

Arbejdsprogram

2009/2010



Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Politiske indsatsområder	4
Ligestilling	4
Medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde.....	6
Særligt fokus	7
OK-11	7
Profilarbejdet, status og planlagte aktiviteter.....	7
TR-support	8
Studererområdet	8
Nyhedsområdet	9
Lokale lønforhandlinger	10
Ytringsfrihed	10
Det internationale område.....	10
Sektorernes og sektionernes arbejde.....	12
Forskning og formidling.....	12
Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende	13
DM Privat.....	15
Forskning og videregående uddannelse.....	16
DM Studerende	17
DM Leder	17
Freelancere og selvstændige.....	18
Pensionist-sektionen	19
Øvrige aktiviteter i DM	19
Forhandlingområdet.....	19
Karriere og kompetence	20
Netværk	22
Medlemstilbud	22

Indledning

Dette arbejdsprogram beskriver DM's planlagte opgaver og aktiviteter i resten af 2009 og i 2010. Arbejdsprogrammet beskriver hvad DM gør og er et udtryk for, hvilke områder DM lægger særlig vægt på i det kommende år, ikke mindst i forbindelse med DM's kerneydelser, politiske indsatsområder og sektorer og sektioners planlagte aktiviteter.

Arbejdsprogrammet opstiller konkrete mål for DM's arbejde, der kan bruges som pejlemærker i forhold til at måle DM's arbejde og succes. Arbejdsprogrammet er ikke en udtømmende oversigt over DM's aktiviteter og der er aktiviteter, som ikke bliver nævnt særskilt i planen. For eksempel er den daglige rådgivning, vejledning og sparring i forhold til det enkelte medlem naturligvis stadig kernen i DM's arbejde.

Arbejdsprogrammet er et levende dokument, forstået på den måde, at det kan justeres og forandres i takt med den kontekst DM opererer i.

Dette arbejdsprogram er godkendt af Repræsentantskabet på mødet i november 2009. Eventuelle justeringer skal godkendes af Repræsentantskabet på mødet i maj 2010. Endelig vil afrapporteringen fra opgaverne og aktiviteterne kunne læses i årsberetningen 2010.

Politiske indsatsområder

Ligestilling

I 2009 og 2010 er ligestilling et af DMs særlige indsatsområder. DM arbejder især for, at kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde, at akademiske funktioner skal værdisættes ens, at 12 uger af forældreorloven skal øremærkes manden og at mindst 40 % af bestyrelsesposterne i Danmark skal besættes af kvinder. DM arbejder også for at få hævet loftet for den refusion arbejdsgiverne kan få, når medarbejdere er på barselsorlov.

I 2010 lægger vi vægt på særligt tre ting:

- 1) Redskabskassen om ligeløn skal ud og skabe forandring i organisationen. Implementeringen skal fortsættes og redskaberne indarbejdes på TR uddannelsen, i sekretariatet og hos medlemmerne.
- 2) Fokus på kvinder og indflydelse øges – sammen med DM's ledersektion tiltræder vi minister for ligestillings Charter for flere kvinder i ledelse. Dermed styrkes DM's arbejde med kvinder på topposter både internt og eksternt.
- 3) For det tredje forsætter vi indsatsen for at oplyse og arbejde for at flere mænd tager forældreorlov gennem konkrete redskaber, oplysning, fyraftensmøder og kurser.

1) Langsigtet mål: DM vil være den bedste ligelønsforhandler på det akademiske arbejdsmarked.

Kortsigtet mål:

- At DM's tillidsrepræsentanter arbejder med ligeløn i de lokale overenskomster i 2011 (fx gennem ligelønsstatistikker, gennemsigtighed og offentliggørelse af lønnen og analyser af tillægsgivende kvalifikationer).
- Inden 2011 er ligeløn en integreret del af sekretariatets rådgivning af TR og medlemmer.
- Lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medlemmer af DM mindskes kontinuerligt.

Konkrete resultater i 2010 - Redskabskasse om ligeløn til tillidsrepræsentanter, kontaktpersoner og medlemmer implementeres i hele organisationen:

- Fyraftensmøder om redskaber rundt i landet for TR og medlemmer.
- Redskabskassen præsenteres og gennemgås på TR grunduddannelsen og der afholdes arbejdsseminar for undervisere på TR uddannelsen om anvendelse af redskaberne.
- Materiale udleveres til alle TR og kontaktpersoner om redskabskassen som musemåtte eller andet merchandise med eksempler og henvisning til redskaberne på dm.dk.
- Konsulenter i sekretariatet skal på internt kursus i ligelønsredskaber og kønsmainstreaming af deres rådgivning af TR og medlemmer, således at ligeløn er en integreret del af rådgivningen om lønforhandling.

2) Langsigtet mål: DM arbejder for at kvinders indflydelse i samfundet øges og for lige repræsentation af kvinder og mænd på topposter – både internt og eksternt.

Kortsigtet mål: De kortsigtede mål udarbejdes som et led i handlingsplanen ved tiltrædelse af Charter for kvinder i ledelse.

Konkrete resultater i 2010 - DM tiltræder Charter for flere kvinder i ledelse. Udarbejder en handlingsplan og formulerer måltal:

- Handlingsplan og opstilling af måltal for det fremtidige arbejde udarbejdes.
- HB sætter 'kvinder og indflydelse' på dagsordenen på et seminar om kvinder i ledelse både i DM og i samfundet med fokus på handlingsplan, måltal og fastsættelse af niveauet for indsatsen.
- Arrangement i samarbejde med ledersektionen, hvor tiltrædelsen lanceres.
- DM's redskabskasse til ligestilling på dm.dk udvides med konkrete redskaber til TR og medlemmer om at fremme flere kvinder i ledelse.
- Budskabet om 40 % kvinder i private bestyrelser formidlet til politikere og den almene befolkning formidles gennem indlæg i pressen, henvendelser til folketingspolitikere og politiske udvalg.
- Presseomtale i landsdækkende medier ved lancering af Who Makes the News.

3) Langsigtet mål: Kvinder og mænd skal have lige muligheder for at tage forældreorlov, og mindst 12 uger af forældreorloven skal øremærkes manden.

Kortsigtet mål:

Inden 2015 har politisk pres fra blandt andet DM sikret øremærkning af 12 ugers forældreorlov til mænd

- Ved hver overenskomstforhandling sker en kontinuerlig forbedring af løn under barsel/forældreorlov til fædre.
- Loftet for lønrefusion for medarbejdere på barsel hæves inden 2012.
- Medlemmernes efterspørgsel efter aktiviteter for både kvinder og mænd på barselsorlov er opfyldt.

