

DM's repræsentantskabsmøde 23. november 2011

Årsberetning 2011

Indhold

. DM's vision	5
. Politik	6
.1. Ny satsning: DM Faglighed	6
.2. Fokusemner	7
.3. Udvikling af DM's politikområder	8
.4. Valg i DM	9
.4.1. Valg til formandspost og hovedbestyrelse	9
.4.2. Hovedbestyrelsens og medlemmernes sammensætning fordelt på køn og alder	9
.4.3. Valg til bestyrelserne for sektorer og sektioner	10
.4.4. Rekruttering til politiske organer i DM	11
.4.5. Introduktionskursus til politikere i DM	12
.5. Forsknings- og uddannelsespolitik	12
.5.1. Professionshøjskolerne	12
.5.2. Universiteterne	13
.6. Arbejdsmarkeds og beskæftigelsespolitik	15
.7. Ligestilling	16
.8. Det internationale område	17
.9. Samarbejde med andre organisationer	19
. Overenskomster og arbejdsmarkedet	21
.1. Overenskomst 2011 på det offentlige område	21
.2. Overenskomst 2013 på det offentlige område	21
.3. Overenskomstforhandlinger på det private område 2011	22
.4. Overenskomstforhandlinger i Grønland	23
.5. Sagsbehandling	24
.6. DM's advokatfunktion	25
.7. Det offentlig administrative område	26

.8.	Privatområdet	27
.9.	Universitetsområdet	28
.10.	Professionshøjskoleområdet	29
.11.	Forsknings- og kulturinstitutionerne	30
.12.	HTDA	30
.13.	Ledersektionen	31
.14.	Sektionen for freelancere og selvstændige	31
.	Job og karriere	33
.1.	DM Efteruddannelse	33
.2.	Kollektive og individuelle medlemstilbud	34
.3.	DM Netværk	35
.4.	DM Mentorprogram	36
.5.	TR- Netværket	37
.	Arbejdsmiljø og sygdom	39
.1.	Arbejdsmiljø	39
.2.	Socialrådgiverordningen	40
.3.	Psykologordningen	41
.	Kommunikation og Profil	42
.1.	Presse og netnyheder	42
.2.	Magisterbladet	43
.3.	DMStud.	44
.4.	DM Fagligt Nyt	45
.5.	Nyhedsbreve – Nyt fra DM	47
.6.	Facebook	48
.7.	www.dm.dk	49
.	Hvervning og fastholdelse	51
.1.	Medlemsudvikling	51
.2.	StuderterHvervning	52
.3.	Studiestart	53
.4.	Hvervning og fastholdelse af færdiguddannede	54

.5.	Profilkampagne	55
.6.	DM Procent	56
.7.	DM Aktuelt i Magisterbladet	57
.	DM's sekretariat	59
.1.	Erhvervelse af Nimbusparken 16 og Peter Bangs Vej 32	59
.2.	Nimbusparken – de fysiske rammer	59
.3.	It-systemer	60

1. DM's vision

DM's vision er at skabe konkrete løsninger med et langsigtet perspektiv. Dermed opnår medlemmerne målrettede resultater og tryghed i arbejdslivet.

DM vil skabe løsninger og være til stede, når der er problemer, og vil også være med til at forebygge problemer og være med til at udvikle arbejdspladser, personalepolitikker og andre ydelser til gavn for medlemmernes arbejdsliv.

DM er medlemmerne og solidaritet binder de mange forskellige medlemmer sammen. DM kæmper for et bedre arbejdsmarked og dermed bedre medlemsvilkår. Gennem kollektive løsninger arbejder DM for at imødekomme medlemmernes individuelle behov.

Nøgleordene i DM's engagement er kritisk stillingtagen, samfundsengagement og modet til at udfordre både det eksisterende og det fremtidige.

DM – løsninger for arbejdslivet

Beretningens periode

Årsberetningen dækker perioden fra september 2010 til september 2011 og rummer resultater og aktiviteter foregået i perioden.

2. Politik

2.1. NY SATSNING: DM FAGLIGHED

Det overordnede mål med hovedbestyrelsens satsning på at arbejde med faglighed i DM er at supplere de klassiske ydelser indenfor løn, ansættelse og karriereudvikling for at imødekomme medlemmernes ønske om viden og aktiviteter, der også omfatter deres faglige og professionelle arbejdsliv. Det er samtidig forventningen, at det vil øge mulighederne for at hverve og fastholde medlemmer samt fremtidssikre DM som en af de mest betydningsfulde akademiske fagforeninger. Arbejdet med faglighed giver endvidere bedre muligheder for at involvere og engagere medlemmerne mere aktivt i DM's udvikling.

Resultater

Hovedbestyrelsen har besluttet, at DM skal arbejde på at udvikle en tydeligere faglig profil overfor medlemmerne og i offentligheden. Derfor sættes et udviklingsforløb i gang, der foregår i to etaper. Den første etape af projektet lanceres i maj 2012.

Satsningen sker indenfor syv "faglige universer":

- Administration, Organisation og Politik
- Miljø og Natur
- Naturvidenskab og Teknik
- IT
- Sprog og Kommunikation
- Kultur og Sundhed
- Uddannelse, Didaktik og Forskning.

De faglige universer er åbne for alle medlemmer, og medlemmerne vælger selv til og fra.

Aktiviteter

Udvikling og implementering af den nye satsning på faglighed påbegyndes efter beretningsperiodens afslutning. Indsatsen vil indeholde udvikling af syv faglige universer på DM's hjemmeside, at de nuværende faglige netværk tilpasses de syv faglige universer, at der opprioriteres på arrangementer, konferencer og fyraftensmøder med faglig fokus, og at DM tager kontakt til faglige selskaber og sammenslutninger og inviterer til samarbejde omkring udvikling af faglighed indenfor de syv universer.

2.2. FOKUSEMNER

Målet med at satse på *fokusemner* i DM er at foretage undersøgelser og analyser, som kan bruges til at kvalificere beslutninger om, hvorvidt og hvordan DM kan markere sig politisk i samfundsdebatten samt at foreslå eller tage initiativer til handlinger, der kan imødegå de problemer, som analyserne afdækker.

Baggrund

Hovedbestyrelsen besluttede i 2011, at DM fremover skal arbejde med fokusemner for i endnu højere grad at opnå indflydelse inden for DM's arbejdsområder. Fokusemnerne er bestemt af en problemstilling eller et sagskompleks, som gennemanalyseres, hvorefter DM beslutter, hvilken aktivitet eller hvilket produkt der skal sættes i værk.

Fokusemner kan besluttes løbende, hvis det viser sig relevant at analysere en særlig problemstilling med henblik på at opnå gennemslagskraft og lydhørhed for DM's synspunkter.

Resultater

Hovedbestyrelsen har i 2011 valgt at iværksætte fire fokusemner:

To fokusemner om uddannelsesøkonomi:

- Rammevilkårene for uddannelses- og forskningsinstitutionerne/- Sektorforskningens vilkår efter universitetsfusionerne
- Finansiering af professionshøjskolernes udviklingsforpligtigelser, forskningstilknøytning og videnscenterfunktion

Et fokusemne om:

- Magisterarbejdsmarkedet

Og et om:

- Ytringsfrihed som en del af arbejdsmiljøet

Samtlige fokusemner forløber planmæssigt, og resultaterne fra de to undersøgelser om 'Uddannelsesøkonomi' og 'Magisterarbejdsmarkedet' forventes at foreligge ultimo 2011.

For så vidt angår 'Ytringsfrihed' er der opslået to ph.d.-stipendier på RUC, hvor det ene er besat pr. 1. september, mens det andet skal genopslås, inden det kan besættes. Begge stipendier er samfinansierede mellem RUC og DM og det ene derudover med BUPL. Sociolog Rasmus Willig er leder af projektet. Der er for dette fokusemne tale om et tre-årigt forløb, og der er aftalt afrapportering af delresultater hvert halve år i forløbet i samarbejde mellem fagforeningerne og RUC/stipendiaterne – første gang forventet marts/april 2012. Projektet forventes at afføde forslag til handlinger og aktiviteter, der kan afbøde tendenser til selvcensur samt forslag til lovændringer.

For alle fire fokusemner gælder det, at når resultaterne foreligger, vil DM tage beslutning om, hvilke aktiviteter og indsatser der skal iværksættes.

2.3. UDVIKLING AF DM'S POLITIKOMRÅDER

Hovedbestyrelsen har iværksat et arbejde med at udvikle og revidere DM's politikområder. Målet er at give et grundlag for politiske drøftelser i Hovedbestyrelsen om de enkelte politikfelter, som kan skabe synlighed for DM i den offentlige debat og påvirke politikudviklingen på områder, der er væsentlige for DM.

Baggrund

De reviderede politikker findes på www.dm.dk og vil kunne danne grundlag for revision af DM's princip- og arbejdsprogrammer.

Resultater

Hovedbestyrelsen har i beretningsperioden drøftet og fastlagt en revision af:

- DM's uddannelses- og studenterpolitik
- DM's lønpolitik
- DM's forskningspolitik

Hovedpunkterne i de vedtagne politikker er at:

- DM anser videregående uddannelser af en høj kvalitet som en samfundsmæssig investering, som flere økonomiske analyser har bekræftet har en meget stor dynamisk effekt på samfundsøkonomien. Uddannelser skal derfor være et samfundsmæssigt ansvar og finansieres af det offentlige.
- DM fører en aktiv lønpolitik og arbejder for, at alle medlemmer får en lønudvikling, der som minimum følger pris- og lønudviklingen i samfundet, og som svarer til deres kvalifikationer og ansvar.
- DM forsvare forskningsfriheden og arbejder for at bevare mulighederne for at offentligt ansatte forskere har mulighed for at udføre grundforskning efter eget valg, og at al forskning ikke skal reduceres til anvendelsesorienteret innovation for erhvervslivet og kortsigtede regeringsinteresser.

Hovedbestyrelsen har videre besluttet, at det næste politikområde i rækken er seniorpolitik.

2.4. VALG I DM

2.4.1. Valg til formandspost og hovedbestyrelse

I september 2010 blev Ingrid Stage genvalgt som formand for DM for en ny toårig periode. Dermed er Ingrid Stage den formand, der har siddet næstlængst på posten i DM's 92-årige historie. Ingrid Stage blev valgt uden modkandidater til posten og kunne fejre 10 års jubilæum 1. januar 2011.

I oktober 2010 blev der afholdt valg til Hovedbestyrelsen i DM. Hovedbestyrelsen består af 17 medlemmer, og den har som daglig politisk ledelse det overordnede ansvar for forvaltning af budgettet på 145 millioner årligt, for udvikling af fagforeningen, for DM's mærkesager, for den eksterne profilering og for samarbejde med andre organisationer.

På det første møde i DM's hovedbestyrelse i januar 2011 konstituerede bestyrelsen sig. 10 af medlemmerne af Hovedbestyrelsen, inklusiv formanden, er direkte medlemsvalgte, mens resten er udpeget af sektorerne.

2.4.2. Hovedbestyrelsens og medlemmernes sammensætning fordelt på køn og alder

Kønsfordeling

	Medlemmer	Hovedbestyrelse
Kvinder	58,9 %	47,1 %
Mænd	41,1 %	52,9 %

Aldersfordeling

	Medlemmer	Hovedbestyrelse
20-29 år	21,6 %	11,8 %
30-39 år	32,0 %	11,8 %
40-49 år	20,7 %	5,9 %
50-59 år	15,2 %	23,5 %
60-69 år	8,6 %	35,2 %
70 år +	1,9 %	11,8 %

73,9 procent af DM's medlemmer er således under 50 år, mens det samme gælder for 29,1 procent af medlemmerne af hovedbestyrelsen. Modsat gælder at 26,1 procent af medlemmerne er over 50 år, mens 70,9 procent af medlemmerne af hovedbestyrelsen er over 50 år.

Fordeling på køn og alder

	Medlemmer	Hovedbestyrelse
Kvinder under 50 år	47,9 %	23,5 %
Kvinder over 50 år	11,0 %	23,5 %
Mænd under 50 år	26,1 %	5,9 %
Mænd over 50 år	15,9 %	47,0 %

2.4.3. Valg til bestyrelserne for sektorer og sektioner

Udover hovedbestyrelse og repræsentantskab består DM af en række sektorer og sektioner,. Hvert andet år i ulige år afholdes der valg til DM's sektor- og sektionsbestyrelser. Sektorbestyrelsesmedlemmer og sektionsbestyrelsesmedlemmer vælges direkte af medlemmerne.

Der var i efteråret 2011 valg til bestyrelserne for sektorer og sektioner. Valget blev gennemført ved skriftlig afstemning blandt DM's medlemmer.

Baggrund

Der er seks sektorer i DM:

- DM Offentlig
- DM Privat
- DM Forskning og Formidling
- DM Forskning og Videregående uddannelse
- DM HTDA (Honorar- og timelønnede, Deltidsansatte og Arbejdssøgende)
- DM Studerende

Derudover er der fire selvstændige sektioner i DM:

- DM Leder
- DM Freelancere og Selvstændige
- DM Pensionister
- DM Udlandsansatte

Der udpeges to medlemmer fra studentersektoren og en fra hver af de fem andre sektorer til Hovedbestyrelsen. Repræsentantskabet er sammensat af repræsentanter for forningens seks sektorer og fire selvstændige sektioner.

2.4.4. Rekruttering til politiske organer i DM

Frem mod valget til bestyrelser for sektorer og sektioner i efteråret 2011 har en række politikere - bredt repræsenteret i DM's politiske organer - drøftet, hvordan rekrutteringen til de politiske organer i DM kan fremtidssikres. Ønsket er en fremtidssikring i form af en øget og mere mangfoldig rekruttering.

