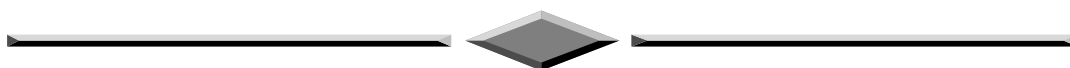
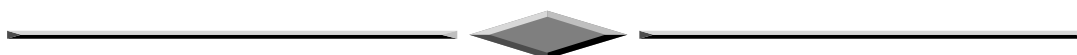


Dansk Magisterforening



HALVÅRSBERETNING 2002



Godkendt på repræsentantskabsmødet den 12.4.2002

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	OK FORHANDLINGER 2002	side 1
	Generelle resultater	side 1
	CVU-forhandlingerne	side 2
	Universiteter og forskning	side 2
2.	FINANSLOV OG FTRINGER I STATEN	side 3
3.	FINANSLOV OG AFSKEDIGELSER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE	side 3
4.	DELTIDSLÆRERE	side 4
5.	MERARBEJDE	side 4
6.	ARBEJDSMILJØ	side 4
7.	FORSKNINGSMILJØ PÅ STATSLIGE FORSKNINGSINSTITUTIONER	side 5
8.	LIGESTILLING	side 5
9.	MAGISTERKAMPAGNEN	side 6
10.	MJS OG ANSÆTTELSE AF EN SOCIALERÅDGIVER	side 6
11.	DE REGIONALE ARBEJDSMARKEDSRÅD	side 6
12.	SENIOR- OG PENSIONSPOLIRIK	side 6
	side 6	
13.	KLUB OG TR-ARBEJDET	side 6
14.	KOMMUNIKATION OG PRESSE	side 6
15.	MEDLEMSUDVIKLINGEN OG ØKONOMI	side 7
	side 7	
16.	SAMARBEJDE MED ANDRE ORGANISATIONER	side 8
17.	FRIT ORGANISATIONSVALG	side 8
18.	INTERNATIONALT ARBEJDE	side 9
19.	DME, JOB & KOMPETENCE OG FORSØG MED NETVÆRKSDANNELSE	side 9
	Job & kompetence	side 10
	Forsøg med netværk	side 10

Formandens halvårsberetning, april 2002

OK-FORHANDLINGERNE 2002

Generelle resultater

De offentlige overenskomstforhandlinger gik formelt i gang i slutningen af december 2001, da kravene blev udvekslet i både stat og kommuner. Der var tidligt i forhandlingerne en gensidig forventning om hurtige forlig på begge områder, men uenighed om anvendelsen af overenskomstmidler til lokal løndannelse på ny løn skilte de kommunale forhandlingsparter, hvorefter forhandlingerne der brød sammen. Den 21. marts fremsatte forligsmanden et mæglingforslag, som skal sendes til urafstemning. Afstemningen skal være afsluttet den 25. april. Der er afsendt konfliktvarsler i kommunerne og H:S til ikrafttræden den 2. april i år. Med forligsmandens mæglingsskitse er en eventuel konflikt udsat til primo maj. Varlerne omfatter ca. 225 medlemmer af DM.

I staten nåede parterne frem til et forlig den 27. januar. Forliget har følgende elementer (i udvalg):

- En aftalt generel lønregulering på 5,55 % over en samlet overenskomstperioden på 3 år.
- Overenskomstdækning af ph.d.stipendiater.
- Skalalønsprojekt på ny løn. Trin 7 afskaffes og skalaen forbedres samlet med ca. 30.000 kr. – dog uden at slutlønnen forhøjes.
- Yderligere 2 særlige feriedage og dermed indførelse af den 6. ferieuge.
- Forhøjelse af pensionssatsen med 0,2 % til 16,8 %.
- Centrale tillæg gøres pensionsgivende – dog ikke rådighedstillægget.
- Rådighedsforpligtelsen omlægges/nedsættes i perioden, og der indføres et nyt tillæg som kompensation for nedsættelsen af rådighedstillægget. Det nye tillæg gøres pensionsgivende.
- afsættelse af særlig pulje til finansieringen af en eventuel stillingsstruktur på musikonservatorierne.
- Arbejdsgrupper på universitets- og forskningsområdet, der i perioden skal se på arbejdstid, kompetenceudvikling og ny løn.

