

# Arbejdsprogram 2012

Indholdsfortegnelse:

|  |          |
|--|----------|
| . <b>Indledning</b>                        | <b>4</b> |
| . <b>DM's vision</b>                       | <b>5</b> |
| . <b>DM's tværgående arbejde</b>           | <b>6</b> |
| .1. Særlige indsatser                      | 6        |
| .1.1. DM Faglighed                         | 6        |
| .1.2. DM's fokusemner                      | 7        |
| .1.3. Samarbejde med andre organisationer  | 8        |
| .1.4. Det internationale område            | 9        |
| .1.5. Ligestilling                         | 10       |
| .2. Løn og ansættelse                      | 11       |
| .2.1. OK 13 og serviceeftersyn             | 11       |
| .2.2. Overenskomster på det private område | 11       |
| .2.3. TR-support                           | 12       |
| .2.4. Medlemsrådgivning                    | 12       |
| .2.5. Arbejds miljø                        | 13       |
| .2.6. Socialrådgiverordning                | 14       |
| .2.7. Psykologordning                      | 15       |
| .3. Profil, hvervning og fastholdelse      | 16       |
| .3.1. Profilarbejdet og hvervning          | 16       |
| .3.2. Fastholdelseskampagne                | 16       |
| .3.3. Studiestart                          | 17       |

|       |   |           |
|-------|---|-----------|
| .3.4. | Candportalen.dk                         | 18        |
| .4.   | Kommunikation                           | 19        |
| .4.1. | www.dm.dk                               | 19        |
| .4.2. | Nyhedsbreve                             | 20        |
| .4.3. | DM Fagligt Nyt                          | 20        |
| .5.4. | Presse og netnyheder                    | 21        |
| .5.5. | Magisterbladet                          | 22        |
| .5.6. | DMStud                                  | 22        |
| .5.   | Karriere                                | 23        |
| .5.1. | DM Efteruddannelse                      | 23        |
| .5.2. | DM karriere                             | 23        |
| .5.3. | DM netværk                              | 25        |
| .5.4. | Mentorprogram                           | 26        |
| .5.5. | DM Dimittend Mentor                     | 27        |
| .6.   | Øvrige medlemstilbud                    | 28        |
| .6.1. | DM Procent                              | 28        |
| .7.   | Interne forhold                         | 29        |
| .7.1. | Opgradering af medlemssystemet          | 29        |
| .7.2. | Kantine                                 | 29        |
| .     | <b>Sektorer og sektioner</b>            | <b>31</b> |
| .1.   | DM Offentlig                            | 31        |
| .2.   | DM Privat                               | 32        |
| .3.   | DM Forskning og videregående uddannelse | 34        |
| .4.   | DM Forskning og formidling              | 35        |

|  |    |
|--|----|
| .5. DM Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende | 36 |
| .6. DM Studerende  | 37 |
| .7. DM Leder   | 39 |
| .8. DM Freelancere og Selvstændige                               | 39 |
| .9. DM Pensionist-sektionen                                      | 40 |

# 1. Indledning

Dette arbejdsprogram beskriver DM's planlagte opgaver og aktiviteter i 2012.

Arbejdsprogrammet illustrerer, hvilke områder DM lægger særlig vægt på i det kommende år, og hvad DM konkret vil arbejde for i 2012. Både i forbindelse med DM's kerneydelser, særlige prioriteringer og sektorers og sektioners aktiviteter.

Arbejdsprogrammet er ikke en udtømmende oversigt over DM's aktiviteter, og der er aktiviteter, som ikke er nævnt særskilt i programmet.

Som det fremgår af DM's principprogram, arbejder DM efter en række overordnede politiske principper. Principperne danner udgangspunktet for DM's politiske prioriteringer og aktiviteter og dermed for arbejdsprogrammet. Principperne er:

- Alle medlemmer skal have uddannelsesmæssig relevant beskæftigelse
- Livslønnen for både offentligt ansatte og privatansatte medlemmer skal afspejle de erhvervede akademiske kompetencer og kvalifikationer
- Aftaleretten skal være kollektivt forankret
- Der skal være kvalitet i arbejdet med medarbejderindflydelse, ytringsfrihed og ret til kontinuerlig selvvalgt kompetenceudvikling
- Der skal være ligestilling, og barrierer for ligeløn skal synliggøres og fjernes
- Alle medlemmer skal have adgang til en solidarisk og kollektiv pensionsordning
- Der skal være akademisk frihed. Uddannelse til højeste niveau er en samfundsmæssig investering, som primært skal finansieres af det offentlige.

Dette arbejdsprogram [er godkendt af repræsentantskabet på mødet i november 2011]. Afrapporteringen fra opgaverne og aktiviteterne vil kunne læses i årsberetningen 2012.

## 2. 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*

## 3. DM's tværgående arbejde

### 3.1. SÆRLIGE INDSATSER

#### 3.1.1. DM Faglighed

Det overordnede mål med at arbejde med faglighed i DM er at styrke indsatsen vedrørende hvervning, fastholdelse og fremtidssikring af foreningen. DM vil ved at opprioritere faglighed supplere de klassiske ydelser indenfor løn, ansættelse og karriereudvikling, for at imødekomme medlemmernes ønske om viden og aktiviteter, der også omfatter medlemmernes faglige og professionelle arbejdsliv.

Arbejdet med faglighed bygger også på et ønske om at involvere og engagere medlemmerne mere aktivt i DM's udvikling.

#### Baggrund

Hovedbestyrelsen har besluttet, at DM skal arbejde på at udvikle en tydeligere faglig profil overfor medlemmerne og i offentligheden. Der igangsættes derfor et udviklingsforløb, der foregår i to etaper. I den første etape af projektet, som lanceres i maj 2012, vil der ske en opprioritering af DM's hjemmeside, samt en videreudvikling af DM's medlemstilbud til også at omfatte en større grad af faglighed. Der vil endvidere i første etape blive taget initiativ til at etablere samarbejde med forskellige faglige sammenslutninger som i fællesskab med DM kan udvikle den faglige profil og de faglige tilbud.

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 af faglighed vil i 2012 indeholde følgende aktiviteter og indsatser:

- Udvikling af syv faglige universer på DM's hjemmeside og en langt større koordinering med de nuværende faglige netværk og den nuværende elektroniske netværksløsning
- De nuværende faglige netværk skal tilpasses de syv faglige universer
- Arrangementer, såsom konferencer og fyraftensmøder med faglig fokus
- DM tager kontakt til faglige selskaber og sammenslutninger og inviteret til samarbejde omkring udvikling af faglighed indenfor de syv universer. Interesserede sammenslutninger og selskaber får samtidig tilbudt mulighed for administrativ bistand fra DM.

### 3.1.2. DM's fokusemner

Målet med fokusemnerne er dels, at foretage konkrete analyser, der kan kvalificere beslutninger om, hvordan DM kan markere sig politisk i samfundsdebatten. Og dels at foreslå indsatser overfor beslutningstagere, eller at DM selv tager initiativ til aktiviteter, der kan imødegå de problemstillinger, som analyserne afdækker.

## Baggrund

I 2011 besluttede hovedbestyrelsen, at DM skal arbejde med særligt udvalgte fokusemner for at skærpe DM's bidrag til at belyse og skabe løsninger samt i højere grad opnå indflydelse inde for DM's arbejdsområder. Fokusemnerne består af et afgrænset problemfelt, som gennemanalyseres, hvorefter det besluttes, hvilken aktivitet eller produkt, der skal sættes i værk for at opnå gennemslagskraft og lydhørhed for DM's synspunkter.

Fire fokusemner er iværksat i 2011:

- *Magisterarbejdsmarkedet*
- *Ytringsfrihed som en del af arbejdsmiljøet*

samt to emner inden for uddannelsesøkonomi:

- *Rammevilkårene for uddannelses- og forskningsinstitutioner/Sektorforskningens vilkår efter universitetsfusionerne*
- *Finansiering af professionshøjskolernes udviklingsforpligtelser, forskningstilknytning og videncenterfunktion.*

Alle fire analyseområder er sat i gang og forløber planmæssigt, lige som der er indgået aftale med eksterne leverandører. For fokusemnet omkring 'Ytringsfrihed som en del af arbejdsmiljøet', er der opslået på to ph.d.-stipendier på RUC, hvoraf BUPL medfinansierer det ene. Dette fokusemne løber over tre år.

#### **Aktiviteter**

- Analyserne i tre af de fire fokusemner for 2011 afsluttes ultimo 2011, hvorefter pressesatsningen lanceres og eventuelle konkrete indsatser sættes i værk afhængigt af de resultater, som analyserne afdækker
- Fokusemner for 2012 fastlægges af hovedbestyrelsen ultimo 2011.

