørgsel efter disse klubmidler, så jeg håber, I vil prøve ideen af i det næste halve års tid.

#### P+

Et andet sted, hvor size matters, er i pensionsbranchen: Jo større man er, desto mere attraktive investeringer får man adgang til – og jo flere stordriftsfordele kan man høste. Derfor har vi i det nu tidligere JØP gennem et par år arbejdet for en fusion med DIP – ingeniørernes pensionskasse. Vi arbejdede i forvejen tæt sammen med DIP og med fusionen konsoliderede vi samarbejdet. Men selv for to pensionskasser, der arbejdede så tæt sammen, og hvor medlemmerne på mange måder (i hvert fald demografisk og økonomisk ligner hinanden), krævede det mange, mange forberedelser, beregninger og juridiske vurderinger at opnå en godkendelse hos Finanstilsynet. For vi skulle selvfølgelig godtgøre, at ingen af vores medlemmer blev stillet ringere af en fusion. Hvilket selvsagt heller ikke var meningen. Tværtimod. Og heldigvis lykkedes det til slut at få den attraktive godkendelse og den nye pensionskasse, P+, blev en realitet.

Det betyder, at vi nu endelig kan begynde at arbejde strategisk igen. Fremadrettet. Lige nu arbejder vi fx for at tilbyde, at man som medlem af P+ kan vælge mellem flere investeringspuljer. Det gør vi for at imødekomme de forskelligartede ønsker, vores medlemmer har. Mange vil gerne sikre sig, at deres pensionsopsparing kun investeres i bæredygtige og socialt ansvarlige virksomheder. Andre fokuserer udelukkende på afkast. Og i og med at man som offentligt ansat er "tvangsmedlem", er det kun rimeligt, at man har større indflydelse på investeringen af ens egen pensionsopsparing. Men det kommer I til at høre meget mere om, når vi er klar til at tilbyde valgmuligheden.

#### Akademikernes A-kasse

Et andet vigtigt og solidarisk fællesskab, som mange af jer er medlemmer af, er A-kassen. Det er ingen hemmelighed, at Akademikernes A-kasse har været igennem en meget turbulent periode, men fra min post som næstformand i bestyrelsen skal jeg hilse og sige, at det er gået stærkt fremad det seneste år. En helt ny direktion og et grundigt og meget involverende arbejde med en ny strategi har klart betydet, at den mistro og mistrivsel, der har præget a-kassen internt, nu er ved at være væk. Men det er en lang proces. Ikke desto mindre blev AKA kåret som Årets A-kasse for andet år i træk. Det er sgu nogle seje og dedikerede medarbejdere!

#### Ligestilling

Solidaritets kan tage mange former. Et af de temaer, der har fyldt mest i mit arbejde det seneste år, er ligestilling. Og nej, det handler ikke "kun" om, hvorvidt kvinder bliver forfordelt (i ordets oprindelige betydning), men om at vi som samfund og arbejdspladser har gavn af mangfoldigheden, og at vi derfor bør arbejde meget mere med at synliggøre og ændre strukturer og normer, der holder nogen ude – om det så er kvinder, handicappede eller ældre.

Op til folketingsvalget sidste år lancerede Djøf "Ligestillingsløftet" – en opfordring til politikkerne om at forpligte sig til at arbejde for mere ligestilling mellem kønnene. Det gav og giver anledning til en del debat: For skal Djøf/regeringen/EU blande sig i, hvem der får hvilke jobs, hvad de får i løn, og hvem der tager barslen i den enkelte familie? I min optik er svaret klart JA. For det er ikke rimeligt – nej faktisk usolidarisk – hvis vi lukker øjnene for de forskelle, der er i mænds og kvinders muligheder. Faktum er, at mænd tjener mere end kvinder – også når vi renser tallene for uddannelse, alder, branche, anciennitet og den slags. Klart værst står det til i den private sektor, men der findes også små uforklarlige lønforskelle i det offentlige, også for djøfernes vedkommende. Og nej, det er ikke lige meget. For det har konsekvenser for kvinder, der bor alene, der bliver skilt – eller ikke mindst når de bliver pensionister. Tal fra Danmarks Statistik viser, at kvinders pensionsopsparinger er op imod 30% mindre end mænds.

Faktum er også, at mænds chancer for at blive ledere er markant større end kvinders. Og nej, det er ikke fordi kvinder er mindre ambitiøse – viser undersøgelser.