Sammenbruddet i de kommunale forhandlinger har medført, at det statslige forlig for første gang i AC-regi er sendt til særskilt afstemning. Ved urafstemning har DMs medlemmer med 66% for og 33% imod accepteret det statslige resultat. I AC som helhed har 2 organisationer svarende til ca. 10% af stemmевægtene stemt imod, mens resten svarende til 90% har stemt for.

På det kommunale område har AC indgået et delforlig med følgende elementer (i udvalg):

- Skalalønsprojekt på ny løn med forbedring af trin 3, 4, 5 og 6. Samlet forbedring på ca. 17.500,- kr.
- En forhøjelse af pensionssatsen med ca. 0,3 % og teknisk omlægning til et nettoprincip, der indebærer en samlet pensionssats på 16,4 %.
- Ændring af rådighedstillægget, hvor trinnet for 8.-9.-anciennitetsår udgår.

Op til forhandlingerne vedtog AC-organisationerne som sidste gang en bindende forhandlingsaftale efter musketerprincippet. Som noget nyt gav forhandlingsaftalen organisationerne mulighed for at frigøre sig, hvis der opstod problemer inden for særlige definerede områder som den pågældende organisation kunne risikere ikke at kunne finde opbakning for i AC. 4 AC-organisationer valgte at formulere en sådan frigørelsesklausul. Det var foruden DM Gymnasieskolernes Lærereforening, DJØF og Den Danske Dyrslægeforening. DM's frigørelsesklausul handlede om CVU, hvor foreningen meddelte, at den

ville udtræde, dersom der tegnede sig et forlig med en stillingsstruktur på området, der indebar lavere faste tillægsniveauer end dem, der er i dag på CVU-relevante institutioner. Ingen af organisationerne har haft behov for at udnytte deres frigørelsesklausuler.

I DM har forhandlingerne været fulgt intensivt af foreningens overenskomststudvalg, der løbende har formuleret anbefalinger til Ingrid Stages mandat.

Der er både i OK-udvalget og i Hovedbestyrelsen rejst kritik af den måde, som CFU-rammen er blevet aftalt på. Den samlede ramme aftales ikke i et åbent forløb inden detailforhandlingerne afsluttes. Dette bør forsøges ændret til næste OK-fornyelse.

Forløbet af forhandlingerne vil blive grundig evalueret i både DM og AC med henblik på at finde en mere tilfredsstillende form næste gang.

CVU-forhandlingerne

I forbindelse med OK 2002 har DM og Finansministeriet forhandlet sig frem til en forståelse af, hvordan konturerne i en stillingsstrukturaftale skal være, således at tillægsniveauerne på de områder, der hidtil er blevet dækket af stillingsstrukturaftaler, respekteres.

Der er aftalt møde med henblik på at afslutte disse forhandlinger samtidig med, at overførslen af AC-resultatet på overenskomst for ledere og lærere på en række videregående uddannelsesinstitutioner forhandles på plads.

Universiteter og forskning

Som en nyskabelse har AC's overenskomstkraft på universitets- og forskningsområdet været forhandlet separat af en forhandlingsdelegation, som bestod af de samme organisationer, som forhandlede den nye universitetsstillingsstruktur i 2000 (JAF, DADL, DJØF, IDA, DM)DMs formand har som forhandlingsleder været delegationens bindeled til ACs forhandlingsudvalg på det offentlige område.

De positive erfaringer med at inddrage forhandlere med direkte berøring med de arbejdspladser, som et resultat kommer til at berøre, må videreføres, og eventuelt udvides til også at omfatte andre ansættelsesområder.

Efter at Finansministeriet ved tidligere forhandlinger har afvist ethvert krav om OK-ansættelse af ph.d.-stipendiater lykkedes det denne gang at få lavet en aftale om OK-ansættelse. Der er sat en pulje af til formålet, og der er aftalt videre forhandlinger om udmøntning af denne til pension og tillæg.

Ud over OK-dækningen af ph.p.-stipendiaterne resulterede forhandlingerne også i en forøgelse af antallet af professorer, der kan rykkes op fra lønramme 37 til 38. Målet for universitetslærerne er, at alle professorer rykkes op, men Personalestyrelsen står indtil videre fast på, at det kun skal være ca. en fjerdedel af det samlede antal, som skal kunne rykke op.