#### **3.1.3. Samarbejde med andre organisationer**

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

#### **Baggrund**

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

DM har siden 2010 arbejdet sammen med mindre AC-organisationer og drøftet mulighederne for et tættere samarbejde på både det administrative, ydelsesmæssige og det fagpolitiske område. Organisationerne er kendetegnet ved at have interessefelter, der ligger tæt op ad DM's, og for de flestes vedkommende en skarp professionsfaglig profil. Organisationerne er: Bibliotekarforbundet, Jordbrugsakademikerne, Dansk Psykologforening, Den Danske Dyrlægeforening, Kommunikation og Sprog, PharmaDanmark, Arkitektforbundet og Den Ny Tandlægeforening.

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.

DM samarbejder med de andre danske lærerorganisationer i DUS (Danske Underviserorganisationers Samråd) om at fremme gode vilkår for undervisere i DK på alle niveauer i uddannelsessystemet.

Desuden indgår DM på sekretariatsniveau i AC-netværk på socialrådgiverområdet og lederområdet med erfaringsudveksling som omdrejningspunkt.

### **Aktiviteter**

- *Samarbejde med mindre AC-organisationer*  
De otte AC-organisationer udbygger kontinuerligt deres samarbejde med løbende politiske og administrative møder
- *Samarbejdsaftaler med faglige selskaber*  
DM vil arbejde på at udbrede samarbejdet med faglige selskaber.
- *Samarbejde med DUS (Danske Underviserorganisationers Samråd)*  
Samarbejdet i DUS vil i 2012 særligt have fokus på følgende tre områder:
  - Uddannelsespolitisk samarbejde, med særlig vægt på uddannelsespolitikens betydning for underviserprofessionen
  - Arbejdsmiljø i undervisningssektoren
  - Internationale udviklingers betydning i Danmark – herunder samarbejdet om DLI (Danske Underviserorganisationers Internationale) kontoret i Bruxelles.

### **3.1.4. Det internationale område**

DM's internationale arbejde handler både om at indsamle viden om udviklingen og vilkårene på arbejdsmarkedet i andre lande, som er relevante for danske akademikere, og om at forsøge at påvirke beslutninger og anbefalinger i internationale fora, som kan have betydning for DM's medlemmer. Endvidere skal DM arbejde for at forbedre vilkårene for medlemmer, som ønsker at arbejde i udlandet. Endelig kan DM engagere sig i udviklings- og solidaritetsprojekter sammen med samarbejdspartnere i andre lande.

### **Baggrund**

I en verden, der i voksende grad er afhængig af internationale udvekslinger og aftaler, er det også for fagforeninger og deres medlemmer nødvendigt at følge med i og forsøge at øve indflydelse på den internationale udvikling og anbefalinger/beslutninger fra internationale/tværstatslige organisationer m.v.

### **Aktiviteter**

- På privatområdet forventes DM's ansøgning om medlemskab af UNI (Global Union for skills and services) imødekommet, hvilket medfører et behov for mere konkret at undersøge, hvad DM kan få ud af dette medlemskab
- Generelt fortsætter det nordiske samarbejde og udviklingen af gæstemedlemskabsaftaler til gavn for mobile medlemmer, ligesom aftale med Deloitte om skatterådgivning i forbindelse med arbejde i udlandet også fortsættes.
- På undervisnings-/forskningsområdet fortsætter det globale arbejde i EI (Education International) og på europæisk plan i ETUCE (European Trade Union Committee for Education), herunder at DM varetager formandskabet for ETUCE's Higher Education and Research Standing Committee (HERSC). Desuden er DM med i samarbejdet med de andre danske lærerorganisationer om et fælles kontor i Bruxelles.

### **3.1.5. Ligestilling**

DM arbejder for ligeløn mellem kvinder og mænd, for 12 ugers øremærket barsel til mænd og for kvotelovgivning med det mål, at mindst 40 procent af bestyrelsesposter i private børsnoterede virksomheder skal besættes af kvinder. Det gør DM gennem proaktive overenskomstkrav, gennem påvirkning af det politiske system og ved selv at fokusere på at fremme ligestilling for medlemmerne.

#### **Baggrund**

DM arbejder kontinuerligt på at bedre vilkårene på arbejdsmarkedet og i uddannelses-systemet for medlemmerne, og DM mener, at en øget ligestilling mellem kvinder og mænd er en forudsætning for, at vi når det mål. DM integrerer derfor ligestilling i alle vores aktiviteter, hvad enten det drejer sig om konkret medlemsrådgivning, aktiviteter på uddannelsesstederne eller overenskomstforhandlinger.

#### **Aktiviteter**

- Fokus på at styrke mainstreaming af ligestilling i alle DM's aktiviteter. Både politikere og sekretariatet skal have et øget fokus på ligestilling i det daglige arbejde
- Alle sager, der forelægges HB screenes for en ligestillingspolitisk vinkel. Når det er relevant, vil sagen indeholde en ligestillingsvurdering
- Styregruppen for ligestilling vil ved udgangen af 2012 evaluere, hvordan det går med mainstreaming i DM's arbejde

- Styregruppen for ligestilling vil sætte en ligestillingsdagsorden, og blandt andet fokuserer på diskrimination på grund af alder, seksuel orientering og etnicitet
- DM's ligestillingsnetværk er i vækst, og i august 2011 havde netværket 70 medlemmer. Målet er 250 medlemmer ved udgangen af 2012. Netværket modtager kvartalsvise nyhedsbreve, ligesom aktuelle møder og debatarrangementer annonceres på side?. Der er nedsat en styregruppe for netværket, som mødes i DM seks gange om året. I 2012 skal der udarbejdes og vedtages vedtægter for styregruppen

### **3.2. LØN OG ANSÆTTELSE**

#### **3.2.1. OK 13 og serviceeftersyn**

2012 vil i høj grad blive præget af forberedelserne til OK 13.

Centralt i denne forberedelse vil være serviceeftersynet på det statslige område.

For DM er det afgørende, at resultaterne af det igangværende serviceeftersyn, som leder frem mod OK 13 lægger op til et forsat fælles AC-lønssystem, så enkelte områder ikke lønmæssigt isoleres. Samtidig vil DM arbejde for fortsat at sikre den kollektive forhandlingsret.

#### **Aktiviteter**

- DM vil både nøje følge og gennem konkrete initiativer aktivt medvirke i serviceeftersynet
- OKAPU (Overenskomst- og Arbejdspladsudvalget) udarbejder i efteråret 2011 principielle retningslinjer for DM's ageren og politiske udmeldinger.

#### **3.2.2. Overenskomster på det private område**

Der skal forhandles overenskomster på mange af de store private DM-virksomheder i 2012.

Overenskomsterne i CSC Danmark, DR, Post Danmark og TDC skal fornyes.

### **3.2.3. Støtte til TR**

DM har næsten 650 tillidsrepræsentanter, som sammen med kontaktpersonerne på de private arbejdspladser er DM's rygrad. DM arbejder for at yde god sekretariatsbistand, uddannelse, information samt konkrete aktiviteter og redskaber til de lokale tillidsrepræsentanter. På den måde kan medlemmerne lokalt få de bedst mulige ansættelsesvilkår.

#### **Baggrund**

Tillidsrepræsentanternes hovedopgave er at varetage medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser på de enkelte arbejdspladser. De forhandler lønftaler og tillæg ved de årlige lønforhandlinger og ved nyansættelser og holder i øvrigt øje med, om overenskomster og aftaler overholdes. På private arbejdspladser forhandler tillidsrepræsentanterne overenskomsten. Tillidsrepræsentanterne indgår ved sager om firing, stress, mobning mv. Desuden er tillidsrepræsentanterne med til at aftale generelle retningslinjer på arbejdspladserne, fx om kompetenceudvikling, MUS (medarbejderudviklingssamtaler) og personalepolitik.

#### **Aktiviteter**

De aktiviteter, DM tilbyder tillidsrepræsentanterne spænder vidt og vil i 2012 fokusere på tillidsrepræsentanternes arbejde på arbejdspladserne, uddannelse, information samt konkrete aktiviteter og redskaber:

- Sekretariatsbistand i konkrete sager samt bistand til og deltagelse i forhandlinger
- TR- uddannelse
- Information til TR  
Blandt andet nyhedsbrevet DM fagligt nyt (se afsnit 3.4.3), Faglig håndbog, DM's hjemmeside og trykte pjecer
- Temadage og konkrete redskaber.

### **3.2.4. Medlemsrådgivning**

DM's Forhandlingsområde vil først og fremmest fokusere på udvikling og forbedring af den daglige rådgivning, vejledning og sparring i forhold til DM's medlemmer.

