

Beretning ved Djøfs repræsentantskabsmøde den 26. april 2019

Det er første gang, jeg står foran Djøfs repræsentantskab som formand for hele Djøf. Jeg har set frem til dagen og håber helt, at jeg evner at udføre mit hverv som formand, så I vil opleve, at vi sammen får ændret nogle vilkår og forhold for medlemmerne – og vel også for andre – til det bedre.

Djøf vil gerne være en del af løsningen på de udfordringer, Danmark står overfor. For mig betyder det at være en del af løsningen også ordentlighed: at vi agerer ordentligt, og at vi er ordentlige mennesker.

Som jeg sagde ved Djøfs nytårskur, så har den moralske pegefinger det oftest bedst i lommen. Vi – og jeg – skal ikke sætte os selv op på den høje hest. Men med det sagt, så må og skal vi kunne tale om ordentlighed.

Når vi ser tilbage på året, der er gået siden sidste repræsentantskabsmøde, er der grund til at stoppe op, rynke brynene – og reflektere.

Hvidvask i finanssektoren, storsvindel i den offentlige sektor og historier om udbytteskat, der fosser til udlandet med hjælp fra hæderkronede danske rådgivningsvirksomheder. Det er alt sammen med til at så tvivl om moralen i nogle af de bærende søjler i vores samfund. Her kan vi med rette spørge: Hvor blev det moralske kompas af? Hvad blev der af ordentligheden?

Vores egen formand for Djøf Advokat, Mathias Krarup, har været ret direkte i sin kritik af advokatbranchen og understreget, at det må være tid til intern selvransagelse. Jeg er meget enig med Mathias. Som djøfere skal vi bruge vores viden og virke til at bygge samfundet op – ikke til at udnytte juridiske smuthuller og privilegier til egen, kunders eller venners fordel.

Jeg kommer heller ikke uden om at nævne Akademikernes A-kasse. Også her er kritikken et langt stykke af vejen helt berettiget, og som tæt samarbejdspartner havde vi naturligvis helst været den sag foruden. Jeg noterer mig, at a-kassens bestyrelse har arbejdet hårdt på at få en ny ledelse på plads. Formanden for Djøf Offentlig, Sara Vergo, er en af to nyvalgte næstformænd i a-kassens bestyrelse, og jeg har fuld tillid til, at Sara også i denne funktion vil være med til at sikre ro og stabilitet.

Når der opstår fejl, uretmæssigheder eller blot oplevede uhensigtsmæssigheder i systemerne, peger mediernes og offentlighedens pil efterhånden hurtigere og hurtigere på djøferne. 'Djøfbashing' er blevet betegnelsen for den vedvarende og – på trods af førnævnte sager – oftest usaglige kritik af os djøfere. I Djøf accepterer vi ikke djøfbashing som et vilkår, men sætter ind på flere fronter.

Vi har haft stor glæde af brobygningssamarbejde med FOA, Politiforbundet, Dansk Sygeplejeråd og Kommunaldirektørforeningen. Samarbejdet på organisationsniveau bidrager til den gensidige respekt for hinanden – og så afspejler det virkeligheden på landets arbejdspladser, hvor forskellige fagligheder hver dag arbejder sammen til alles bedste.

Vi går ofte i dialog med vores kritikere for at lytte og prøve at forstå, hvad det egentlig er, der antænder dem. I denne sensommer kan I se frem til en imagekampagne, som meget direkte vil tage livtag med den djøfiseringsdagsorden, vi ikke vil acceptere. Med andre ord lægger vi nu an til at 'stirre bæstet i øjnene'.

Vi forsøger også at imødegå djøfbashingen ved at gå aktivt ind i løsningen af nogle af de samfundsproblemer, der kalder på djøfernes kompetencer.

Det gør vi bl.a. med vores nye TechDK Kommission.

Kommissionen dykker ned i de udfordringer og dilemmaer, som den rivende teknologiske udvikling fører med sig, og kommer med anbefalinger til, hvordan vi kan gå en sund teknologisk fremtid i møde – både ledelsesmæssigt, politisk, samfundsmæssigt, økonomisk og som enkeltpersoner.

Om en håndfuld dage er kommissionen klar med den første delrapport. Her bryder vi nyt land i reguleringen af de store tech-selskaber, så data kommer fællesskabet til gode.