Herudover aftaltes det at sætte gang i arbejdet i den følgegruppe for den nye stillingsstruktur, som var en del af forliget om stillingsstrukturen i 2000. Arbejdet har stort set ligget stille i den tid, hvor universiteterne var under Undervisningsministeriets ressortområde. Kommissoriet for følgegruppen er blevet ændret, så den nu også skal drøfte universitetslærernes muligheder for tid til både forskning, undervisning og administration inden for de betalte 37 timers ugentlig arbejdstid. Desværre afviste Personalestyrelsen også denne gang kravet om, at der skal være lokale muligheder for at indgå bindende arbejdstidsaftaler på universiteterne, selv om den ene undersøgelse efter den anden har påvist det store ubetalte merarbejde, som udføres på universiteterne.

FINANSLOV OG FYRINGER I STATEN

VK-regeringens mange fyringer har illustreret en stor afmagt fra organisationernes side i forhold til en forhandlingsuvillig regering. Trods en ihærdig presseindsats, indsats overfor de statslige ledere, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne fra DMs side har fyringsproceduren og fyringskriterierne de fleste steder alligevel været præget af meget ubehagelige principper. DM har taget initiativ til en annoncekampagne mod finansloven, som 7 AC organisationer har støttet.

Imod DM og andre organisationernes anbefalinger har man de fleste steder foretaget individuelle vurderinger, som har betydet, at de fyrede er blevet stempet som de "mindst egnede", hvilket klart svækker mulighederne for nyt arbejde. Endvidere har der været en overvægt af ældre blandt de fyrede. Alt-så den gruppe, som har vanskeligst ved at få nyt arbejde. En hjerteløs procedure. - Det kan derfor overvejes, om DM kan starte en debat og tage initiativer, der forhindrer, at ligeså skånselsløse procedurer anvendes i regeringens kommende fyringsrunder.

For at forsøge at skabe så stor klarhed som muligt for de berørte medarbejdere arrangerede DM medlemsmøder, hvor regler, procedurer og mulige lokale initiativer på de enkelte arbejdspladser blev gennemgået og drøftet.

Også Centralrådet for Statens samarbejdsudvalg har været involveret i forhold til den utroligt lukkede procedure, som Finansministeriet pålagde de andre ministerier og styrelserne, og desuden har CFU henvendt sig til Ombudsmanden om en vurdering af, om Forvaltningslovens saglighedskriterier kunne anses for at være overholdt, hvis afskedigelser blev sat i værk inden Finansloven var endeligt vedtaget. Dette fik Finansministeriet til at melde ud, at ingen afskedigelser skulle sættes i værk før den endelige vedtagelse den 20. marts.

Den 20. marts deltog DM sammen med et bredt udsnit af elever og studerende i meget velbesøgte demonstrationer mod finanslovens nedskæringer på uddannelsesområdet i København og Odense.

I forbindelse med offentliggørelsen af finanslovsforslaget blev der afholdt 3 møder mellem AC-organisationerne og Personalestyrelsen. Møderne handlede primært om hvordan de kommende afskedigelser kunne gennemføres på en "ordentlig" måde. Som opfølgning på disse møder, blev der etableret en Genplaceringsgruppe, hvori DM - via en AC-plads - er repræsenteret. Gruppen skal følge de kommende års finanslove og fortsætte drøftelserne af den statslige personalepolitik i en nedskæringsituation.

FINANSLOV OG AFSKEDIGELSER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

På det private arbejdsmarked har Finanslov 2002s besparelser betydet, at man flere steder blandt andet i den rådgivende branche og i de humanitære organisationer har afskediget medarbejdere som følge deraf. DM har en del medlemmer ansat på disse områder.

Foreningen har afholdt informationsmøder, hvor alle medlemmer ansat i de potentielt berørte brancher har været inviteret. Sekretariatet orienterede om generelle lovmæssige forhold i forbindelse med afskedigelser, om muligheder for fratrædelsesaftaler og om assistance fra "Job & kompetence". Medlemmerne var tilfredse med det hurtige tiltag.

Meddelelserne fra DMs tillidsrepræsentanter er generelt, at virksomhederne er afventende i forhold til virkningerne af finanslovsbesparelserne.

DELTIDSLÆRERE

Foreningen har opstartet en række sager for at sikre deltidsundervisere de samme rettigheder som fuldtidsansatte kolleger. Baggrunden er den danske lov implementering af deltidsdirektivet. Direktivet skal sikre, at ansatte på deltid ikke diskrimineres med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår i forhold til ansatte på fuldtid, der har tilsvarende arbejdsopgaver. Dette er blevet implementeret via lovgivning for det danske arbejdsmarked.