Konkrete resultater i 2010 - Styrket indsats for at flere mænd tager barsel:

Implementering af DM's redskaber til hhv. kommende fædre og tillidsrepræsentanter i organisationen:

- Redskaber om barsel implementeres i TR uddannelsen.
- På fyraftensmøder og klubmøder undervises i redskaber om barsel.
- Redskaber indgår i seminarer for konsulenter i sekretariatet – både forhandlingsområdet, karriereenheden og profilområdet.

Lancering af kampagne, der kobles til DM's øvrige kampagneaktiviteter i 2010, og opfordrer til og oplyser mænd om barselsrettigheder og sammenhængen mellem barsel og ligeløn.

Oplysningsmateriale med udgangspunkt i DM's redskaber om barsel udvikles til TR og medlemmer fx i form af en 'Strid-plakat' med informationer og gode råd på bagsiden.

Budskabet om behovet for at sætte loftet op på lønrefusionen for medarbejdere på barselsorlov formidlet til politikere og den almene befolkning gennem indlæg i pressen, henvendelser til folketingspolitikere og politiske udvalg.

Ved udgangen af 2009 efter afprøvning af arrangementer for fædre på barsel tages der endelig beslutning til, om der skal etableres et egentligt netværk.

Medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde

Medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde er udnævnt til et af DM's særlige politiske indsatsområder.

Ønsket er at skabe mere bevidsthed og fokus omkring rettigheder og muligheder, der er for at søge indflydelse på arbejdspladsen, arbejdsvilkårene og eget arbejde samt forbedre og øge denne indflydelse.

Der skelnes mellem resultater, der kan opnås via henholdsvis lovændringer, samarbejdsaftaler og overenskomstforhandlinger og kultur/adfærdsændringer gennem almindelig bevidstgørelse om eksisterende muligheder og rettigheder.

DM sætter i 2010 følgende på dagsordenen i forhold til indsatsområdet:

- At der fremsættes overenskomstkraav om en præcisering af vejledning om, at der etableres lokale samarbejdsudvalg tættest muligt på den enkelte medarbejder/enhed og om, at der skal følge kompetencer med ud i de lokale samarbejdsudvalg. Problemstillingen er særlig relevant ved sammenlægningen af professionshøjskolerne og i de sammenlagte kommuner.
- At der fremsættes overenskomstkraav om at ALLE deltagere i samarbejdsudvalg gennemgår obligatorisk samarbejds-uddannelse – på linje med lovpligtigt arbejdsmiljøkursus for medlemmer af sikkerhedsorganisationer.
- At der stilles overenskomstkraav om, at den information, som ledelsen fremlægger i SU er af en sådan karakter, at den giver B-siden mulighed for at få den nødvendige information til en seriøs behandling af de konkrete dagsordenspunkter.
- At der fremsættes overenskomstkraav inden for statens område om, at præcisere samarbejdsudvalgenes informationspligt, så medarbejdere får bedre indsigt i udvalgenes arbejde, og så en bedre dialog på hele arbejdspladsen kan sikres for, at alle føler sig involveret i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.
- At indsatsen for at få ændret universitetsloven med henblik på at give de universitetsansatte og de studerende mere medindflydelse, herunder sikre forskerne mere forskningsfrihed, køres videre.
- At der arbejdes politisk for at få udvidet funktionærloven samt på anden vis forbedre privatansattes informations- og høringspligt.
- At arbejdsprogrampunkterne for indsatsområdet om at udarbejde en værktøjskasse til TR'erne samt et sæt 'best practices' inden for de forskellige områder igangsættes
- At der afholdes en konference som opsummerer kampagnen i 2010.
- At medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde således dels forsætter i den nedsatte styregruppes regi og dels i sektorerne på de områder, hvor det er relevant, i.e. Universitetsloven og Funktionærlovsforbedringer.

Særligt fokus

OK-11

En vigtig opgave i 2010 bliver forberedelsen af og de første forhandlinger i forbindelse med OK-11. Det intensive forhandlingsforløb finder dog først sted i begyndelsen af 2011.

Forberedelsen begyndte allerede i 2009 med blandt andet afholdelse af dialogmøder med tillidsrepræsentanterne. Input fra disse møder vil indgå i arbejdet i 2010, herunder i forbindelse med udarbejdelsen af et idékatalog over mulige krav, som vil blive udsendt til tillidsrepræsentanter og klubber som inspiration til deres formulering af forslag til endelige krav.

Den endelige tidsplan for overenskomstforhandlingerne er i skrivende stund endnu ikke fastlagt, men ser tentativt således ud:

Årsskiftet:	Indkaldelse af krav fra tillidsrepræsentanter og klubber.
Januar:	Frist for indsendelse af kravforslag fra tillidsrepræsentanter og klubber.
Februar:	Drøftelser i sektorbestyrelser mv. samt mellem bestyrelserne og DM's formand og formanden for Overenskomst og Arbejdspladsudvalget (OKAPU).
Marts-april:	OKAPU behandling af kravforslag og HB beslutning om kravforslag
Maj:	Indsendelse af kravforslag til AC.
Juni:	Drøftelse af AC's forhandlingsoplæg.
August:	Beslutning om AC's forhandlingsaftale (repræsentantskabsmøde).
Oktober:	Forhandlingerne i kommunerne og drøftelser i staten begynder.
December:	Opstart af de egentlige forhandlinger.

Forhandlingerne ser på forhånd ud til at blive meget anderledes end ved OK-08, da der må forventes en væsentlig mindre samlet økonomisk ramme og da Lønkommissionens rapport (som afleveres i maj 2010) må forventes at være dagsordenssættende for (i hvert fald) den offentlige debat.

Herudover må det forventes, at individualisering i almindelighed og af løndannelsen i særdeleshed vil blive et væsentligt tema. Det må også forventes, at arbejdstid igen bliver et væsentligt tema – i hvert fald på undervisningsområdet.

DM vil under hele forberedelsen af og forhandlingerne under overenskomstforhandlingerne prioritere et højt informationsniveau overfor tillidsrepræsentanterne og dermed bygge videre på evalueringen fra OK-08. Medlemmerne vil naturligvis også blive informeret løbende gennem Magisterbladet.

