



## Arbejdsprogram 2009

## Indledning

Dette arbejdsprogram beskriver DMs planlagte opgaver og aktiviteter i 2009. Arbejdsprogrammet er en udmøntning af DMs principprogram. Mens principprogrammet beskriver hvad DM *mener*, så beskriver arbejdsprogrammet, hvad DM *gør*. Arbejdsprogrammet er således en implementering af principper og holdninger fra principprogrammet og er samtidig et udtryk for, hvilke områder DM lægger særlig vægt på i indeværende år, ikke mindst i forbindelse med kommunikationen til omverdenen og i forbindelse med vores hverveindsats.

Arbejdsprogrammet opstiller konkrete mål for vores 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. Der vil således være aktiviteter som ikke bliver nævnt særskilt i planen. Fx er den daglige rådgivning, vejledning og sparring af 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 2008. Eventuelle justeringer skal godkendes af Repræsentantskabet på mødet i maj 2009. Endelig vil afrapporteringen fra opgaverne og aktiviteterne i 2009 kunne læses i årsberetningen.

## DMs kerneydelser og drift

En af DMs kerneydelser består i at rådgive medlemmerne om løn - og ansættelsesvilkår. Heri ligger, at medlemmerne kan få hjælp i lønspørgsmål og få gennemgået deres ansættelseskontrakter. De kan også få råd og vejledning i sager om for eksempel konkurrence- og kundeklausuler, overarbejde og løntillæg.

Af DMs telefonvagt kan medlemmerne få direkte rådgivning på ethvert tænkeligt område, der omhandler løn - og ansættelse.

DM har også en advokat ansat, som varetager medlemssager efter bevilling fra den relevante forhandlingschef. Disse sager vedrører medlemmernes ansættelsesforhold i bred forstand, f.eks. afskedigelsessager, diskriminationssager og sager om overtrædelse af forvaltningsloven. Rådgivningen er inddelt i områder. På den måde sikres medlemmerne den bedst mulige rådgivning af konsulenter med viden om lige præcis det område medlemmerne er ansat under.

I DMs karriere- og kompetenceafdeling kan medlemmerne hente hjælp og sparring i form af karriererådgivning og kompetenceudvikling. Hvis man som medlem eksempelvis er ledig, nyuddannet, ønsker at skifte job eller blot savner inspiration til sit nuværende arbejde, kan man på et af de mange kurser opnå faglige såvel som personlige færdigheder, som kan lette vejen mod målet.

Kurserne og aktiviteterne har mange forskellige former og formål, og derfor varierer udbuddet i alt fra karriere - worklabs, medlemsnetværk, fyraftensmøder og kompetenceudvidende undervisning.

DM's kommunikation består både af målrettet kommunikation til medlemmerne og ekstern kommunikation til politikere, potentielle medlemmer og befolkningen i almindelighed. DM vil kommunikere med medlemmerne gennem Magisterbladet, sektorblade og nyhedsbreve.

Desuden kommunikerer vi til potentielle medlemmer på studiestederne, på karrieremesser og gennem vores studenteransatte på studiestederne. Vi udgiver desuden en række brochurer om hvad DM kan tilbyde, herunder kursuskataloger, velkomstmateriale osv. DM vil stadig være synlig med skarpe indlæg i dagspressen og markere og med holdninger, der viser, at vi er en fagforening der tør have holdninger og politiske budskaber på en række områder, herunder især vores to særlige indsatsområder.

DM forhandler og indgår overenskomster for en meget stor gruppe medlemmer. Det gælder de offentlige overenskomster indgået med Finansministeriet, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner (RLTN), og det gælder et meget stort antal private arbejdsgivere. Gennem overenskomsterne fastlægges løn- og ansættelsesvilkår for hele personalegruppen eller i hvert fald minimumsvilkår, som så danner grundlag for lokale aftaler om yderligere løn, særlige frihedsordninger mv. I det sidste arbejde er tillidsrepræsentanterne det afgørende omdrejningspunkt. DM støtter og uddanner et stigende antal tillidsrepræsentanter og kæmper for, at de får gode og trygge rammer for at udføre deres hverv. Det sker både ved overenskomstforhandlinger og i den daglige kontakt mellem sekretariat og tillidsrepræsentanter. DM støtter også aktivt tillidsrepræsentanternes lokale base - klubberne. DM arbejder på at oprette flere lokale klubber og støtter dem både økonomisk og ved deltagelse i generalforsamlinger, medlemsmøder mv.