Vi har kammeradvokaten med på vores side, så ordentligheden er på plads. De politiske partier fra højre til venstre har allerede meldt ud, at de ser frem til vores anbefalinger. For mig vidner det om, at vi har ramt noget rigtigt med initiativet, og at Djøf bliver anerkendt som en vigtig aktør i debatten om samfund og teknologi.

Formanden for Djøf Privat, Henrik Funder, er blandt de 18 medlemmer af TechDK Kommissionen.

Djøf er medlemmernes forening. Derfor byder vi velkommen til alle, der ønsker at involvere sig og være aktive. Vi vil gerne have foreningen fyldt med initiativer skabt af kompetente medlemmer, som rækker ud og bidrager til udviklingen af samfundet og hinanden.

Eventpuljen er et nyt format, som gør det muligt for Djøfs medlemmer at arrangere netop dét arrangement, de står og mangler – om det så handler om GDPR, om effektivt salg eller om besøg på en robotvirksomhed.

Eventpuljen har erstattet den tidligere struktur, hvor man skulle være med i et regionalt aktivitetsudvalg for at stå for et arrangement. Nu kan alle medlemmer være med, og det glæder mig selvfølgelig, at der er mange medlemmer fra netop aktivitetsudvalgene, som fortsat har lyst til at bidrage med idéer og facilitering af aktiviteter.

Siden eventpuljen blev oprettet sidste august, er der afholdt omkring 70 arrangementer, heraf flere uden for de store byer end tidligere. Så vi når geografisk længere ud og engagerer medlemmer, som ikke har været aktive før. Det er vist det, man plejer at kalde en win-win-situation.

Jeg vil også gerne benytte anledningen til at fremhæve Pensionistforeningen i Djøf, som med formand Ninna Würtzen i spidsen står for yderst velbesøgte arrangementer, og som mødes på kryds og tværs i netværk og studiekredse. Pensionistforeningen er med til at vise, at en djøfers

faglige nysgerrighed ikke nødvendigvis ophører ved sidste fyraften, og at et medlemskab af Djøf kan være en livslang investering. Mange tak for det.

Som forbundsformand deltager jeg også selv i mange arrangementer. Jeg havde fx fornøjelsen at repræsentere Djøf ved Folkefeministisk Fredagsbar på Folkemødet. Og det var da en ny oplevelse for mig.

Der var vel 3-400 mennesker, solen skinnede, og der var fadøl og rosévin i glassene og en livlig debat om vigtige temaer som fædres legitime ønske om at være ligestillede omsorgspersoner for deres børn, manglende ligeløn og kvinders fravær på ledelsesgangene.

Dagen efter blev jeg stoppet på gaden i Allinge af tre unge djøfere, der spurgte, om det var mig, der var formand for Djøf. De ville bare sige, at det var sejt, at Djøf er aktiv på den ligestillingspolitiske scene. Ærlig talt – det var også en ny oplevelse for mig ... som jeg i øvrigt satte stor pris på.

Vi bliver desværre nødt til at fortsætte med at markere os på ligestillingsområdet, for trods mange års debat og forskellige initiativer ligger vi langt efter vores nordiske naboer.

Når det gælder kvinders repræsentation på ledelsesgangene, er Danmark faldet 42 pladser siden 2006, så vi nu ligger på plads nummer 95 ifølge det årlige Global Gender Gap Index. Jeg gentager lige: plads nummer 95.

Over halvdelen af Danmarks bestyrelser består udelukkende af mænd. Jeg gentager lige: Over halvdelen af landets bestyrelser er rene mandefora. For nu blot at give et par eksempler på den manglende ligestilling.

I Djøf har vi tabt tålmodigheden med måltalslovgivningen fra 2012, som – ligesom en række andre tiltag – skulle fremme kvinders repræsentation i ledelser og bestyrelser på frivillig vis. Resultaterne er udeblevet, og det er for mig et klart vidnesbyrd om, at der er brug for andre redskaber.

Derfor har vi justeret kursen og anbefaler nu, at der bliver indført kvoter for kvinder i bestyrelser.

Jeg er klar over, at det er et område, hvor meninger brydes. Det sker også inden i mig. Jeg har instinktivt været imod kønskvotering af den simple årsag, at jeg mener, bestyrelsesmedlemmer skal rekrutteres på baggrund af deres kompetencer og ikke deres køn. Men i Djøfs bestyrelser har vi kvoter, og jeg må jo bare erkende, at det ikke har betydet, at vi går på kompromis med bestyrelsesmedlemmernes kompetencer. Så jeg har set kvoterne virke i praksis – og det har ændret min holdning.