#### **Aktiviteter**

- I lighed med tidligere år vil der blive gennemført spørgeskemaundersøgelser blandt medlemmerne. Undersøgelserne handler om kvaliteten af medlemsrådgivningen, som forhandlingsområdet gennemfører inden for telefon- og skriftlig sagsbehandling. Evalueringen af den telefoniske rådgivning afdækker samtlige opkald i telefonvagten over en uge, hvor medlemmerne umiddelbart efter opkaldet til DM modtager et spørgeskema. Evalueringen af den skriftlige sagsbehandling bygger på samtlige sager, der er afsluttet gennem en måned, hvor medlemmerne også modtager et spørgeskema.
- Der vil forsat blive udviklet værktøjer, som giver det enkelte medlem og den enkelte tillidsrepræsentant mulighed for selv at sætte sig ind i centrale løn- og ansættelsesmæssige problemstillinger. Det vil ske igennem udbygningen af vejledningen via DM's hjemmeside, pjecer og en række fyraftensmøder.

### **3.2.5. Arbejdsmiljø**

Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø prioriteres højt i DM, da mange henvendelser fra medlemmer handler om det psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Hvert andet år udarbejder DM en overordnet handlingsplan på arbejdsmiljøområdet. Nuværende handlingsplan er gældende for perioden 2011–2012.

#### **Baggrund**

Arbejdsmiljøområdet i DM har efterhånden udviklet sig til et stort og stadigt ekspanderende område – med et stærkt stigende antal henvendelser fra medlemmer og arbejdspladser. Henvendelserne omhandler specielt problemer med det psykiske arbejdsmiljø, og der er stor interesse fra arbejdspladser, sektorer og sektioner om arbejdsmiljøspørgsmål generelt.

#### **Aktiviteter**

Udover konkret stillingtagen/aktiviteter i arbejdsmiljøssager ved direkte medlemshenvendelse og fortsat ydelse af psykologbistand til medlemmerne, er blandt andre følgende aktiviteter planlagt for 2012:

- *Pjecen 'Tillidsrepræsentant/Arbejdsmiljørepræsentant, arbejdspladsen og det stressramte medlem'*

Der udarbejdes en pjeces der i kort form beskriver positive erfaringer med at få et stressramt medlem tilbage i arbejde. Hvordan støtter tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten, arbejdspladsen, ledelsen og kolleger bedst

den stressramte medarbejder? Der er fokus på den vellykkede tilbagevenden til arbejdet.

- *Livline*

DM's tilbud om kontakt og sparring på arbejdsmiljøområdet udbygges og markedsføres med en særlig LIVLINE for tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter med akutte eller vanskelige sager, en telefontid eller en særlig mailadresse samt tilknyttet vagtordning.

- *Undersøgelse på museumsområdet*

Der iværksættes en særlig undersøgelse på museumsområdet med henblik på at udarbejde værktøj til arbejdspladsvurdering, hvad angår det psykiske arbejdsmiljø.

### **3.2.6. Socialrådgiverordning**

Socialrådgiverordningen er et tilbud til DM's medlemmer, hvis arbejdsevne er truet på grund af akut sygdom, kroniske lidelser, arbejdsskader, stress eller ledighed.

#### **Baggrund**

DM's medlemmer søger hos DM viden om arbejdsmarkedsområdet, herunder lovgivning vedrørende sygdom, beskæftigelsesindsats, fleksjob, pensioner samt arbejdsskader, lige som de søger assistance til mødet med det offentlige system. DM kan bistå medlemmerne med at pege på veje ud af en tilsyneladende fastlåst situation gennem grundigt kendskab til mulighederne i arbejdsmarkedssystemet.

#### **Aktiviteter**

- Daglig rådgivning af medlemmer, hvis arbejdsevne er truet, herunder vejledning om gældende lovgivning
- Aktiv deltagelse i mødet med arbejdsmarkedssystemet i kommunerne og sygesamtaler med arbejdsgiver
- Assistance ved skriftlige kommentarer til høringsvar til myndighederne
- Udarbejdelse af klageskrivelser ved afgørelser, som DM vurderer ikke er lovmedholdelige
- Rådgivning inden for den sociale lovgivning vedrørende arbejdsmarkedsrelaterede emner (fx orlovsordning for syge og døende, tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af handicappet barn)

- Vejledning i arbejdsskadesager, både erhvervssygdomme og arbejdsulykker. DM er fuldmagtshaver ved Arbejdsskadestyrelsen med adgang til dokumenter i sagen.

### **3.2.7. Psykologordning**

DM tilbyder psykologbistand til medlemmer, der har været ude for uventede eller usaglige afskedigelser, dårlig ledelse, chikane og mobning, stress og udbrændthed.

DM har erfaring for, at et kortvarigt, intenst forløb hos en psykolog, der er specialiseret i arbejdsrelaterede problemstillinger, kan hjælpe på følgerne af de belastninger, et dårligt arbejdsmiljø kan medføre.

#### **Baggrund**

Der har været en årlig stigning på cirka 10 procent i bevillingerne til psykologordningen, og meget tyder på, at stigningen vil fortsætte.

Det er DM's arbejdsmiljøkonsulenter eller socialrådgiveren, der kan bevilge et psykologforløb. Andre konsulenter kan henvise medlemmer til arbejdsmiljøkonsulenterne eller socialrådgiveren, hvis de vurderer, at et forløb hos en psykolog vil være gavnligt. Nogle henvendelser klares med grundige stressamtaler med konsulenterne.

Der henvises ikke til psykolog, hvis problemstillingen er af privat karakter, eller hvis medlemmet i forvejen er i et behandlingsforløb.

DM har samarbejdsaftaler med en række psykologer rundt om i landet, hvortil medlemmer kan visiteres. Der bevilges normalt 3 – 5 konsultationer, med mulighed for yderligere bevilling efter aftale med medlemmet og psykologen, dog max. 10 timer. Gennemsnitligt ydes der fem konsultationer.

#### **Aktiviteter**

- Der vil fortsat blive bevilliget konsultationer til berørte medlemmer

### 3.3. PROFIL, HVERVNING OG FASTHOLDELSE

#### 3.3.1. Profilarbejdet og hvervning

Formålet med DM's hverveindsats er, at øge antallet af medlemmer og dermed sikre at DM kan tilbyde alle medlemmer god faglig rådgivning, service, tilbud mm. Målsætningerne for hvervning af *studerende* er:

- At hverve 4000 nye studerende i 2012
- At sætte øget fokus på RUS-perioden, så DM dækker alle studieretninger

Med særligt fokus på de *erhvervsaktive* medlemmer, er målsætningerne:

- At nuværende medlemmer føler sig endnu stærkere knyttet til DM
- At DM er attraktivt for potentielle medlemmer

#### Baggrund

Efter en årrække med en intensiv studenterhverveindsats har DM nu opnået betydelig erfaring med at rekruttere nye medlemmer. En viden, som også kan bruges i forhold til de erhvervsaktive. Desuden har profilkampagnen i 2011 sikret, at DM nu generelt er mere kendt hos medlemsmålgruppen, og derfor vurderes det, at der vil være gode muligheder for at gå fra synlighed til decideret indmeldelse.

#### Aktiviteter

- Events på de største offentlige og private DM-arbejdspladser: "kom og mød DM og få en snak med en forhandlings-/karrierekonsulent"
- "Hverv-en-ven": kommunikationsindsats til eksisterende medlemmer om at hverve en ven
- Nyt materiale om DM på engelsk
- Indsats overfor ph.d.'ere, herunder en pjece med omtale af DM's ph.d.-undersøgelse
- Produktion af engelsk materiale til udenlandske forskere

#### 3.3.2. Fastholdelseskampagne

Formålet med fastholdelseskampagnen er, at fortælle medlemmerne, hvilke faglige tilbud, services og rådgivning DM tilbyder, så fordelene ved medlemskab bliver tydeligere

for medlemmerne. . Dette gøres gennem branding, genkendelighed og loyalitet. Der fokuseres både på de privatansatte og de offentligt ansatte medlemmer, men med differentierede og målrettede budskaber. Målsætningen er, at nedbringe antallet af medlemmer, der melder sig ud med 25 procent sammenlignet med 2011, og at nuværende medlemmer skal føle sig endnu stærkere knyttet til DM.

### **Baggrund**

På baggrund af evalueringen af profilkampagnen fra 2010-2011, er der et stort potentiale i fortsat at arbejde med kampagner i DM. Efter en årrække med fokus på rekruttering af nye medlemmer, senest gennem profilkampagnen, har DM nu valgt at se på udmeldelsesmønstrene, der viser, at en del medlemmer kun er medlemmer i kort tid. 2.000-3.000 ordinære medlemmer melder sig hvert år ud af DM. En af årsagerne er, at medlemmerne ikke har kendskab til DM's medlemsydelser udover løn- og ansættelsesrådgivning.

### **Aktiviteter**

- Analyse og videnindsamling med det formål at få konkret viden om medlemmerne og deres syn på DM
- Udvikling af fastholdelsespakker til tre-fem typer af medlemsgrupper Udvikling af elektronisk redskab, der kan give medlemmerne et overblik over, hvad de kan spare på andre ydelser, så som forsikringer, når de er medlemmer af DM
- Events (kaffevogn) på de største private DM-arbejdspladser
- Fyraftensmøder ude på private arbejdspladser
- Klar synliggørelse af tilbud og rabatter i alle produkter.