## Særlige indsatsområder

Hovedbestyrelsen har besluttet, at DM skal sætte fokus på to indsatsområder i 2009 og 2010:

- **Ligestilling**
- **Medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde**

Derfor vil arbejdsprogrammet i særlig grad indeholde opgaver og aktiviteter indenfor disse områder. Formålet med at vælge to særlige indsatsområder er, dels at der vil være mulighed for at formulere en offensiv skarp politik og fokusere nogle større aktiviteter omkring få aktuelle emner. Samtidig er det også indenfor disse områder, DM i særlig grad skal sætte dagsordenen i pressen. I hverve – og brandingarbejdet vil indsatsområderne også spille en central rolle.

Fordelen ved at arbejde med to særlige indsatsområder er at det giver mulighed for at gå i dybden med et emne samt at involvere hele Sekretariatet i arbejdet. Samtidig skal det hjælpe DM til at få en skarpere og mere tydelig profil i pressen og overfor nuværende og potentielle medlemmer.

Arbejdsprogrammet vil ud over de særlige indsatsområder også beskrive hvilke andre områder og opgaver DM vil arbejde med i 2009.

## 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 barselsorloven 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 2009 vil vi især lægge vægt på udviklingen af redskaber til opnåelse af ligeløn. Det betyder, at vi vil klæde tillidsrepræsentanter, kontaktpersoner, forhandlere i DM og det enkelte medlem bedre på til at forhandle ligeløn ved at udvikle konkrete redskaber. Vi vil udvikle redskaber, både alene og i samarbejde med naturlige samarbejdspartner, der kan hjælpe de enkelte arbejdspladser - både medarbejdere og ledelser - med at bekæmpe de usynlige strukturer, som uligelønnen ofte er begrundet i.

### **1. Langsigtet mål:**

**DM vil være den bedste ligelønsforhandler på det akademiske arbejdsmarked**

#### **Resultater i 2009:**

- A) En redskabskasse om ligeløn til tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner udviklet inden udgangen af oktober 2009
- B) Ligestilling og ligeløn integreret del af TR – uddannelsen i DM inden udgangen af december 2009
- C) En høring om en uafhængig ligestillingsinstans er afholdt af DMs ligestillingsnetværk inden juni 2009

- D) DM har sat værdisættelsen af akademiske funktioner på den politiske dagsorden gennem artikler, kommentarer og kronikker inden udgangen af 2009.
- E) Ligeløn en integreret del af den individuelle vejledning om lønforhandling

### **Aktiviteter i 2009:**

#### **Ad A):**

- De gode eksempler på ligestillingsresultater fra DMs projekt om ligestillingsambassadører samles i en eksempelsamling på ”best practices” inden marts 2009
- En tjekliste der aktivt kan anvendes i formuleringen af kriterier for tillæg udvikles inden juni 2009

#### **Ad B)**

- Et arbejdsseminar med undervisere på TR-kurserne og ligestillingsnetværket afholdt inden marts 2009
- Alle forhandlingskonsulenter i DM har været på internt kursus i ligelønsredskaber og kønsmainstraming inden udgangen af 2009

#### **Ad C)**

- En arbejdsgruppe på tværs af afdelinger i sekretariatet nedsat inden januar 2009
- Samarbejdsparter fra andre fagforeninger og oplægsholdere kontaktet og bekræftet inden marts 2009

#### **Ad D)**

- En artikel, kronik, eller debatindlæg om hvorledes DMere producerer værdi, produceres hver måned
- Gennem netværk som ”mainstreamingsnetværket”, ”ligelønsnetværket” og ”netværket køn og arbejdsmarked” sætter DM værdisættelsen af jobs på dagsordenen, samt ved at skrive til politiske udvalg i Folketinget, foretræde for udvalg osv.