Vi har også introduceret 'Ligestillingsløftet' – et nyt initiativ, som 220 folketingskandidater har skrevet under på indtil nu. Med løftet forpligter de sig til at arbejde for bedre ligestilling i flere faser af en kvindes liv – både når det handler om at fremme små pigers store drømme, og når det handler om at sikre ligeløn, bedre adgang til ledelsesposter og udsigt til mere ens økonomi i pensionsalderen.

Ligestilling på arbejdspladserne handler naturligvis om mere end kønnenes repræsentation. Derfor blev jeg også glad for at høre, at et af de første arrangementer under den nye eventpulje var en gruppe Djøf-medlemmer, der ønskede at sætte fokus på mangfoldighed ved at gå med i Copenhagen Pride.

Som vi vendte på repræsentantskabsmødet sidste år, har Djøf formuleret et purpose. Nogle vil måske hellere bruge det danske udtryk 'Djøfs samfundsambition', og det er sådan set helt fint med mig. Essensen er den samme: Det handler om, at vi gerne vil række ud og bidrage til det større fællesskab, bl.a. gennem partnerskaber.

For nylig har vi etableret et samarbejde med netmediet Zetland og afholdt det første af flere arrangementer sammen. Arrangementet handlede om polarisering og om, hvordan vi kan imødegå den kløft, som mange danskere oplever på tværs af geografi, alder og uddannelsesniveau.

Vi har også indgået partnerskab med 'Lær for Livet', et landsdækkende program, som har fokus på at styrke anbragte børns læring og livsduelighed. Her stiller vores medlemmer op som mentorer i lektiehjælp. Flere af dem ender også med at hygge sig med madlavning, biografture og andre dagligdags aktiviteter – et samvær, som kan have stor betydning for et anbragt barn.

Men partnerskabet med 'Lær for Livet' spreder også ringe i vandet på andre niveauer. Jeg vil gerne fortælle en lille historie, som giver et eksempel på det.

I efteråret holdt vi et møde i Djøf, hvor fire tidligere anbragte børn og en tilsynskonsulent for sagsbehandlere i kommunerne deltog. De diskuterede bl.a., om sagsbehandlere, pædagoger og lærere må vise deres personlige engagement, når de arbejder med børn, der er anbragt uden for hjemmet.

Tilsynskonsulenten tog inputtene fra de tidligere anbragte børn med til tilsynskonsulenternes årsmøde, og det har faktisk ført til, at de officielle anbefalinger er blevet ændret, så fagprofessionelle, der arbejder med børn anbragt uden for eget hjem, gerne må vise, hvem de er som mennesker – og vise, at de har både hjernen og hjertet med sig i arbejdet.

I den private sektor er der gang i hjulene igen, og antallet af djøfjobs vokser, særligt inden for brancher som finansiering og forsikring, handel og rådgivning. Og så er de såkaldt grønne jobs også på fremmarch. Det er i grunden ikke så underligt.

Samfundets stigende fokus på bæredygtighed handler også om ordentlighed i forhold til at give en levedygtig klode videre til de næste generationer. Og så er der forretningspotentiale i at være bæredygtig. Der bliver spået mange nye grønne jobs i Danmark over de kommende år – også til djøfere.

I Djøf har vi så småt taget hul på at understøtte den udvikling. Vi har bl.a. oprettet et site med gode råd til at finde job i den grønne sektor. Men det er bydende nødvendigt, at Djøf kommer

mere ind på denne bane, og I kan godt forvente, at den grønne vækst kommer til at fylde mere i mine næste beretninger.

De fleste af vores privatansatte medlemmer gør gavn i store eller mellemstore virksomheder. Men særligt blandt vores unge medlemmer er der en stor interesse for iværksætteri, enten på fuld tid eller ved siden af studier eller andet arbejde.

Derfor har vi startet Djøf Business Community, som både er en virtuel gruppe på Facebook til spørgsmål og debat og et rum for månedlige events, hvor vi sammen med aktører fra startup-miljøet inviterer succesfulde iværksættere til at dele deres historier, så andre kan lære af deres erfaringer.

