



## Bestyrelsens beretning v/ formanden

### Indledning

”Når forandringens vinde blæser, er der dem, der bygger læhegn, og dem, der bygger vindmøller”. Citatet er et gammelt kinesisk ordsprog, som på bedste vis beskriver, hvor forskelligt vi kan forholde os til alt det nye, der sker omkring os.

Alle de forandringer, der kommer blæsende imod os, omverdenens forventninger til os og til måden, vi arbejder på. Bygger vi læhegn, eller vælger vi at bygge vindmøller, når vi forbereder os til mødet med fremtidige forandringer, hvor vi ikke en gang kender deres fulde omfang.

Møder vi dem bekymrede og pessimistiske, eller møder vi dem med ægte nysgerrighed og optimisme. Ser vi muligheder frem for begrænsninger? Taler vi hinanden op eller taler vi hinanden ned, når vi står over for nye udfordringer. Det er der selvfølgelig ikke et entydigt svar på, men jeg synes, citatet beskriver positionerne på en rigtig fin måde.

Forandringernes vinde har ikke bare blæst det sidste år– jeg synes, vi er ude i et regulært stormvejr. Teknologiens uanede muligheder, et arbejdsmarked under forandring, et EU, der i endnu højere grad sætter rammerne for vilkårene og et folketingsvalg, som ingen kender konsekvenserne af endnu. Der er nok at skulle forholde sig til.

### TechDK Kommissionen

Teknologiens uanede muligheder er ikke bare et spørgsmål om den tekniske udvikling med fx AI og robotternes indtog på arbejdsmarkedet. Det er i allerhøjeste grad også spørgsmålet om, hvordan vi møder den etisk og moralsk – som samfund og som individer.

Det spørgsmål har vi valgt at sætte fokus på i TechDK-kommissionen, som Djøf nedsatte i starten af året. Her skal vi have en grundig debat

om, hvordan vi kobler danske værdier med tech-verdenens fremskridt og muligheder. Målet for kommissionens arbejde er at komme med forslag til, hvordan vi kan regulere og videreudvikle teknologierne til at skabe et samfund i balance. Vi skal komme med løsningsforslag på eksisterende problemer på kort sigt og forebygge problemer skabt af ny teknologi på langt sigt.

Jeg er rigtig glad for, at vi i Djøf har valgt at sætte os i spidsen for dette arbejde og har fået nedsat en kommission med så stærkt et medlemsfelt. Kommissionen har da også allerede fået både EU kommissærens og mediernes bevågenhed, og det har i den grad sat Djøf på landkortet i teknologi-diskussionen – faktisk lige netop i den rolle, hvor jeg mener, vi som organisation og vores medlemmer i deres dagligdag har en stærk rolle at spille. Derfor glæder jeg mig også til at dele mine forventninger med jer, når kommissionens næstformand Thomas Høgenhaven senere i dag løfter sløret for kommissionens første delrapport.

Den tekniske udvikling af AI og robotterne skal jeg ikke gøre mig klog på. Men vores egen erfaring her i Djøf med at digitalisere gennemgangen af vores ansættelseskontrakter har vist, at teknologien ikke altid er lige så langt fremme, som tech-udviklerne selv tror på. Vi har ikke opgivet på sigt at få digitaliseret rådgivningen af ansættelseskontrakterne, men det kommer til at tage længere tid, end vi først havde håbet på. Den robot, vi investerede i, viste sig nemlig desværre ikke at kunne levere på det niveau, vi var blevet stillet i udsigt.

### **AWF - kompetenceanalysen**

Men digitaliseringen og automatisering af vores arbejdsopgaver tager forsat fart. Det ser vi på tværs af samfundet, fra ufaglært til akademiker. Derfor er det også vigtigt, at vi som djøfere og som faglig organisation i endnu højere grad forsøger at kigge lidt ind i fremtiden og kommer tættere på, hvilke kompetencer virksomhederne særligt efterspørger fra os djøfere. Det ved vi nu gennem resultaterne fra en omfattende analyse, vi satte i gang sidste år.