Profilarbejdet, status og planlagte aktiviteter

På baggrund af input fra TR-dagen og høring af sektorer og sektioner, har Hovedbestyrelsen vedtaget en skarpere og tydeligere profil for DM. Målet med profilen er, at gøre medlemmerne i stand til at identificere sig med DM og betragte DM som deres naturlige valg. Med andre ord skal

den nye profil være med til at styrke vores ”brand” og gøre os større. Den overordnede ramme for DM’s profil er ”Den samfundsengagerede fagforening – tillid gennem resultater”.

Fastlæggelsen af den nye DM profil, betyder at medlemmerne vil opleve, at DM i 2010 kommunikerer mere målrettet, har et samlet og mere fokuseret udtryk og har fokus på resultater og medlemstilbud. Det betyder blandt andet, at DM vil sætte særligt ind i forhold til nedenstående områder.

Kontante medlemsfordele og medlemskort

Der bliver introduceret et DM medlemskort. Kortet skal bruges som identifikation og vil have vigtige informationer som telefonnumre og medlemsnummer på. Samtidig har en ny strategi for kontante medlemstilbud resulteret i, at medlemmerne i 2010 vil have mulighed for nye rabatter på en palet af nye tilbud, der understøtter DM’s profil.

Kampagne

Der bliver udviklet en kampagne i løbet af 2010. Kampagnen vil både profilere DM’s medlemmer og vores ydelser. Desuden vil der blive udviklet et interaktivt job – og karriereredskab.

www.dk.dk

DM’s hjemmeside vil få en ansigtsløfting, så den bliver mere brugervenlig og interaktiv, blandt andet med lyd og billeder. DM vil også komme på Facebook, samt benytte blogs som fast medie i forbindelse med events. De studerendes hjemmeside får et helt nyt design.

Design

Det grafiske udtryk i pjecer, brochurer, hjemmeside, annoncer m.v. får i det nye år få et nyt og koordineret udtryk. På længere sigt skal alle DM’s kommunikationskanaler også være omfattet af det nye design, således at DM i sit udtryk befinder sig på én fælles platform.

Nyhedsbreve og kommunikation

DM’s nyhedsbreve får nyt design og indhold. Særligt det ugentlige nyhedsbrev vil blive opgraderet til et mere vedkommende medie, med medlemsinterviews og redskaber til medlemmerne.

TR-support

Støtte til tillidsrepræsentanterne er en af DM’s kerneydelser. Der vil i 2010 fortsat være fokus på at udvikle værktøjer til tillidsrepræsentanterne ligesom TR-uddannelsen løbende vil blive evalueret og udviklet. I 2010 vil en ny elektronisk platform for netværk mellem tillidsrepræsentanterne også blive rullet ud.

Hertil kommer den daglige kontakt mellem tillidsrepræsentanter og konsulenterne i sekretariatet, hvor sekretariatet fortsat vil prioritere deltagelse i så mange lokale klubmøder, generalforsamlinger mv. som muligt.

Studenterområdet

DM’s hverveindsats fokuseres omkring aktiviteter på studiestederne og aktiviteterne fortsættes i en koordineret indsats med MA i 2010.

DM samarbejder med universiteterne, for at opnå synlighed, særligt blandt de nye studerende. DM afholder arrangementer, har stande og holder oplæg ved studiestart. Ved studiestart er der en målrettet kampagne, der blandt andet involverer flyers, annoncer, konkurrencer etc. Der vil være mellem 50-100 DM arrangementer (foredrag, event etc.) for studerende på studiestederne i 2010. DM vil forsat have studenteransatte, der sikrer synlighed, koordinerer arrangementer og er bindeleddet mellem DM og universiteterne.

Som kampagneaktiviteter vil DM annoncere i aviser, på universiteternes jobbanker, i universitetsaviser, lave hvervekampagner med præmier og være til stede på studie – og karrieremesser. Desuden vil DM sponsorere vi faglige aktiviteter mod til gengæld at få logo og omtale.

I 2010 vil DM udvikle et interaktivt job- og karriereredskab, som har til formål at give studerende redskaber, samt at synliggøre DM's ydelser.

Nyhedsområdet

Magisterbladet

Magisterbladet udkommer fra nr. 1 i 2010 i et nyt design, der tager udgangspunkt dels i DM's nye profil, dels i segmentet "medlemmer af DM". Designet vil have et moderne, men klassisk magasinpræg, der henvender sig til en bred målgruppe, der kan karakteriseres som vidende, kritisk, engageret og kreativ.

Indholdsmæssigt vil Magisterbladet fortsætte og forstærke linjen fra 2009 med at eksponere

- DM's medlemsgrupper og enkeltmedlemmer.
- DM som en samfundsorienteret fagforening.
- DM som en resultatsøgende fagforening.
- DM som en fagforening for både naturvidenskabsfolk og humanister.

Indsatsområderne ligestilling og medarbejderindflydelse vil blive markeret i enkeltartikler, temaartikler og artikelsier, bl.a. på baggrund af undersøgelser i medlemsskaren.

Magisterbladets læserpanel vil tre til fire gange i løbet af 2010 blive "aktiveret" (spørgeskemaundersøgelse) med det formål at skabe synlighed og gennemslagskraft i offentligheden for DM-medlemsrelevante problemstillinger.

DM's sekretariat vil i hvert nummer af Magisterbladet fra nr. 1/2010 få stillet to sider til rådighed for en eksponering og markedsføring af DM's mangfoldige udbud af services (råd, bistand, kurser, konferencer, pjecer, hjemmeside, nyhedsbreve m.m.) til medlemmerne.

DMstud.bladet

DMstud.bladet vil udkomme med ét trykt nummer primo 2010. Derefter føres bladet over på en digital platform som onlinemagasin med lyd og levende billeder – et moderne medie til en moderne målgruppe.

Bladet vil i en digital og interaktiv udgave udover at fastholde medlemmer, kunne bruges i hverveøjemed i kraft af spredningsmuligheden.

Presse

Pressefunktionen vil fortsætte 2009's bestræbelser på at eksponere DM's politik og holdninger til både den brede offentlighed og til mere snævre kredse af beslutningstagere.

En ny indgang på DM's hjemmeside – DM i pressen – vil hver dag blive opdateret med de artikler, indslag m.v. (eller link til disse), hvor DM er deltager (omtalt, citeret eller aktør).

Der vil blive opbygget en ekspert-database med navne på DM-konsulenter og eksterne eksperter (DM-medlemmer), der kan servicere pressen med viden, indsigt og analyser på givne områder.

Netnyheder

Netnyhederne på dm.dk vil være stedet, hvor medlemmer, pressen og andre interesserede aktuelt kan finde DM's holdninger og synspunkter på emner, der er relevante for medlemmerne.