Arbejdsmarkedet er i konstant bevægelse. Prognoser peger på, at fremtiden i stigende grad vil blive præget af digitale platforme, hvor arbejdskraft kobles til og fra i flydende strømme. Endnu er der ikke mange af vores medlemmer, der arbejder på den måde, men i det omfang, tendensen får fat i djøfernes arbejdsmarked, kan vores medlemmer komme til at stå mere usikkert, end hvis de var fastansatte.

Der skal selvfølgelig være ordentlige forhold for freelancere – også inden for vores medlemsgrupper. Derfor har Djøf, IDA og Dansk Magisterforening haft en tæt dialog med platformen Worksome, der formidler højtuddannet arbejdskraft på freelance- og honorarbasis. Vi har eftersat Worksomes betingelser og kommenteret deres standardkontrakter, så vi nu kan stå inde for at sende vores medlemmer deres vej.

Som iværksætter bliver ens pensionsopsparing også nemt mere usikker. Nu kan vi heldigvis fortælle vores medlemmer, at JØP har etableret en ny pensionsordning, der retter sig specifikt mod selvstændige og bl.a. har indbygget en høj grad af fleksibilitet.

Vi kan også glæde os over, at AC for nylig har vedtaget fire pejlemærker for deres indsats på det private arbejdsmarked, hvor atypiske arbejdsformer er ét af dem.

Dette er blot et par eksempler på, hvordan vi og vores samarbejdspartnere – som altid – arbejder med at være til stede og på forkant der, hvor arbejdsmarkedet flytter sig hen.

Der hersker jo ikke tvivl om, at den rivende teknologiske udvikling vil ændre vores arbejdsliv. Robotterne kan helt sikkert overtage en del af også djøfernes arbejdsopgaver. Men svaret på fremtiden er ikke, at alle skal være mini-ingeniører. Tværtimod peger vores analyser i 'A Working Future' på, at der bliver brug for relationelle kompetencer i fremtiden, så djøfernes solide bund af regneark, Karnov, analytisk metode og viden om kompleks problemløsning kan sættes i spil sammen med andre fagligheder med det formål at udnytte de teknologiske muligheder optimalt og til alles bedste.

Det er faktisk heller ikke altid så nemt at lade robotterne overtage arbejdet. Vi har i hvert fald i Djøf måttet sande, at den rådgivningsrobot, vi havde indkøbt – og glædet os til at tage i brug – ikke kunne det, vi var blevet lovet. Så den har vi opsagt. Heldigvis nåede vi at opdage det inden for prøvetiden, så robotten var til at komme af med uden de store forpligtelser.

Over det sidste år har vi sat tryk på andre digitaliseringsprojekter. Inden længe kan vi byde indenfor i et digitalt medlemsunivers, hvor en nyudviklet app giver medlemmerne lettere adgang til Djøf og overblik over alle deres fordele og kontaktpunkter.

Der bliver også bygget et element af hvervning ind i det digitale medlemsunivers, så ikke-medlemmer kan få adgang til enkelte services. Som en form for lokkemad.

”Den første er gratis” – er det ikke sådan, man siger i mere lyssky kredse?

Afgiver man sine kontaktinformationer, udløser det adgang til noget mere – og melder man sig ind i Djøf, åbner der sig en lykkelig verden med adgang til det fulde digitale medlemsunivers med rådgivning og personlige ydelser.

Jeg er sikker på, at den digitale satsning bliver til glæde og gavn for alle jer i salen – og for Djøfs andre mange tusind medlemmer. Men jeg ved også, at it-projekter tager tid, og der vil givetvis komme bump på vejen, før vi rammer den helt rigtige version. En version, som kan tage kampen op om vores sparsomme opmærksomhed i et tæt kapløb med Netflix, netbanken og forældreintra.

Flere end 95.000 har nu valgt at være medlemmer af Djøf.

Vores mål er at nå 100.000 medlemmer i 2020 og 125.000 medlemmer i 2025.

For at nå det mål er det afgørende, at vi både kan hverve nye medlemmer, og at vi kan fastholde de eksisterende. Og her har vi en akilleshæl, når det kommer til yngre medlemmer, navnlig i den private sektor. Det er et fokusområde for sig selv, som vi vender tilbage til under strategipunktet.

Flere af jer har spurgt mig, hvorfor vi i grunden er så optagede af at vokse. Det er vi, fordi vi tror på et arbejdsmarked, hvor flest mulige er fagligt organiserede. Hvor medarbejderne står stærkt over for arbejdsgiverne. Samtidig ønsker vi fortsat at have en stærk stemme i offentligheden for at varetage medlemmernes interesser.