Analysens resultater er blevet integreret som et vigtigt element i vores rådgivning om jobsøgning og karriere. Den har været et spændende

tema på adskillige medlemsarrangementer og været godt omtalt i pressen også.

Jeg synes, det er fine eksempler på, hvordan vi kan omsætte en analyses resultater til at forbedre vores rådgivning til medlemmerne. Derudover - og måske vigtigst af alt - har den givet os djøfere en tryghed i, at vores grundkompetencer bestemt ikke er blevet mindre populære gennem de seneste 10 år og bliver ved med at spille en ualmindelig vigtig rolle på fremtidens arbejdsmarked.

Jeg ved, at vi inden længe vil få undersøgt, om analysens fremskrivninger stadig holder vand – det fastholder undersøgelsens aktualitet og vores gode muligheder for at bruge den over for vores medlemmer og i debatten omkring fremtidens kompetencer.

### **AWF – atypiske ansættelsesformer**

Selvom de ikke fylder så voldsomt meget i medlemskredsen, så har vi af mange grunde valgt at bruge relativt mange kræfter i det forgangne år på den gruppe af vores medlemmer, der arbejder under det, vi kalder atypiske ansættelsesformer. Gruppen spænder fra medlemmet, der aktivt vælger at arbejde som selvstændig eller freelancer til medlemmet, der mod sit ønske må tage den ene tidsbegrænsede ansættelse efter den anden. Et tema, som vi også berørte på repræsentantskabsmødet sidste år.

Det kan helt sikkert være en stor udfordring ikke at kunne få det arbejdsliv, man drømmer om. Går man fra den ene korte ansættelse til den anden, risikerer man at miste mulighederne for at optjene en god pension og få relevant kompetenceudvikling. Det skal og må vi som faglig organisation have et særligt blik for.

Og netop for bl.a. at blive klogere på, hvilke udfordringer man kan blive mødt med i korte projektansættelser, har vi fået gennemført en analyse af Oxford Research. Flere af jer har været med til at forberede analysen og været med til at drøfte dens resultater. Det var vigtigt for os at få jeres erfaringer og viden bragt i spil, hvorfor vi i efteråret nedsatte en følgegruppe med Anders Grønbæk fra bestyrelsen i spidsen.

Følgegruppens anbefalinger er netop præsenteret for bestyrelsen i skriftlig form. På næstkommende bestyrelsesmøde skal vi drøfte dem nærmere i dybden, men jeg vil allerede nu gerne sige tak til gruppen for de mange gode anbefalinger. Jeg er bestemt enig i gruppens overordnede anbefaling om, at vi bør følge udviklingen i omfanget af de forskellige ansættelsesformer gennem en tæt og systematisk overvågning, samt hele tiden sikre, at vi som faglig organisation er relevant for alle segmenterne, der ligger inden for gruppen af atypiske ansættelser.

Selvom der er tale om et mindre antal medlemmer, der ufrivilligt må tage kortere ansættelser, har vi som organisation en forpligtelse til at tilbyde ydelser og arbejde politisk for bedre rammevilkår. Jeg er derfor også tilfreds med, at vi har fået udviklet kurser og netværksmuligheder, så medlemmerne kan blive klædt på til at forhandle deres løn – og ansættelsesvilkår. Og jeg er også rigtig glad for, at vi i AC's nye private strategi, som jeg selv har været dybt involveret i, har vedtaget et strategisk pejlemærke, som sikrer et fælles fokus hos alle AC organisationerne på at få forbedret vilkårene for netop denne gruppe af medlemmer.

Det giver ekstra god mening, at vi løfter dagsordenen i AC-fællesskabet. Det øger chancerne for politisk lydhørhed.

### **Djøj Business Community**

Den gruppe, der aktivt vælger at arbejde som freelancere og selvstændige, har vi gennem årene også haft et stort fokus på.

Vi har fået udviklet et Djøj Business Community, hvor vores medlemmer kan mødes og blive inspireret og udveksle erfaringer. Community'et understøttes af en Facebookgruppe med omkring 600 følgere. Både arrangementerne og gruppen er åben for alle, uanset om de er medlemmer eller ej. Det giver et godt fundament for hvervning af nye medlemmer.