Lokale lønforhandlinger

I 2010 vil initiativer som udløber af Handlingsplanen for lokal løndannelse blive implementeret. I skrivende stund er disse ikke endeligt besluttet, men der arbejdes blandt andet på forbedring af lønstatistiske oplysninger og fokus på og information om forhåndsaftaler.

De i 2009 igangsatte initiativer for en styrkelse af forhandlingsdelen af TR-uddannelsen fortsætter i 2010. Det samme vil de meget efterspurgte kurser om lønforhandling med særligt fokus på DM's privatansatte medlemmer.

Endelig vil rammerne for de lokale lønforhandlinger i den offentlige sektor være et fokusområde i forbindelse med forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i 2011.

Ytringsfrihed

DM samarbejder med en række andre organisationer – herunder Dansk Journalistforbund - om at sætte ytringsfrihed på dagsordenen. Dette arbejde vil fortsætte i 2010, hvor der vil blive sat fokus på lovgivningsmæssige initiativer.

Der er i uddannelsen af tillidsrepræsentanter nu også indlagt en del, der angår spørgsmål om ytringsfriheden i sammenhæng med et ansættelsesforhold. Tillidsrepræsentanterne bliver introduceret til hvilke grænser der er for ytringer i relation til et ansættelsesforhold og hvorledes spørgsmål om rammer for ytringer håndteres på arbejdspladsen.

Det internationale område

I den mere og mere globaliserede verden bestemmes en voksende del af de generelle vilkår på arbejdsmarkedet, for medindflydelse og på særlige områder såsom uddannelse og forskning (både

offentlig og privat) af aftaler og regler, som beslutes i overnationale organisationer som f.eks. Verdenshandelsorganisationen WTO, OECD eller EU.

Derfor er også DM nødt til både at følge med i og forsøge at påvirke de beslutninger og aftaler som træffes internationalt.

Gennem AC påvirker og følger DM udviklingen på det generelle arbejdsmarked gennem AC's medlemskab af f.eks. TUAC (OECD's Trade Union Advisory Committee), af EUROCADRES (Den europæiske organisation for Professional and Managerial Staff) og af ITUC (International Trade Union Confederation).

Dette arbejde fortsætter, da specielt udviklingen i EU via forskellige direktiver m.v. har stor betydning for arbejdsforhold i DK.

DM er desuden selvstændigt medlem af den globale lærerorganisation Education International og dens europæiske del ETUCE. Herigennem har DM mulighed for at påvirke og indsamle informationer om udviklingen inden for DM's undervisnings og forskningsområde fra hele verden og også specifikt fra EU. De seneste knap tre år har DM således været formand for EI's stående udvalg for videregående uddannelse og forskning i Europa.

Da der både i EU, i OECD og i UNESCO arbejdes meget med de videregående uddannelser og forskningens rolle i forhold til udviklingen af videnssamfundet, er den internationale udvikling – herunder særligt spørgsmålet om deltagerbetaling for studerende på de videregående uddannelser, hvor de skandinaviske lande efterhånden udgør et særsyn med skattefinansiering som langt hovedfinansieringskilden – af stor betydning for DM's medlemmer både blandt studerende og ansatte undervisere og forskere.

I den sammenhæng er DM's medlemskab af den internationale del af DUS også af stor betydning. Danske Lærerorganisationers Internationale (DLI)'s lobbyvirksomhed i Bruxelles giver mange muligheder for både at få informationer om EU's arbejde på undervisningsområdet og påvirke den danske holdning til de spørgsmål, som forhandles i EU.

Arbejdet med revision af eksisterende direktiver og udarbejdelse af nye skal til stadighed følges tæt, da det i den nuværende politiske situation udelukkende er via EU-direktiver, at der sker væsentlige ændringer af vilkårene på det danske arbejdsmarked. Specielt vigtigt for DM er det fortsatte arbejde med direktivet om Europæiske Samarbejdsudvalg og Arbejdstidsdirektivet.

Nordisk samarbejde

Det er vigtigt løbende at holde kontakten til DM's samarbejdspartnere blandt relevante akademikerorganisationer i de nordiske lande ved lige.

I juni 2010 afholdes endnu engang Nordisk Akademikermøde, denne gang i Molde i Norge, hvor delegationer fra de nordiske akademikerorganisationer mødes. Det vil være en oplagt lejlighed til dels at undersøge, om der vil være andre organisationer i de nordiske lande, som DM kan have fordel af at etablere et tættere samarbejde med og dels om der blandt de eksisterende samarbejdspartnere er interesse for mere bilaterale møder/konferencer om emner af særlig interesse.

Desuden vil DM's samarbejde med JA også kunne bringe DM tættere på de organisationer i de andre nordiske lande, som JA samarbejder med.

Den direkte medlemsrettede del af DM's internationale arbejde vil fortsat bestå i gæstemedlemskabsaftaler med relevante udenlandske organisationer samt i en videreførelse af aftalen med Deloitte om en hot-line service på skatteområdet for medlemmer af DM, som står foran ansættelse i udlandet.

Sektorernes og sektionernes arbejde

Forskning og formidling

1) Langsigtet mål

Bedre vejledning af TR og enkeltmedlemmer gennem et udbygget kendskab til lønstrukturerne og arbejdsmiljøområdet på navnlig det kommunale, det foreningsejede og selvejende arkiv- og museumsområde

Resultater:

Pjece til medlemmerne og forbedret skriftlig vejledning af TR

Aktiviteter:

1.1 En arbejdsmiljøundersøgelse på museums- og arkivområdet (forår 2010)

1.2 En undersøgelse af det statslige arkiv-, biblioteks- og museumsområde med særligt henblik på karriere-forløb inden for og uden for stillingsstrukturområdet (medio 2010)

2) Langsigtet mål

Forberedelse af OK 2011 med henblik på bl.a. revision af den gældende stillingsstrukturaftale på Kulturministeriets område

Resultater:

Notater som grundlag for udformning af OK-krav og argumentationen herfor [Der foreligger fire ret omfattende notater om SBFFs OK-krav; notaterne er udarbejdet i foråret og august 2009]

Aktiviteter:

2.1 Udformning af centrale OK-krav med henblik på et eller flere TR-møder i 2010

2.2 Forberedelsen af en stillingsstruktur på hospitalsområdet

3) Langsigtet mål

Valg af TR og kvalificering af TRs kompetencer på lønforhandlingsområdet

Resultater:

Gennemførelsen af et overbygningsTR-kursus i lønforhandling

Aktiviteter:

Valg af TR

3.1 Valg af flere tillidsrepræsentanter på hospitals – og museumsområderne

TR-kurser

3.2 Et TR-overbygningskursus i lønforhandlingsteknik

Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende

1. Flere i beskæftigelse

Magistrenes arbejdsmarked udvides til stadighed. På alle områder i offentligt privat regi er behovet for højtuddannet arbejdskraft stigende. Kendskabet til magisterkvalifikationer er på store dele af arbejdsmarkedet imidlertid for ringe. Et bedre kendskab vil forstærke udvidelsen af magisterarbejdspladser. Der skal til løsning af denne opgave tages initiativer til kampagner af både bred og mere snæver karakter, med fokus rettet især på det offentligt administrative område og det private arbejdsmarked.