Flere medlemmer betyder også, at vi kan investere i at udvikle nye medlemstilbud, samtidig med at vi fastholder den høje kvalitet og kadence i vores ’maskinrum’ – i leveringen af vores kerneydelser. Og det betyder, at vi fortsat kan holde et rimelig lavt kontingent med en sund økonomi.

Overenskomster er et kernefelt i Djøfs interessevaretagelse, og på sidste repræsentantskabsmøde blev det efterspurgt, om det private arbejdsmarked i højere grad kan blive overenskomstdækket.

Derfor spurgte vi i den seneste lønundersøgelse til interessen hos vores privatansatte medlemmer uden overenskomst.

Mere end 80 procent svarede, at det ikke havde deres interesse. Så det er altså knap 20 procent, der svarede positivt på vores spørgsmål.

Vi har derfor besluttet, at vi fortsætter den hidtidige praksis, hvor vi står klar, når medlemmerne efterlyser hjælp til at indgå en overenskomst. Djøf rykker hellere end gerne ud og fortæller om eller forhandler overenskomster på private arbejdspladser, hvor medlemmer og arbejdsgivere er interesserede i det.

Aktuelt er Djøf part i omkring 40 private overenskomster – typisk i ngo-organisationer og på tidligere offentlige arbejdspladser – og med afsæt i rammerne fra OK18 har vi for nylig forhandlet private overenskomster for omkring 20 ngo'er, faglige organisationer og politiske partier.

Vi skal selvfølgelig også runde OK18. Selvom det allerede kan synes som lang tid siden, så var uenighederne på deres højeste, da vi mødtes til repræsentantskabsmødet sidste år. Forhandlingerne var historisk vanskelige, fronterne trukket hårdt op – og en del af jer var iført gule veste.

Det ligger ikke til Djøf at søge konfrontationen, og det kommer vi heller ikke til fremover. Tværtimod er det vigtigt for os, at OK21 bliver en proces med ordentlige og reelle forhandlinger, hvor resultatet ikke er givet på forhånd.

Med det sagt, så var det dog ret fantastisk at se, hvordan medlemmer af forskellige fagforeninger sidste forår fandt sammen i den fælles interesse for en løsning for alle. Aktivismen blev virkelig vakt, og fra forhandlerne lød det da også, at medlemmernes konstante pres var med til at sikre, at det til sidst lykkedes at lande et flot resultat.

Jeg vil gerne rette en særlig tak til formanden for Djøf Offentlig, Sara Vergo, for din udholdenhed og styrke i forhandlingerne.

Gode overenskomster gør det ikke alene. Derfor vil jeg gerne fremhæve en særlig kategori af medlemmer, som vi har meget at takke for. De gør i særdeleshed en forskel for deres kolleger i hverdagen, når det handler om at skabe ordentlige vilkår på arbejdspladserne og gode relationer mellem medarbejdere og arbejdsgivere.

Jeg tænker selvfølgelig på vores tillidsrepræsentanter. Vi har over 1.200 lokale Djøf-tillidsrepræsentanter, og af dem er ca. 150 private tillidsrepræsentanter og suppleanter.

De kunne alle tåle at få en pris, men én tillidsrepræsentant bliver særligt fremhævet, når vi hvert år spørger medlemmerne, hvem der skal være 'Årets TR'.

Sidste gang gik titlen som 'Årets Tillidsrepræsentant' til Helle Qvortrup fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Helle markerer sig endda ved at arbejde i en flyttet styrelse, og hun pendler derfor hver uge fra hovedstadsområdet til Brønderslev.

Tillykke til Helle og en stor tak til alle Djøfs andre tillidsrepræsentanter.

I Djøf er det internationale fokus først og fremmest et mindset, vi ønsker at styrke i alt, hvad vi gør. Som forening skal vi afspejle, at mange af Djøfs medlemmer arbejder internationalt både herhjemme og i andre lande. Desuden har vi en mindre gruppe engelsktalende medlemmer, og dem skal der naturligvis også være tilbud til.

Gennem det seneste år har vi øget antallet af arrangementer på engelsk og udvidet den engelske rådgivning på hjemmesiden. Vores mentorordning er udbygget, så engelsktalende mentees nu kan blive matchet med en mentor.