Målet med arbejdet har været - på tværs af sektorer og sektioner - at forholde sig til, hvordan DM kan sikre, at medlemmerne finder det attraktivt at engagere sig i DM's politiske liv, udvikling og fremtid. Både gennem traditionelt bestyrelsesarbejde i bestyrelser, repræsentantskab mv. og i relation til mere alternative muligheder for at være aktiv i DM.

Baggrund

DM er en demokratisk opbygget organisation, idet repræsentantskabsmedlemmer, sektorbestyrelsesmedlemmer, sektionsbestyrelsesmedlemmer og netværksbestyrelsesmedlemmer samt formanden vælges direkte af medlemmerne. Det samme gælder de fleste af hovedbestyrelsesmedlemmerne.

Resultater

- *Demografisk sammensætning i bestyrelser og medlemsskare*

Gruppen af politikere besluttede, at der skulle foretages en række analyser for hver enkelt sektor, sektion og landsklub for at få et billede af bestyrelsernes og medlemmernes sammensætning fordelt på køn, alder, uddannelse og geografi.

Den overordnede konklusion af analyserne er, for sektorer, sektioner og landsklubber samlet set, at der er en markant overvægt af mænd og medlemmer over 50 år i bestyrelserne i forhold til medlemssammensætningen. Bestyrelsesmedlemmerne er i markant grad mænd over 50 år, mens de nye og yngre medlemmer er kvinder. Hvad angår geografi og uddannelse er der en rimelig overensstemmelse mellem bestyrelsernes sammensætning og medlemssammensætningen.

Analyserne er formidlet til sektorer og sektioner, som på denne baggrund kan beslutte hvilke aktiviteter, der eventuelt skal gennemføres.

- *Valgmateriale til sektorer og sektioner*
Der er udarbejdet valgmateriale, som tilpasses de enkelte sektorer og sektioner. Sektorer og sektioner sender valgmaterialet ud til egne medlemmer pr. e-mail eller i nyhedsbreve.
- *Serie i Magisterbladet*
Magisterbladet gennemfører i efteråret 2011 en serie frem mod valget til sektorer og sektioner, hvor unge og yngre ambassadører fortæller om deres eget politiske virke og opfordrer folk til at blive aktive i DM. Serien har affødt medlems-henvendelser til foreningens formand fra yngre medlemmer, der ønsker ” at give en hånd med”.
- *Fortsat arbejde med rekruttering til politiske organer i DM*
Gruppen af politikere var enige om, at indsatsen for at fremtidssikre en mangfoldig rekruttering til DM’s politiske organer ikke skulle afsluttes med valget i 2011, men vil blive fulgt af flere endnu ikke fastlagte initiativer fremover.

2.4.5. Introduktionskursus til politikere i DM

Efter gennemførelsen af valget til bestyrelserne for sektorer og sektioner gennemføres et introduktionskursus for både nyvalgte og erfarne politikere i DM primo 2012.

Formålet er at udbyde et skræddersyet introduktionskursus, der effektivt klæder både nyvalgte og mere erfarne politikere på til at agere politisk i DM. Kurset skal være en introduktion til DM som en politisk organisation og til DM’s ydelser og opbygning i form af en politisk organisering og et udførende sekretariat. Derudover vil kurset fokusere på, at deltagerne arbejder med at udvikle og formulere deres målsætninger for det politiske virke i DM.

2.5. FORSKNINGS- OG UDDANNELSESPOLITIK

2.5.1. Professionshøjskolerne

DM følger og påvirker udviklingen af professionsbacheloruddannelserne blandt andet i samarbejde med de studerendes organisationer, Rektorkollegium, BUPL, Danmarks Lærereforening og Dansk Sygeplejeråd. DM har endvidere i perioden fulgt arbejdet i Undervisningsministeriets følgegrupper for henholdsvis lærer- og pædagoguddannelserne nøje. Specielt i forhold til de omfattende besparelser, der har været på området, som udløser gentagne afskedigelsesrunder, er der etableret et godt samarbejde med de studerendes organisationer om at sætte fokus på konsekvenserne for uddannelsernes kvalitet.

DM har endvidere været optaget af at sikre de fornødne rammevilkår for professionshøjskolernes mulighed for at løfte forpligtelsen til udviklingsbaseret, professionsbaseret og forskningssamarbejde. Som led i DM's fokuserede indsats arbejdes der med en ekstern analyse af '*Professionshøjskolernes udviklingsforpligtelse, forskningstilknytning og videncenterfunktion*'.

DM har i perioden iværksat en undersøgelse af medarbejderindflydelsen på professionshøjskolerne, der giver afsæt for et medlemsseminar med henblik på at fremme medarbejderindflydelsen på professionshøjskolerne.

2.5.2. Universiteterne

Revision af universitetsloven

I foråret 2011 vedtog folketingsretten en revision af universitetsloven fra 2003. DM har helt frem til lovens vedtagelse arbejdet intensivt på at få indflydelse på lovens udformning, særligt hvad angår sikring af forskningsfriheden og medbestemmelse til ansatte og studerende. Dette er sket gennem politiske kontakter, høringssvar og gennem et aktivt pressearbejde.

Baggrund

Revisionen var en opfølgning på en større international evaluering af universitetsloven fra 2009, som blandt andet pegede på problemfelter i forhold til beskyttelse af den individuelle forskningsfrihed og medbestemmelse til de ansatte og studerende.

Den vedtagne lovrevision indeholder både positive og negative elementer. På den positive side kan peges på, at den reviderede lov indeholder mere forpligtende formuleringer om forskningsfriheden og et krav om, at medarbejdere og studerende skal sikres medbestemmelse og medinddragelse i væsentlige beslutninger. På den negative side har DM særligt peget på problemerne i, at der med loven sker en yderligere magtkoncentration hos rektor gennem enstrengt ledelse, og en indskrænkning i universiteternes frihedsgrader ved at ministeren får mulighed for direkte at fastsætte krav i universiteternes udviklingskontrakter.

Aktiviteter

DM og særligt DM's tillidsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på universiteterne har hen over sommeren og efteråret arbejdet med at udfylde lovens bestemmelser om sikring af medbestemmelse og medinddragelse gennem forberedelse af nye vedtægter.

DM vil fortsat følge meget tæt, hvordan lovens bestemmelser om forskningsfrihed og medbestemmelse udmøntes på universiteterne. Det har vist sig, at der er meget stor forskel på, hvordan de enkelte universiteter tolker og implementerer kravet om medar-

bejdernes medinddragelse og medbestemmelse, hvor RUC i den ene ende af spektret giver så vid medbestemmelse, som loven giver mulighed for, mens AU tolker bestemmelsen mere snævert.

FORSK 2015 og FORSK 2020

DM har hen over sommeren og i efteråret 2011 deltaget aktivt i arbejdet med at evaluere og revidere FORSK 2015 samt udarbejdelse af indspil til FORSK 2020 om et nyt prioriteringsgrundlag for den strategiske forskning.

FORSK 2015 og 2020 er Forsknings- og Innovationsstyrelsens grundlag for prioritering af strategisk forskning.

Aktiviteter

DM har særligt fokuseret på balancen mellem strategiske midler og ubundne basismidler, så en så stor del som muligt af de statslige forskningsbevillinger går til basismidler. Videre har DM i sine indspil lagt vægt på, at tilgangen til den strategiske forskning bliver bredt funderet, så den strategiske forskning understøtter dansk forskning på så bred en vifte af områder, som mulig. Endeligt har DM peget på, at et bærende princip i den strategiske forskning bør have fokus på potentialerne for forskningsmæssige gennembrud og væsentlige udfordringer, så den strategiske forskning også kan rumme projekter af mere grundforskningsmæssig karakter.

DM arbejder i efteråret videre med indspil til FORSK 2020.

Follow the Money

I oktober 2010 var DM vært for en konference, hvor to professorer - den ene fra Danmarks Pædagogiske Universitet og den anden fra University of Wales Institute, Cardiff - fremlagde de foreløbige resultater af deres forskningsprojekt om pengestrømme og pengeforbrug på de danske universiteter. Konferencen gav stor pressedækning og debat.

Baggrund

Hovedkonklusionen i forskningsprojektet var, at de mange ekstra ressourcer, der var blevet investeret i universiteterne igennem de seneste cirka fem år for langt den største dels vedkommende er blevet slugt af ekstra administration og ledelse, hvorfor investeringerne kun i yderst begrænset omfang er nået ud i yderste led som øgede konkrete bevillinger til uddannelserne og forskningen. Konklusionerne affødte en række modargumenter fra universitetsrektorer og -direktører.

Resultater

Der er på baggrund af konferencen blevet stillet spørgsmål til videnskabsministeren i Folketinget om, hvordan de øgede bevillinger vil kunne komme deres oprindelige formål bedre til gode.

DM har på forskellig vis fulgt op på konferencen og har løbende haft fokus på universiteternes anvendelse af de statslige bevillinger, som konferencen gav anledning til, herunder også hvordan pengestrømmene konkret fortsætter ude på universiteterne, fakulteterne og institutterne. DM's hovedbestyrelse har afsat en bevilling til en opfølgning på forskningsrapporten, og dette arbejde begynder at tage form. Resultaterne af opfølgningen forventes i april 2012. DM vil med udgangspunkt i opfølgningen fortsætte det nære fokus på, hvordan universiteterne forvalter de statslige bevillinger til forsknings- og uddannelsesformål.

Forskeres ytringsfrihed

I foråret og sommeren 2011 har der i pressen udspundet sig en central debat om forskeres ytringsfrihed og forpligtelser til at deltage i den samfundsmæssige debat. Den konkrete anledning var, at enkelte forskere efter kritiske udtalelser blev udsat for et veritabelt angreb fra politisk side.

DM deltog aktivt i debatten til forsvar for den helt afgørende sikring af forskernes ytringsfrihed og pligt til at bidrage i den samfundsmæssige debat.

2.6. ARBEJDSMARKEDS OG BESKÆFTIGELSESPOLITIK

Nedskæringer og job med løntilskud

DM oplever fortsat besparelser i den offentlige sektor og en meget beskeden vækst i antallet af ansættelser i den private sektor. Samtidig med den høje bruttoledighed, og især fyringerne på det kommunale område, medfører dette at DM oplever en stigning i anvendelsen af løntilskudsjob både i offentligt og privat regi.

Baggrund

DM følger udviklingen på løntilskudsområdet tæt og har arbejdet for at sikre, at løntilskudsjob som aktiveringsredskab anvendes til at sikre lediges tilknytning til arbejdsmarkedet og sikre, at de ledige får reel mulighed for at udvikle og erhverve relevante kompetencer. Imidlertid oplever DM, at den høje ledighed, kommunale kvoter for antallet af løntilskudsjob og kommunernes budgetter medfører en øget risiko for etablering af løntilskudsjob uden dette perspektiv.

Aktiviteter

Tillidsrepræsentanterne udgør en meget central rolle i relation til løntilskudsjob. DM har derfor løbende indsamlet oplysninger om anvendelsen af løntilskudsjob og været i dialog med tillidsrepræsentanterne om deres rolle og lokale handlemuligheder. Herunder er der arbejdet videre med DM's vejledninger om løntilskudsjob, og på DM's grunduddannelse for nyvalgte tillidsrepræsentanter, er der indført en gennemgang af tillidsrepræsentantens rolle i forbindelse med løntilskudsjob.

Yderligere har DM været i medierne, blandt andet med et forslag om ret til kompetenceudvikling og frihed fra arbejdet til at søge job.

Endelig har DM i perioden fulgt den politiske udvikling for så vidt angår tiltag og forslag på beskæftigelsesområdet. Herunder AC/FTF/LO-forslaget om "Fælles holdepunkter for en nødvendig reformering af beskæftigelsessystemerne" og den arbejdsmarkedspolitiske indsats.

2.7. LIGESTILLING

DM arbejder for, at kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde, at 12 uger af forældreorloven skal øremærkes manden, og at mindst 40 procent af bestyrelsesposterne i Danmark skal besættes af kvinder.

Baggrund

Ligestilling har i perioden 2007-2010 været et særligt indsatsområde i DM. Fremadrettet arbejder DM stadig for at fremme ligestilling, og indsatsen er en integreret del af det daglige arbejde i DM.

Resultater

I perioden har DM blandt andet markeret sig i pressen med synspunkter om:

- Mænd og barsel
- Kvinders repræsentation i medierne
- Århus Universitets dispensation fra ligebehandlingsloven (lektorater og professorater til kvinder).

Aktiviteter

- Resultaterne af den globale "Who makes the news" undersøgelse blev præsenteret på en conference arrangeret af DJ og DM
- 8. marts 2011 var DM og DJ (Dansk Journalistforbund) værter for debatarrangementet "Hvad ved kvinder egentligt", som satte fokus på "Who makes the news" undersøgelsen

- DM har udarbejdet en værktøjskasse med gode råd og redskaber til kvinder, som ønsker at blive ledere og til tillidsrepræsentanter, som vil arbejde med ligestilling og karriere
- Offentligt ansatte tillidsrepræsentanter har modtaget en plakate med en opfordring til at arbejde med fædres mulighed for at tage forældreorlov
- "Giv en pige ret" – DM's formand har været ambassadør for en kampagne i Mali, der skal forbedre kvinders ret til livsnødvendig dokumentation for deres civilstatus
- DM har holdt møde med Ligestillingsministeriet, hvor DM videreformidlede foreningens synspunkter om, hvad der skal til for at få flere kvindelige lektorer og professorer. Formålet var at kvalificere ligestillings- og videnskabsministerens indsats indenfor "kvinder og forskning"
- DM har sammen med "Mainstreamingnetværket af 2005" udgivet en praktisk guide til mainstreaming i det politiske analysearbejde - "Fordi mænd og kvinder har forskellige betingelser"
- Der undervises i ligeløn, barsel, det kønsopdelte arbejdsmarked på TR2-kurser
- DM var vært for Kvinderådets årlige generalforsamling i marts 2011 og for Kvindernes Ulandsudvalgs jubilæumsevent
- Ligestilling, ligeløn og mænd og barsel har været en markant del af DM's profil-kampagne
- Styregruppen for DM's ligestillingsnetværk har arrangeret et fyraftensmøde om forhandlingsmuligheder, køn og forældreskab i arbejdslivet
- DM deltog med et indlæg om ligeløn på EU Kommissionens ligestillingskonference i september 2011

2.8. DET INTERNATIONALE OMRÅDE

Målet med DM's indsats på det internationale område er at påvirke den internationale udvikling af løn og ansættelsesvilkår samt uddannelses- og forskningspolitik og at tilføre denne viden til DM. Endvidere er målet at øge mulighederne for rådgivning af medlemmer, der ønsker job i udlandet gennem samarbejde med tilsvarende fagforeninger i udlandet samt at få mulighed for ekstern rådgivning om fx beskatning.