Vi har indgået et samarbejde med Fremtidsfabrikken, hvor vi gennem deres podcast når ud til iværksætterne på en ny måde. Et andet nyt tiltag, der til gengæld kun er rettet mod vores egne medlemmer, er etableringen af en ny iværksætterretshjælp. I retshjælpen kan medlemmerne få gratis råd og vejledning om de juridiske faldgruber,

de kan møde, når de skal til at etablere deres egen virksomhed. Så for de selvstændige og freelance-ansatte giver det efter min opfattelse endnu bedre mening at bruge Djøf som organisation og sparringspartner.

### **Aftale med Worksome**

Et sidste tiltag, jeg vil fremhæve i denne sammenhæng, er vores samarbejde med den digitale platform Worksome. Mange af jer kender den nok allerede.

Platformen fungerer som formidler af opgaver mellem virksomheder og højt kvalificerede og videnstunge freelancere. Worksome har fra starten af slået sig op som en platform, der ønsker at optimere vilkårene for deres brugere. Senest har de etableret en ordning, så brugerne er omfattet af en række relevante erhvervsforsikringer.

Netop på grund af Worksome's indstilling til det nye arbejdsmarked, har det givet rigtigt god mening for Djøf at indlede et samarbejde med dem. Samarbejdet har bl.a. resulteret i, at Worksome har tilrettet deres betingelser og standardkontrakt efter input fra Djøf – og IDA og DM, som har været med i arbejdet.

Betingelserne og kontrakten regulerer intet om honorarets størrelse, men Worksome vil henvise freelancerne til de tre organisationer, så vi kan give vores medlemmer den fornødne rådgivning, når de skal fastsætte deres honorar. Jeg synes, vi kan være tilfredse med den måde, vi har facit de nye arbejdsformer på. Her bygger vi vindmøller i stedet for læhegn.

Vi arbejder altså gerne på nye måder for at sikre rammerne for vores medlemmer på fremtidens arbejdsmarked. Statsministeren (Lars Løkke) har gjort opmærksom på, at den danske model fylder 120 år til september. I en opdatering på Facebook anerkender han, at modellen har vist sig levedygtig i alle årene, og jeg er enig med ham i, at vi skal holde fast i den. Men jeg er også enig i, at vi åbent må forholde os til de udfordringer, den på nogle områder står over for. Derfor er jeg også rigtigt tilfreds, og faktisk også lidt stolt over, at vi i Djøf gennem godt

og tæt samarbejde med Worksome over en længere periode, har formået at "nytænke" den danske model til vores medlemmers bedste.

## **Overenskomster**

Men når det er sagt, så skal vi naturligvis ikke bare vende ryggen til en gammel, succesfuld model. Og derfor indgår vi selvfølgelig i et omfattende overenskomstarbejde.

Arbejdet fylder selvfølgelig mest på det offentlige område, men har bestemt også betydning på det private.

Finder vores medlemmer på en privat arbejdsplads sammen og efterspørger, at vi sikrer deres løn- og ansættelsesvilkår gennem en overenskomst, gør vi, hvad vi kan for, at det lykkes. Efterspørgslen kommer med jævne mellemrum, og i de fleste tilfælde lykkes det at få lavet en aftale. Det lykkes også rigtig fint, når en offentlig myndighed bliver privatiseret som fx i DSB, som vi ligger i aktuelle forhandlinger med.

Når vi laver en ny overenskomst, gør vi det altid, når vores medlemmer ønsker det.

Den praksis har vi i Djøf Privats bestyrelse været enige om at fastholde. Når praksis overhovedet har været drøftet, er det fordi ønsket om flere private overenskomster blev rejst på repræsentantskabsmødet sidste år.

Derfor valgte vi i efteråret, i forbindelse med lønstatistikken at spørge vores medlemmer, om de ønskede, at Djøf skulle arbejde for at sikre deres løn- og ansættelsesvilkår gennem en overenskomst. Langt de fleste medlemmer svarede nej.

Det bekræftede vores formodning om, at det bedst giver mening at arbejde for private overenskomster på de arbejdspladser, hvor medlemmerne selv ønsker det. På vores indstilling godkendte Djøfs bestyrelse, at denne praksis fastholdes.