#### **Ad E)**

- Konsulenter i DM undervist i ligelønsredskaber
- Redskaber til individuel lønforhandling integreret i redskabskassen til tillidsrepræsentanter inden udgangen af oktober 2009

## **2. Langsigtet mål:**

**Kvinder og mænd skal have lige adgang til barselsorlov, og mindst 12 uger af barselsorloven skal øremærkes til manden**

### **Resultater i 2009:**

- A) En fædregruppe/netværk for fædre før/under/efter barsel startet op inden juni 2009
  - B) En kampagne, der opfordrer og oplyser mænd om barselsrettigheder og sammenhængen mellem barsel og ligeløn, gennemført inden november 2009
  - C) Et nordisk review om fagforeningernes indflydelse på lovgivning i de nordiske lande afholdt
  - D) Budskabet om behovet for at sætte loftet op på lønrefusionen for medarbejdere på barselsorlov formidlet til politikere og den almene befolkning
-

**Aktiviteter i 2009:**

**Ad A)**

- Annoncering efter fædre og idéer til netværk gennemført inden marts 2009
- Campdeltagerne kontaktes for at uddybe idéer til indhold af netværksaktiviteter

**Ad B)**

- En kampagne med busreklamer og andre offentlige reklamer med rollemodeller

**Ad C)**

- Sammen med nordiske fagforeninger organiserer ligestillingsnetværket et review
- Idéerne fra de andre nordiske lande samles i et idékatalog til fremtidigt lobbyarbejde

**Ad D)**

- Indlæg i pressen, henvendelser til folketingspolitikere og politiske udvalg

## **MEDARBEJERINDFLYDELSE**

I 2009 og 2010 er medarbejderindflydelse et af DM's særlige politiske indsatsområder. DM arbejder især for at skabe mere transparens og bevidsthed omkring de eksisterende rettigheder og muligheder, der er for medlemmerne til at søge indflydelse på deres arbejdsplads og arbejdsvilkår. Der skal udvikles konkrete redskaber, som kan udbygge og videreudvikle medlemmernes indflydelse på de enkelte arbejdspladser og deres arbejdssituation.

Målet er at sætte fokus på udviklingen på området og søge at præge den i retning af øget indflydelse ved bl.a. at forbedre aftalerne og lovgivningen på området. Desuden er det ønsket, at tillidsrepræsentanter og medlemmer får øget indflydelse, som følge af bevidsthed om og indsigt i de muligheder, der er for indflydelse, og hvordan de kan udnyttes. DM deltager i en arbejdsgruppe i AC om "den attraktive akademiske arbejdsplads". Resultaterne af dette arbejde præsenteres i årsberetningen for 2009 og 2010.

Det er hensigten, at der udarbejdes et samlet rammeprogram for indsatsområdet, og at DM's Sektorer og Sektioner herefter kan udfylde den resterende del af rammen ved at iværksætte eller vinkle allerede besluttede initiativer i forhold til indsatsområdet, således at resultatet af arbejdet med indsatsområdet dels bliver en dynamisk og løbende proces, og dels målrettes initiativerne i forhold til helt Sektor- og Sektionsspecifikke interesser.

### **1. Langsigtet mål:**

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

### **Resultater i 2009:**

- A) At skabe et godt og validt grundlag til brug for ændringer af relevant lovgivning fx evaluering af Universitetsloven til sikring af medarbejdernes og de studerendes indflydelse.
- B) At udvikle en redskabskasse om medarbejderindflydelse, som skal understøtte og inspirere tillidsrepræsentanter til at udnytte de muligheder, der er for at søge og få mere indflydelse.