2. Velfærdspolitik

Sektorbestyrelsen har besluttet at prioritere arbejdet med velfærdspolitik. Til dette formål er der nedsat et velfærdsudvalg, der bredt skal arbejde med velfærdspolitik, herunder baggrunden for diskursskiftet i forhold til velfærdsmodellen. Det er bestyrelsens opfattelse, at VK – regeringen har forladt den universelle velfærdsstats grundtanke om lige rettigheder til alle i det danske samfund, idet randgrupper i yderkanten af arbejdsmarkedet er sat på nedsatte ydelser som startydelse. Der er banet vej for opslutning til brud med velfærdsstatsprincipper og flexicurity – grundlaget

3. Beskæftigelsesindsats

Private aktører varetager i stadig større omfang beskæftigelsesindsatsen for ledige akademikere. Der skal derfor sættes fokus på kvaliteten. Det grundlæggende i sektorens politik på området er ret til tilbud, som den ledige mener, vil forbedre hans eller hendes jobsituation og ret til at sige nej til tilbud, som den ledige ikke mener, er relevante. Der tages initiativ til at sikre, at medlemmerne kender pligterne – og i ligeså høj grad rettighederne. Der igangsættes initiativer til at bekæmpe tvangsmæssige og overflødige ansøgningspligter.

4. Løntilskudsjobs

Det er sikkert, at eksisterende arbejdspladser og nye jobåbninger er under pres for at blive erstattet af løntilskudsjobs. Misbrug af løntilskudsjobs er udbredt. Misbruget af løntilskudsjobs søges afdækket og stoppet. I allerede oprettede løntilskudsjobs fokuseres der på det faglige indhold, samt på at der sker ordinær ansættelse efterfølgende.

5. Diskrimination og ligestillingspolitik

Alle former for diskrimination og forfølgelse skal modarbejdes. Det gælder uddannelse, arbejde, løn, kompetenceudvikling, politisk indflydelse o.a., hvad enten det skyldes køn, etnisk baggrund, handicap, alder m.v. Sektoren er principielt imod enhver form for diskrimination og vil arbejde for at hjælpe de medlemmer og grupper, der holdes ude af arbejdsmarkedet på en sådan baggrund.

6. Dagpengesystemet og MA

De forskellige ydelser fra MA udgør i vid udstrækning det økonomiske eksistensgrundlag for sektorens medlemmer. De lovgivningsmæssige udspil på dagpengeområdet og A-kassens administrative praksis af denne lovgivning er et særligt interesseområde. Der nedsættes ad hoc udvalg vedr. regeltvang. Sager tages løbende op i bestyrelsen og resultater af arbejdet. Der vedligeholdes en kalender for aktiviteter.

DM Offentlig

DM Offentlig har besluttet at målrette indsatsen for medlemmerne på baggrund af en segmentering.

DM Offentligs medlemmer kan således opdeles på følgende hovedgrupper:

- De administrative generalister.
- Specialisterne.
- En øvrig gruppe, som igen kan opdeles i to undergrupper
 - Kommunikationsmedarbejdere.
 - Ansatte i ”atypiske akademikerstillinger”.

Herudover er tillidsrepræsentanterne fortsat en afgørende målgruppe for sektorens indsats.

Overfor *medlemmerne* vil DM Offentlig i 2010 blandt andet prioritere følgende indsatser:

- Udarbejdelse af ”startpakker,” som er målrettet hovedgrupperne og som tager udgangspunkt i de behov, som grupperne har i forhold til netop det specifikke ansættelsesområde. Pakkerne skal tage udgangspunkt i ansættelserne, men være målrettet de unge/studerende.
- Afholdelse af fyraftensmøder så geografisk spredt som muligt med emner, som afspejler både de mest stillede spørgsmål, men også emner, som er særligt relevante for de respektive hovedgrupper.

Over for *tillidsrepræsentanterne* vil DM Offentlig i 2010 blandt andet prioritere følgende indsatser:

- Udbyggelse af værktøjskassen til tillidsrepræsentanter.
- Afholdelse af TR-konference.
- Afholdelse af regionale TR-møder.

DM Offentlig ønsker at bidrage til DM’s indsatsområder, Ligestilling og Medarbejderindflydelse/Indflydelse på eget arbejde ved, at:

- Inddrage Ligestillingsaspektet i vejledningsmateriale, hvor det er relevant.
- Inkludere Ligestilling i årets TR-konference.
- Udvikle og udgive værktøj(er)/vejledning(er), som angiver forskellige veje til Medarbejderindflydelse.

DM Privat

Overenskomster i 2010

Der skal forhandles overenskomster på de største DM-virksomheder i 2010, herunder bl.a. DR, TDC, Post Danmark og CSC. Overenskomstforhandlingerne er et særligt fokusområde og forberedelser er igangsat.

Psykisk arbejdsmiljøundersøgelse

Undersøgelsen er en opfølgning af en undersøgelse fra 1999. Spørgeskema er blevet udsendt i november 2009. Svarene analyseres af CASA og afrapporteres primo 2010. Herefter besluttet en offentliggørelses- og presseplan, medlemsaktiviteter (medlemsmøder, konferencer, debatarrangementer, medlemsmøder på arbejdspladser, afhjælpende foranstaltninger, mv.) og øvrige konkrete aktiviteter der skal gennemføres.

Stærkere tilknytning imellem medlemmer og bestyrelsen og foreningen

Der skal iværksættes flere aktiviteter, der fastholder og knytter medlemmer til foreningen og bestyrelsen. Vi vil bl.a. lave:

- Rundringning til nye medlemmer
- Særlige udsendelser til de medlemmer der ikke bruger foreningen.
- En ”nytårskur” hvor vi på en ny uformel måde kommer i kontakt med medlemmerne.
- Udbygning af vores kontakt til medlemmer igennem de sociale medier.
- Hvervning af flere kontaktpersoner.
- Udbygning og udvikling af kontakten med de eksisterende kontaktpersoner.
- Oprettelse af flere nye arbejdspladsklubber.