I december kunne vi sende den første nyhedsmail ud på engelsk. Djøf News udkommer foreløbig fire gange om året med artikler og guidelines til at forstå regler og kultur på det danske arbejdsmarked. Det, der høstede flest klik i den første udsendelse, var da også artiklen med en guide til den danske firmajulefrokost.

Djøf forsøger at være til stede, når danske medlemmer arbejder eller studerer i udlandet. Som noget nyt er det muligt at få refusion på op til 4.000 kr., hvis man får en lokal advokat til at hjælpe sig med sin udenlandske ansættelseskontrakt. Bor man i nærheden af storbyerne New York, Bruxelles, Paris eller London, byder Djøfs internationale netværk på arrangementer og sammenkomster.

Det uforudsigelige brexitforløb giver naturligt nok ekstra travlhed i vores London-netværk. Herhjemme følger sekretariatet tæt med i slagets gang og opdaterer Djøfs hjemmeside med informationer og gode råd. Vi har også indgået en aftale med et britisk advokatfirma, hvor vores medlemmer til en særpris kan få rådgivning om deres opholdsspørgsmål.

Djøf har markeret sig i debatten om dagpengeregler for udlandsdanskere, og vi noterer os, at regeringens forslag om et bopælskrav på 7 ud af de foregående 8 år endte med at blive lempet til et krav om bopæl i 7 ud af de foregående 12 år. I Djøf mener vi, at bopælskravet burde fjernes helt, men det endte da bedre, end det oprindelige udspil lagde op til.

De studerende er vores fremtid – både samfundets fremtid og Djøfs fremtid. Derfor glæder jeg mig meget over tilstrømningen af nye unge medlemmer over det seneste år. Siden 1. juli 2018 har vi budt velkommen til godt 5.200 nye studerende i Djøf, så vi nu har flere end 22.000 studentemedlemmer.

Det lover godt for fremtiden, for de studerende medlemmer er yderst aktive. Igennem Djøf Studerendes aktivitetspulje er der over det sidste år blevet holdt 150 arrangementer med over 10.000 deltagere.

3.500 studerende har deltaget i vores studiekurser, hvor vores dygtige undervisere, der selv er studerende, uddeler viden og konkrete værktøjer om alt fra, hvor kommaet skal stå, til smarte genveje i Excel og mere komplicerede statistikprogrammer. Livsvigtige tips og tricks for en studerende.

Midt i begejstringen kan vi dog også se, at Djøf har en opgave i at være med til at forbedre de studerendes studie- og arbejdsmæssige forhold. Alt for få kender deres rettigheder i studiejobbet. Derfor har vi kørt en kampagne om netop dette på Djøf Studerendes Facebook-side. Fx om en glad studerende, der var klar med campingstol og ølbong og på vej til Roskilde Festival, da hun blev syg – og hvad betyder det så egentlig for den ferie, hun har taget fra sit studiejob?

Kampagnen havde en meget flot rækkevidde – de enkelte opslag blev delt og liket og nåede på den måde videre ud til omkring 50.000. Så forhåbentlig har vi rustet flere studerende til at være mere opmærksomme på deres vilkår fremover.

På den uddannelsespolitiske bane har flere af forslagene fra Universitetsudvalget set dagens lys. I Djøf glæder vi os især over, at studerende nu kan holde pause i op til tre år efter bacheloruddannelsen og bevare retten til at fortsætte på deres kandidatuddannelse. Det giver plads til at prøve kræfter med et job, få børn eller andet – en fleksibilitet, som vi har talt varmt for. Tak til formanden for Djøf Studerende, Lea Backes, for dét og for dit ihærdige arbejde i øvrigt med at få løftet uddannelseskvaliteten.

I det hele taget er uddannelse ikke noget, der bare skal overstås hurtigst muligt. Tværtimod. Den tid er forbi, hvor vi kan klare os med en tankfuld uddannelse i ungdomsårene. I virkeligheden skal vi nok i højere grad til at betragte os selv som evighedsstuderende. Indrømmet, det prædikat var ikke i høj kurs, da jeg selv studerede jura i det forrige årtusinde. Men det skal vi altså til at se anderledes på.

Lederskab, forstået som den, der viser retningen og har sin ordentlighed i behold – det vil vi gerne stå på mål for i Djøf. Med det som markør har vi mange indsatser i gang, som udvikler ledelsesområdet og styrker Djøfs position som det attraktive valg, hvad enten man er privat eller offentlig leder eller tilhører de 70 procent af Djøfs medlemmer, der ønsker at blive ledere.