- C) At skabe et kvalificeret grundlag og overblik med henblik på en revision af bestemmelserne i Samarbejdsaftalerne ved OK-11 samt overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked.
- D) At øge medlemmernes bevidsthed og fokus på, at tillidsrepræsentanterne er deres ”ambassadør” på arbejdspladsen, således at et mere aktivt bagland kan styrke tillidsrepræsentanterne.
- E) Give medlemmerne redskaber til at øge indflydelse på eget arbejde

### **Aktiviteter i 2009:**

#### **Ad A)**

- Interviews med mindst otte offentlige institutioner og mindst fem private virksomheder, hvor samarbejdsreglerne fungerer tilfredsstillende, eller institutioner der er kendt for en god samarbejdskultur eller alternative ledelsesformer, for at få viden om, hvordan arbejdspladsen konkret har arbejdet med problemstillingen udarbejdet senest september 2009.
- En artikel, kronik, eller debatindlæg om indsatsområdet hver anden måned – løbende i 2009
- Forberedende initiativer til afholdelse af en konference i efteråret 2010 om indsatsområdet.

#### **Ad B)**

- Udarbejdelse af en eksempelsamling på ”best practices” med erfaringer fra interviewundersøgelsen. Materialet formidles via Magisterbladet og Fagligt Nyt i oktober/november 2009.
- Resultatet af virksomhedsinterviews formidles løbende via kurserne for tillidsrepræsentanter

#### **Ad C)**

- Elektronisk spørgeskemaundersøgelse til medlemmerne med henblik på at afdække medlemmernes viden om mulighederne for at søge indflydelse på arbejdspladsen og arbejdsvilkårene udarbejdes senest marts 2009.

#### **Ad D)**

- Indsatsområdet kickstartes med et særligt temanummer i Magisterbladet (evt. indstik), som sætter fokus på medarbejderindflydelse i januar/februar 2009.
- Informationskampagne til medlemmerne gennem sektorspecifikke indstik i Magisterbladet. Kampagnen skal sætte fokus på mulighederne i det eksisterende regelsæt og de uformelle veje til indflydelse og medbestemmelse. Kampagnen gennemføres senest maj 2009.
- Informationskampagne til tillidsrepræsentanterne gennem temanummer (eller artikelserie) i Fagligt Nyt. Fokus skal være på de eksisterende muligheder fx både formelle og uformelle veje for at søge indflydelse og medbestemmelse samt inspiration til at arbejde for ændringer og gennemføres senest maj 2009.
- Materialet fra de to informationskampagner skal være tilgængeligt på hjemmesiden senest maj 2009.
- Som en del informationskampagnen samt formidlingen af erfaringerne om ”best practice” skal det formidles til medlemmerne og tillidsrepræsentanterne, at de kan bede DM om at holde oplæg om emnet for relevante fora – løbende 2009.
- Der skal der afholdes et par medlemsmøder om indsatsområdet på Frederiksberg og i provinsen, eller der skal afholdes en række møder på lokale arbejdspladser for AC/DM-klubber.

**Ad D)**

- Udarbejdelse af en eksempelsamling på ”best practices” med erfaringer fra interviewundersøgelsen.

## Sektorerne og sektionernes program

### 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 i 2009**

A) Rapporter og forbedret skriftlig vejledning af TR og enkeltmedlemmer udarbejdet inden udgangen af 2009

#### **Aktiviteter i 2009:**

##### **Ad A)**

- En lønundersøgelse på museums- og arkivområdet (efterår)
- En arbejdsmiljøundersøgelse på museums- og arkivområdet (forår)
- En undersøgelse af det statslige arkiv – bibliotek – og museumsområde med særligt henblik på karriereforløb inden for og uden for stillingsstrukturområdet (efterår)

#### **2. Langsigtet mål:**

Forberedelse af OK 2011 med henblik på bl.a. revision af den gældende stillingsstrukturaftale på Kulturministeriets område for at udforme krav og argumentationen herfor

#### **Resultater i 2009**

A) Rapport som grundlag for udformning af OK-krav og argumentationen herfor udarbejdet inden udgangen af 2009

#### **Aktiviteter i 2009:**

Udformning af centrale OK-krav i samarbejde med sektorens tillidsrepræsentanter

#### **3. Langsigtet mål:**

Kvalificering af TRs kompetencer på lønforhandlings- og arbejdsmiljøområdet

#### **Resultater i 2009**

- A) Gennemførelsen af 4-5 kurser inden udgangen af 2009
- B) Gennemførelsen af 2 inspirationsmøder inden udgangen af 2009
- C) Implementering af en stillingsstruktur på hospitalsområdet