Ligeløn

Ifølge ligelønsloven skal der laves ligelønsstatistikker på de enkelte arbejdspladser. I praksis er statistikkerne ofte uanvendelige. Vi vil derfor ud fra DMs lønstatistik undersøge ligelønsproblematikken for de største private arbejdspladser og følge op med henvendelser til klubberne.

Mentorprojekt

Et pilotprojekt skal igangsættes. Hvis det bliver en succes vil vi søge at gøre det til et permanent tilbud.

Branchedage

Vi fortsætter med brancherelaterede dage, hvor medlemmer kan mødes og drøfte fagrelevante problemstillinger. Vi er således i gang med at planlægge NGO-, Konsulentbranchens og Finanssektorens dag.

Medlemsundersøgelser

For at styrke pressearbejdet og vores kendskab til og støtte til medlemmerne vil vi lave flere medlemsundersøgelser. Den første vil dreje sig om medlemmernes erfaringer ved ansættelsessamtaler.

Forskning og videregående uddannelse

Økonomi

Udover forbedring af uddannelses-taxametrene skal der fokus på, at færdiggørelsestaxameter er et problem, da det bygger på den fejltagelse, at det er gratis at undervise studerende, der dumper deres eksamen.

Universiteter

Genopretning af basisbevillinger og øget forudsigelighed i forhold til basisbevillinger. Institutionerne har gennem en årrække mistet basisbevillinger. Flere midler er blevet konkurrenceudsatte og mærkede til særlige formål.

Ekstraordinær forhøjelse af taxameter til humaniora og samfundsvidenskab.

Professionshøjskoler

Udviklingsbevilling. Hidtil har professionshøjskolerne alene modtaget kortsigtede globaliseringsmidler til varetagelse af højskolernes permanente udviklingsforpligtelse.

Medarbejderindflydelse

Bidrage til at skabe øget offentlig opmærksomhed på at indflydelse på eget arbejde er nødvendigt for at sikre kvaliteten af uddannelserne og forskningen

Forskningsfrihed og tid til egen forskning for universitetslærerne

Fortsat arbejde for en revision af Universitetsloven med særligt fokus på forskningsfrihed og medarbejderindflydelse.

Styrkelse af kollektiv medarbejderindflydelse både gennem SU og gennem kollegiale organer.

Øvrige vilkår

Tidssvarende stillingsstruktur på professionshøjskolerne. Stillingsstrukturen skal kunne favne kompleksiteten på professionshøjskolerne.

Organisering

- Arbejde for at fastholde en høj organisationsprocent på uddannelses- og forskningsinstitutioner.
- Synliggøre overfor (potentielle) medlemmer at DM skaber løsninger til arbejdslivet.

Sektorens arbejdsmetode for at opnå målene

- Inddragelse af tillidsrepræsentanterne.
- Møder på arbejdspladserne.
- Kontakt til folketingspolitikere og meningsdannere.
- Produktion af artikler og debatindlæg.

Honorering i forbindelse med evaluering, akkreditering m.v.

På nogle områder er deltagelse i bedømmelser, evalueringer og akkrediteringer aftalemæssigt dækket af overenskomster om honorering. Men det gælder ikke på flere områder, specielt for opgaver der løses for udenlandske myndigheder. Der skal derfor arbejdes med:

1. Kortlægning af den eksisterende honorerings-situation.
2. Kontakt til udenlandske søsterorganisationer med henblik på fælles aftale/regler.
3. Opfordring til medlemmer om ikke at påtage sig ulønnede opgaver af ovennævnte karakter.

DM Studerende

DM studerende har som mål at promovere vigtigheden i medlemskab af en fagforening og sikre de studerende en god overgang fra studielivet til arbejdslivet ved hjælp af øget viden om forholdene på arbejdsmarkedet. I den forbindelse planlægges følgende aktiviteter i 2010:

- Sikre en god sammenhæng mellem en digital version af DM.studbladet og DM Studerendes hjemmeside, så vi sikrer maksimal effekt over for nuværende og kommende medlemmer.
- Samarbejde med NOVA om fælles arrangementer.
- Presseproduktion via debatindlæg og samarbejde med universitetspressen.
- Lave arrangementer ude på universiteterne sammen med DM Studerendes netværk og DSF.

DM studerende ønsker at oprette velfungerende netværk for studerende i de større danske universitetsbyer. I den forbindelse planlægges følgende aktiviteter i 2010:

- Afholde informationsmøder på relevante fagudvalg.
- Køre kampagne på universiteterne med web, plakater, flyers, foredrag.
- Planlægge kursustilbud til kommende frivillige.

DM Studerende ønsker at skabe opmærksomhed omkring DMs universitetspolitik og skabe et nordisk netværk for erfaringsudveksling blandt studerende. I den forbindelse planlægges følgende aktiviteter i 2010:

- Samarbejde med andre aktører: DSF, Djøf Studerende og universiteternes studenterråd.
- Nordisk netværk skabt sammen med Saco i Sverige og Aova i Finland.
- Promovere akademiske studenterinteresser i PERC og ETUC.
- Deltage i den offentlige debat.

DM Leder

Den nye bestyrelse vil i 2010 fortsætte arbejdet med at underbygge sekretariatets arbejde med at forbedre løn- og ansættelsesforhold for sektionens medlemmer, ligesom sektionen vil arbejde for, at den nye mulighed for at oprette chefkonsulentstillinger ikke udhuler muligheden for ansættelse i egentlige chefstillinger i kommunerne. Desuden er det bestyrelsens mål, at:

- gennemføre en årlig DM-Lederdag
- gennemføre 2-3 fyraftensmøder med fokus på aktuelle ledelsestemaer
- udsende e-nyhedsbreve til sektionens medlemmer
- udvikle sektionens sub site bl.a. med erfaringsudveksling og sparring medlemmerne imellem

Freelancere og selvstændige

Drift

- Sekretariatsbistand, der svarer til sektionens behov
 - Opdaterede kontakt- og baggrundsoplysninger på alle medlemmer og associerede.
 - Opfølgning på de medlemmer, vi ikke har kontakt med.
 - Hvordan modtager sekretariatet nye medlemmer i sektionen?
 - Fast procedure / information til nye medlemmer.
 - Orientering og samarbejde om DM's initiativer ang. selvstændige og freelancere, fx fagceller, gå hjem møder og lignende.
 - Sektionen skal informeres, når DM / DME igangsætter initiativer, kurser ol., der vedrører vores medlemmer
 - Møde med sekretærene, som er tilknyttet sektionen. Afklaring af, hvordan vi bedst får kommunikeret om arbejdsopgaver.
- Desuden skal vi ha' skik på nyhedsbrevet - det skal nok igen outsources, så layout, tekst mm. får et professionelt udtryk, hver gang. Det er både en sekretariatsopgave og en bestyrelsesbeslutning.