Og faktum er, at kvinder tager 90% af barslen i Danmark – dog tager højtuddannede mænd en større del af barslen end gennemsnittet. Barsel er den enkeltstående faktor, som har størst betydning for kvinders løn- og karriereudvikling. EU har vedtaget et såkaldt work/life-balance direktiv, som blandt andet betyder, at mindst 8 ugers barsel skal øremærkes fædre/medforældre. I dag er kun to uger øremærket

danske fædre (eller medforældre). I Djøf synes vi, at det er en fantastisk beslutning, men vores anbefaling til beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren er, at vi hæver ambitionsniveauet og øremærker 14 uger til hver forælder – så forældrenes rettigheder ligestilles. Jeg ved, at denne holdning er kontroversiel – for jeg har diskuteret øremærket barsel med rigtig mange medlemmer. Og jeg må bare sige, at jeg bliver bestyrket i holdningen om, at også barsel er et spørgsmål om solidaritet, når jeg hører kvinder sige, at de ikke vil overlade mere barsel til fædrene. Eller endnu værre: Frygter at fædrene ikke ønsker at tage barslen og derfor ikke vil udnytte deres øremærkede del, men hellere sende deres barn tidligere i institution.

Ærligt talt: Faktum er, at fædre i vores nabolande, hvor en stor del af barslen er øremærket, selvfølgelig tager deres del. Faktum er også, at par, der deles mere om barslen, sjældnere bliver skilt end gennemsnittet. Og så er der ikke mindst hensynet til barnet og dets tilknytning til faren. Men mit primære argument er det løn- og karrieremæssige: Barsel koster for kvinderne, men ikke for mænd. Heller ikke dem, der tager barslen.

Vi må erkende, at ubevidste normer og andre bias om køn har betydning for kvinders karrieremuligheder og for deres løn. Det er helt vildt mærkeligt i en tid, hvor kvinder efterhånden har overhalet mænd på uddannelsesniveau. Vi bliver derfor nødt til at tale om normer. Om bias. Og om barsel. Også selvom det er svært – og for nogen ret provokerende.

### Seniorer

En anden uforklarlig – og provokerende – forskel på arbejdsmarkedet, er forskellen mellem ældre og yngre medarbejderes værdi. Vi kan simpelthen se, at ældre medarbejdere har langt større risiko for at blive fyret end yngre. Og det er sgu da paradoksalt i en tid, hvor både politikere og arbejdsgivere taler varmt for, at vi skal blive længere på arbejdsmarkedet! I Djøf har vi kendt trenden længe, men en nylig opgørelse viser desværre, at den bliver værre. Politiken har kørt en længere artikelrække om problematikken her i foråret, hvor jeg har udtalt mig flere gange, og vores opråb har heldigvis betydet, at ministeren har inviteret til kaffemøde for at finde fælles løsninger. De er ikke nemme at finde, løsningerne, når vi ikke ved, hvad der er årsagen: Er det fordi, de ældste medarbejdere er de dyreste? Fordi de er de langsomste? Klogeste/mest bedrevidende? Vi ved det reelt ikke. Men én ting er sikkert: Vi skal have taget hånd om problematikken

Derfor har jeg – sammen med formanden for Offentlige Chefer, Hanne Fugl Eskjær, besluttet at iværksætte en undersøgelse blandt cheferne – simpelthen spørge dem, hvad årsagen er. Mit bud er, at svaret vil være mudret, og jeg tror faktisk, at en stor del af forklaringen ligger i normer og ubevidste bias – ligesom på ligestillingsområdet. Men løsningen er ikke den samme som på ligestillingsområdet: Køn er ikke en kompetence, og forskelle mellem mænd og kvinder kan derfor ikke forklares. Men alder hænger sammen med erfaring og viden – kvalifikationen skal være afgørende, ikke alder. Også selvom yngre medarbejdere kan bidrage med ny viden og anderledes verdenssyn.

I sidste instans handler det om værdien af mangfoldighed. At anerkende, at unge og ældre, kvinder og mænd, djøfere og andre faggrupper, alle bidrager til det dan-



ske samfund. At insistere på, at alle gør deres bedste. At ingen laver pseudoarbejde. Eller går på arbejde for at genere andre. Det handler om en tro på fællesskabet.

I Djøf tror vi på fællesskabet. Fællesskabet af lønmodtagere. Fællesskabet af offentligt ansatte. Fællesskabet af djøfere. Af tillidsrepræsentanter. Af repræsentantskabsmedlemmer. Sektorudvalgsmedlemmer. Bestyrelsesmedlemmer. Fællesskabet med Djøfs sekretariat, som på fremragende vis understøtter og udvikler de services og aktiviteter, vi og de enkelte medlemmer efterspørger. Tusind tak til alle jer, der bidrager til Djøf-fællesskabet. Det er jer, der er årsagen til, at vi har et værdifuldt fællesskab. Et fællesskab, der i sidste ende understøtter noget, der er større end os i Djøf, nemlig velfærdssamfundet.

Tak for ordet!