Undervisningsassistenter og eksterne lektorer har hidtil været ansat på andre vilkår end direkte sammenlignelige fuldtidsundervisere, der er overenskomstansatte, hvilket er i strid med direktivet og loven. Da Personalestyrelsen ikke har villet anerkende dette ved en forhandling har retssagerne været eneste udvej til at få gennemført loven på universiteter og andre videregående uddannelsesinstitutioner, som anvender deltidsansatte undervisere.

MERARBEJDE

DMs merarbejds-kampagne blev indledt i efteråret 2001 med et seminar for DM-politikere og tillidsrepræsentanter og åbne medlemsmøder i København og Århus, hvor arbejdsliv og familieliv var til debat. Både i Magisterbladet og i afdelingsbladene - bl.a. Prima og Kontaktfladen - blev der sat fokus på emnet gennem artikler og interviews.

Herudover har der været og afholdes stadig medlemsmøder på DMs arbejdspladser om emnet.

Som støtte til kampagnen blev der udsendt en pjece, Arbejdstid og merarbejde på offentlige arbejdspladser og en revideret udgave af pjecen om Privatansattes Arbejdstid.

Kampagnen har således haft en positiv effekt indadtil i forhold til DM's medlemmer, men den ønskede udadvendte effekt er desværre ikke opnået. Dette skyldes til dels, at andre AC-organisationer har været modvillige mod at deltage i en kampagne, hvilket også har medvirket til at svække offentlighedens interesse for spørgsmålet. Det er vigtigt, at diskussionerne om merarbejde holdes ved lige, og det bør overvejes, om der skal være stærkere fokus herpå på DM's TR-kurser.

ARBEJDSMILJØ

Den nye regering har gennemført en række regelændringer, der ruller tingene på arbejdsmiljøområdet tilbage. Eksempelvis skal der fremover kun være pligt til etablering af sikkerhedsorganisation for virksomheder med under 10 ansatte, hvis der er tale om en højrisikovirksomhed, og udbygningen af BST-systemet til at omfatte alle virksomheder i Danmark er sat i stå. Beskæftigelsesministeren har besluttet

- at Arbejds miljørådet i løbet af foråret skal have udarbejdet en indstilling om prioritering af indsatsen inden for 2005-handlingsprogrammet og
- at Arbejds miljørådet i august/september skal afgive en indstilling til ministeren om, hvordan det fremtidige arbejdsmiljøsystem skal se ud.

I AC er det besluttet, at man skal søge at udnytte de muligheder, der vil ligge i drøftelserne. DM deltager således i en følgegruppe, hvor man har defineret AC's opgaver i prioriteringen på arbejdsmiljøområdet som en fastholdelse af psykisk arbejdsmiljø og museskader som væsentlige indsatsområder. Videre ligger der en opgave med at fastholde branchearbejdsmiljørådene som væsentlige aktører på det arbejdsmiljø-mæssige felt

I arbejdet med psykisk arbejdsmiljø er man ved at udbygge DM's web-sted med et afsnit om psykisk arbejdsmiljø med udmelding om DM's politik på området samt links til relevante internetbaserede spørgeskemaer.

Serviceringen på det arbejdsmiljømæssige område afhænger i høj grad af det enkelte medlem, idet de fleste tiltag sker i forhold til de medlemmer, som søger råd og vejledning om forskellige emner eller som er i krise.

FORSKNINGSMILJØ PÅ STATSLIGE FORSKNINGSPROJEKTER

På initiativ fra det daværende Forskningsministerium iværksattes i eftersommeren 2001 et projekt om udvikling af forskningsmiljøet på universitetsinstitutter og sektorforskningsafdelinger. Projektet fik støtte fra Omstillings- og udviklingsfonden, og de fem organisationer, som havde deltaget i stillingsstrukturforhandlingerne på universitetsområdet fik sæde i styregruppen sammen med Undervisnings- og Forskningsministeriet og Rektorkollegiet. Arbejdet har siden valget ligget helt stille. På en forespørgsel har det nye Videnskabsministerium oplyst, at begrundelsen er det store arbejde med reorganiseringen efter ressortomlægningen og arbejdet med det nye finanslovsforslag for 2002. Det er nærliggende at frygte, at Videnskabsministeriets interesse for projektet er dalet betragteligt efter at universiteterne blev overført fra Undervisningsministeriet, så der ligger en opgave for organisationerne i at fastholde projektet til gavn for forskere på danske forskningsinstitutioner.