#### **3.3.3. Studiestart**

Formålet med DM's studiestartsaktiviteter er at skabe synlighed for potentielle medlemmer om DM's mange faglige tilbud og services på samtlige universiteter, med særligt fokus på de naturvidenskabelige og humanistiske fakulteter.

I 2012 vil DM i endnu højere grad samarbejde med de relevante universiteter på centralt plan ved:

- At lave aftaler med studenterråd, fakultetssekretariat mv. for at komme ud til flest muligt studerende
- Oplæg for mindst 50 hold nye studerende.

## **Baggrund**

Synligheden i studiestarten er afgørende for, at de nye studerende ser DM som det naturlige fagforeningsvalg, at de får et godt indtryk af DM, samt at de melder sig ind i DM.

## **Aktiviteter**

Indsatsen i studiestarten er bygget op omkring følgende elementer:

- Samarbejdsaftaler, der giver mulighed for at komme bredt ud, fx via aftaler med de lokale studenterråd
- DM's universitetsorganisatorer opsøger de lokale rusvejledere for at lave aftaler om oplæg
- DM studerende inddrages i planlægningen af RUS-koncept og også i selve studiestarten
- Strømlinet markedsføringsmateriale, som sikrer genkendelighed hos de studerende i studiestarten og på studiestartsmesserne.

### **3.3.4. Candportalen.dk**

Formålet med candportalen.dk er at tiltrække nye medlemmer og vise både potentielle og nuværende medlemmer hvad MA, MP og DM kan tilbyde i forhold til studie- og arbejdsliv.

## **Baggrund**

Candportalen.dk er en hverveportal, hvor nye medlemmer kan se, hvad DM, MA og MP tilbyder i studietiden. Candportalen.dk blev lanceret i august 2010 og bliver hele tiden udviklet med nye funktioner.

## **Aktiviteter**

- PR-event for at få besøgstallet til at stige
- Udbygning af indholdet, antallet af jobprofiler, test og guides
- Udarbejdelse af markedsføringsmateriale og distribution på universiteterne.

## 3.4. KOMMUNIKATION

### 3.4.1. [.dm.dk](#)

Formålet med dm.dk er at vise medlemmer og potentielle medlemmer DM's ydelser og faglige tilbud, at tilbyde medlemmer og potentielle medlemmer en række af disse ydelser online, samt vise DM's politiske holdninger.

I 2012 er de konkrete mål:

- At forbedre de interaktive sider på dm.dk
- At synliggøre faglighed
- At sikre bedre tilgængelighed til dm.dk's meste besøgte sider fra mobile enheder.

#### Baggrund

Brugerundersøgelser viser, at de interaktive sider ikke fungerer optimalt, og derfor skal de forbedres. Samtidig falder disse forbedringsønsker sammen med, at medlemssystemet skal opgraderes, og det giver nye muligheder for at skabe en bedre løsning.

For medlemmer og kommende medlemmer udgør dm.dk en samlet indgang til alle medlemsydelser, og de faglige tilbud skal indgå som en højt profileret og naturlig del af de øvrige medlemsydelser.

Tendensen til at søge informationer på mobiltelefonen frem for computer er hurtigt stigende, så alt tyder på, at DM's medlemmer i løbet af de næste par år vil forvente at kunne tilgå centrale informationer i en god og brugervenlig form fra deres mobil.

#### Aktiviteter

- Nyt design og ny teknisk løsning for online-indmeldelsesblanket og tilmelding til kurser og arrangementer
- Etablering af syv faglige universer
- Applikation til Iphone og Android

Strategi for og udvikling af en teknisk platform til et mobil-site.

### 3.4.2. Nyhedsbreve

Formålet med DM's nyhedsbreve er at give medlemmerne en nem indgang til DM's ydelser.

Formålet er også at generere trafik til dm.dk og at tydeliggøre DM's holdninger overfor medlemmerne.

#### Baggrund

DM's nyhedsbrev "Nyt fra DM" udkommer to gange om måneden. Hver anden gang er nyhedsbrevene målrettet særlige målgrupper, således at henholdsvis offentligt ansatte, privatansatte og ansatte i undervisningssektoren modtager nyhedsbreve, der er relevante for dem. Nyt fra DM er formidler af rådgivningsydelser og medlemsservices. Der bringes også nyheder med DM's holdninger.

Nyt fra DM er udvidet med jobannoncer og relevante eksterne tilbud til medlemmerne.

Derudover udkommer nyhedsbreve til ledersektionen Nyt fra DM leder, fire gange om året. DM's nyhedsbrev til tillidsvalgte 'DM Fagligt Nyt' udkommer 9 gange om året.

#### Aktiviteter

Nyt fra DM fortsætter med at være temabaseret og målgruppeopdelt i 2012.

- 18 udgivelser i 2012
- Brugerundersøgelse af adfærd og behov
- Synliggørelse af ydelser og services i samarbejde med sektorbestyrelser.

### 3.4.3. DM Fagligt Nyt

Formålet med DM Fagligt Nyt er at give DM's tillidsvalgte information og viden, så de kan tage initiativer på arbejdspladsen og varetage medlemmernes interesser.

#### Baggrund

DM Fagligt Nyt udkommer ni gange om året som et temabaseret nyhedsbrev og sendes til cirka 2.200 modtagere, hvoraf omkring 650 er tillidsrepræsentanter. Det 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.

En læserundersøgelse fra slutningen af 2010 blandt DM's tillidsrepræsentanter viste, at halvdelen læser det ved at åbne pdf'en, cirka hver fjerde klikker sig ind på dm.dk og cirka hver femte gør begge dele.

Læserundersøgelsen viste også, at cirka tre ud af fire tillidsrepræsentanter er overvejende tilfredse eller meget tilfredse med DM Fagligt Nyt. De bruger det enten direkte eller indirekte i deres arbejde som tillidsrepræsentant, og det bidrager til deres viden om DM's holdninger.

### **Aktiviteter**

- DM Fagligt nyt vil fortsat indeholde temaer suppleret med andre relevante artikler, faglig brevkasse og formandens kommentar
- Ni udgivelser
- Ændringer og tilpasninger af undersiden på dm.dk, så flere klikker sig ind på undersiden. Det skal gøres endnu tydeligere, at man kan læse DM Fagligt Nyt i en pdf-version.

#### **3.5.4. Presse og netnyheder**

Formålet med DM's pressearbejde er at påvirke politikudviklingen og skabe synlighed blandt medlemmer og beslutningstagere for DM i den offentlige debat og synliggøre, at DM er en væsentlig aktør, når det gælder arbejdsmarked, forskning, uddannelse og ligestilling. Desuden spiller pressearbejdet en rolle, for DM's fastholdelse af eksisterende medlemmer og for at hverve nye medlemmer.

### **Baggrund**

Det er centralt for DM at markere sig i den offentlige debat og meningsdannelse og derved have muligheden for at kunne lægge pres på politikere, organisationer eller andre i det offentlige rum, hvad enten det gælder konkrete sager eller sager på et mere overordnet niveau.

### **Aktiviteter**

- DM kommunikerer både i skrevne og elektroniske medier samt på www.dm.dk.
- Pressefunktionen søger kontinuerligt at skabe tæt kontakt til de store medier på de områder, der er af betydning for DM's fagpolitiske arbejde og profil. Dette sker for at skabe et godt og tillidsskabende forhold til medier og navngivne journalister.

### 3.5.5. Magisterbladet

Magisterbladet søger i et koordineret samarbejde med relevante enheder og områder i DM og med sektorer og sektioner, der planlægger kampagner eller lignende, at profilere DM blandt medlemmerne, herunder særligt de indsats- og fokusområder, der måtte være besluttet af det politiske system til gavn for medlemmerne.

#### Baggrund

Læserundersøgelsen fra efteråret 2010 viste, at 76 procent af DM's medlemmer læser alle 20 årlige numre eller næsten alle. Den fortalte også, at det mest læste stof var journalistiske artikler (66 procent) og debat, kommentarer og kronikker (62 procent). Gode og entydige pejlemærker for en fastholdelse af læserne og en udvikling af det redaktionelle stof.

Magisterbladet nr. 20/2010 (temanummeret "Bøger, bøger, bøger ...") og Magisterbladet nr. 12/2011 (temanummeret om humanister "Portræt af et nyt arbejdsmarked") blev overordentligt positivt modtaget blandt læserne og andre interessenter. Begge temanumre byggede blandt andet på Magisterbladets egne undersøgelser blandt medlemmerne med pæne svarprocenter.