Baggrund

DM deltager i AC's Europæiske og Internationale sekretariatsgruppe og får derigennem løbende informationer om nye direktiver o.l., primært på EU-niveau.

Derudover er DM via sit medlemskab af Education International (EI) og den europæiske region heraf – ETUCE – med til at udvikle, påvirke og indhente relevante informationer om både den europæiske - og den globale udvikling. Både generelt, men især inden for uddannelses- og forskningsområdet. ETUCE blev i november 2010 integreret i Education International som den europæiske region af den globale organisation. DM har de seneste cirka fire år varetaget formandsposten for organisationens stående udvalg for videregående uddannelse og forskning i Europa. Dette udvalg sender repræsentanter til diverse arbejdsgrupper i EU-Kommissionen, fx om EU's planer for såkaldt modernisering af de videregående uddannelser indtil 2020. Desuden sender udvalget repræsentanter til det løbende arbejde i Bologna-processen samt til relevante udvalg, blandt andet i Europarådet, og er tæt involveret i den globale udvikling i organisationer som UNESCO, OECD og WTO.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at DM skal søge optagelse i den globale fagforening på det private område, UNI (Global Union for skills and services), som også har en europæisk afdeling. Flere af organisationens brancher vil være relevante for DM at engagere sig i. Der eksisterer endvidere tværgående netværk i UNI mellem de forskellige brancher om blandt andet ligestilling, som DM vil have interesse at deltage i.

Resultater

I 2010/2011 har DM blandt andet medvirket til at udvikle EI's politik mod yderligere kommercialisering af videregående uddannelser og forskning via deltagelse i EI's globale konference på området, som afholdes hvert andet år. I efteråret 2010 i Vancouver, Canada.

Desuden har DM deltaget i EI's 6. Verdenskongres i juli 2011 i Cape Town, Sydafrika. Her gjorde DM en indsats for at fremme målet om fuld offentlig finansiering af videregående uddannelser og mod indførelse eller forhøjelse af studenterbetaling.

På europæisk plan har ministrene i Bologna-processen tilsluttet sig, at der skal arbejdes for et mere "supportive environment" for forskere og lærere på de videregående uddannelser i Europa. DM har haft en afgørende rolle i udarbejdelsen af en indholdsbeskrivelse af, hvad et "Supportive environment" for de ansatte betyder på en videregående uddannelsesinstitution.

DM har indhentet viden om de stadigt igangværende forsøg på at få revideret EU's arbejdstidsdirektiv. En stor undersøgelse af det hidtidige direktiv har vist, at EFS har ret i sin kritik af EU-kommissionens og de europæiske arbejdsgiveres forslag til lempelser og øget fleksibilitet.

DM har i perioden indhentet viden om en stor undersøgelse blandt arbejdsgivere i Europa, som handler om arbejdsgivernes tilfredshed med kvaliteten af kandidater fra de videregående uddannelser. Undersøgelsen viste generelt stor tilfredshed – og størst i de skandinaviske lande. (98 procent svenske arbejdsgivere, 97 procent norske arbejdsgivere og 96 procent danske arbejdsgivere). Undersøgelsen kan anvendes direkte i arbejdet mod at reducere indhold og kvalitet i de videregående uddannelser.

2.9. SAMARBEJDE MED ANDRE ORGANISATIONER

DM arbejder på det overordnede strategiske niveau løbende med at udbygge samarbejdet med andre relevante organisationer. Formålet er at styrke DM's service overfor medlemmerne og fremtidssikre DM.

Samarbejde med mindre AC-organisationer

Udover det traditionelle faste samarbejde med de øvrige organisationer i "magisterfamilien" GL, MA og MP Pension, udbygger DM løbende sit samarbejde med både andre AC-organisationer og organisationer uden for AC.

DM har siden 2010 arbejdet sammen med en kreds af mindre AC-organisationer og drøftet mulighederne for et tættere samarbejde på både det administrative, ydelsesmæssige og det fagpolitiske område. Organisationerne er: Bibliotekarforbundet, Jordbrugsakademikerne, Dansk Psykologforening, Den Danske Dyrlegeforening, Kommunikation og Sprog, PharmaDanmark, Arkitektforbundet og Den Ny Tandlægeforening.

Organisationerne har i perioden kontinuerligt udbygget samarbejdet med løbende politiske og administrative møder og fælles initiativer.

DM har desuden afholdt to fælles arrangementer med JA: "*Fremtidens fødevarer – fra kultur eller natur*" den 23. marts og "*Hvordan standser vi tabet af den biologiske mangfoldighed*" den 8. september. Der afholdes endnu en fælles konference med JA om klima, biologisk mangfoldighed og landbrug den 7. december.

Den 26. oktober er afholdt fælles konference "*Vejen til verden*" med Kommunikation og Sprog.

Samarbejde med faglige selskaber

DM støtter selvstændige faglige selskaber, som har specialiseret sig inden for de mange discipliner, hvor DM's medlemmer har ekspertise og særlige interesser.

I 2011 har DM indgået samarbejdsaftaler med Danmarks Mikrobiologiske Selskab (DMS) og Audiologopædisk Forening og er i drøftelser med Filosofisk Selskab.

Samarbejdsaftale med IDA

Samarbejdsaftalen med IDA er blevet fornyet i 2011.

Ude på arbejdspladserne fungerer samarbejdet med IDA godt og der er på privatområdet afholdt et møde mellem DM og IDA med henblik på at koordinere initiativer i forhold til de løbende private overenskomster.

Samarbejde med DUS (Danske Underviserorganisationers Samråd)

DM samarbejder med de andre danske lærerorganisationer i DUS om at fremme gode vilkår for undervisere i Danmark på alle niveauer i uddannelsessystemet. Herunder blandt andet uddannelsespolitisk samarbejde med særlig vægt på uddannelsespolitikens betydning for underviserprofessionen, arbejdsmiljø i undervisningssektoren og internationale udviklingers betydning i Danmark. Herunder samarbejdet om DLI-kontoret (Danske Underviserorganisationers Internationale kontor) i Bruxelles.

DUS har i årets løb arrangeret et miniseminar om, at markedsføring af uddannelser på alle niveauer underminerer det faglige indhold i uddannelserne og professionalismen som lærer. Som opfølgning er der arrangeret tre fyraftensmøder i København, Århus og Odense med dette tema.

Velfærdskonference

Den 21. september 2011 afholdt DM sammen med en række andre organisationer en velfærdskonference. Målet med konferencen var at sætte fokus på behovet for en ny politik, der sikrer velfærd af høj kvalitet og nødvendigheden af at tænke velfærd på en ny måde. Det betyder slut med effektivisering, besparelser, tvangsudlicitering og kontrol som løsningen på velfærdssamfundets udfordringer.

Organisationer var BUPL, Danmarks Lærerforening, Socialpædagogerne, 3F, FOA, Ergoterapeutforeningen, HK Kommunal, Uddannelsesforbundet, Dansk Socialrådgiverforening og De Frie Skolers Lærerforening. Der var omkring 700 deltagere på konferencen.

Ingrid Stage deltog i en åbningsdebat om dilemmaer i velfærdssamfundet samt var moderator i en af seks workshops om *'Investering i uddannelse og udvikling'*.

Deltagere var repræsentanter fra de faglige organisationer, tillidsfolk, interesseorganisationer, lands- og lokalpolitikere, eksperter og meningsdannere.

Konferencen blev fulgt op af en kronik i Politiken af seks af formændene herunder Ingrid Stage.

3. Overenskomster og arbejdsmarkedet

3.1. OVERENSKOMST 2011 PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

Den økonomiske ramme for overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2011 har været smal, og det har skabt små resultater på lønsiden. På statens område er der ingen lønstigning i 2011, men en stigning på 1,7 procent i 2012. Herudover forventes det, at de lokale tillægsforhandlinger vil give 0,9 procent både i 2011 og i 2012. På det kommunale område er resultatet lidt bedre med en lønstigning på 2,65 procent i 2012, men heller ingen lønstigninger i 2011. På det regionale område stiger lønnen med 1,07 procent 1. januar 2012, og 1. oktober 2012 stiger den med 0,21 procent.

Tillægsforhandlingerne, som er den lokale løndannelse, skal lægges til lønstigningen på både det kommunale og det regionale område. Derudover er der forhandlet en række andre krav hjem, som alle findes på .dm.dk/ok11

Det blev blandt andet aftalt at trin 8 (sluttrin) blev forhøjet med 1.123 kroner i kommuner og regioner, ligesom der blev aftalt tillægsforhøjelser for stillinger på lektorniveau ved universiteter og forskningsinstitutioner, som ikke opnåede den generelle forhøjelse ved OK 08.

De såkaldt "bløde" krav om blandt andet øremærket barsel til mænd, bedre aftaler om arbejdstid for ansatte på universiteterne og mere tryghed i ansættelsen er desværre ikke en del af resultatet. De havde ikke kostet meget, men blev bremsede af finansministeren, som til gengæld måtte opgive sine krav om individuelle lønforhandlinger og længere arbejdstid.

Et lille flertal i DM's hovedbestyrelse og repræsentantskab anbefalede et ja til de to-årige overenskomster, som er resultatet af OK 11 forhandlingerne.

Urafstemningen blandt DM's medlemmer viste, at et flertal af DM's medlemmer valgte at stemme ja til overenskomstresultatet på det offentlige område. Stemmeprocenten blev 16,8 procent, hvilket er en mindre stigning i forhold til OK 08. 65 procent stemte for, 24 procent stemte imod, og 11 procent stemte blankt.

3.2. OVERENSKOMST 2013 PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

I løbet af eftersommeren 2011 er DM gået i gang med at forberede overenskomstforhandlingerne på det offentlige område som gennemføres i 2013.

OKAPU (Overenskomst og Arbejdspladsudvalget) har fastlagt en tidsramme for kravsudtagelsen i DM og vil i efteråret 2011 drøfte og beskrive, hvilke rammer der forventes for OK 13. Målet er at fokusere DM's krav, så der samlet set bliver sendt færre og mere centralt prioriterede krav videre til AC.

Ligeledes har der i OKAPU været drøftelser om DM's tilgang til serviceeftersynet. Serviceeftersynet kommer formodentlig til at spille en væsentlig rolle i forbindelse med overenskomsten. DM's hovedsynspunkt er, at et eventuelt ændret lønsystem ikke må føre til to forskellige AC-lønssystemer, ligesom den kollektive forhandlingsret skal fastholdes.

3.3. OVERENSKOMSTFORHANDLINGER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE 2011

I efteråret 2010 blev overenskomsterne i Friluftsrådet og Børns Vilkår fornyet med relativt beskedne økonomiske resultater.

I fornyelsen af overenskomsten blev der dog aftalt en lønstigningsramme på 2,7 procent for 2011.

I 2011 er der sket fornyelse af den landsdækkende akademiske overenskomst i Boligselskabernes Landsforening med en samlet lønramme på 5,60 procent over tre år.

På Teknologisk Institut blev rammen 3,6 procent over to år, mens resultaterne på Experimentarium og i Folkekirkens Nødhjælp lå meget tæt på resultatet af de offentlige overenskomster.

Prosa/CSC

DM valgte i foråret at støtte PROSA's konflikt på CSC. Baggrunden var, at PROSA's overenskomst på en række områder blev krævet forringet af arbejdsgiverne. Det vedrørte løn, tryghed og en række andre forhold i overenskomsten.

PROSA fik fra februar 2011 lockoutet en del af sine medlemmer og var i fra juni i strejke.

DM valgte at støtte konflikten fordi, angrebet på PROSA's overenskomst var et tydeligt forsvar om, hvad der kan vente DM's medlemmer og AC-overenskomsten i 2013, hvor denne skal forhandles. DM støttede i to omgange PROSA økonomisk med i alt 500.000 kr., ligesom DM's formand talte ved en stor anlagt demonstration ved CSC.

Resultatet af konflikten er desværre ikke tilfredsstillende. Arbejdsretten fandt i sin kendelse, at arbejdsgiverne via konflikten var blevet frigjort af overenskomsten. På denne baggrund blev resultatet, at arbejdsgiverne ensidigt indførte HK's overenskomst på CSC for PROSA's medlemmer.

DM beklager, at man efter så kort en konflikt kan frigøres fra overenskomsten. Samtidig må det konstateres, at det muligvis ville have givet et bedre resultat for PROSA's medlemmer, at PROSA havde slået til i forhold til den forhandlingsløsning, som PROSA-DK havde forhandlet sig frem til med virksomhedens ledelse.