LIGESTILLING

Ligestillingsudvalget har som sin primære aktivitet været igangsat af et større projekt "Mangfoldighed i staten". Projektet er tilrettelagt som et fælles projekt mellem DM og DJØF. Og er foreningens bidrag til den etniske stafet som AC modtog i foråret 2001.

Projektet modtog i september 2001 et tilskud fra Indenrigsministeriets pulje til forsøgsvirksomhed for flygtninge og indvandrere, og i november 2001 blev der ansat en projektkoordinator.

I oktober 2001 blev der taget kontakt til en række statslige arbejdspladser, hvor flere gav tilsagn eller viste interesse for at deltage i projektet. Men Folketingsvalget i november 2001 og det efterfølgende midlertidige ansættelsesstop i staten, har medført en stor usikkerhed i forhold til arbejdspladsernes mulighed for at deltage i projektet.

DJØF og DM arbejder på nuværende tidspunkt på en afklaring af situationen og kontakt til Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, der har fået en plads i projektets styregruppe.

I alt modtoges 60 ansøgninger fra personer, der ønskede at deltage i projektet. I december 2001 blev 24 personer indkaldt til samtale og i januar 2002 blev de 11 deltagere med en samfundsvidenskabelig, humanistisk eller naturvidenskabelig uddannelse udvalgt. Desværre har udvælgelsen af arbejdspladser og ansøgere ikke kunnet fungere som en sideløbende proces, som det ellers var tænkt, grundet Finansministeriets midlertidige ansættelsesstop.

Sidst i januar 2002 blev ansættelsesstoppet ophævet, men de kontaktede arbejdspladser kan grundet de forventede følger af Finansloven endnu ikke give et endeligt tilsagn om deltagelse. Samtidig må det forventes, at enkelte arbejdspladser vælger at træde ud af projektet og der arbejder nu videre med den tidsplan som betyder, at de 11 deltagere kan blive ansat på en statslig arbejdsplads i løbet af april-maj måned 2002.

MAGISTERKAMPAGNEN

Magisterkampagnen blev afsluttet med konferencen *Humanister et klogt valg* den 31. oktober 2001 i Århus. Interessen fra virksomhedernes side var desværre skuffende. Mens der blandt medlemmerne var stor interesse, særligt blandt de studerende. Det betyder desværre, at et af de primære formål om at sætte fokus på behov for ansættelse af magistre på danske arbejdspladser ikke er blevet opfyldt i forventet omfang.

MJS OG ANSÆTTELSE AF EN SOCIALRÅDGIVER

Der er opnået enighed i MJS bestyrelse om ansættelse af en socialrådgiver. Socialrådgiveren skal kun tage sig af magistre, der er organiseret i GL eller DM. Målgruppen er ledige medlemmer, der ikke har ret til dagpenge. Socialrådgiveren skal både vejlede om reglerne på det sociale område samt hjælpe medlemmerne med at komme videre og væk fra bistandshjælp (eller egen forsørgelse). Ordningen skal efter planen starte efter sommerferien 2002.

DE REGIONALE ARBEJDSMARKEDSRÅD

Der har været ny udpegning til pladserne i de regionale arbejdsmarkedsråd. DM bevarede de pladser de hidtil har haft. DM opnåede derudover at besætte pladsen som repræsentant på Fyns Amt og pladsen som suppleant i Viborg Amt. Udpegningen gælder fra 1. juni 2002.

SENIOR- OG PENSIONS POLITIK

Det blev på repræsentantskabsmødet i november 2000 besluttet at nedsætte et ad hoc udvalg om Senior- og Pensionspolitik. Udvalget - med repræsentanter fra HB, DM's afdelinger og Kontaktrådet - har afsluttet sit arbejde og fremlægger en redegørelse på DM's repræsentantskabsmøde i april 2002 med forslag til DM's fremtidige politik på området

KLUB- OG TR-ARBEJDET

Der er her i 2002 gennemført 2 nye kurser: Interessekonflikter i forbindelse med forhandlinger om løn og tillæg på det offentlige område og DM's og TR's rolle samt kursus om Psykisk Førstehjælp for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

En planlagt klubkonference - Det gode klubarbejde - er blevet udskudt til senere på året på grund af situationen på DM's arbejdspladser (OK 2002, nedskæringer, fyringer)

En Vejledning til TR'ere om organisationsforandringer er under forberedelse - har netop været behandlet i APU.