#### Aktiviteter

- Det redaktionelle spor med temanumre vil blive fortsat med temanumre om andre områder af arbejdsmarkedet, hvor magistre udfolder deres kompetencer, fx inden for miljøbevaring, kulturformidling, uddannelse, sundhed og administration.
- Magisterbladet vil, i det omfang det er muligt og strategisk opportunt, søge samarbejde om fx temaer med andre beslægtede akademiske fagforeningers blade.

### 3.5.6. DMStud

DMStud., de studerendes digitale online-magasin, behandler emner af relevans for de studerendes studieliv (uddannelse, SU, praktik, specialeskrivning m.v.) samt fungerer som politisk talerør for DM's studenterpolitiske indsatser.

#### Aktiviteter

- DMStud. vil i 2012 udkomme med seks numre

- Det er en opgave, at få bladet ud til alle medlemmer ad DM Studerende. Derfor prioriteres indsatsen for at få ajourført og opdateret alle de studerendes e-mail-adresse.

### **3.5. KARRIERE**

#### **3.5.1. DM Efteruddannelse**

DM Efteruddannelse (DME) omsætter DM's store viden om højtuddannedes arbejdsliv, funktioner, faglighed og karriere- og kompetenceudvikling til konkrete og værdiskabende efteruddannelsestilbud for både medlemmer og ikke-medlemmer.

##### **Baggrund**

DM's efteruddannelsestilbud understøtter DM's fokus på synlighed og vækst, idet DME som professionel kursusudbyder udvikler efteruddannelsestilbud, som naturligt opleves relevante af højtuddannede - både medlemmer i DM og andre. Dette sker ved at levere stærke efteruddannelsestilbud, som understøtter og videreudvikler den højtuddannedes faglighed både uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt. Kompetenceudviklingsmæssigt spænder tilbuddene fra værkstøjskurser til masterforløb.

DM Efteruddannelses forretningsgrundlag er nytænkning og værdiskabelse på området for kompetenceudvikling for højtuddannede og er kursusudbud der, som minimum, hviler i sig selv økonomisk.

##### **Aktiviteter**

- Udbud af efteruddannelse inden for niveauerne: kurser, diplomfag og masterfag
- Udbud af efteruddannelse inden for temaerne: facilitering, projektledelse, kommunikation og ledelse

Måltal: 900 kursister.

#### **3.5.2. DM karriere**

Visionen for DM's karriere- og kompetenceindsats er, at DM skal være medlemmernes sparringspartner og facilitator i karriere- og kompetencespørgsmål og dermed skabe udvikling og handlekraft hos medlemmerne indenfor områderne arbejdsliv, karriere, netværk og mentor.

Målet er at være medlemmernes foretrukne karrieresparringspartner og mentor- og netværksfacilitator. Det opnås ved at:

- Levere karriereydelse, netværk- og mentortilbud af høj kvalitet
- Involvere medlemmerne
- Være en attraktiv sparringspartner om karriere- og kompetenceudvikling både på tværs i DM og i forhold til eksterne samarbejdspartnere og netværk.

### Baggrund

DM fokuserer i sin satsning på karriere og kompetenceaktiviteter på vækst, synlighed, indflydelse og fastholdelse ved at udvikle og levere tilbud, som opleves relevante af medlemmerne. Dette sker ved at levere karrieretilbud både individuelt og kollektivt, der støtter og inspirerer medlemmerne til et udviklende og meningsfuldt arbejdsliv.

### Aktiviteter

Eksempler på typer af tilbud og aktiviteter for medlemmerne inden for karriere, netværk og mentor:

| <i>Typer af tilbud</i> | <i>Eksempler på aktivitet</i>                     | <i>Måltal for aktivitet/antal medlemmer</i> |
|------------------------|---|---|
| <i>Individuelt</i>     | Karrieresparring pr. telefon                      | 500   |
|                        | Ansøgning og cv                                   | 500   |
|                        | Karrieresparring ansigt til ansigt                | 350   |
|                        | Coaching  | 5 forløb á 2 samtaler                       |
|                        | Test  | 15  |
|                        | Mentor  | 90 match svarende til 180 medlemmer         |
|                        | Outplacement                                      | 1 – 2 forløb                                |
| <i>Kollektivt</i>      | Fyraftensmøder (tilpasses de 7 faglige universer) | 3.000                                       |
|                        | Worklabs  | 1.150                                       |
|                        | Netværksworklabs                                  | 180   |
|                        | Minikonferencer                                   |   |

|  |                         |                                     |
|--|-------------------------|-------------------------------------|
|  | Fagceller               | 500                                 |
|  | Arbejdspladsmøder       | 500                                 |
|  | Mentor                  | 150                                 |
|  | Mentorordning Dimittend | 50 match svarende til 100 medlemmer |
|  | Karrierecafe            | 40 match svarende til 80 medlemmer  |
|  |                         | 300                                 |

### 3.5.3. DM netværk

Netværksaktiviteter skaber og understøtter lærende interessefællesskaber mellem medlemmerne. Fællesskaberne har forskellige omdrejningspunkter og kan være fagligt (som i de syv faglige universer) eller geografisk forankret.

I 2012 vil der fortsat være fokus på at synliggøre netværkenes funktion som platform for faglig inspiration og karriereudvikling. Derudover vil netværksaktiviteter blive integreret som et naturligt supplement til DM's øvrige ydelser, fx worklabs, mentorprogram og kurser.

#### Baggrund

Baggrunden for at synliggøre og styrke netværkenes funktion som 'mødested' for DM's medlemmer, er motiveret i ønsket om at fastholde og forstærke medlemmernes opfattelse af DM, som et relevant interessefællesskab.

#### Aktiviteter

- *Faglige møder* (minikonferencer), som løfter og debatterer faglige problemstillinger. De faglige møder skal fremover tilpasses de 7 faglige universer. Forventet deltagerantal i 2012: 500 personer
- *Regionale netværksmøder*, som skaber netværk for medlemmer bosiddende uden for Københavns- og Århusområdet. Forventet deltagerantal i 2012: 180 personer
- *Fagceller*, som er netværksgrupper med en faglig eller geografisk fællesnævner, der samler medlemmer i mindre interessefællesskaber. Forventet deltagerantal i

2012: 500 personer.

### **3.5.4. 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 satser DM på at fastholde og rekruttere fuldtidsansatte medlemmer ved at tilbyde dels faglig sparring og dels ved at styrke deres dialogiske redskaber. Styrken ved mentorprogrammet som kompetenceudvikling er programmets udstrækning samt kombinationen af teori og praksis. Træningen i både teori og praksis i DM regi bliver koblet med samtaler mentor og mentee imellem i 1-2 timer, hver 6. uge henover en 8-10 måneders periode. I mentorprogrammet forventes medlemmerne at sætte deres faglighed og erfaring i spil, hvorved deres eksisterende faglighed og kompetencer inddrages med henblik på et yderligere kompetenceløft.

#### **Aktiviteter**

Der indkaldes til match to gange årligt. Der estimeres et antal på omkring 50 mentorpar årligt (25 par pr. halvår), og der iværksættes forskellige aktiviteter for parrene i løbet af de 8 måneder de er tilknyttet programmet:

- Kick-off arrangement, som præsenterer principper for programmet og de matchede mentorpar. Parrene undervises i en serie samtaleredskaber. Mentees opfordres til at indgå i regionalt og fagligt baserede netværk med henblik på en stærkere karrieremæssig positionering
- Mentortræningsdag som sikrer, at mentorerne er rustede til opgaven og har etableret et netværk af ligesindede med mulighed for fortløbende sparring
- Opsamlingsseminar midtvejs i forløbet, som lægger op til erfaringsudveksling både mellem mentees og mentorer hver for sig og på tværs af parrene

- Afslutningsseminar hvor programmet evalueres af mentorer og mentees med henblik på kontinuerlig kvalitetssikring af DM's arbejde.

### **3.5.5. DM Dimittend Mentor**

Formålet med DM's dimittend-mentorprogram er:

- At tilbyde dimittendmedlemmer et individuelt længerevarende forløb, hvor de kan definere, målrette og operationalisere deres kompetencer i forhold til deres kommende arbejdsliv
- At tilbyde yngre medlemmer, som eventuelt har deltaget som mentees i DM's mentorprogram, kompetenceudvikling særligt med fokus på kommunikation, formidling og talentudvikling
- At facilitere videndeling og netværk blandt en gruppe medlemmer.

#### **Baggrund**

Gennem dimittend-mentorprogrammet satser DM på at fastholde studenter-, dimittend- og fuldtidsansatte medlemmer ved at:

- Tilbyde kompetenceudvikling til yngre medlemmer, navnlig inden for det relationelle og dialogbaserede, i form af et længerevarende forløb, som har en vis karrieremæssig tyngde
- Målrette tilbud om kompetenceudvikling til konkrete grupper
- Anerkende og inddrage medlemmernes faglighed og erfaringer med skiftet fra studerende til 'ny på arbejdsmarkedet'
- Sikre at flere studentermedlemmer fortsat vælger DM som deres fagforening, efter de er dimitterede
- Sikre at dimitterede medlemmer opdaterer deres medlemskab fra studenter- til dimittendstatus.