For at spotte ledelsestalenter på vej uddeler vi hvert år Djøfs lederpris, og vi afholder lederkonferencer for kontinuerligt at sætte fokus på vilkår og kvalitet i ledelse.

Advokatbranchen er et af de områder, der har brug for et særskilt fokus, når vi taler om ledelse. Med Mathias Krarup som drivkraft har Djøf Advokat da også sikret en grundig belysning af sammenhængen mellem medarbejdernes motivation og advokatfirmaernes ledelsesstil.

Undersøgelsen giver afsæt for, at vi kan tage en god og konstruktiv dialog om ledelsesudvikling i advokatbranchen. Det ser vi frem til at arbejde videre med.

Offentlige Chefers bestyrelse har i det forgangne år arbejdet målrettet med ledelse på flere områder.

Offentlig ledelse blev blandt andet sat på spidsen, da fem faglige organisationer og to arbejdsgiverorganisationer gik sammen om fem debatter rundtomkring i landet.

Formanden for Offentlige Chefer, Hanne Fugl Eskjær, og bestyrelsen for Offentlige Chefer tog teten i samarbejdet med FOA, Lægeforeningen, KOMDIR, Dansk Sygeplejeråd, KL og Danske Regioner.

De syv organisationer samlede lærepunkterne fra debatterne i en fælles kronik i Politiken, som blev en velrettet kommentar til regeringens lancering af ledelses- og kompetencereformen.

Jeg har selv talt om ledelse i mange år, og jeg medgiver, at det er et emne, der kan have tendens til at forsvinde lidt ud mellem fingrene på én. Måske fordi vi nemt kommer til at tale i overordnede termer og abstrakte vendinger og ikke får samtalen ned på jorden – der, hvor ledelse faktisk udøves, og hvor det spændende samarbejde mellem mennesker og fagligheder udfolder sig.

Derfor er jeg også begejstret for det samarbejde, vi har taget hul på med FOA, og som indtil videre har resulteret i, at FOA's formand, Mona Striib, og jeg er taget på fælles virksomhedsbesøg på Kofoeds Skole på Amager og på plejecentret Solgården i Slangerup.

Begge steder kunne vi konstatere, at det, Ledelseskommisionen skriver om samspil mellem fagligheder, findes i virkeligheden, og at det målrettede arbejde med medarbejdere – enkeltvis og i grupper – virkelig rykker, når lederen er klædt ordentligt på og tager ledelsesopgaven på sig.

Djøf og FOA kan måske synes som et umage par, men vi har en stærk fælles ambition om at sikre en offentlig sektor, der hænger godt sammen. Vi fortsætter derfor de fælles virksomhedsbesøg og debatarrangementer op til det kommende folketingsvalg, og vi planlægger endda at holde en fælles valgfest i nærheden af Christiansborg for begge medlemsgrupper.

I en tid, hvor samfundssind og ordentlighed er udfordret, kan en af løsningerne måske netop være, at vi kigger lidt ud over os selv, er nysgerrige og tillader os at opdage, at vi nogle gange har mere tilfælles med 'de andre', end vi lige går og tænker over i hverdagen.

Vi står foran et folketingsvalg. Som I ved, er Djøf partipolitisk neutral. Men vi vil gerne bidrage med fakta og fornuft. Derfor arbejder vi på at lancere et 'Djøfometer', som vægter og validerer de forskellige analyseinstitutters meningsmålinger.

Vi bruger også anledningen til at sprede gode fortællinger på sociale medier om djøfere, der tager sig af nogle af de vitale – men ofte skjulte – opgaver, som sikrer, at vi overhovedet kan gennemføre et folketingsvalg.

I Djøf finder vi gerne nye muligheder sammen – og i mange forskellige slags samarbejder. Jeg vil derfor slutte med at sige tak til alle vores samarbejdspartnere, herunder Akademikerne og alle AC-organisationerne samt vores pensionskasse JØP og Akademikernes A-kasse.

Jeg vil også gerne takke alle aktive medlemmer i hele Djøf. I er i den grad med til at skabe et Djøf, vi kan være stolte af.

Og så vil jeg takke sekretariatet for altid at levere professionel og vedkommende service til vores medlemmer og til os politikere.

Den sidste tak går til jer i Djøfs repræsentantskab. Det er en ære og en fornøjelse at arbejde for jer.

Tak for ordet.