BUPL

DM har sammen med de andre organisationer, DM har overenskomster med (bl.a. Dansk socialrådgiverforening, HK, 3F samt de øvrige akademikerorganisationer), arbejdet for én landsdækkende overenskomst i BUPL. I BUPL er der forskellige overenskomster i de 12 BUPL afdelinger samt forbundshuset og A-kassen.

I forbindelse med den seneste fornyelse af overenskomsterne blev der igen arbejdet for at få en landsdækkende BUPL overenskomst. Det skete blandt andet ved, at det blev forsøgt at udjævne lønforskellene mellem de forskellige overenskomster.

Men det lykkes ikke i første omgang, at blive enige om fornyelser i Århus, København, Jylland (midt/vest) samt A-kassen. Derfor blev der afgivet konfliktvarsler og en konflikt var faretruende tæt på. I 11. time blev der indgået forlig om fornyelser. I A-kassen nåede der dog at blive iværksat strejke, før et forlig kom i hus. I A-kassen er der alene HK'ere ansat, så der var ikke tale om at sende DM'ere i strejke i A-kassen.

Resultaterne af overenskomstforhandlingerne endte med at løfte de 4 steder med de laveste lønninger, så afdelingerne nærmer sig hinanden. DM håber på den baggrund, at det vil være muligt at komme igennem med en landsdækkende overenskomst i 2013.

3.4. OVERENSKOMSTFORHANDLINGER I GRØNLAND

Overenskomstforhandlinger 2010

DM og De Samforhandlende Akademikerorganisationer færdigforhandlede i november 2010 overenskomst 2010. Hovedresultaterne var:

- Toårig overenskomst fra 1. april 2010
- Nettoramme på 3,33 procent (bruttoramme på 3,43 procent)
- En forhøjelse af skalalønnen med 3,437 procent pr. 1. april 2011, svarende til 2,86 procent af nettorammen
- Indfrielse af en række andre krav. Herunder afskaffelse af 120-dages reglen, forlænget opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanterne med tre måneder, rammeaftale om seniorordning og masteruddannelse omfattes af overenskomsten.

Herudover blev stillingsstrukturen på det fusionerede universitet underskrevet forud for overenskomstforhandlingerne i november måned.

Som opfølgning på overenskomstforhandlingerne afholdt DM i august 2011 medlemsmøde i Nuuk for DM's medlemmer i Grønland. På mødet drøftedes perspektiverne i OK 10. Herudover drøftedes situationen i forbindelse med behovet for en ny fællestillidsrepræsentant, efter at DM's fællestillidsrepræsentant fratrådte i foråret 2011. Mødet fik mange positive tilbagemeldinger.

Overenskomstforhandlinger 2012

DM er i løbet af efteråret 2011 begyndt på forberedelserne til OK 12. I første omgang med opfordring til medlemmerne om at indsende forslag til krav til fornyelsen af overenskomsten og tjenestemandsaftalen.

Funktionærlov i Grønland

DM har afgivet høringsvar forud for den forventede indførelse af en funktionærlov i Grønland. Baggrunden har været, at udvalgte konkrete bestemmelser i den danske funktionærlov hidtil har udgjort en arbejdsretlig kutyme for den store gruppe af funktionærer på det grønlandske offentlige og private arbejdsmarked. Anvendelsen har dog til tider været inkonsekvent med usikkerhed om retstilstanden som følge. Der er derfor enighed om det formålstjenstlige i en (selvstændig) grønlandsk funktionærlov.

AC-samarbejde

DM har deltaget i en række møder i den (danske) AC-gruppe vedrørende Grønland med henblik på drøftelse af grønlandske forhold. Der har i denne sammenhæng (udover overenskomstforhandlingerne) specielt været fokus på AC's møde i juni 2011 med ASG (Akademikernes Sammenslutning i Grønland) om den fremtidige organisering af samarbejdet mellem ASG og de danske organisationer tilsluttet ASG. Udviklingen i spørgsmålet vedrørende ASG's økonomi og i spørgsmålet om ASG's rolle på tjenestemandsområdet har givet anledning til at genoverveje arbejdsfordelingen. Herunder optimeringen af en fælles interesse i at basere en del af den faglige og politiske interessevaretagelse i regi af ASG.

3.5. SAGSBEHANDLING

I perioden 1. september 2010 til 31. august 2011 har forhandlingsområdet behandlet sager på følgende områder:

Sagstyper/afdeling	Leder	Offentlig	Privat	Viden	I alt
Advarsel	2	15	18	16	51
Afsked	54	248	162	171	635
Ansættelse	206	536	570	721	2033
Arbejdsmiljø	0	46	17	27	90
Løn	232	479	66	220	997

Ligebehandling	0	7	1	0	8
Barsel	0	22	33	22	77
Overenskomst	0	15	41	16	72
Sager i alt	577	1.892	1.243	1.833	5.428

Derudover har DM behandlet knap 120 sager om stress.

3.6. DM'S ADVOKATFUNKTION

Formålet med at have interne advokater ansat i DM's sekretariat er at sikre en hurtigere samt mere fleksibel og uformel adgang til advokatrådgivning både i forhold til DM's medlemmer og i forhold til DM's konsulenter primært i forhandlingsområdet.

Baggrund

DM har i de seneste otte år haft interne advokater ansat i sekretariatet. Advokaternes hovedopgave er at føre retssager og voldgiftsager for DM's medlemmer. Derudover skal advokaterne bidrage med faglig sparring og undervisning til forhandlingsområdet samt yde juridisk rådgivning på ad hoc-basis til andre dele af DM's sekretariat.

Sagerne sendes til advokat, hvis det ikke har været muligt for forhandlingsområdet at løse tvisten med arbejdsgiveren.

Sagerne kan løbe over flere år, og derfor kan der gå lang tid fra sagerne rejses, til der foreligger en endelig afgørelse.

Resultater

DM's advokater har i perioden 1. september 2010 til 1. september 2011 modtaget 40 sager fra forhandlingsområdet, hvilket svarer til det gennemsnitlige antal sager, der normalt sendes til advokat.

Sagerne er af meget varierende karakter, men hovedvægten af sagerne vedrører afskedigelser, der ikke var rimeligt begrundet, afskedigelser i strid med ligebehandlingsloven eller TR-aftalerne samt sager vedrørende manglende betaling af løn, bonus, feriegodtgørelse med videre.

Der er i perioden afsluttet fem sager hos advokaterne om afskedigelse af tillidsrepræsentanter eller lignende. Dette er en væsentlig stigning, da der tidligere kun har været ganske få sager om afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

I den ene af disse sager traf voldgiftsretten afgørelse om, at afskedigelsen skulle annulleres, imens de øvrige sager om afskedigelse af tillidsrepræsentanter blev afsluttet med betaling af godtgørelse.

3.7. DET OFFENTLIG ADMINISTRATIVE OMRÅDE

DM Offentlig arbejder for at forbedre vilkårene for DM's medlemmer ansat i den offentlige administration i kommuner, regioner, staten og i Grønland.

Baggrund

2011 har været præget af store besparelser i den offentlige administration, men det er lykkedes at fastholde medlemstallet, og de offentligt administrativt ansatte DM'ere har klaret sig godt igennem fyringsrunderne. Så på trods af nedskæringerne har der været flere ansættelses- end afskedigelsessager.

For at styrke billedet af DM som de administratives fagforening har DM i den forløbne periode arbejdet med at udvikle informations- og rådgivningsmateriale til medlemmer og tillidsrepræsentanter på det offentligt administrative område både i form af "startpakker" til nye medlemmer og i form af pjecer. Startpakkerne findes i to versioner. En, der retter sig mod generalister og en, der retter sig mod specialister. Startpakkerne indeholder information om løn, karriere og arbejdspladskultur. Årets pjecer retter sig primært mod tillidsrepræsentanter og handler om afskedigelser, rådighedstillæg samt en værktøjskasse til afholdelse af klubmøder. Pjecen om afskedigelser er også lavet i en version, som er rettet mod det enkelte medlem.

DM's åbne fyraftensmøder for medlemmer på det offentligt administrative område er blevet taget godt imod blandt medlemmerne. Det har dog været svært at samle deltagere nok til at holde møder udenfor Aarhus og København. Derfor er "DMO on demand" blevet iværksat, hvor klubber på arbejdspladserne får tilbud om at DM kommer og holder fyraftens-møder på arbejdspladsen.

Resultater og aktiviteter

- To forskellige startpakker til medlemmer i begyndelsen af karrieren
- Mentorordning i samarbejde med DM Privat og DM Leder
- Informationsmateriale til opsigelsestruede medlemmer
- Fyraftensmøder
- TR-årsmøde: 60 deltagere med workshoper om aktuelle emner
- Klubber på arbejdspladserne serviceres, og flere har fået øje på mulighederne for, at sekretariatet kan holde faglige oplæg i klubberne
- Der er afholdt medlemsmøder på arbejdspladserne i forbindelse med fyringsrunder
- Individuel bistand til medlemmerne i de 1.601 personsager, der har været i det forløbne år

3.8. PRIVATOMRÅDET

DM har i 2011 arbejdet for at få forhandlet de bedst mulige overenskomstfornyelser på de private arbejdspladser og at gennemføre initiativer, der kan fastholde og knytte medlemmer til foreningen og bestyrelsen.

DM har på det private område i 2011 arbejdet politisk med at ændre funktionærloven, så der bliver bedre tryghed i ansættelsen og en øremærket barsel til mænd.

Resultater og aktiviteter

- *Fastholdelse*

Der er sendt mails med overskriften "Får du nok ud af DM?", hvor DM kort orienterer privatansatte medlemmer om, hvilken hjælp man kan få, og hvilke muligheder der er for at være aktiv og få indflydelse gennem DM. Der udsendes mails med tilpasset indhold henholdsvis 14 og 24 måneder efter, at medlemmerne er begyndt i et job i det private.

DM har ligeledes ringet til medlemmer otte måneder efter, at de er blevet privatansatte. Initiativerne er blevet meget positivt modtaget blandt medlemmerne.

- *Mentorprojektet*

DM Privats forsøgsordning med et mentorprojekt er blevet så stor en succes, at ordningen nu er et permanent tilbud til alle medlemmer. Ikke kun på det private område, men også for offentligt administrativt ansatte og ledere.

- *Indflydelse på eget arbejde*

På baggrund af CASA's rapport om 'Indflydelse på eget arbejde' har DM udviklet konkrete værktøjer med gode råd til selvledende medlemmer på det private område. Indsatsen skal bidrage til, at arbejdslivet ikke udvikler sig grænseløst med risiko for følger som stress eller udbrændthed.

- *Medlemsundersøgelse om ansættelsessamtaler*

Undersøgelsens resultater blev fremlagt i Magisterbladet. Resultat var, at samtalerne overordnet set handlede om relevante spørgsmål. Mange gennemgik test, og de fleste fandt de pågældende test dækkende. Der var dog også medlemmer, der bliver spurgt om "forbudte" områder, så som forventninger til familieforøgelse og lignende.

- *Funktionærloven*

DM arbejder fortsat med at få ændret funktionærloven i samarbejde med de andre AC-organisationer. Der har været kontakt med blandt andet Socialdemokraternes ordfører på området, og der er planlagt flere møder.

3.9. UNIVERSITETSOMRÅDET

DM har på universitetsområdet i 2011 fokuseret sin indsats på de voksende problemer med merarbejde, timelønnedes ansættelsesvilkår og stillingsstrukturforhandlinger. Desuden har DM haft to sager til faglig voldgift i forbindelse med større afskedigelsesrunder på universiteterne i 2010.

Resultater og aktiviteter

- *Merarbejde og timelønnedes ansættelsesvilkår*

I perioden op til og under forårets overenskomstforhandlinger i 2011 var det højt prioriteret for DM at finde løsninger på de voksende problemer med merarbejde, som opleves på universiteterne, og på forbedring af ansættelsesvilkårene for de timelønnede ansatte ved universiteterne.

Under drøftelserne erkendte arbejdsgiversiden, at der er problemer med arbejdstiden på området, men det lykkedes ikke i regi af overenskomstforhandlingerne at komme nærmere med en fælles forståelse af løsningen på problemerne. Tilsvarende lykkedes det heller ikke at finde en fælles aftalemæssig løsning om forbedring af de timelønnedes ansættelsesvilkår.

DM har i kølvandet på de manglende resultater ved overenskomstforhandlingerne arbejde videre med disse problemstillinger i samarbejde med de øvrige AC-organisationer. Det er således aftalt, at DM og de øvrige AC-organisationer i efteråret 2011 holder et heldagsseminar med Personalestyrelsen og UBST for som optakt til de forestående overenskomstforhandlinger i 2013 at starte en grundig drøftelse af de problemstillinger, som parterne ser på universitetsområdet.

- *Stillingsstruktur*

Som en del af overenskomstresultatet 2011 er det aftalt, at der mellem AC og UBST skal indledes drøftelser om justering af universiteternes stillingsstruktur. Disse drøftelser er startet op i eftersommeren, og der pågår nu en længere møderække med en række tematiserede drøftelser. Drøftelserne omhandler bl.a. udfordringer med A-TAP stillinger i grænselandet til forskning og undervisning, bedre karriereveje i stillingsstrukturen og anvendelsen af undervisningsassistenter.

Tilsvarende opnåedes der ved overenskomstforhandlingerne 2011 enighed om drøftelse og justering af stillingsstruktur og tillæg i en række stillingsstrukturer på Kulturministeriets område. Dette arbejde er ikke påbegyndt endnu, men forventes opstartet i løbet af efteråret.

I slutningen af 2010 lykkedes det at afslutte forhandlingerne om revisioner af stillingsstrukturaftalerne ved GEUS, sektorforskningsinstitutionerne og arkitekt-skolerne.