#### **Aktiviteter i 2009:**

##### **Ad A)**

- Ét TR-grundkursus i lønforhandlingsteknik (forår)
- Ét TR-overbygningskursus i lønforhandlingsteknik (efterår)
- Ét TR-grundkursus i arbejdsmiljø med særlig vægt på stress og kollegamobning (forår)

- Ét TR-overbygningskursus i arbejdsmiljø med særlig vægt på stress og kollegamobning (efterår)
- Ét TR-kursus i konfliktløsning for erfarne TR (forår)

**Ad B)**

- Inspirationsmøder på nettet (e-learning), f.eks. arbejdsmiljø, ”den svære samtale” (TR → kollega, medarbejder → chef) og TRs rolle som bisidder i forbindelse med f.eks. advarsler gennemført inden udgangen af 2009

**Ad C)**

- Valg af flere tillidsrepræsentanter på hospitals – og museumsområderne

## **HONORAR- OG TIMELØNNEDE, DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE**

### **1. Langsigtet mål:**

**Flere DMere i beskæftigelse**

#### **Resultater i 2009:**

A) Synliggørelse af magistres kvalifikationer

#### **Aktiviteter i 2009:**

**Ad A)**

- Indlæg i pressen
- Der udarbejdes forslag til, hvordan man kan understøtte nye og igangværende virksomheder til at ansætte magistre

### **2. Langsigtet mål:**

**Kvaliteten af aktiveringen af akademikere sættes på den politiske dagsorden**

#### **Resultater i 2009**

A) Inden udgangen af 2009 kender medlemmerne pligter og rettigheder i forbindelse med aktivering

#### **Aktiviteter i 2009:**

**Ad A)**

- Ajourføring af informationsmateriale
- Mindst 2 medlemsmøder om andre aktører afholdt i løbet af 2009

### **2. Langsigtet mål:**

**At afdække og stoppe misbruget af løntilskudsjob**

**Resultater i 2009**

A) En kortlægning af løntilskudsjobs laves inden udgangen af 2009

**Aktiviteter i 2009:**

- Rejse konkret klagesager
- Pilotundersøgelse på udvalgte institutioner
- Pressearbejde

**DM LEDER**

**1. Langsigtet mål:**

**Synliggørelse ad DMs ledersektion og DMs tilbud til ledere**

**Resultater 2009:**

A) En hjemmeside udviklet inden udgangen af 2009

B) Informationsmateriale om DM-ledere udarbejdet inden udgangen af 2009

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- Design og historier til en hjemmeside under dm.dk udviklet inden udgangen af 2009

**Ad B)**

- Der skrives x antal informationsbreve om tilbud til ledere inden udgangen af 2009
- Der skrives artikler om DM-ledere og DM ledersektionen til magisterbladet
- I foråret 2009 afholdes en årsdag for at samle medlemmer der vil bidrage til at skabe en mere synlig ledersektion

**2. Langsigtet mål:**

**At udvikle DM ledere og potentielle ledere**

**Resultater 2009**

A) en kortlægning af DM-lederes behov for kompetenceudvikling udarbejdet inden 2009

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- På baggrund af en medlemsundersøgelse defineres handlinger målrettet DM ledere
- En mentorordning startes op inden udgangen af 2009
- Kurser målrettet ledere og potentielle ledere udvikles

## DM OFFENTLIG

### **1. Langsigtet mål:**

**At skabe optimale betingelser for at medlemmerne kan udføre deres arbejde med en høj grad af reel og oplevet kvalitet i arbejdet**

#### **Resultater 2009:**

A) Etablering af en DM-politik for ledelse

B) Resultat: Synliggøre at kvalitet i den offentlige sektor bør defineres kvalitativt frem for kantitativt

#### **Aktiviteter 2009:**

##### **Ad A)**

- Udsendelse af diskussionsmateriale til TR'ene på området – efterår 2009.
- Udsendelse af et spørgeskema til medlemmer og TR – primo 2009.
- Politik for ledere som tema på næste års TR-årsmøde.