Når jeg er ved private overenskomster, giver det god mening at få nævnt, at vi i kølvandet på de offentlige overenskomstresultater har fornyet overenskomsterne i en lang række NGO'er med gode resultater.

Jeg vil også fremhæve, at det efter mere end 10 års arbejde forhåbentlig lykkes os at lave en landsdækkende overenskomst for de 12 BUPL afdelinger, der tidligere har haft hver deres overenskomst. Det arbejde var aldrig lykkedes uden et kæmpe engagement og en stor indsats fra de tillidsrepræsentanter, der har deltaget i forhandlingerne.

Det giver mig naturligvis anledning til at takke de mange tillidsrepræsentanter ude i klubberne, der gør et stort stykke arbejde for at få forbedret vilkårene og synliggøre værdien af et Djøf-medlemskab. Vores mål er at nå 100.000 medlemmer i 2020. For at nå målet er vi helt afhængige af, at I er med til at understøtte indsatsen.

Lige så afhængige er vi af de mange øvrige ambassadører for Djøf, der er med til at løfte vores organisation. Tak til alle aktive, der bruger deres dyrebare fritid på at engagere sig i foreningen. Tak til alle jer, der sidder her, til mentorerne, til branchenetværkene og til dem, der har taget eventpuljen til sig, så vi kan tilbyde vores medlemmer en masse spændende aktiviteter. Jeg og den øvrige bestyrelse sætter kæmpe stor pris på jeres indsats.

### **Lønstatistik**

I overenskomstresultaterne er der i denne omgang sikret ganske pæne generelle lønstigninger til vores medlemmer. Vi er inde i en tid, hvor det går godt for dansk erhvervsliv. Det ses også på vores egne statistikker. Den seneste lønudvikling på 4,6 procent var den højeste i 10 år.

Pressen interesserer sig altid for, hvordan vores lønninger udvikler sig. Og den her gang var jeg særlig glad for at kunne udtale mig om det super flotte resultat. Det sender et klart og tydeligt signal om, at virksomhederne efterspørger djøfernes kompetencer. Og det er dejligt, at virksomhederne på den måde anerkender, at vores medlemmer er med til at skabe vækst og værdi for virksomhederne og for samfundet.

Som person er jeg meget optaget af det medlemsnære. Derfor er det også vigtigt for mig, at vores medlemmer kan se, at Djøf deltager i de vigtigste arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske agendaer.

I den sammenhæng prioriterer jeg - ja næsten dagligt - tid på at gøre min indflydelse gældende inden for de områder, der betyder noget for dem. Fx har jeg nu igennem 1,5 år jævnligt haft blogindlæg i Børsen og fået optaget debatindlæg i mange andre medier gennem tiden.

Noget af det, der har stået i centrum for mine indlæg, har været hele debatten om fremtidens arbejdsmarked med afsæt i Djøfs arbejde i "A Working Future". Det har ikke kun handlet om, at jeg er gået hårdt til dem, der stålfast påstår, at vi alle skal kode i fremtiden. Men i høj grad også om, hvordan fremtidens virksomhed skal omstille sig til at være mere fleksible i forhold til medarbejdernes arbejdstid, ligestilling på ledelsesgangen og ligeløn gennem hele livet. At sociale kompetencer trumfer de tekniske eller som under overenskomstforhandlingerne, hvor jeg med min blog gik i rette med Bjarne Corydon fra selvsamme avis, der i sin leder påstod, at offentlige overenskomster var grisk snæversyn.

Jeg har også markeret Djøfs kritik af de gentagne forringelser for danskere, der arbejder i udlandet – senest stramningerne i opholdskravet for at kunne få dagpenge. Jeg er glad for, at kritikken fra Djøf og mange andre gode kræfter bidrog til, at Folketinget lempede regeringens oprindelige forslag, så man nu ikke skal have boet i Danmark i 7 af 8 år, men i 7 af 12 år, for at kunne få dagpenge, hvis man bliver ramt af ledighed efter, at man vender hjem til Danmark.