- *Faglig voldgift*

I forbindelse med større afskedigelsesrunder på universiteterne i 2010 har DM haft to sager til behandling ved faglig voldgift i 2011. Sagerne drejede sig om afskedigelse af to tillidsrepræsentantbeskyttede medlemmer. I den ene sag fik DM medhold, og afskedigelsen blev trukket tilbage. I den anden sag fik DM ikke medhold. Endvidere har DM endnu en sag om afskedigelse af et tillidsrepræsentantbeskyttet medlem under forberedelse til faglig voldgift.

3.10. PROFESSIONSHØJSKOLEOMRÅDET

DM har på professionshøjskoleområdet i 2011 fokuseret på stillings- og tillægsstrukturforhandlinger og på arbejdsgiversidens ønske om ændrede arbejdstidsregler. Desuden har DM iværksat en ligelønsundersøgelse.

Resultater og aktiviteter

- *Stillings- og tillægsstruktur og arbejdstidsregler*

Efter afslutningen af OK 11 har DM påbegyndt forberedelserne af en løsning af de særlige problemer på professionshøjskolerne frem mod OK 13: Den ikke færdigforhandlede stillings- og tillægsstruktur og stillingtagen til arbejdsgiversidens ønsker om ændrede arbejdstidsregler. DM deltager i forberedende drøftelser med Personalestyrelsen om dette problemkompleks i løbet af efteråret 2011.

- *Lokale forhandlinger om arbejdstidsaftaler*

Året har været præget af meget vanskelige lokale forhandlinger om arbejdstidsaftaler på de enkelte professionshøjskoler. Trods vanskelige økonomiske rammer for professionshøjskolernes virksomhed er det lykkedes de lokale forhandlere på flere professionshøjskoler at forhandle sig frem til aftaler, der har medlemmernes opbakning. Andre steder er man ikke nået i mål. På efterårets TR-seminar evalueres forhandlingsforløbene med henblik på en revision af DM's politik på området.

- *Ligelønsundersøgelse*

DM gennemfører en ligelønsundersøgelse på professionshøjskolerne i efteråret 2011.

3.11. FORSKNINGS- OG KULTURINSTITUTIONERNE

På for forsknings- og kulturinstitutionernes område har DM i 2011 beskæftiget sig med OK 11, løn- og ansættelses-vilkårene ved Københavns Museum og de fagforeningsmæssige konsekvenser af fusioner og andre strukturændringer på sektorens område.

Resultater og aktiviteter

- *Gennemskuelige karriereveje på hospitaler*
I forbindelse med OK 11 har DM været særligt optaget af, hvordan der kan etableres mere gennemskuelige karriereveje for magistre ansat på hospitaler og sygehuse.

Blandt andet fremsatte DM i forbindelse med OK 11 et krav om mere gennemskuelige karriereveje for akademikere på hospitaler samt bedre muligheder for at sammenligne stillinger på tværs af organisatorisk og geografisk adskilte enheder. I forårets forhandlinger blev overenskomstparterne enige om at igangsætte et projekt om "Karriereveje for akademikere" med netop det formål at belyse og synliggøre disse veje.

- *Københavns Museum*
DM har siden marts 2010 engageret sig i at forbedre løn- og ansættelsesforholdene ved Københavns Museum, hvilket har givet ganske udmærkede resultater. Der er således indgået en forhåndsftale med Københavns Museum, som gør den lokale løndannelse gennemskuelig og langt mere tilfredsstillende end hidtil. De mange forlængelser af projektansættelser, er også blevet bragt til ophør, om end den endelige løsning på de problemer, som disse forlængelser har skabt, endnu ikke er nået. Det psykiske arbejdsmiljø har været belastet som følge af blandt andet projektansættelserne, og er nu også med kommunal konsulentbistand genstand for betydelig opmærksomhed.
- *Museumsområdet*
Museumsområdet har de senere år været præget af en række sammenlægninger og omstruktureringer. Der arbejdes på en vejledning til tillidsrepræsentanterne om konsekvenserne for arbejdsvilkår og arbejdsmiljø.

3.12. HTDA

HTDA (Honorar og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende) har i den forløbne periode især koncentreret indsatsen på det politiske område om dagpengereformen og den endnu ikke vedtagne tilbagetrækningsreform. To reformer, som har forringet forholdene for sektorens medlemmer med en halvering af dagpengeperioden, en fordob-

ling af det såkaldte genoptjeningskrav og stærkt forringede muligheder for at gå på efterløn.

Af medlemsrettede aktiviteter, har lokaludvalgene i Ålborg, Århus, Odense og København arrangeret en række møder, ligesom der har været afholdt et tredages medlemsseminar om livet som freelancer og om at etablere selvstændig virksomhed.

3.13. LEADERSEKTIONEN

DM arbejder for at skabe så gode løn- og ansættelsesforhold som muligt for medlemmer, der er ledere. Indsatsen går endvidere på at synliggøre lederne i DM som en naturlig del af fagforeningen DM. Der er registreret cirka 500 ledere i DM.

Resultater og aktiviteter

- Ved OK 11 var resultaterne på lederområdet, som forventet, ikke overvældende. Der skete dog enkelte forbedringer, primært for seniorerne.
- Udsendelse af kvartalsvise nyhedsbreve til ledersektionens medlemmer
- Aktiv i DM's mentorordning
- Årlig DM-lederdag 6. maj 2011 under temaet "Kriseledelse". Oplægsholdere var blandt andre Anne Knudsen, chefredaktør og administrerende direktør på Weekendavisen, Per Kristian Madsen, direktør for Nationalmuseet og prorektor på RUC, Hanne Leth Andersen.

3.14. SEKTIONEN FOR FREELANCERE OG SELVSTÆNDIGE

DM har i den forløbne periode sat fokus på problemstillinger i relation til freelancere og selvstændiges arbejdsmæssige situation.

Baggrund

Freelancere og selvstændige arbejder oftest uden kolleger at sparre med og må finde andre veje til inspiration, energi og fornyelse. Derfor har gå-hjem-møder og et medlemsseminar i 2011 haft denne problematik som et vigtigt element.

Resultater og aktiviteter

- *Samarbejde med DM's ledelse*

Der er etableret et konstruktivt samarbejde mellem sektionen og DM's ledelse, og der er i foråret 2011 afholdt møde med foreningens formand og direktør om sektionens muligheder for at varetage sektionsmedlemmernes interesser.

- *Samarbejde med Magisterbladet*

Et konstruktivt samarbejde med Magisterbladet har resulteret i, at Magisterbladet har sat fokus på selvstændige og freelancers specielle arbejdsmæssige situation. Der er blandt andet foretaget en læserundersøgelse af livet som freelancer og selvstændig. Undersøgelsen mundede ud i et temanummer om freelancere og selvstændige og afslørede både fordele og udfordringer - blandt andet økonomisk usikkerhed og arbejdsmæssig frihed.

- *Gå-hjem-møde*

Gå-hjem-møde og medlemsseminar om at omsætte ideer til forretning, samt hvordan der kan genereres nye idéer

- *Elektronisk netværk*

Oprettelse af et elektronisk netværk for sektionsmedlemmer med blandt andet netværksdebat

- *Håndbog med fakta om medlemmer af DM, som er freelancere og selvstændige.*

Håndbogen skal udbrede kendskabet til de mange kompetencer, der findes i denne gruppe af DM's medlemmer.

4. Job og karriere

4.1. DM EFTERUDDANNELSE

DM Efteruddannelses målsætning er at kunne tilbyde medlemmerne fortsat udvikling i arbejdslivet ved at sikre udbuddet af efteruddannelsesaktiviteter på et fagligt højt niveau. DM Efteruddannelse udbyder korte, kompetencegivende og virksomhedsinterne kurser samt selvvalgt uddannelse for ledige.

Baggrund

I DM Efteruddannelse er der fokus på udbuddet af kurser med mulighed for at få hele eller dele af kursusafgiften finansieret via SVU (Statens Voksenuddannelsesstøtte) og uddannelsesydelse.

Økonomi og resultater

2010 blev et år med et betragteligt overskud på 1.6 millioner kroner. Det opnåede resultat er blandt andet en konsekvens af en stram økonomistyring. Det er et opmærksomhedspunkt, at det samlede antal tilmeldte for både korte og kompetencegivende kurser er faldende. For at opretholde det økonomiske overskud ligger der således en opgave i at samle de tilmeldte på færre hold, som kan gennemføres med et større dækningsbidrag. Derudover er der fokus på nye markedsføringsaktiviteter, og det undersøges blandt andet, om der kan skabes øget samarbejde med DM's samarbejdsorganisationer på efteruddannelsesområdet.

I perioden har DM Efteruddannelse gennemført:

- 35 korte kurser
- 10 kompetencegivende kurser
- 21 virksomhedsinterne kurser
- 6 seks-ugers selvvalgt uddannelse for ledige

Fagspecifikke kurser

Som ny kursustype har DM Efteruddannelse i 2011 introduceret to nye fagspecifikke kurser. Fagspecifikke kurser er ugekurser, der læner sig op ad diplomuddannelserne, eventuelt koblet med indhold fra andre uddannelser. Der er ikke eksamen på disse kurser, men der kan søges SVU. Disse kurser udbydes i samarbejde med Køge Handelsskole.

Af nye kursussemner lanceret i 2011-kataloget, som udkom i november 2010, kan nævnes:

- Taleskriverens værksted
- Sociale medier og markedsføring
- Korrekt sprog med gennemslagskraft
- Voksenlæring og undervisningsteknik
- Facilitering og coaching af grupper og teams
- Flow i arbejdslivet
- Mindfulness
- Visuel kommunikation
- Virksomhedens sociale ansvar
- De nødvendige samtaler

4.2. KOLLEKTIVE OG INDIVIDUELLE MEDLEMSTILBUD

DM Karriere arbejder for at tilbyde medlemmerne inspiration, viden, værktøjer og sparing i arbejdslivet.

Baggrund og resultater

I perioden har DM Karriere haft en stor stigning i antal tilmeldte til både kollektive og individuelle tilbud.

Udviklingen i antal deltagere fra 2009 til 2011 (indtil 31/8/11):

Kollektive tilbud

	2009	2010	2011 (indtil 31/8/11)
Worklabs	454	669	358
Fyraftensmøder	1.960	2.643	2.358

Individuelle tilbud

	2009	2010	2011 (indtil 31/8/11)
Karriererådgivning pr. telefon	432	580	441
Karrieresamtaler face:face	185	278	165
Ansøgningstjek	342	556	631

4.3. DM NETVÆRK

Målet for DM's netværk er at facilitere faglig inspiration og skabe fagligt funderede karrierefællesskaber mellem DM's medlemmer, og dermed knytte medlemmerne tættere til organisationen.

Baggrund og resultater

I perioden er der afprøvet et initiativ med faglige blogskribenter i DM's netværksforum. Formålet med blogindlæggene er fagligt at inspirere medlemmerne og danne oplæg til faglig debat. I nogle tilfælde skrives blogindlæggene af fagpersoner, som er oplægsholdere på efterfølgende konferencer, for på denne måde at kæde fysiske møder sammen med den virtuelle aktivitet.

I foråret 2011 er der foretaget mindre systemjusteringer af DM's netværksforum, hvor der også er tilføjet en ny funktion, så medlemmerne nu selv kan oprette arrangementer i kalenderen samt tilmelde sig andre medlemmers arrangementer.

For at understøtte DM's fagceller er der gennemført workshopper, om at drive netværk og klæde medlemmerne på til at sikre et godt udbytte af netværksmøder.

I perioden er følgende aktiviteter gennemført

- 11 mini konferencer
- 11 regionale møder
- 390 medlemmer i de nuværende fagceller
- 2 netværksarrangementer om facilitering af netværk
- 15 blogskribenter

4.4. DM MENTORPROGRAM

Formålet med DM's mentorprogram er:

- At tilbyde yngre erhvervsaktive medlemmer i deres første eller andet job et individuelt længerevarende forløb, hvor de kan målrette og operationalisere deres karrieremål i forhold til deres kommende arbejdsliv
- At tilbyde erhvervsaktive medlemmer af DM med minimum fem års erfaring kompetenceudvikling inden for den professionelle samtale med særligt fokus på vejledning, ledertræning, talentudvikling og talentspotting
- At facilitere videndeling og netværk blandt en gruppe af DM's medlemmer

Baggrund

Gennem mentorprogrammet tilbyder DM dels faglig sparring og dels styrkelse af dialogiske redskaber. Styrken ved mentorprogrammet som kompetenceudvikling er programmets udstrækning samt kombinationen af teori og praksis. Træningen i DM-regi kobler samtaler mellem mentor og mentee hver sjette uge henover en 8-10 måneders periode.

I mentorprogrammet forventes medlemmerne at sætte deres faglighed og erfaring i spil. Dermed inddrages deres eksisterende faglighed og kompetencer med henblik på et yderligere kompetenceløft.

Mentorprogrammet forventes også at medvirke til at styrke fastholdelse og rekruttering af medlemmer.

Resultater og aktiviteter

- 23 mentorpar blev matchet i foråret 2011, og der gennemføres en runde mere i efteråret 2011. Matchningen er foretaget fra et mentorperspektiv, hvor geografisk placering, uddannelse og spidskompetencer har vægtet i matchningen.
- Der er afholdt Kick-off arrangement med undervisning af mentorer og mentees. Håndbogen 'Mentor+Guiden – om mentorskab og en-til-en-relationer' er uddelt til mentorer og mentees, ligesom der er oprettet to elektroniske fagceller for henholdsvis mentorer og mentees for at understøtte netværk og løbende erfaringsudveksling
- Der er gennemført undervisning/træningsseance for mentorer
- Der er gennemført opsamlings- og videndelingarrangement for mentorer og mentees.