Samarbejdet med andre AC-organisationer om udbud af overbygningskurser for tillidsrepræsentanter på private arbejdspladser fortsætter i 2002.

KOMMUNIKATION OG PRESSE

Der er i det sidste halve år sket en del med DMs kommunikations- og pressearbejde. Bl.a. forårsaget af udviklingen af websiden besluttedes det i efteråret at flytte pressearbejdet fra Magisterbladet til sekretariatet, der samtidig samlede alle kommunikationsfunktioner i en ny afdeling *Kommunikation og presse*. Denne omlægning viste allerede i forbindelse med DMs udmeldinger om finansloven effekt.

DM reagerede hurtigt og massivt og fik markeret sig flot overfor både medlemmerne, meningsdannere og offentligheden

Ultimo januar blev det tydeligt, at Magisterbladets annonceindtægter faldt væsentlig kraftigere end forventet, bl.a. som en konsekvens af finansloven. På kommunikationsområdet fremskyndede HB en række tiltag, som sandsynligvis alligevel på et tidspunkt ville blive gennemført. Mest markant er overvejelserne om at integrere afdelingsbladene i Magisterbladet. Hvordan det skal ske, har været drøftet med afdelingerne. HB vil træffe endelig afgørelse herom på sit møde umiddelbart efter repræsentantskabsmødet.

En anden markant ændring er, at HB lagde Magisterbladet ind i sekretariatet. Herved vil Magisterbladet fremover administrativt, personalemæssigt og økonomisk blive ledet på samme måde, som sekretariatet. Både den interne og eksterne revisor har gennem de seneste år peget på behovet for en integrering af Magisterbladet i foreningens økonomiske styringssystemer.

Den faglige ledelse af Magisterbladet og den journalistiske frihed ændres der ikke på med denne administrative omlægning.

Undervejs er den hidtidige redaktør Yvonne Schantz fratrådt efter gensidig aftale, hvilket bl.a. indebærer, at ingen af parterne udtaler sig om årsagen til aftalen.

Ambitionerne på det samlede kommunikationsområdet er meget store. Desværre sætter ressourcerne også her sine grænser. Samtidig må der også påregnes en vis effektivitetsnedgang i en kort periode, da det at integrere to afdelinger, som hidtil har haft meget forskellige kulturer, er en vanskelig proces, hvis det skal ske på en anstændig måde for personalet. Og det skal det.

Af konkrete tiltag, som der arbejdes med, kan bl.a. nævnes:

- Tværorganisatorisk it-portal – i samarbejde med en række andre AC-organisationer
- Sammenlægning af de to hidtidige netnyhedstjenester
- Nyhedsgrupper for udvalgte medlemsgrupper
- Integrering af afdelingsbladene i Magisterbladet
- Undersøgelse af mulighederne for alternative annonceindtægter, bl.a. i Minerva og Forskerforum
- At gøre de hidtidige pjecer it-bårne

MEDLEMSUDVIKLINGEN OG ØKONOMI

Medlemsudvikling

Medlemstallet i DM er vokset behersket inden for det seneste år. Antallet af medlemmer i alt er steget fra 33.026 til 34.102 regnet fra marts 2001 til marts 2002 - en stigning på 1.076. I samme periode er antallet af studentermedlemmer faldet fra 10.931 til 10.872.

DMS økonomi

Ved udgangen af 2001 er foreningens formue steget til godt 4,3 mio. kr. Reservefondens formue er vokset til godt 140 mill.kr.

SAMARBEJDE MED ANDRE ORGANISATIONER

DM har gennem de seneste år opbygget et stærkt netværk med hovedparten af de andre AC-organisationer. Blandt de store er forholdet til GL, DJØF og lægerne særlig godt – uden at det på nogen måde lægger en dæmper på de politiske uenigheder, der vitterlig er mellem disse organisationer. Blandt de mindre organisationer er der særlige tætte relationer til Jordbrugsakademikerne, Farmaceuterne og Dyrslægerne.

Netværkene letter de politiske diskussioner og efter, at OK-forhandlingerne er afsluttede, må det forventes, at diskussionerne om *frit organisationsvalg* vil tage fart. Netværkene vil klart give DM mulighed for at argumentere for fagpolitiske holdninger, som på mange felter adskiller sig fra de øvrige organisationers.