#### **Aktiviteter**

Der indkaldes til match to gange årligt og estimeres et antal på cirka 40 mentorpar årligt (20 par pr. halvår). Der iværksættes forskellige aktiviteter for parrene i løbet af de 8 måneder de er tilknyttet programmet:

- Mentortræningsdag, der sikrer, at mentorerne er rustede til opgaven og har etableret et netværk af ligesindede med mulighed for fortløbende sparring. Bogen Mentor+Guiden udleveres

- Kick-off arrangement hvor deltagerne præsenteres for principperne for programmet. Mentorparrene undervises i en serie samtaleredskaber. Alle deltagere opfordres til at indgå i regionalt og fagligt baserede netværk med henblik på en stærkere karrieremæssig positionering
- Opsamlingsseminar midtvejs i forløbet, som lægger op til erfaringsudveksling både mellem mentees og mentorer hver for sig og på tværs af parrene
- Afslutningsseminar, hvor programmet evalueres af mentorer og mentees med henblik på kontinuerlig kvalitetssikring af DM's arbejde

### **3.6. ØVRIGE MEDLEMSTILBUD**

#### **3.6.1. DM Procent**

Formålet med DM Procent er at give medlemmerne merværdi af medlemskabet af deres fagforening gennem rabatter og oplevelser, der understøtter DM's profil som en samfundsenegeret fagforening, der skaber tryghed gennem resultater.

Målsætningerne for 2012 er:

- At øge antallet af medlemstilbud, særligt indenfor kultur
- Tilbuddene skal udvikles til også at være målrettet faglighed
- Tilbuddene skal vise DM's profil som en samfundsenegeret fagforening.

#### **Baggrund**

I 2010 modtog alle medlemmer et medlemskort, der giver rabat til forskellige ydelser og produkter. Siden er paletten af ydelser løbende udviklet og udbygget. Kendeteggnende for tilbuddene er, at de falder ind under kategorierne "Finans og tryghed", "Klima og energi", "Kultur og natur", "Sundhed og velvære" og "Viden og samfund".

#### **Aktiviteter**

Effekten af tilbuddene skal løbende evalueres. De tilbud, der ikke benyttes, skal udgå og der skal løbende indgås nye tilbud. Der skal blandt andet gennemføres:

- En undersøgelse af medlemmernes behov, og der skal på den baggrund udvikles segmenterede tilbud
- Oprettelse af en webshop.

## **3.7. INTERNE FORHOLD**

### **3.7.1. Opgradering af medlemssystemet**

DM har efter anbefaling fra leverandøren af DM's nuværende medlemssystem besluttet at opgradere det nuværende medlemssystem løsning, som består af både en økonomi-del og en medlemsdatadel, hvor under kursusadministrationen også ligger. Medlemssystemet er derudover et fundament for data vedrørende dm.dk og netværkssystem og derfor helt centralt for DM's drift og medlemskontakt.

DM's nuværende løsning Axapta 3.0 er frigivet i 2002 og DM gik over på løsningen for alle moduler i 2008. Der er i mellemtiden frigivet Dynamic AX 2009 og Dynamic AX 2012 er ved at blive frigivet. DM ønsker ikke at opgradere til nyeste version, da der er større sikkerhed i at opgradere til en gennemtestet løsning.

I forbindelse med opgraderingen af medlemssystemet vil DM komme nærmere et standardssystem, hvorfor DM også står stærkere fremover i en forhandlings situation om IT leverancer.

I Dynamic AX 2009 er der tilføjet en række funktionaliteter, som DM kan få glæde af. Et eksempel på en forbedret standard funktion er CAMPOutlook modulet, som kan arkivere mails på medlemmet og således sikre historik og dokumentation i medlemssager.

I Dynamic AX 2009 kan DM løbende selv forbedre hele designet på dm.dk og min profil. En opgradering giver derfor en større driftssikkerhed samt en bedre integration med WEB-løsninger.

Projektet forventes at gå i gang i fjerde kvartal 2011 – med drift på Dynamics AX 2009 ultimo andet kvartal 2012.

### **3.7.2. Kantine**

Der vil i 2012 blive arbejdet med at bevare DM's Superelite Smiley. Der er kommet skærpede regler på dette område, som medfører et omfattende arbejde med udarbejdelse af nye regler vedrørende risikofaktorer. Dette arbejde går i gang i efteråret 2011 og gøres færdigt i foråret 2012.

I april 2011 indgik DM en aftale med Telia Danmark vedrørende frokostordning for deres 190 medarbejdere, og ordningen forventes at fortsætte i 2012.

Kantinen vil fortsat arbejde målrettet for, at DM's kantine kan blive godkendt med Nøglehulsmærket. Mærket fortæller, at kantinekunder hver dag kan vælge ernæringsrigtig mad.

## 4. Sektorer og sektioner

### 4.1. DM OFFENTLIG

I 2012 fortsætter DM Offentlig arbejdet med at yde god back up til de lokale tillidsrepræsentanter, så medlemmerne lokalt får de bedst mulige ansættelsesvilkår.

Året vil også blive præget af optakt til OK 13.

DM Offentlig vil øge det enkelte medlems (og kommende medlems) bevidsthed om, at DMO arbejder for dem.

DM Offentlig vil arbejde på at synliggøre, hvad det er medlemmerne beskæftiger sig med, så diskussionen om kolde kontra varme hænder nuanceres.

#### Baggrund

DM Offentlig prioriterer dialogen med tillidsrepræsentanterne højt, men da op mod halvdelen af sektorens medlemmer enten er repræsenteret af en tillidsrepræsentant fra en anden AC-organisation eller er uden TR, er dialogen med det enkelte medlem også af stor betydning.

I sparetider kommer de offentligt ansatte under pres, og fra politisk hold er der kamp om at udpege de 'overflødige' ansatte. DM Offentlig har en vigtig opgave med at synliggøre medlemmernes gode og nødvendige arbejdsindsats.

#### Aktiviteter

- TR-årsmøde, der dels har workshoper, hvor tillidsrepræsentanterne kan melde sig på emner, der særligt optager dem og dels har rum til erfaringsudveksling. Desuden afholdes en række TR-temamøder, hvor bestyrelsen vil sætte aktuelle emner, fx lønsystemet, til debat
- Medlemsmøder både som fyraftensmøder i DM's lokaler i Århus og København, men også ude på arbejdspladserne. Fyraftensmøderne tilrettelægges så nogle har et fagligt oplysende indhold (fx barselsregler), andre har politisk deltagelse og handler om politikudvikling og en tredje slags har et karriereafklarende for-

mål. Tilbuddet til arbejdspladserne er "DMO on demand", hvor den enkelte klub kan bestille lige det mødeindhold, de lokalt har brug for

- En særlig indsats vil DMO rette mod de nye/unge medlemmer i sektoren, både gennem sektorens startpakker med informationsmateriale om løn, karriere og arbejdspladskultur samt gennem medlemsmøder specielt rettet mod målgruppen
- Presse/medieindsatsen vil have fokus på at synliggøre medlemmernes arbejdsindhold, men vil også være rettet mod aktuelle debatter om arbejdsmarkeds-spørgsmål.

## **4.2. DM PRIVAT**

DM Privats politiske mål er at få ændret funktionærloven, så der bliver bedre tryghed i ansættelsen og en øremærket barselsorlov til mænd. DM Privat arbejder også for at styrke ytringsfriheden på det private arbejdsmarked.

DM Privat vil i 2012 blandt andet arbejde for, at der forhandles bedst mulige overenskomster på de private arbejdspladser, for at indsatsen for at fastholde medlemmerne og hverve nye medlemmer intensiveres samt for at styrke kontakten og netværkene medlemmerne i mellem.