4.5. TR-NETVÆRKET

TR-netværket er et politisk netværk i henhold til DM's vedtægt og et politisk forum for medlemmer af DM, der er tillids-/medarbejdervalgte.

Netværkets formål er at arbejde med problematikker vedrørende tillids/medarbejdervalgte inden for rammerne af DM og på tværs af sektorerne, samt at varetage tillidsrepræsentanternes og øvrige medarbejdervalgtes interesser i forhold til DM's hovedbestyrelse, repræsentantskab og medlemmer.

Resultater og aktiviteter

- *TR-dag 2010*

TR-netværket gennemførte den årlige TR-dag 23. november 2010 med stor succes. Fra evalueringen af dagen fremgår blandt andet følgende:

- 84 procent af deltagerne har haft en generel god oplevelse af dagen
- 70 procent af deltagerne har fået et højt fagligt udbytte af dagen
- 84 procent af deltagerne har fået inspiration/erfaringer med hjem fra øvrige deltagere
- 92 procent af deltagerne har på baggrund af dagen lyst til at deltage i TR-dagen fremover

I forlængelse af TR-dagen 2010 har yderligere syv tillidsrepræsentanter meldt sig ind i styregruppen for netværket.

- *TR-dagen 2011*

TR-netværket har fået HB's godkendelse til at årets TR-dag får '*Det grænseløse arbejde og individualisering af løndannelsen*' som tema. Det bliver med både fortalere og modstandere af mere individuel løn. Programmet findes på .dm.dk/trdag

- *Graverkampagne*

TR-netværket har i perioden udarbejdet et forslag til fokusemne for DM med forslag om at belyse den faldende kvalitet i uddannelserne gennem en gravergruppe, som skal afdække og analysere området.

- *De unges politiske engagement i DM*

På baggrund af valget til bestyrelser for sektor- og sektioner i efteråret 2011, har TR-netværket taget hul på en diskussion om, hvad der skal til for at engagere de unge politisk i DM.

- *Synlighed*
Styregruppen for TR-netværket har besluttet fremadrettet at arbejde med i højere grad at synliggøre sit virke, dels for at sikre sit mandat, dels for at medinddrage og motivere de politiske diskussioner i DM. Det vil ske via TR-dagen, DM-Fagligt Nyt, TR-uddannelsen mv.

5. Arbejdsmiljø og sygdom

5.1. ARBEJDSMILJØ

Målet med DM's arbejdsmiljøindsats er at sikre DM's medlemmer et bedre arbejdsmiljø gennem blandt andet generel information om arbejdsmiljø og vejledning om stress og stresshåndtering.

Baggrund

Arbejdsmiljøindsatsen foregår gennem åbne medlemsmøder om arbejdsmiljø og ved servicering af DM's arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter vedrørende specifikke problemstillinger indenfor arbejdsmiljøområdet. Det sker endvidere ved at skabe pressemæssig opmærksomhed om DM's indsats på stress- og arbejdsmiljøområdet og ved at profilere DM som den akademiske fagforening, der også på dette område er den konstruktive samarbejdspartner.

Hovedbestyrelsen vedtog i december 2010 den nye handlingsplan 2011-2012 på arbejdsmiljøområdet. Planperioden er ændret til en toårig periode, idet vurderingen er, at det med de meget hurtige ændringer, der finder sted på arbejdsmarkedet, er mere hensigtsmæssigt at formulere en handlingsplan for en toårig periode – i modsætning til tidligere, hvor handlingsplanen har omfattet tre år.

Resultater og aktiviteter

- Temadag for arbejdsmiljørepræsentanter. Temadagen handlede om de årlige strategiske drøftelser på arbejdsmiljøområdet og om at arbejdsmiljørepræsentanterne sikrer, at arbejdsmiljøstrategien omsættes til konkret handling og tænkes med i den daglige drift. Temadagen blev afholdt på baggrund af den ny arbejdsmiljølovgivning, som trådte i kraft 1. oktober 2010
- Et stort antal individuelle stressamtaler med medlemmer
- Der arbejdes på udvikling af en skabelon til undersøgelse af afgrænsede problemer i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, der hurtigt kan sættes i gang og bringe ny viden og dokumentation til det videre arbejde
- En række medlemsmøder om stress og stresshåndtering både centralt og ved klubarrangementer direkte på arbejdspladserne
Ny pjece om "Vejledning til stressramte" er tilgængelig på nettet.

5.2. SOCIALRÅDGIVERORDNINGEN

Socialrådgiverordningen har stor søgning fra medlemmerne. Størsteparten af henvendelserne drejer sig om langvarig sygdom, og om hvordan den påvirker arbejdsevnen. Nogle sygdomme skyldes arbejdet, andre er akutte eller kroniske lidelser og enkelte følger efter ulykker, der nedsætter arbejdsevnen.

Baggrund

Nogle medlemmer efterspørger primært rådgivning om sagsgangen i fx en sygedagpengesag hos kommunen, mens andre medlemmer efterspørger et tættere samarbejde om sagen. Det kan fx være at søge aktindsigt, deltage som bisidder ved afgørende møder med kommunen, formulere en klage over afgørelser som stop af sygedagpenge, afslag på fleksjob, sagsbehandlingsfejl osv.

Aktiviteter og resultater

DM registrerede 220 henvendelser til socialrådgiverordningen i perioden mod 252 i 2010 og 219 i 2009. Hertil kommer et antal forespørgsler i telefonvagten.

Fleksjob, invalidepension mv.

Der er bevilget en del fleksjob, halve eller hele invalidepensioner fra MP, revalideringsforløb, arbejdsprøvninger, offentlige førtidspensioner, § 56-aftaler, delvise raskmeldinger og arbejdspladsfastholdelse. Enkelte medlemmer har oplevet at få stoppet ydelser og blive henvist til kontanthjælp.

Arbejdsskadesager

Medlemmerne vejledes også i arbejdsskadesager. Der er cirka 25 løbende sager. Mange af de anmeldte sager drejer sig om psykiske lidelser, som medlemmerne mener skyldes belastninger i arbejdet. Arbejdsskadestyrelsen er sjældent enig i den vurdering, og stort set alle anmeldelser om psykiske lidelser på grund af arbejdet afvises af Arbejdsskadestyrelsen. Men en del anmeldte sager anerkendes: Fx faldulykker og allergier. Medlemmerne vejledes vedrørende erstatningsudmåling og klagemuligheder.

Pasning af pårørende

Endelig henvender medlemmerne sig med spørgsmål om pasning af handicappede eller døende, pasning af handicappede børn i hjemmet og andre hjørner af den sociale lovgivning, der relaterer sig til arbejdsmarkedet.

I det forløbne år er der etableret et netværk mellem socialrådgivere ansat i AC-organisationer. Socialrådgiverne mødes cirka hver anden måned til faglig sparring og inspiration. Repræsenterede organisationer er: Kommunikation og Sprog, Dansk Psykolog Forening, Lægeforeningen, Dansk Journalistforbund, DJØF, MA, GL og DM.

5.3. PSYKOLOGORDNINGEN

Medlemmernes hovedbegrundelser for at søge psykologhjælp i DM er uventede eller usaglige afskedigelser, dårlig ledelse, chikane og mobning, stress og udbrændthed.

Baggrund

DM bevilger cirka fem psykologbehandlinger til medlemmer, der får bevilget psykologhjælp, efter at det er blevet undersøgt, om der er andre tilbud om behandling fra arbejdsgiver, læge eller andre.

Aktiviteter

DM har opbygget et netværk af psykologer rundt om i landet, som medlemmerne bliver henvist til. Det fungerer meget tilfredsstillende og giver positive tilbagemeldinger fra medlemmerne. En tilbagevendende bemærkning fra DM's net af psykologer er, at medlemmerne som regel er meget indstillede på at få gjort noget ved deres situationen.

Antallet af bevillinger er steget til 157 i 2011 mod 125 året før.

6. Kommunikation og Profil

6.1. PRESSE OG NETNYHEDER

Målet med DM's presseindsats er at skabe synlighed for DM i den offentlige debat og påvirke politikudviklingen på områder, der er væsentlige for DM. Der arbejdes dagligt med at markere og kontinuerligt styrke DM's synspunkter og politiske profil i pressen og på .dm.dk

Målet er endvidere, at DM markerer sig i aktuelle sager i medierne både overfor medlemmer, politikere og interessenter, ligesom DM's presseindsats er en del af foreningens arbejde for fastholde og hverve medlemmer.

Baggrund

Det er centralt for DM at markere sig i den offentlige debat og meningsdannelse. Det sker blandt andet gennem debatindlæg og alment pressearbejde. Derudover markerer DM sine synspunkter på .dm.dk (se afsnit 5.7) og på Facebook (se afsnit 5.6).

Pressefunktionen arbejder kontinuerligt med at skabe tæt kontakt til de store mediers medarbejdere på de områder, der er af betydning for DM's fagpolitiske arbejde og profil. Dette sker for at få et godt og tillidsskabende forhold til de pågældende journalister.

Resultater

- *Eksempler på sager, hvor DM har markeret sig i pressen:*
 - 'Follow The Money': Forskerpenge går til administration
 - Virksomhederne vil have humanister
 - DM: Forfejlet SU-udspil
 - Magistre fører i lønkampen
 - DM vinder faglig voldgift på KU
 - DM har succes med mentorordninger
 - DM vinder sag om fyret far på barsel
 - DM og ansatte efterlyser forsvundne penge på KU
 - DM: For få kvindelige forskere
 - Højtuddannede uden mulighed for fleksjob

- DM skuffet over revision af universitetsloven
 - DM: Skåltaler om forskeres ytringsfrihed klinger hult
 - DM: Stop personangreb på eksperter (Marlene Wind sagen)
 - Humanister får job – ledighed halveret de seneste 10 år.
 - DM: Vi har brug for en intelligent offentlig sektor
 - DM: Vejen ud af krisen går gennem mere og bedre uddannelse
- *Netnyheder og læserbreve mv.*
I perioden har dm.dk været leveringsdygtig i cirka 190 netnyheder med politiske holdninger. Derudover har DM haft 42 læserbreve, kommentarer og debatindlæg i landsdækkende aviser i den pågældende periode.
 - *Anden presseomtale*
Medarbejdere og politikere fra DM udtaler sig til citat i diverse avisartikler, netmedier, fagblade mm. De udtaler sig på baggrund af deres specifikke viden på et område, der er omdrejningspunkt for artiklen i mediet. Det kan fx være en karrierekonsulent i DM, der udtaler sig om fordelene ved relevant studiejob eller forhandlingschefen der udtaler sig om en aktuel konflikt på en arbejdsplads.

6.2. MAGISTERBLADET

Formålet med Magisterbladet er at perspektivere, informere og skabe debat, påvirke beslutningsprocesserne inden for blandt andet arbejdsmarkeds-, forsknings- og uddannelsespolitik og at profilere DM-medlemmers professionelle kompetencer i alle grene af samfundet.

Baggrund

Magisterbladet er et professionelt fagblad, som skrives og redigeres af journalister med en kritisk og analyserende tilgang til stoffet. Centrale emner i bladet er vilkårene og udviklingen på det akademiske arbejdsmarked inden for blandt andet forskning, beskæftigelse, arbejdsmiljø, løn, ligestilling, ytringsfrihed, karriere og efteruddannelse.

Magisterbladet udkommer 20 gange om året i et oplag på godt 32.000 eksemplarer. Fire gange om året får også godt 8.000 studentermedlemmer af DM tilsendt bladet.

Resultater og aktiviteter

- *Læserundersøgelse*

I en undersøgelse fra efteråret 2010 svarede 76 procent af knap 6.000 adspurgte, at de læser alle eller næsten alle numre af Magisterbladet. 57 procent af de adspurgte svarer, at de bruger mellem 10 og 30 minutter på at læse bladet. Ifølge en opgørelse fra Index Danmark/Gallup har Magisterbladet i alt hver gang en læserskare på 68.000.

- *Eksempler på artikler, temaer m.v. i perioden september 2020 til september 2011:*

- Artikelsier om barselsvilkår, stress og merarbejde på det private arbejdsmarked
- Tema (over flere numre) om funktionærlovens forældede bestemmelser
- Tema om DM's reservefond/strejkekasse
- Artikler om OK 2011
- Valgnummer i forbindelse med valg af hovedbestyrelse og formand i efteråret 2010
- Temanummeret "Bøger, bøger, bøger ..." om forlags- og forfatterverdenen
- Serien "Af en lektors dagbog" om universitetsansattes tid til undervisning og forskning
- Kortlægning af de offentlige ansatte akademikers arbejdstilfredshed
- Tema om medlemmerne af DM's ledersektion
- Konflikten på CSC
- Løntilskudsjob i eksplosiv vækst
- Museumsudredningen
- Læreruddannelsen
- Team om DM's selvstændige og freelancere
- Tema om humanister på arbejdsmarkedet
- Profilering af DM's medlemmer gennem serierne "Det' mit job"

6.3. DMSTUD.

DMstud. er online- magasinet for DM's cirka 8.500 studentermedlemmer. Bladet udkommer seks gange om året.

DMstud er gået fra print til online for at gøre de studerende mere engagerede i bladet, og gøre det muligt mere direkte at afspejle de studerende og deres studieliv.