Politik

- Aftale om frikøb.
- Pensions- og sygeforsikring.
- Teknik & Design. Rabatordning for sektionens medlemmer.
- Tilbud om honorarhåndtering og factoring.

Synlighed

- Større synlighed for sektionen (også på hjemmesiden).
 - Elektronisk netværk for selvstændige og freelancere i DM med mulighed for at netværket kan være tilgængeligt for andre end sektionens medlemmer.
 - En journalist fra Magisterbladet inviteres med til medlemsseminaret – eller noget af det – for at skrive en artikel om sektionens medlemmer og aktiviteter.

Aktiviteter

- Fyraftensmøder og medlemsseminarer.
 - Fyraftensmøde, marts 2010.
 - Medlemsseminar primo juni 2010.

Pensionist-sektionen

Det langsigtede mål i sektionen er, at skabe betingelser for, at den voksende medlemsgruppe i pensionistsektionen kan få så udbytterig en pensionisttilværelse som muligt, både økonomisk, socialt og kulturelt.

Over for medlemmerne arbejdes der i 2009/2010 med:

- At få formuleret medlemmernes ønsker og forventninger til lokalklubberne og til indsatsområder på:
 - det økonomiske
 - det sociale
 - det kulturelle område

Aktiviteter 2009/2010

Udsendelse af et spørgeskema, medio 2009 for en kortlægning og prioritering af medlemmernes interesser i indsatsområderne:

- Det økonomiske, herunder hvilke krav medlemmerne mener, skal være sektionens krav til OK-forhandlinger i 2011.
- Det sociale, herunder en kortlægning af ønsker om boligtilbud for sektionens medlemmer.
- Det kulturelle, herunder lokalklubbernes funktion og tilbud.

På baggrund af besvarelserne udarbejder pensionist-sektionen et forslag til arbejdsprogram for valgperioden 2010 - 12 i slutningen af 2009, med vedtagelse i den nyvalgte bestyrelse primo 2010.

Øvrige aktiviteter i DM

Forhandlingområdet

2010 vil være præget af, at der på det private område skal forhandle en række overenskomster med blandt andet nogle af de største arbejdsgivere indenfor privatområdet: DR og CSC.

På det offentlige område vil arbejdet i forhold til overenskomsten være koncentreret om kravsudtagelse i DM og det videre forløb i AC med henblik på de offentlige forhandlinger i 2011.

Til trods for den markant stigende ledighed blandt AC'ere, har DM ikke oplevet en ledighed, som er steget i samme grad. Det er vurderingen, at DM har oplevet nogle flere afskedigelser som følge af den finansielle krise, men der har ikke været tale om markant stigende antal afskedigelser. Hvorvidt dette billede vil holde i 2010 er vanskeligt at vurdere. På tidspunktet for Arbejdsprogrammets tilblivelse synes der dog at være en vis stigning i antallet af afskedigelsessager, som kunne pege på, at denne tendens muligvis ændres i foråret 2010. Det vil betyde, at DM vil blive involveret i en række enkeltsager og bredere møder på virksomheder/institutioner. Aktuelt er DM involveret i sager om masseafskedigelser på DTU og indenfor medicinalbranchen. Den generelle erfaring er dog, at sådanne masseafskedigelser også kun i begrænset omfang omfatter DM'ere.

Med henblik på at få mål for den kvalitet, som Forhandlingsområdet yder, er det besluttet at iværksætte årlige evalueringer af kvaliteten i Forhandlingsrådets arbejde. Det vil ske i form af elektroniske spørgeskemaer til medlemmer, som i en given periode har benyttet områdets telefoniske rådgivning og længerevarende skriftlige sagsbehandling. Det er tanken at undersøgelserne med faste spørgsmål gentages årligt med henblik på en løbende vurdering af udviklingen i områdets kvalitative arbejde.

Med ibrugtagningen af det nye journalsystem – ARNO – vil der fremover være muligheder for at få overblik og antal på, hvilke typer af sager, som området beskæftiger sig med. Dette arbejde vil blive intensiveret i 2010, således at det kan danne udgangspunkt for mere præcise tilbagemeldinger i de halvårslige beretninger til repræsentantskabet.

Karriere og kompetence

DM Efteruddannelse

Målet med DM Efteruddannelse (DME) er at ajourføre og udbygge medlemmernes kvalifikationer og kompetencer, så medlemmerne kan bevare konkurrenceevnen på arbejdsmarkedet. Der arbejdes på at skabe en forståelse for, at også akademikers kompetencer skal vedligeholdes og udvikles løbende, og på at sikre et bedre udbud af efteruddannelse for højtuddannede.

DME's forskellige kursustyper:

- Kurser uden eksamen. 36 kursussemner af typisk 2-5 dages varighed.
- Kurser med eksamen. Disse kurser udbydes i samarbejde med en højere læreanstalt (pt. KU, SDUE, DPU, Center for Diplomalidelse og Center for Ledelse og Styring v. Professionshøjskolen Metropol). Disse kurser er typisk af 4-15 dages varighed og er på diplom- og HA niveau (6 kursussemner) eller masterniveau (3 kursussemner).
- Virksomhedsinterne kurser, som typisk tager udgangspunkt i et kursus uden eksamen, som så målrettes den enkelte virksomhed. Det er dog også muligt at købe et internt forløb med eksamen.
- 6 ugers selvvalgt uddannelse for ledige. Kurser på akademisk niveau målrettet ledige medlemmer. Deltagerne søger uddannelsesyddelse til finansiering af kurserne.

Af nye kurser under udvikling til 2010-kataloget kan nævnes:

- Mediation på arbejdspladsen.
- Formidling for forskere (arbejdstitel).
- Personligt lederskab.
- Læringsteori og voksenpsykologi.
- Skriv en fagbog.

I 2010-kataloget er udbuddet af regionale kurser fortsat styrket.

DM's karrieretilbud – kollektive medlemstilbud

DM's karrieretilbud består af en række individuelle og kollektive aktiviteter, der alle er gratis for medlemmerne, bortset fra karrierecoaching og genplaceringsforløb. De kollektive medlemsydelser fremgår nedenfor.