### **Aktiviteter**

- *Overenskomster*  
Der skal forhandles overenskomster på mange store private DM-virksomheder i 2012 – blandt andet CSC Danmark, DR, Post Danmark og TDC. Overenskomstforhandlingerne på det private område er et særligt fokusområde og forberedelser i samarbejde med klubberne er sat i gang
- *Stærkere tilknytning mellem medlemmer og bestyrelsen og foreningen*  
Der skal fortsat iværksættes flere aktiviteter, der fastholder og knytter medlemmer til foreningen og bestyrelsen. DM Privat vil blandt andet lave:
  - Opringning til nye medlemmer
  - Særlige udsendelser til de medlemmer der ikke bruger foreningens tilbud

- "Nytårskuren" skal gentages i 2012, hvor vi på en uformel måde kommer i kontakt med medlemmerne
  - Fyraftensmøderne suppleres med "café-møder", hvor medlemmerne kan få et fagligt indspark og en hyggesnak
  - DM Privat er på Facebook med henblik på hvervning, fastholdelse og politisk debat
  - Hvervning af flere kontaktpersoner, som også skal tilbydes et personligt uddannelsesforløb
  - Udbygning og udvikling af kontakten med de eksisterende kontaktpersoner
  - Oprettelse af flere nye arbejdspladsklubber
  - De enkelte underudvalg i DMP's bestyrelse finder ud af om – og hvordan de vil inddrage medlemmerne samt eventuelt et samarbejde med freelancere og selvstændige.
- *Ligeløn*  
Undersøgelsen om ligeløn i DM Privat skal følges op med henvendelse til klubberne.
  - *Branchedage sammen med andre AC-organisationer*  
DM Privat fortsætter med brancherelaterede dage, hvor medlemmer kan mødes og drøfte fagrelevante problemstillinger. NGO- og Konsulentbranchens dag bliver gentaget i 2012.
  - *Medlemsundersøgelser*  
For at styrke pressearbejdet og DM Privats kendskab til og støtte til medlemmerne vil vi lave flere medlemsundersøgelser.
  - *Indflydelse i og over eget arbejde*  
DM Privat vil udvikle konkrete værktøjer til brug for de medlemmer, der ikke har de formelle indflydelseskanaler som eksempelvis samarbejdsudvalg.
  - *Information og høring*

DM Privat vil iværksætte en ny kampagne for at informere medlemmerne om de muligheder, der er for at få indflydelse ved hjælp af Lov om information og høring.

- *Det nye arbejdsmarked*  
Fokusemnet om det nye arbejdsmarked følges op eksternt for at styrke DM's medlemmers anseelse på det private arbejdsmarked.

### **4.3. DM FORSKNING OG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE**

DM Forskning og Videregående Uddannelse vil i 2012 særligt fokusere på at sikre et bevillingssystem, der i tilstrækkelig grad sikrer dækning af de udgifter, som følger af universiteternes og professionshøjskolernes opgaver og forpligtelser.

Derudover vil sektoren arbejde for øget offentlig opmærksomhed på, at medarbejderindflydelse er nødvendigt for at sikre kvaliteten af uddannelserne og forskningen og for forskningsfrihed og tid til egen forskning for universitetslærerne. Sektoren vil endvidere arbejde for forbedrede og tidssvarende stillingsstrukturer samt opprioritere arbejdet med arbejdsmiljø.

#### **Baggrund**

##### *Økonomi og styring*

DM Forskning og Videregående Uddannelse arbejder for:

- at bevillingssystemet skal være gennemskueligt, forudsigeligt og ubureaukratisk, så det sikrer de bedst mulige rammer for institutionerne
- Der skal fokus på forbedring af uddannelsestaxametre og bevillinger til institutionernes forsknings- og udviklingsforpligtelser
- Fokus på outputstyring i form af færdiggørelsestaxametre
- Fokus på effekterne af ministeriernes styringskrav til institutionsområderne og konsekvenserne af regeringens genopretningsplan og øvrige besparelser på forsknings- og uddannelsesområdet.

På universitetsområdet arbejdes der for:

Genopretning af basisbevillinger og øget forudsigelighed i forhold til basisbevillinger, på baggrund af at universiteterne gennem en årrække har mistet basisbevillinger, flere midler er blevet konkurrenceudsatte og mærkede til særlige formål. Der skal fokus på styrings- og bevillingssystemernes påvirkning af forskernes og underviserens arbejdsvilkår og ske en forhøjelse af taxametrene.

På professionshøjskoleområder arbejdes der for at sikre:

Egentlige udviklingsbevillinger til professionshøjskolerne til varetagelse af højskolernes permanente udviklingsforpligtelse i stedet for den hidtidige praksis med kortsigtede og politisk styrede globaliseringsmidler.

#### *Medarbejderindflydelse*

Der skal arbejdes med sikring af forskningsfrihed og medarbejderindflydelse gennem universitetsloven og institutionernes vedtægter og for styrkelse af kollektiv medarbejderindflydelse både gennem SU og gennem kollegiale organer.

#### *Øvrige vilkår*

- Sektoren arbejder for en tidssvarende stillingsstruktur på professionshøjskolerne. Stillingsstrukturen skal kunne favne kompleksiteten på professionshøjskolerne
- Sikring af sammenhængende karriereveje i universiteternes stillingsstruktur og forbedring af timelønnedes ansættelsesvilkår
- Opprioritering af arbejdet med arbejdsmiljø, herunder sammenhængen mellem stress og arbejdsbetingelser.

#### **Aktiviteter**

- Inddragelse af tillidsrepræsentanterne
- Møder på arbejdspladserne
- Kontakt til folketingspolitikere, meningsdannere og andre interessenter på området
- Produktion af artikler og debatindlæg
- Kontakt med Personalestyrelsen og ressortministerier mellem overenskomstperioderne.

#### **4.4. DM FORSKNING OG FORMIDLING**

En række af de emner, som er omtalt i de forudgående afsnit, indgår i bestyrelsens virke, hvad enten det gælder arten af de ydelser, som DM tilbyder sine medlemmer, eller samarbejdet med andre AC-organisationer. Også emner, som behandles i hovedbestyrelsen og Overenskomst- og Arbejdspladsudvalget (OKAPU), spiller en central rolle under sektorbestyrelsens møder, blandt andet når udformningen af DM's krav ved fornyelsen af overenskomsterne drøftes. Bestyrelsen lægger vægt på at være godt orienteret om,

hvad der optager de to fora, og hvilke standpunkter der gør sig gældende, så den kan danne sig en kvalificeret opfattelse af, hvordan den selv skal forholde sig.

#### **Aktiviteter**

- Forskning og Formidling er i gang med forberedelsen af OK 13, og senere i 2011 og i 2012 intensiveres arbejdet med henblik på dels at inddrage medlemmer og tillidsrepræsentanter, dels at forholde sig til de elementer i OK 11, der kan få afgørende betydning for OK 13. Det gælder på statens område i særdeleshed arbejdet i det udvalg, der skal gennemføre et serviceeftersyn af rammerne for overenskomster og aftaler. På regionernes og kommunernes område gælder det projektet vedrørende karriereveje for akademikere, hvor bestyrelsen især har interesser at varetage på hospitalsområdet. Også forhandlingerne om ajourføringen af stillingsstrukturaftalen for Kulturministeriets forskningsinstitutioner vil optage bestyrelsen i 2012
- Herudover viderefører Forskning og Formidling sit arbejde med en pjece om lønforhandlinger på lokalarkiv- og museumsområdet
- Bestyrelsen forventer, at resultaterne af den arbejdsmiljøundersøgelse på lokal museums-området, der gennemføres i efteråret 2011, giver anledning til at igangsætte særlige initiativer
- Gennem forholdsvis fyldige referater af sektorbestyrelsens møder holdes tillidsrepræsentanterne orienteret om, hvordan bestyrelsen stiller sig til de til enhver tid aktuelle emner som fx DM's engagement i medlemmernes faglige identitet.

#### **4.5. DM HONORAR- OG TIMELØNNEDE, DELTIDSANSATTE OG ARBEJDS-SØGENDE**

HTDA arbejder politisk for at forbedre de forhold, der tilbydes ledige. HTDA går ind for:

- At dagpengeperioden igen bliver forlænget til mindst 4 år
- At al aktivering skal være relevant for den aktiverede
- At ledige skal sikres bedre muligheder for at få relevante kurser og opkvalificering
- At alt arbejde, og også aktivering i form af løntilskudsjobs, praktik og lignende skal betragtes som arbejde, og dermed tælle med i forhold til genoptjening af dagpenget

- At ledige skal behandles ordentligt og humant.

HTDA prioriterer arbejdet med velfærdspolitik og vil arbejde for:

- At de mennesker, der mister dagpengereetten uden at have ret til bistandshjælp skal sikres almene rettigheder. Det skal være i form af hjælp til at komme tilbage til arbejdsmarkedet fx støtte til at finde job, opkvalificering og lignende samt mulighed for økonomisk hjælp ved sygdom
- At bevare retten til efterløn, og går imod nedskæringer af denne
- At alle, der arbejder under atypiske ansættelsesbetingelser skal sikres på almindelige ansættelsesmæssige vilkår, herunder pension m.m.
- At der generelt skabes flere AC arbejdspladser og gøres en indsats for dimitterendegruppen og seniorerne.

### **Baggrund**

Sektor HTDA er talerør for de medlemmer af DM, der ikke har almindelige, traditionelle fuldtidsansættelser og pensionsret. Sektoren repræsenterer honorar- og timelønnede, projektansatte, korttidsansatte, vikarer, deltidsansatte, ledige etc.