Administrativt er der en række samarbejdsprojekter i gang. Konkret har Farmaceuterne og Dyrslægerne indgået i samarbejdet om udgivelse af Forskerforum; der er lavet aftale om at etablere et tværor-organisatorisk netværk for biologer med Farmaceuterne; en arbejdsgruppe med deltagelse af DM, DJØF, Farmaceuterne, Jordbrugsakademikerne og Dyrslægerne arbejder på at udvikle en fælles it-portal (dog med tydelige særskilte organisationsprofiler); der er lavet aftaler om pjecer; aftaler om gensidig udnyttelse af hinandens kursustilbud (hvilket forhåbentlig kan give en volumenforøgelse, der sikrer en større geografisk tilbudsspredning); en arbejdsgruppe undersøger p.t. om det er muligt at lave aftaler hvorefter vi (DM, Farmaceuterne og Jordbrugsakademikerne) deler og udveksler udviklingsopgaver.

Samarbejdet med andre AC-organisationer vil i den kommende tid blive intensiveret. Det er en langsom og langsom proces, hvor de konkrete resultater kommer trægt. Men de seneste års indsats er begyndt at bære frugt.

FRIT ORGANISATIONSVALG

Frit organisationsvalg har med stigende kraft været et tema blandt AC-organisationerne. I OK-forhandlingernes sidste hektiske fase har diskussioner været en smule i baggrunden, men når OK er afsluttet, så vil diskussionerne bryde løs med fornyet styrke.

Temamøderne forud for repræsentantskabsmødet behandler forskellige aspekter af den overordnede problemstilling *Frit Valg*.

I store træk kan AC-organisationerne opdeles i dem, der ønsker *Frit valg*; dem, der ikke giver emnet større opmærksomhed; samt dem, der er betænkelige ved et *Frit valg*. Blandt dem, der ønsker *Frit valg*, kan man konstatere, at der er nogle organisationer, der allerede agerer som var der et *Frit valg*.

Alle i HB er enige om, at uanset hvad, DM foretrækker, så kommer der en eller anden form for *Friere organisationsvalg*.

Det er overraskende, at de andre organisationer tilsyneladende ikke har overvejet konsekvenserne for forhandlingsretten. For DM har spørgsmålet om hvordan denne varetages i et *Frit Valg* scenarie været et kernepunkt i overvejelser og analyser.

Alle de nye kombinationsuddannelser gør det vanskeligt at fastholde en uddannelseafgrænsning. Det er DMs udgangspunkt, at en aftale organisationene imellem med hensyn til spilleregler i en konkur-

recesituation, skal sikre, at organisationerne ikke drænes økonomisk – og på den måde får færre ressourcer til at sikre medlemmerne de bedst mulige ydelser.

Internt må vi finde ud af hvilken profil DM skal have, hvilke indsatsområder og jobfunktioner vi særligt skal prioritere.

INTERNATIONALT ARBEJDE

Ultimo november 2001 underskrev DM og en række søsterorganisationer i Norden og England inden for højere uddannelse og forskning en gensidig gæstemedlemskabsaftale. Den betyder, at et medlem af en organisation har ret til rådgivning og vejledning inden for de første to år af en ansættelse i et af de lande, der er omfattet af aftalen. Forudsætningen er at medlemmet opretholder sit medlemskab i sin nationale fagforening. Sådanne aftaler er til stor fordel for medlemmer, som søger ansættelse i udlandet, og der arbejdes pt. med at etablere flere af disse aftaler med organisationer i andre lande og inden for andre dele af det arbejdsmarked, som DM dækker. For administrativt og privat ansatte foregår arbejdet på det europæiske plan primært gennem EUROCADRES, som har etableret MOBIL-NET på deres web-sted. Det indeholder væsentlige oplysninger om vilkår ved ansættelse i andre europæiske lande, og opfølgningen vil også være gensidige gæstemedlemskabsaftaler.