Fyraftensmøder

Målgruppen er alle medlemmer af DM – og der er derfor stor spredning i emnerne. Her sættes fokus på den generelle samfundsudvikling og debat, på køn og psyke, på sprog, historie, miljø og andre akademisk relevante temaer. Stoffet formidles af landets førende kapaciteter og med en debat efter foredraget/oplægget. Fyraftensmøderne er et meget populært og anvendt tilbud, med op til 80 deltagere pr. arrangement. Der udbydes ca. 24 fyraftensmøder pr. halvår.

Karriereworklabs

Målgruppen er erhvervsaktive, ordinære medlemmer, som ønsker afklaring og sparring i deres overvejelser om karrieren og fremtiden på jobmarkedet. De afholdes i mindre grupper på 16-20 personer med vægt på stor deltageraktivitet. Der udbydes 20 worklabs pr. halvår.

Tema-arrangementer for ledige og jobskiftere

Emnerne kan være jobsøgningsværktøjer, workshops i afklaringsprocesser eller introduktion til bestemte jobfunktioner og brancher. Der udbydes 8 temaarrangementer pr. halvår.

Tema-arrangementer for nyuddannede

Målgruppen er nyuddannede og studerende, der står umiddelbart over for at skulle afslutte deres studium. Ud over værktøjskurser er der arrangementer, der introducerer de unge til arbejdsmarkedet. Der er stort sammenfald i behov og ønsker mellem gruppen af nyuddannede og gruppen af ledige og derfor annonceres og afvikles de to slags tema-arrangementer da også samlet. Der udbydes 16 arrangementer for nyuddannede pr. halvår.

Ansøgningstjek

For alle medlemmer. Personlig telefonisk feedback på ansøgning og CV. Der har siden starten for fire år siden været stigende efterspørgsel på denne ydelse, der i visse uger kan komme op på næsten 20 henvendelser.

Karriererådgivning

For alle medlemmer. Telefonisk karriererådgivning. Fra 1/9 2009 er åbningstiden udvidet fra 3 gange 3 timer ugentligt til: Mandag – onsdag kl. 10-16, torsdag kl. 18 og fredag kl. 10-15. Telefonsamtalerne handler om f.eks. karriereskift, jobsøgningsstrategi, efteruddannelse, forberedelse til MUS og jobsamtale.

Personlig karrieresamtale

For alle medlemmer undtagen studerende, og hvor afskedigede og ledige medlemmer prioriteres. Den personlige samtale giver mulighed for at tage større og mere komplekse situationer op. Desuden giver det personlige møde mulighed for at inddrage forskellige værktøjer f.eks. personlighedstest, kompetenceafklaringsværktøjer og diverse øvelser og værktøjer udviklet af DM karriere.

Karrierecoaching og genplaceringsforløb

Disse tilbud er tilkøbsydelse og således ikke gratis for DM medlemmer, men priserne er fordelagtige for medlemmer og yderst konkurrencedygtige. Målgruppen kan være fyrede eller personer, der er gået i stå i deres arbejdsliv.

Netværk

DMs netværkskoncept består af 5 hovedelementer:

- 1) Faglige netværk. Der findes 13 faglige netværk, som afspejler de fagområder DM's medlemmer arbejder inden for. I alt er ca. 3.500 medlemmer tilmeldt netværk.
- 2) Minikonferencer, som arrangeres for et eller flere netværk. Der afholdes ca. 10 minikonferencer om året og temaerne varieres, så alle netværk løbende tilgodeses. De politisk prioriterede netværk: DM Kommunikationsnetværk, DM Kulturnetværk, DM Biotek, DM Medicinalnetværk og DM Natur og Miljø tilgodeses i højere grad end de øvrige netværk.
- 3) Fagceller, som er medlemmernes mulighed for selv at starte mindre netværk, som tager udgangspunkt i et geografisk eller specifikt fagligt fællesskab. Fagceller støttes i opstarts- og driftsfasen af DM med blandet andet rådgivning, en værktøjskasse med metoder til at holde inspirerende netværksmøder samt økonomiske midler til honorarer og lignende. Ved udgangen af 2009 forventes der at være 35 fagceller.
- 4) Regionale arrangementer, som er netværksmøder der afholdes rundt om i landet, hvor medlemmer mødes og blandt andet danner lokale fagceller. Der afholdes cirka 5 regionale arrangementer om året.
- 5) DM drevne fagceller, som er mindre netværk, hvor DM tager initiativ til at etablere en fagcelle og afholde møder om bestemte emner eller jobfunktioner.

Dette netværkskoncept blev igangsat i efteråret 2008. I løbet af 2010 vil konceptet blive evalueret med henblik på at identificere eventuelle udviklingspotentialer.

I efteråret 2009 implementeres et nyt IT-system til DMs virtuelle fora. I det kommende år vil der derfor være særlig fokus på den virtuelle aktivitet i henholdsvis de faglige netværk og fagcellerne.

Medlemstilbud

DM har gennem mange år haft medlemstilbud, dog primært af finansiell karakter, for eksempel i form af forsikringer, kreditkort, bankydelser og indkøbsforeninger.

DM's Hovedbestyrelse har vedtaget en strategi for en udvidelse og fokusering af de kontante medlemstilbud. Formålet er, at de kontante medlemstilbud skal understøtte DM's profil samt bidrage til at tiltrække og fastholde medlemmer. På baggrund af dette, er der identificeret fem hovedområder hvor der skal udvikles medlemstilbud.

1. Finansielle ydelser (fx forsikringer, bankydelser, kontokort m.m.)
2. Kultur og natur (fx museer, biografer, rejser m.m.)
3. Klima og energi (fx bæredygtig energi og økologi)
4. Sundhed og velvære (fx motion, økologisk mad)
5. Viden, litteratur og samfund (fx aviser, bøger, tidsskrifter)

Der bliver indgået aftaler i løbet af efteråret 2009 og i det nye år vil en række nye medlemstilbud være implementeret i tilbuds porteføljen, ligesom et medlemskort bliver udviklet og sendt til DM's medlemmer. De nye aftaler er målrettet DM's medlemmer, der ofte fremstår som samfundsengagerede og videbegærlige personer der interesseret sig for kultur, naturvidenskab, bæredygtighed, økologi og sundhed. Der vil således være tale om unikke - og ind imellem smalle - tilbud, som afspejler DM's profil. Den samlede portefølje af medlemstilbud vil løbende blive justeret.