##### **Ad B)**

- Producere debatindlæg til aviser
- Indlæg i Magisterbladet og Faglig Nyt

### **2. Langsigtet mål:**

**Forbedre TR's muligheder for at kunne varetage deres opgaver i en verden af forandring og modsatrettede krav**

#### **Resultater 2009:**

A) En TR - værktøjskasse produceres inden udgangen af 2009

B) Synliggøre at TRs rolle hele tiden ændrer sig i takt med en verden i forandring

#### **Aktiviteter 2009:**

##### **Ad A)**

- Løbende udsendelse af gode råd om arbejdstid/opgaver midlertidige ansættelser

##### **Ad b)**

- TR årsmøde afholdes i april/maj
- To medlemskonferencer afholdes inden udgangen af 2009
- To medlemsmøder for nyansatte på området
- Seks regionale TR – møder afholdes ultimo 2009
- Et nyhedsbrev etableres og udsendes 4 gange i løbet af 2009

## DM PRIVAT

### **1. Langsigtet mål:**

**At forbedre DM-privatansattes trivsel og psykiske arbejdsmiljø**

#### **Resultater i 2009:**

A) En kortlægning af privatansattes trivsel og arbejdsmiljø foretages inden udgangen af 2009

#### **Aktiviteter i 2009:**

---

**Ad A)**

- Med udgangspunkt i en undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø fra 1999 gentages undersøgelsen (DM-privat har siden 1999 fordoblet medlemstallet)
- Med udgangspunkt i undersøgelsens resultater formuleres der aktiviteter for 2010

**2. Langsigtet mål:**

**At få udbygget forbindelsen mellem DM of de private arbejdspladser**

**Resultater i 2009:**

A) 50 kontaktpersoner er aktive inden marts 2009

**Aktiviteter i 2009:**

**Ad A)** Aktiviteterne defineres af kontaktpersonerne og kunne f.eks. være:

- Kurser
- Fyraftensmøder
- Årlige events
- Lokale og regionale arrangementer

**3. Langsigtet mål:**

**At forbedre DM-privatansattes løn**

**Resultater i 2009:**

A) Konkrete forslag til lønstatistikker udviklet inden udgangen af 2009

B) Kortlægning af rådgivning af medlemmer

**Aktiviteter i 2009:**

**Ad A)**

- En gennemgang af eksisterende lønstatistikker foretages inden juli 2009
- Konkrete forslag til statistikker udviklet inden oktober 2009

**Ad b)**

- En kvantitativ undersøgelse af medlemmernes erfaringer med DMs rådgivning gennemført inden (dato)
- Hjemmesiden opdateret inden (dato)
- En plan for hvordan rådgivningen forbedres udarbejdet inden udgangen af 2009

**Yderligere aktiviteter:**

- Et pilotprojekt om en mentorordning

## **FORSKNING OG VIDEREGÅENDE UDDANNELSER**

**1. Langsigtet mål:**

**Øget medbestemmelse omkring egen undervisning og forskningssituation**

**Resultater 2009:**

A) Budskaberne om vigtigheden af forskningsfrihed og tid til forskning formidlet til folketingspolitikere og den almene befolkning

---

B) Budskabet om at standardisering af indhold og undervisningsmetoder har alvorlige konsekvenser for undervisningens kvalitet og mulighederne for at fastholde ekspertise og kompetente medarbejdere formidlet til folketingspolitikere og den almene befolkning

C) Bidraget til at skabe offentlige fokus på, at medarbejderindflydelse generelt mangler på mange niveauer på såvel professionshøjskoler som universiteter

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- Kontakt til folketingspolitikere ved direkte kontakt, breve til politiske udvalg etc.
- Produktion af artikler og debatindlæg
- Afholdelse af en konference inden udgangen af 2009

**Ad B)**

- Mobilisering af TR og medlemmer
- Kontakt til folketingspolitikere ved direkte kontakt, breve til politiske udvalg etc.
- Produktion af artikler og debatindlæg

**Ad C)**

- Kontakt til politikere
- Mediearbejde
- Mobilisering af tillidsrepræsentanter, bestyrelsesmedlemmer og medlemmer