I 1999 underskrev 30 europæiske undervisningsministre en erklæring i Bologna om tilnærmelse af deres videregående uddannelsessystemer. Både institutionerne (gennem Rektorkollegiet i Danmark) og studerende har været inddraget i implementerings- og opfølgingsarbejdet, mens de ansatte lærere ikke har været inddraget. Dette er blevet beklaget gennem både de europæiske organisationer, som DM er medlem af og på nationalt plan overfor Undervisningsministeriet. Det har nu resulteret i, at DM – via en invitation til AC om at deltage i den ministerielle følgegruppe – er kommet med i arbejdet. Desværre har AC besluttet kun at ville deltage i selve følgegruppen og ikke i de undergrupper, som er nedsat, hvilket af tidsmæssige grunde betyder en begrænset organisationsindflydelse. Alle undergruppernes arbejde skal dog forelægges for selve følgegruppen, så der vil stadig herigennem være mulighed for at følge med i alle implikationerne på de enkelte institutioner. DM har valgt at satse på arbejdet i de undergrupper, som handler om kvalitet, om transnational uddannelse og information til offentligheden om arbejdet med projektet. DM har taget initiativ til et stærkere samarbejde med de studerendes organisationer, primært Danske Studerendes Fællesråd, og til Rektorkollegiet om disse emner.

Et andet felt af stor vigtighed er arbejdet med implementering af EU's direktiver på arbejdsmarkedsområdet. Arbejdet i forhold til Deltidsdirektivet er beskrevet konkret oven for, men DM bør snarest afklare holdningen til, om vi selv skal arbejde for at der iværksættes direktiver på nye områder, som f.eks. kunne begrænse virkningen af kunde- og konkurrenceklausuler, som udgør en forhindring for arbejdskraftens frie bevægelighed.

DME, JOB & KOMPETENCE OG FORSØG MED NETVÆRKSdannelse

Kursusvirksomheden DME

Flere af DME's samarbejdspartnere oplever p.t. en afmatning/nedgang i efterspørgsel og salg af kurser. Dette billede matcher indtil videre ikke tilmeldingstallene for DME's kursusvirksomhed for foråret 02, men udviklingen følges nøje. Vi kan derimod spore en stigende efterspørgsel efter de kompetencegivende kurser, som gennemføres i samarbejde med handelshøjskoler og universiteter. Efterspørgslen viser et stort behov for længerevarende, forskningsbaseret kompetenceudvikling. Efter-

spørgslen efter korte kurser ser også ud til at stige en smule. Det fortsatte pæne salg af korte og interne kurser er meget afhængig af en målrettet markedsføringsindsats. DME gennemfører endnu et stort salgsfremstød i foråret 02.

DME har indledt samarbejde med udvalgte AC-organisationer om efteruddannelse og kompetenceudvikling. Det vil sandsynligvis betyde, at DM's medlemmer vil få et større og mere målrettet udbud af kurser og andre kompetenceudviklingsaktiviteter – og at DME's kursusaktiviteter fremover vil blive brugt af flere andre organisationers medlemmer. En mærkbar følge vil forhåbentlig være, at gennemførelsesprocenten (p.t. ca. 65 %) vil stige til gavn for DM's medlemmer.

Job & kompetence

"Job & kompetence" er DM's nye medlemstilbud, der har været en realitet siden slutningen af 2001. Interessen for tilbuddet stiger successivt. Og de første evalueringer viser, at medlemmerne føler sig godt hjulpet af tilbuddet og at det har appel til hele DM's medlemsgruppe. Det har været en ambition fra begyndelsen at gøre tilbuddet landsdækkende. Derfor har det været glædeligt, at samtlige kollektive arrangementer – også udenfor København - har været velbesøgt.

Der arbejdes fortsat med udvikling af forskellige ydelser målrettet de ordinære medlemmer, samt udvikling af ydelser målrettet specifikke grupper af medlemmer. Konkret arbejdes med at finde/udvikle relevant værktøj til udforskning af (særligt) ledige medlemmers personlige og faglige kompetencer.

DM har endvidere fået en plads i bestyrelsen for Institut for IT-kompetence udvikling, hvor vi samarbejder med PROSA.

Forsøg med netværk

Der er nu etableret 4 netværk: Netværk for Kommunikationsmagistre, Netværk for biologer m.v., Netværk for personalekonsulenter og – som det nyeste - Netværk for IT-magistre. Netværkene har nu fundet deres form med retningslinier, rådighedsbeløb og aktive styregrupper, der løbende planlægger netværkenes aktiviteter.

Sammen med Dansk Farmaceutforening og Dyrslægeforeningen etablerer DM i slutningen af foråret 02 et tværakademisk netværk for ansatte i medicinalbranchen.

HB har desuden besluttet, at det femte netværk, der skal etableres i forsøgsperioden, er et netværk for DM-medlemmer ansat i kulturinstitutioner (private eller offentlige).