Så ja, som jeg nævnte sidste år, så må I nok leve med, at jeg til tider træder jer lidt over tæerne med kantede eller sort/hvide holdninger i debatten. Men det håber jeg, I kan leve med, hvis vi i sidste ende opnår at rykke pilen og beslutningerne i den retning, vores medlemmer ønsker og fortjener.

## **Work Life Integration**

Vi gennemførte i vinter en stress – og balanceundersøgelse. Det var rigtig af os at beslutte, i den kommende strategi periode at have ekstra



fokus på work life integration. For tallene fra analysen var bestemt ikke opløftende.

Djøferne har fortsat stress – og balanceproblemer, og udviklingen går desværre den forkerte vej. Det er fx dybt bekymrende, at der i aldersgruppen +55 er sket en markant stigning i oplevet stress. Det hænger slet ikke sammen med det politiske pres, der er på vores pensionsalder og den debat om nedslidning, det har ført med.

Vi er slet ikke færdige med at omsætte undersøgelsens mange resultater til handling, og derfor er det også fint, at vi vedbliver med at have et fokus på de udfordringer, som vores medlemmer står i.

Undersøgelsens resultater bekræftede i øvrigt også vores formodning om, at det halter med arbejdsmiljøet i NGO-branchen. Vi har derfor på dette område indledt et samarbejde med HK og DM, fordi deres medlemskredse også har udfordringer i branchen.

I et håb om at sikre, at arbejdsmiljøet i NGO'erne får det fornødne ledelsesmæssige fokus, har vi sammen taget initiativ til en konference, der skal holdes her til maj. Vi håber selvfølgelig på, at rigtig mange ledere vil bruge konferencen og få inspiration til at sætte arbejdsmiljø højt på dagsordenen i deres egen organisation.

Jeg glæder mig til at indlede konferencen og fortsætte indsatsen for et bedre arbejdsmiljø med HK og DM.

Vi kommer heldigvis også til at arbejde for gode rammer for et godt arbejdsmiljø sammen med de andre AC-organisationer. Gode rammer for et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø er nemlig et af de fire pejlemærker i Akademikernes strategi på det private område. Når det er så vigtigt, at vi har fået en samlet strategi på det private område også, er det fordi hovedorganisationslandskabet er blevet et nyt. Akademikerne er nu den ene af kun to hovedorganisationer. For at vi kan bevare en stærk stemme i den arbejdsmarkedspolitiske debat, bliver vi nødt til at have markante udspil, der gør os interessante for arbejdsgiverorganisationerne og politikerne også.

Djøf er sammen med DM og IDA de største organisationer i Akademikerne – og vi har dermed en fælles forpligtelse for at understøtte AC-samarbejdet også på det private område. Jeg mødes

af samme grund hvert kvartal med formændene for IDAs og DMs private medlemmer – møderne giver os mulighed for at beslutte, hvilke private dagsordener det giver mening for os at drive sammen. Og at lægge en strategi for, hvordan vi bedst understøtter arbejdet med de pejlemærker, der ligger i AC strategien.

## **Lederpris**

I næste uge uddeler vi for 3. gang Djøfs lederpris. Det gør mig fortrøstningsfuld og glad hvert år, når vi i juryen interviewer de kandidater, der er nominerede til prisen. Det har også i år været en vanskelig opgave at pege på en frem for de andre, men uden at afsløre for meget, har vi igen i år fundet en vinder, hvis talent for ledelse er helt åbenlyst. Jeg er stolt af at være en del af en organisation med så dygtige ledelsestalenter og topledere, og jeg glæder mig rigtigt meget til at uddele prisen i næste uge.

## **Vedtægter**

Det er vigtigt, at vi alle sammen kan se os selv i den måde, vi vælger vores formand og vores bestyrelse på. Så da der sidste år på repræsentantskabsmødet blev rejst en utilfredshed omkring, at valget til bestyrelse og formand fremstod som en lukket proces, har vi i bestyrelsen naturligvis prioriteret og brugt kræfter på at kigge nærmere på dette. Det har vi gjort på en række bestyrelsesmøder, på vores bestyrelsesseminar og jeg har selv drøftet det med flere af jer for at forstå hvori utilfredsheden ligger, og hvordan vi kan løse det.