**2. Langsigtet mål:**

**Sætte fokus på risikoen ved den stigende kommercialisering af uddannelsessystemet**

**Resultater 2009:**

A) Budskaberne om faren ved stigende kommercialisering formidlet til folketingspolitikere og den almene befolkning

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- Kontakt til folketingspolitikere ved direkte kontakt, breve til politiske udvalg etc.
- Produktion af artikler og debatindlæg

**3. Langsigtet mål:**

**Bibeholde de videregående uddannelsers evne til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft**

**Resultater 2009:**

A) Vigtigheden af at uddannelsesinstitutionerne skal kunne tilbyde attraktive vilkår formidlet til folketingspolitikere og befolkningen.

B) Budskabet om at uddannelsesinstitutionerne skal sikres den fornødne økonomi formidlet til politikere

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- Kontakt til folketingspolitikere ved direkte kontakt, breve til politiske udvalg etc.
- Produktion af artikler og debatindlæg

**Ad B)**

- Kontakt til folketingspolitikere ved direkte kontakt, breve til politiske udvalg etc.
- Produktion af artikler og debatindlæg

**4. Langsigtet mål:**

**Evalueringer af uddannelser inddrager ansatte og studerende**

**Resultater 2009:**

A) At formidle budskabet om behovet for en tillidskultur hvor selvforvaltning bliver det altafgørende princip

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- Kontakt til folketingspolitikere og meningsdannere ved direkte kontakt, breve til politiske udvalg etc.
- Mobilisering af medlemmer for at lægge lokalt pres på institutionerne
- Produktion af artikler og debatindlæg

## **DM studerende**

**1. Langsigtet mål:**

**At sikre gode forhold for de studerende under deres uddannelses forløb og fortsat sikre kvalitet i undervisningen**

**Resultater 2009:**

A) At arbejde for en revision af universitetsloven og afskaffelse af de skadelige elementer i den der rammer de studerende både fagligt og socialt

B) Forbedre den samlede viden hos de studerende og befolkningen omkring forholdene på universiteterne

**Aktiviteter 2009:**

**Ad A)**

- Afholdelse af en konference om universitetsloven
- Presseproduktion og kontakt til de relevante politikere og studenterpolitikere

**Ad B)**

- Brug af undersøgelse foretaget blandt de studerende og undervisningen om kvalitet i uddannelse

- Informationsmøder på universiteterne
- Koordineret samarbejde med Fagudvalg, Studenterråd og interesse organisationer.

### **2. Langsigtet 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**

#### **Resultater 2009:**

- A) At få budskabet ud til de studerende
- B) Forbedre vores hjemmeside og udgivelse af informations materiale

#### **Aktiviteter 2009:**

##### **Ad A)**

- Samarbejde med NOVA om fælles arrangementer
- Presseproduktion via debatindlæg og samarbejde med universitetspressen
- Lave arrangementer gennem netværkene ude på studiestederne

##### **Ad B)**

- Strategisk brug af DM.bladet omkring vores kampagner og indsatser
- Samarbejde med andre aktører

### **3. Langsigtet mål:**

**At give de studerende mulighed for at engagere sig faglig og socialt, både på studiet og internt i DM studerende**

#### **Resultater 2009:**

- A) Oprettelse og vedligeholdelse af velfungerende netværk i de danske universitetsbyer
- B) Fastlæggelse af en hvervestrategi til netværkene så der altid er aktive studerende

#### **Aktiviteter 2009:**

##### **Ad A)**

- Afholdelse af informationsmøder på de relevante universiteter

##### **Ad B)**

- Sikre omtale af netværkene i ved pressearbejder og debat-indlæg
- Turne med foredrag og standere på universiteterne for at generere interesse

## **FREELANCERE OG SELVSTÆNDIGE**

### **1. Langsigtet mål:**

**At synliggøre sektionen for freelancere og selvstændige**

### **Resultater 2009:**

A) Hjemmeside og informationsmateriale udviklet inden udgangen af 2009

B) Aktivering af medlemmer

### **Aktiviteter 2009:**

#### **Ad A)**

- Udvikling og løbende opdatering af hjemmeside

#### **Ad B)**

- Afholdelse af medlemsseminar