Resultater og aktiviteter

- *Bladets udvikling*

Bladet har udviklet sig teknisk og indholdsmæssigt fra nummer til nummer i retning af større interaktion med målgruppen. De studerende bidrager nu med videoer, tekst og billeder. De filmer, fotograferer og skriver, hvor det med det trykte magasin var meget svært at få dem i tale.
- *DMstud. er det første danske fagforeningsblad, der udkommer som digitalt magasin*
- *Eksempler på indhold og muligheder:*
 - Video
 - Skriv-selv-felter
 - Afstemninger
 - Interaktiv grafik
 - Pop-up-bokse
 - Kommentarfunktion
 - Digital leder
 - Delefunktion
 - Billedhjul
 - Digital brevkasse

6.4. DM FAGLIGT NYT

Fagligt Nyt er DM's nyhedsbrev til tillidsvalgte i DM og skal give de tillidsvalgte information og viden, så de kan tage initiativer på arbejdspladsen og varetage medlemmernes interesser.

Baggrund

DM Fagligt Nyt er et temabaseret nyhedsbrev, som ni gange om året sendes til DM's tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre interesserede. I august var der 2.358 modtagere.

DM Fagligt Nyt sendes ud i en nyhedsmail, hvor man kan vælge at åbne en pdf-version eller klikke sig ind på dm.dk, hvor nyhedsbrevet ligger som en underside. I slutningen af 2010 blev der gennemført en læserundersøgelse blandt DM's tillidsrepræsentanter for at afdække, om DM Fagligt Nyt opfylder det overordnede formål, om det indeholder det, tillidsrepræsentanterne efterspørger, om det bliver læst og hvordan (om tillidsrepræsentanterne læser det på dm.dk eller i pdf'en).

Resultater

Læserundersøgelsen viser, at tillidsrepræsentanterne i DM i store træk er godt tilfredse med DM Fagligt Nyt:

- Tre ud af fire er overvejende tilfredse eller meget tilfredse med nyhedsbrevet set over det sidste år. Halvdelen har brugt mere end 15 minutter på at læse det
- Interesseområderne er forskellige, alt efter om man er mandlig eller kvindelig tillidsrepræsentant. Flere mænd end kvinder har læst artikler om lønstatistik og om at få styr på arbejdstiden, mens flere kvinder end mænd har læst en artikel om arbejdspladskultur. Tillidsrepræsentanter over 51 år læser mere i DM Fagligt Nyt end dem mellem 35 og 50 år
- Halvdelen læser kun pdf'en, lidt mere end hver fjerde læser det på dm.dk og cirka hver femte gør begge dele. Der er en overvægt af tillidsrepræsentanter under 50 år, der klikker sig ind på dm.dk
- 91 procent bruger DM Fagligt Nyt direkte eller indirekte i deres arbejde som tillidsrepræsentant. 89 procent mener, at det i høj grad eller i nogen grad bidrager til deres viden om DM's holdninger.

Aktiviteter

- Den elektroniske version på dm.dk bliver løbende gjort mere overskuelig og brugervenlig, og det skal være nemmere at finde pdf-versionen.
- DM Fagligt Nyt har handlet en del om overenskomstforhandlingerne, om DM's lønstatistikker og lønværktøj.

Følgende temaer har været i DM Fagligt Nyt i 2011

- APV og medarbejderundersøgelser
- OK 11
- Klubarbejde
- Forhandling
- Pause eller pjæk?
- CSC-konflikten

6.5. NYHEDSBREVE – NYT FRA DM

Målet med nyhedsbrevene er at skabe relevant kommunikation til medlemmerne gennem en række identificerede målgrupper i DM. I nyhedsbrevene gør DM medlemmerne opmærksom på medlemservices og rådgivning.

Baggrund

Nyt fra DM udkom i en revideret form for første gang 2. september 2010 til samtlige medlemmer, som DM havde registreret en e-mailadresse på. Der er koblet statistisk på nyhedsbrevet med det formål at udarbejde analyser af nyhedsbrevet til fremtidig strategisk brug. Nyt fra DM udkommer nu i fire udgaver. Tre arbejdspladsrettede (privat, offentlig og viden) og en generel udgave som tidligere. Udgivelsesfrekvensen er opgraderet for privat og offentlig, og samtidig er der iværksat særlig kommunikation til vidensområdet.

Resultater

- Nyhedsbrevet bringer et tema hver gang. Temaerne i 2011 har indtil nu været kompetenceudvikling, stress, sociale medier, pension, lønstatistik, medarbejderindflydelse og arbejdstid
- Det mest populære indhold i nyhedsbrevene er temaartiklerne med gode råd samt omtalerne af medlemstilbud (DM Procent). Besøgstallet på temaartikler ligger på 1.500-3.000, mens besøgstallet på de andre artikler ligger på 300-500
- Nyhedsbrevet indeholder nu også fem jobannoncer hver gang som et særligt tilbud til medlemmerne
- Nyhedsbrevet indeholder også to andre typer annoncer hver gang. Som fx efteruddannelses tilbud fra andre udbydere
- Nyhedsbrevet er den tredjestørste trafikkilde til dm.dk efterfulgt af Google og direkte trafik til hjemmesiden.

Aktiviteter

- Redaktionen arbejder på at udarbejde nyhedsbreve, der giver værdi for medlemmerne og markedsfører rådgivning og services på tværs af foreningen
- Der arbejdes med segmenterede målgrupper for at gøre kommunikationen vedkommende og målrettet.

6.6. FACEBOOK

Målet med at DM er på Facebook er at brande DM og styrke DM's synlighed og samlede kommunikationsindsats.

Baggrund

I efteråret 2009 kom DM på Facebook med to sider. En for DM – Dansk Magisterforening og en for - DM Studerende.

Ved at være synlig på Facebook har DM mulighed for at give "synes godt om" (fans) forskellige informationer. Det kan fx være når:

- DM har vundet en sag for et medlem
- DM har været i medierne
- Der har været en aktuel kampagne for et tilbud gennem DM Procent
- DM vil give sin mening til kende om et aktuelt emne
- DM vil huske medlemmerne på at bruge deres fagforening også til fx karriere-rådgivning

Hermed har medlemmerne endnu et medie, hvor de kan høre om, hvad DM kan gøre for dem. Og ikke-medlemmer kan høre om, hvad man kan opnå gennem et medlemskab af DM. Dermed er Facebook et medie med en unik mulighed for interaktion mellem DM og medlemmerne (og potentielle medlemmer).

Resultater

- *DM Studerende på Facebook*: I september 2010 var der 774 "synes godt om" (fans). I september 2011 var der 1.468
- *DM – Dansk Magisterforening på Facebook*: I september 2010 var der 397 "synes godt om". I september 2011 var der 717

Det vil sige cirka en fordobling af "synes godt om" (fans) på begge facebook-sider på et år.

Der er i perioden sket en øget aktivitet fra medlemmerne, der aktivt stiller spørgsmål og kommenterer på indholdet på Facebooksiderne.

Aktiviteter

- En øget indsats i 2011 for at intensivere kommunikationen til medlemmer (og potentielle medlemmer) via Facebook
- De to Facebooksider opdateres minimum to-tre gange ugentligt

6.7. [.DM.DK](#)

Målet med [.dm.dk](#) er at give brugerne – medlemmer og potentielle medlemmer - en samlet indgang til alle DM's ydelser og dermed bidrage til at hverve og fastholde medlemmer gennem profilering af DM.

Baggrund

På [.dm.dk](#) kan man finde rådgivning om løn og ansættelse samt job og karriere, finde og tilmelde sig DM's møder, kurser og netværk online, finde faglig information og inspiration, orientere sig i DM's politiske holdninger og budskaber og involvere sig.

Resultater

Antallet af brugere på dm.dk ligger nogenlunde stabilt på omkring 2.000 dagligt. Størstedelen af brugerne kommer efter rådgivning om løn og ansættelse, men job, kurser og nyheder er også velbesøgte områder.

Efter fire år med det samme design på dm.dk er et nyt design blevet udviklet og implementeret på baggrund af en kvalitativ brugertest. Det har medført:

- *Nyt design*

Det nye design på dm.dk, giver flere muligheder for at profilere DM's politiske nyheder og skabe relationer mellem politik og rådgivningsydelser. Et mere imødekommende design med en billedside præget af personer frem for ikoner. Bedre mulighed for at skabe overskuelige indgange til indhold på alle niveauer via *landingpages*. Lettere adgang til online-ydelser kun for medlemmer via *Min side*.

- *Ny søgefunktion*

En ny søgefunktion, der gør det muligt at filtrere søgeresultatet, så brugeren fx udelukkende ser resultater om løn og ansættelse eller Magisterbladet. 75 procent af brugerne får et søgeresultat, der bringer dem videre på sitet

- *Online-værktøjskasse*

En online-værktøjskasse om medarbejderindflydelse i forlængelse af det politiske indsatsområde. Værktøjskassen har haft knap 3.000 visninger

- *Nyt design for DM Studerende på [.dm.dk](#)*

Nyt design og forenklet informationsarkitektur på DM Studerendes sider på dm.dk, der skal kunne give indtryk af medlemskabets muligheder for politisk interessevaretagelse, rådgivning og kontante tilbud som en startpakke for studerende. DM Studerendes sider er meget velbesøgte i forbindelse med studiestart i august-september, hvor de har op mod 1000 sidevisninger om dagen.

- *Landingpages*

Systematisk brug af genveje til *landingpages*, som er de sider, brugerne kommer direkte ind på via fx DM Aktuelt i Magisterbladet og profilkampagnen med henblik på at give brugerne let adgang til centralt og aktuelt indhold.

Aktiviteter

- Løbende arbejde med at skabe et mere brugervenligt site
- Løbende arbejde med at understøtte DM's profil gennem nyheder og medlemsydelse på forsiden og på de nye underforsider på dm.dk
- Udvikling af en app til Iphone og Android samt sondering af mulighederne i kommende mobilløsning

7. Hvervning og fastholdelse

7.1. MEDLEMSUDVIKLING

1. september 2011 havde DM 39.424 medlemmer. Til sammenligning var der samme tidspunkt sidste år 37.662 medlemmer, hvilket svarer til en medlemsfremgang på 4,7 procent. Går man fem år tilbage til 2006 havde DM 35.831 medlemmer, hvilket svarer til en medlemsfremgang over en femårig periode på 10,0 procent.

Medlemmerne fordelte sig således på sektorer og sektioner i perioden 2006-2011:

Medlemstal 1. september	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Forskning og videregående uddannelse	6.744	7.438	7.289	7.028	7047	7028
Forskning og formidling	2.471	1.903	1.983	2.010	2054	2049
Offentlig forvaltning og kommunikation	4.224	4.671	5.549	5.852	6254	6372
Honorar- og timelønnede, deltids og arbejdssøgende	2.751	3.112	1.849	2.127	2651	2899
Privatansatte	5.527	6.572	6.789	6.515	6418	6177
Studerende	8.858	7.793	7.612	7.620	8127	8521
Udlandsansatte	328	331	314	266	243	228
Freelancere og selvstændige	420	512	529	513	487	454
Pensionister	1.132	1.243	1.352	1.395	1466	1572
Ledere	533	446	453	504	550	537
Ukendt ansættelsessted	2.076	1.426	1.980	1.872	1724	2949
Passiv	705	696	597	552	570	578
Midlertidig ansat ikke DM's område	62	64	67	67	71	60
Total	35.831	36.207	36.363	36.321	37662	39424

Udmeldelsesårsager

Ser man på de udmeldte, som har oplyst årsagen til udmeldelsen gennem det sidste år, angav kun 1,2 procent utilfredshed som årsag, og 2,8 procent angav økonomi som årsag. Andre årsager til udmeldelse var overgang til en anden AC-organisation med 16,3 procent til GL, 3,5 procent til DJØF og 2,0 procent til IDA. 3,7 procent angav ansættelse i udlandet som årsag og 2,3 procent stoppede eller skiftede studium. 4,9 procent angav

overgang til pensionisttilværelsen som årsag. 39,2 procent angav ikke nogen årsag til udmeldelsen.

7.2. STUDENTERHVERVNING

DM har styrket indsatsen for at hverve flere studerende, blandt andet fordi DM's undersøgelser viser, at to tredjedele forbliver medlemmer efter kandidatalder. En række ydelser og tilbud stilles til rådighed for studentermedlemmerne.

Den direkte hvervning sker ved at styrke DM's synlighed på studiestederne gennem såvel konkrete aktiviteter som strategiske samarbejder. Et samarbejde både med fx de lokale studenterråd og karrierecentre og med MA. I 2011 var målet endvidere et endnu tættere internt samarbejde med DM Studerende for at inddrage de studerende og sikre optimal synergi i hverveindsatsen.

Baggrund

Pr. 1. januar 2011 blev kontingentet for de studerende sat ned til 22 kroner om måneden. Samtidig fik alle studerende ret til rådgivning omkring studiejob og ret til advokatbistand, hvis de er bachelorer med et akademisk studiejob.

Fra september 2010 er antallet af universitetsorganisatorer (studenteransatte på universiteterne) steget fra 9 til 14, hvilket har styrket DM's indsats betydeligt.

Resultater

- Antallet af studentermedlemmer er steget fra 8.127 pr. 1. september 2010 til 9.081 pr. 23. september 2011. I samme periode er 1.396 af de studerende overgået til ordinært medlemskab
- Udgivelse af ny studenterhvervepjece
- Tættere samarbejde mellem sekretariatet og DM Studerendes bestyrelse
- I juni 2011 blev der lagt et omfattende statistisk materiale på Candportalen, som viser, hvor humanister og scient'ér får job. Der er tale om et unikt materiale fra Danmarks statistik. Materialet har fået antallet besøgende til at stige fra 20 om dagen til 800 i september 2011.