Som formand for bestyrelsen er jeg nemlig helt enig i, at en proces ikke skal opfattes som lukket. Det er ualmindeligt vigtigt med transparens og involvering. Den holdning deler bestyrelsen med mig, og jeg har derfor også i mit formandskab gjort meget ud af at skabe endnu mere transparens, åbenhed og involvering – som fx ved sidste valg hvor jeg opfordrede alle til at bringe sig i spil til bestyrelsens forslag.

Men som jeg startede med at indlede min beretning med, så er det vigtigt, vi er lydhøre over for hinanden, og ser muligheder i stedet for

begrænsninger i debatten. Det er også derfor, at bestyrelsen i dag fremlægger et forslag til ændring af vores vedtægter – for netop at sikre endnu højere grad af klarhed og samtidigt imødekomme de af jer, som rejste bekymringen sidste år. Forslaget indebærer, at vores formand fremover skal vælges direkte af repræsentantskabet. I forslaget formaliseres en åben proces, så repræsentantskabet ved, hvad bestyrelsen har taget hensyn til, når den fremlægger forslag til en ny bestyrelse.

Djøf Privat har 26.000 medlemmer, der kommer med mange baggrunde. De arbejder på mange forskellige niveauer. De arbejder i vidt forskellige brancher og er spredt ud over hele landet. Jeg synes, vi skylder medlemmerne, at den bestyrelse, der skal arbejde for dem alle sammen, er sammensat, så den afspejler forskelligheden bedst muligt. De hensyn har bestyrelserne gennem tiden altid gjort, hvad de kunne for at imødekomme, og det er dem, vi foreslår bliver skrevet direkte ind i vedtægterne.

Gennem hele min formandsperiode har det været usandsynligt vigtigt for mig at involvere vores medlemmer. Det skal være dem, der er centrum for vores arbejde, og det skal de blive ved med at være. Når det er sagt, er det selvfølgelig altid vigtigt at få drøftet, hvordan vi har det bedste medlemsdemokrati. Vi skal senere i dag tage stilling til to bud på nye vedtægter, og jeg håber, at vi efter det her repræsentantskabsmøde har landet en løsning, som sikrer et fundament for foreningens fremtid.

## **Fremtid**

Den fremtid, vi kigger ind i, vil fortsat være præget af store forandringer – forandringer, som også indebærer ændringer i de behov, vores medlemmer forventer, vi skal kunne indfri.

Jeg ser derfor virkelig meget frem til, at vi får givet vores medlemmer mulighed for at møde et mere digitaliseret Djøf, når Djøf-hubben inden længe ser dagens lys. Til maj kommer den første version af vores nye Djøf-app og henover sommeren udvikles hubben yderligere.

Det kan betyde en stor ændring i, hvordan vi rådgiver og servicerer vores medlemmer. En udvikling, der kun lige er startet. Jeg ved fx en ny kommunikationskanal – Messenger – afprøves lige i øjeblikket

overfor Djøfs mange studerende medlemmer. Dem, der er fremtidens Djøf.

Heldigvis er vores medlemmer overordnet set tilfredse med medlemskabet af Djøf, men vi har en særlig udfordring i den gruppe, der hedder "- 2 til + 5" – altså de medlemmer, der er i slutningen af studielivet eller forholdsvis nye kandidater på arbejdsmarkedet.

Her handler det om at tænke nyt og overveje, hvad generation Z&Y forventer af os som faglig organisation og som fællesskab. Vi skal i den grad være innovative og fremadsynede.

"Replace fear of the unknown with curiosity" lyder et andet ordsprog. Eller oversat til dansk – "lad os bygge vindmøller i stedet for læhegn".

Og lad det være min tilgang til fremtiden.

Jeg tror fuldt og fast på, at vi udvikler os gennem en ægte nysgerrighed på andres meninger, synspunkter og behov. På den måde skaber vi vækst og innovation. På den måde bygger vi vindmøller.

Tak for ordet. Jeg håber på, at vi får nogle gode og inspirerende timer sammen.