Aktiviteter

I perioden har der været afholdt over 150 forskellige arrangementer på universiteterne. Langt de fleste i samarbejde med MA. Arrangementerne falder i følgende kategorier:

- Pit stops – "salgsbod", som stilles op på et centralt sted på universitetet. Universitetsorganisatorerne fortæller om DM og deler materiale ud

- Studiestarts- og karrieremesser, fx Science Joblink – messe for stud.scienter i Aarhus og deltagelse i 'Karrieredage' i de fire universitetsbyer
- Kampagneevents
 - Kaffevogette på alle studiesteder i forbindelse med profilkampagnen
 - 17 kageevents i forbindelse med lanceringen af Candportalen
- Faglige arrangementer: Kurser i studieteknik, kommasætning, kompetenceafklaring med mere på de forskellige universiteter.
- Cv-tjek for studerende

7.3. STUDIESTART

Med DM's studiestartsindsats er målet at være til stede i introforløbet på samtlige studiesteder og på så mange DM-relaterede fag som muligt for at fortælle de studerende om fordelene ved et DM-medlemskab. Målet er at hverve de studerende til DM i deres studiestart.

Baggrund

RUS 2011 er DM's kampagne for at få nye studerende på universiteterne over hele landet til at vælge DM som deres fagforening. Kampagnen strækker sig fra august til december og er tilrettelagt ud fra hensynet til, at DM skal have størst mulig synlighed og eksponering under de fastlagte økonomiske rammer.

RUS 2011 er unik og viser også DM som en unik og særlig fagforening, som vælges med både hjerne og hjerte. Dette afspejler sig i kampagnesloganet "I love my union".

DM har tilbudt rusvejledere over hele landet at modtage t-shirts med sloganet på. For at få udleveret trøjerne har det været en betingelse, at DM's universitetsorganisatorer har fået mulighed for at komme ud og holde et kort oplæg om DM. Dette koncept har medført såvel øget synlighed som højnet aktivitetsniveau sammenlignet med 2010.

Resultater

- 1.256 nye studentermedlemmer i perioden 1. august-23. september 2011
- Etablering af et frugtbart samarbejde med DSF (Danske Studerendes Fællesråd). Samarbejdet har udmøntet sig i afholdelse af workshop for ruskoordinatorer og rusvejledere i forbindelse med Rusvejledernes landstræf, samt promovning af Tutorprisen
- Over 450 tutortrøjer uddelt på landsplan
- 56 rusoplæg
- 11 indstillinger til Tutorprisen 2011 (tre uger før fristen)

- 148 indmeldelser alene via samarbejdsaftale med Studenterrådet på RUC

Aktiviteter

Der har i rusperioden blandt andet været afholdt følgende aktiviteter:

- 11 studiestartsmessedage i de fire universitetsbyer, herunder over 80 indmeldelser på standen på AU
- Uddeling af morgenmad til rusvejlederne på RUC
- Uddeling af materiale ved RUS-arrangement og Immatrikulation på KU
- Sponsoring af priser til nye Kemi- og Molekylærbiologistuderende på AU
- Oplæg for 350 nye naturvidenskabsstuderende på SDU
- Stand og sponsorat af præmier til UNIRUN på AAU
- Foredrag med Holger Bech Nielsen på AAU, SDU og KU

7.4. HVERVNING OG FASTHOLDELSE AF FÆRDIGUDDANNEDE

Målet med hverve- og fastholdelseskampagnen er at gøre potentielle og nuværende medlemmer opmærksomme på, hvad DM kan tilbyde af ydelser, rådgivning og service. Undersøgelser viser, at manglende kendskab til ydelserne er den største udmeldelsesårsag. Det konkrete mål er, at DM skal have en nettotilgang af medlemmer på 500 pr. halve år.

Baggrund

DM's hverve- og fastholdelsesindsats for færdiguddannede er en løbende proces, der både handler om at producere merværdi for de eksisterende medlemmer samt at synliggøre DM's tilbud og ydelser overfor medlemmer og potentielle medlemmer.

Resultater

- Profilkampagnen (se afsnit 6.5), som blev afsluttet i marts 2011
- Segmenterede startpakker til offentligt ansatte generalister og specialister i første job
- Afskedigelsespjece til medlemmer og tillidsrepræsentanter
- Hverve-/fastholdelsespjecer til pensionister og højskolelærere
- Stresspjece med redskaber til ledere og kolleger
- Segmenterede nyhedsbreve udviklet og udsendt siden september 2010

- Ny og mere brugervenlig hjemmeside

Aktiviteter

- Løbende kvalitetssikring af DM's medlemservice
- DM's profilkampagne fortsættes som et særligt hverveinitiativ
- Øget servicefokus på rådgivningen af medlemmerne
- DM Procent (se afsnit 6.6) bliver løbende udviklet
- Udvikling af diverse pjecer, nyhedsbreve, fyraftensarrangementer og netværk
- 'DM Aktuelt' i Magisterbladet, hvor aktuelle aktiviteter og services synliggøres
- Kampagne om forskningspriserne
- Messer på universiteterne, hvor de fastansatte inviteres til en snak om karriere, løn og ansættelse

7.5. PROFILKAMPAGNE

Målet med profilkampagnen var at profilere DM i offentligheden og gøre det synligt, hvad DM står for, og hvad DM tilbyder både overfor medlemmer og potentielle medlemmer.

Kampagnen havde et trebenet formål: At hverve nye medlemmer, at fastholde eksisterende medlemmer samt at profilere DM som fagforening. Kampagnen kørte i aviser, outdoor ved buslæskilte og fritstående standere og på studiestederne fra oktober 2010 og frem til april 2011.

Baggrund

Kampagnen blev besluttet af DM's hovedbestyrelse i direkte forlængelse af en profilproces, som DM gennemgik i 2009. Her formulerede alle DM's sektorer og sektioner deres bud på DM's profil og identitet. Resultatet blev det, man kan kalde DM's dna. Der var enighed om, at DM især er kendetegnet ved samfundsengagement og tryghed gennem resultater. Det blev omdrejningspunktet for en kampagne, der profilerer DM og DM's ydelser.

Resultater

DM har været synlig over hele landet:

- Kaffevoгне ved uddannelsesinstitutionerne i København, Roskilde, Odense, Aarhus og Aalborg

- Buslæskilte og fritstående standere ved uddannelsesinstitutionerne i København, Roskilde, Odense, Aarhus og Aalborg
- Hængeskilte i bus og tog - landsdækkende
- Buslæskilte og fritstående standere - landsdækkende
- Annoncer i Politiken

Aktiviteter

- Kampagnen kørte i hele 2011 på onlinemedier; jobbank.dk og universiteternes jobbanker
- Udarbejdelse af kantinebakker til universiteterne med DM-budskaber

7.6. DM PROCENT

Målet med DM Procent er at give medlemmerne merværdi af DM-medlemsskabet gennem rabatter og oplevelser, der understøtter DM's profil som en samfundsengageret fagforening, der skaber tryghed gennem resultater.

Det langsigtede mål er, at medlemmet skal kunne tjene deres kontingent hjem ved at spare penge på fx bank, forsikringer og/eller avis-abonnement.

Baggrund

DM Procent blev lanceret i efteråret 2009. Tilbuddene består af en række faste tilbud, hvor medlemmerne får rabat på fx delebil, årskort til museer mv.

Paletten af ydelser bliver løbende udviklet og udbygget. Kendetegnen for tilbuddene er, at de falder ind under kategorierne: Finans og tryghed, Klima og energi, Kultur og natur, Sundhed og velvære samt Viden og samfund.

Ind imellem er der også tidsbegrænsede tilbud, senest fx i samarbejde med DOXBIO, hvor medlemmerne har fået 20 procent rabat på billetten til premieren på en aktuel dokumentarfilm i 50 biografer landet over. Fordelen ved disse kampagnetilbud er, at det på den måde ofte er muligt at få en relativt stor rabat samtidigt med, at det giver DM Procent-konceptet dynamik.

Resultater

Top fem af de mest benyttede tilbud hidtil er (august 2011):

- Lærerstandens Brandforsikring: 6.738 medlemmer
- Forbrugsforeningen: 2.969 medlemmer (stiger med cirka 20 medlemmer om måneden)

- Politiken: 1.280 medlemmer
- Fitness World: 1.234 medlemmer
- GF Forsikring: 2.300 medlemmer (bilkunder)

Aktiviteter

I 2011 har der været ekstra fokus på at få endnu flere relevante tilbud til medlemmerne. Der er kommet flere samarbejdspartnere til:

- Din Baghave (økologisk gårdbutik)
- Tycho Brahe Planetarium
- Falck
- DOXBIO
- Fitness.dk
- Ordbogen.com
- Institutet for fremtidsforskning
- Tivoli (sidste nye samarbejdspartner med kampagnetilbud)

I foråret 2011 udgav DM en lille flyer om DM Procent, som er blevet uddelt på karrieremesser, studiestart med videre for at gøre:

- Medlemmerne opmærksomme på alt det, som de også kan bruge deres medlemskab i DM til
- Potentielle medlemmer opmærksomme på noget af det, som et medlemskab af DM også kan give

7.7. DM AKTUELT I MAGISTERBLADET

Målet for 'DM Aktuelt' i Magisterbladet er at informere og opdatere medlemmer på aktuelle tilbud og tiltag fra alle dele af DM.

Baggrund

DM Aktuelt har i 2010 og 2011 været en fast del bagerst i Magisterbladet.

Resultater og aktiviteter

Særligt portrætterne af DM's konsulenter og medlemstilbud og rådgivning giver anledning til medlemmernes respons. Fx fik et fokus på DM Procent flere medlemmer til at henvende sig med gode input og nye idéer til samarbejdsflader.

Indhold:

- Annoncer for DM's forskningspriser

- Annoncer og karrieretelefonen
- Annoncerne for DM Procent
- Portrætter af DM's konsulenter.

8. DM's sekretariat

8.1. ERHVERVELSE AF NIMBUSPARKEN 16 OG PETER BANGS VEJ 32

Med erhvervelsen af de to ejendomme Nimbusparken 16 og Peter Bangs Vej 32, er det blandt andet hensigten at forbedre de fysiske rammer og faciliteter for DM's arrangementer, medlemmer og sekretariat samt optimere mulighederne for en mere synlig facade mod Peter Bangs Vej.

Baggrund

DM har siden flytningen fra Lyngbyvej på Østerbro i 2000 haft kontorfaciliteter i lejede lokaler i Nimbusparken 16, hvor DM selv har skullet bekoste hovedparten af den indvendige istandsættelse.

I efteråret 2010 varslede udlejer en betydelig huslejeforhøjelse, som var uacceptabelt høj. DM gik herefter i forhandling med udlejer om at købe Nimbusparken 16 og Peter Bangs Vej 32.

I juni 2011 underskrev DM en købsaftale på de to ejendomme, og DM har dermed erhvervet ejendommene pr. 1. oktober 2011.

Resultater

Med erhvervelsen af de to ejendomme skønnes det, at fortjenesten ved blandt andet sparede huslejudgifter, lejeindtægter og langsigtede værdistigninger vil overstige udgifterne til forrentning og driftsomkostninger af de to ejendomme.

Desuden vil DM være sikret mod fremtidige potentielle huslejeforhøjelser og mod en eventuel opsigelse af lejemålet fra udlejers side.

Endvidere vil DM's faciliteter forbedres, ligesom der vil kunne skabes en attraktiv facade mod Peter Bangs Vej.

8.2. NIMBUSPARKEN – DE FYSISKE RAMMER

Renovering af toiletter

Det er vigtigt, at 4. salen altid fremstår professionel og imødekommende. Derfor er toiletterne på 4. sal nu blevet renoveret.

Kantinen

Kantinen har ved et besøg af levnedsmiddelstyrelsen i august måned bibeholdt deres superelite-smiley. I forbindelse med besøget er kantinepersonalet blevet vejledt i nye regler vedrørende risikofaktorer, som de vil arbejde videre med og implementere i deres daglige arbejde.

DM har indgået aftale med Telia om en frokostordning for deres cirka 190 medarbejdere. I den forbindelse er der etableret et kantineudvalg, som drøfter madens sammensætning samt hygiejneforhold.

8.3. IT-SYSTEMER

DM arbejder løbende på at skabe et øget overblik og bedre styring af sekretariatets udgifter til it-systemer samt en gennemgang af it-leverandører i forhold til eventuelle mulige effektiviseringer og stordriftsfordele. Hertil kommer at området skal vurderes i forhold til såvel indgåede kontrakter samt de organisatoriske løsninger. Dette skal ses i lyset af sekretariatets erfaringer med outsourcing samt de nye fysiske muligheder, købet af Peter Bangs ven 32 og Nimbusparken 16 giver.

It-aftaler

Der er blevet igangsat en længerevarende proces i forhold til at samle og gennemgå sekretariatets it-aftaler. Dette har indtil videre givet sig udslag i konkrete kontraktbesparelser. Desuden er it-området blevet samlet i samme organisatoriske område og dermed styrket med henblik på vurdering af forretningsmodeller, koordinering af økonomi og strategi inden for området.

Tidsregistreringssystem

Tidsregistreringssystemet (ProMark) er blevet implementeret i henhold til projektplanen og bruges med tilfredshed rundt i sekretariatet. Systemet giver den enkelte medarbejder et løbende overblik over eget tidsforbrug, oversigt over ferie, sygdom mm. Endvidere giver systemet sekretariatet et løbende overblik over det samlede ressourceforbrug samt ressourceallokering generelt.

Medlemsdatabase

Medlemsdatabase er i den foregående periode blevet gennemgået med henblik på at kvalitetssikre oplysninger om DM's medlemmer. Endvidere er der i dette arbejde blevet udformet en ensartet arbejdspladsstruktur med oprettelse af ejerforhold, hovedkontor

og afdelinger, således at medlemsoplysninger kan trækkes fra øverste niveau i strukturen.

I forbindelse med oprydningen er der udarbejdet og implementeret en driftsplan for den videre procedure ved databehandling. Dette skal sikre mere valide udtræk og generelt en højere kvalitet i medlemsoplysningerne.