### **Aktiviteter**

- Opprioritering af arbejdet med Faktor 4, der udkommer som en særlig del af Magisterbladet fire gange årligt. Faktor 4 sætter fokus på relevante politiske og sociale emner
- Opprioritering af kontakten til HTDA's medlemmer og en øget mængden nyheds-mails
- Afholdelse af et flerdages seminar for medlemmerne, og løbende aktiviteter lokalt for medlemmerne i København, Århus og Odense
- Udskrivelse af en årlig priskonkurrence
- Opprioritering af arbejdet med at rekruttere nye aktive medlemmer til det politiske arbejde
- Prioritering af, at bestyrelsesarbejdet foregår i en positiv ånd, hvor alle kan føle sig velkomne og værdsatte.

## **4.6. DM STUDERENDE**

DM studerende vil i 2012 arbejde målrettet for, at flere universitetsstuderende får kendskab til fagbevægelsen og især DM. DM Studerende vil arbejde for, at både nuværende

og potentielle medlemmer får et større kendskab til, hvad en fagforening kan tilbyde, men også får et større kendskab til rettigheder og regler på arbejdsmarkedet.

DM Studerende vil:

- Arbejde for bedre løn og arbejdsvilkår for studerende og samarbejde med medlemmerne om at sige nej til uhonorerede praktikstillinger, dårlige arbejdsvilkår og urimelige krav
- Sammen med studenterbevægelsen kæmpe for flere undervisningstimer og mere kvalitet i undervisningen på landets universiteter
- Arbejde for SU i seks år og gratis uddannelse
- At få DM Studerendes politiske mærkesager i pressen
- Sikre en god kommunikation til medlemmerne.

### **Baggrund**

DM Studerende har de seneste år oplevet, at mange studerende ikke har haft kendskab til deres rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt, at DM er synlige på universiteterne og er dygtige til at fortælle, hvad en fagforening kan tilbyde.

Generelt oplever DM Studerende, at studerendes løn og arbejdsvilkår er under pres. Det er derfor vigtigt, at aktivere medlemmerne i arbejdet for bedre løn og arbejdsvilkår.

På universiteterne er undervisningstiden faldet dramatisk grundet universiteternes dårlige økonomi. DM Studerende mener, at undervisere og studerende skal samarbejde om bedre undervisnings- og arbejdsforhold på universiteterne.

### **Aktiviteter**

- Sikre at kommunikationen til medlemmerne er af en høj kvalitet både på hjemmesiden, det skriftlige materiale og gennem universitetsorganisatorerne
- Konkretisere over for medlemmerne, hvad man kan bruge en fagforening til – gennem blandt andet arrangementer og workshops, der sætter fokus på løn og arbejdsvilkår for studerende
- Samarbejde med DM Studerendes faggrupper om arrangementer lokalt på universiteterne

- DM Studerende vil benytte alle relevante kommunikationskanaler til at oplyse studerende, universiteter, arbejdsgivere, presse og samarbejdspartnere om DM Studerendes politik.

#### **4.7. DM LEDER**

DM Leders bestyrelse vil i 2012 fortsætte arbejdet med at underbygge sekretariatets indsats for at forbedre løn- og ansættelsesforhold for sektionens medlemmer. Sektionen vil øge indsatsen for at styrke og synliggøre DM ledere, såvel indad til i DM som udadtil.

##### **Aktiviteter**

- Udvikle strategi og handlingsplan for udbygning af netværk for ledere, samt gennemføre handlingsplanen
- Afholde den årlige DM-Lederdag
- Gennemføre 2-3 fyraftensmøder med fokus på aktuelle ledelsestemaer
- Udsende elektronisk nyhedsbreve til sektionens medlemmer
- Arbejde for at sektionens medlemmer indgår aktivt i DM's mentorordning.

#### **4.8. DM FREELANCERE OG SELVSTÆNDIGE**

DM Freelancere og Selvstændige vil i 2012 fokusere på to typer udfordringer, som især gør sig gældende for sektionens medlemmer.

Den ene udfordring er adgang til faglig viden i forhold til den arbejdsvirkelighed, medlemmerne befinder sig i som arbejdsgiver og chef for sig selv. Den anden udfordring er, at hovedparten af medlemmerne er alene om at drive deres forretning og dermed kan have brug for sparringspartnere, 'kolleger' og personer, der forstår de dilemmaer, den enlige virksomhedsejer kan stå i.

##### **Baggrund**

I fagområder som håndværkere, frisører, tandlæger m.m. er det almindeligt at starte egen virksomhed. Her kan man skæve til kolleger og kopiere metoder, form og indhold. For akademikere af generalisttypen har der ikke tidligere været tradition for selvstændigt virke. Det vil sige, at der er ikke mange forbilleder at trække på, når man skal finde inspiration til sin virksomhedsudvikling.

I DM Freelancere og Selvstændige opleves en bred interesse for det arbejde, som gøres i sektionen og medlemmernes behov for hjælp, støtte, samarbejde, fokus, samhørighed og så videre er stigende.

Oftentimes har medlemmer i DM Freelancere og Selvstændige lange arbejdsuger for at kunne generere den nødvendige indtjening. Det betyder, at det kan knibe med tid til at deltage i de arrangementer og tiltag, sektionen tilbyder. DM Freelancere og Selvstændige arbejder derfor på dels at støtte medlemmerne via virtuelle sammenhænge, dels at invitere til dannelsen af forskellige mindre grupper og til forskellige arrangementer.

### **Aktiviteter**

- I relation til indsatsen for øget adgang til faglig viden, vil sektionen rette opmærksomhed mod emner som: Markedsføring af egen virksomhed, indtjeningsmuligheder og netværk i relation til den faglige side af forretningen
- I relation til udfordringen som enlig virksomhedsejer vil sektionen blandt andet satse på elektroniske netværk og blogs, møder med fokus på at sætte sig ind i hinandens udfordringer og etablering af en opslagsbog på nettet med præsentation af hver enkelt person og virksomhed.

#### *Forår:*

- To dages seminar på Jylland/Fyn med fokus på personlige udfordringer, som medlemmer sættes, i forhold til deres virksomhed og indtjeningsmuligheder
- Fyraftensmøder om andre former for netværk og gensidig støtte.

#### *Efterår:*

- Endagskonference om og i iværksætttermiljø på Sjælland, formentligt i Roskilde
- Fyraftensmøder i København og Århus om faglighed og tværfaglighed.

#### *Hele året:*

- Nyhedsbreve udsendes elektronisk mindst fire gange i løbet af 2012
- Sektionens blog på [.dm.dk](http://.dm.dk) holdes i gang, hvis der er rimelig aktivitet på stedet.

## **4.9. DM PENSIONIST-SEKTIONEN**

Pensionistsektionens formål er at sikre, at medlemmerne fortsat både får støtte og hjælp individuelt, at sikre pensionsudviklingen samt medvirke til at medlemmerne får en udbytterig tilværelse sammen med kolleger kulturelt og socialt.

Målet for Pensionistsektionens arbejde i 2012 er, at arbejde videre med at synliggøre pensionisterne som gruppe og udvikle både de initiativer, der er sat i værk og udvikle nye tiltag.

Sektionen vil desuden arbejde for en mere synlig fastholdelsespolitik, herunder overgangsordninger for medarbejdere fra 55+, samt en udbygning af de seniorordninger, der allerede eksisterer.

### **Baggrund**

Da medlemmerne af pensionistsektionen ikke er tilknyttet arbejdsmarkedet længere, er det vigtigt at anvende de muligheder for fælles kommunikation, medlemmerne har til rådighed via DM. De lokale klubbers tilbud annonceres løbende i Magisterbladet. Hjemmesiden er endvidere en platform for orientering og debat mellem medlemmerne imellem. En anden mulighed for kommunikation mellem medlemmerne er via fagceller, hvor medlemmerne kan oprette eller tilmelde sig forskellige fora ud fra interesse og debattere emnet indbyrdes.

Centralt for sektionen er de tre regionale klubber, hvis formål er at danne og styrke nye netværk gennem sociale og kulturelle aktiviteter. Sektionen mener, at det lokale arbejde er vigtigt for at fastholde medlemmerne i et fællesskab og en magisteridentitet.

### **Aktiviteter**

- Medlemsmøde oktober/november
- OK-krav om at sikre fordele for medlemmerne inden for såvel tjenestemand- som overenskomstområdet. Fastholdelse og forbedringer af folkepensionen er central for Pensionistsektionen
- Støtte oprettelsen af nye klubber ud over de tre, der allerede eksisterer
- Klubbernes forårs- og efterårsprogram med mange gode tilbud til medlemmerne
- Sektionen vil fortsat arbejde med hervedning/fastholdelse af medlemmer på vej til efterløn eller pensioniststatus, blandt andet gennem:
  - At afholde præsentationsmøder for potentielle medlemmer
  - At gøre hjemmesiden endnu mere attraktiv og interaktiv
  - At få mere pensionistrelevant stof i Magisterbladet
- Klubberne vil:
  - Søge at arrangere et årligt fællesmøde for de tre regionale klubber til inspiration og fagpolitisk debat
  - Fortsat øge brugen af it, så det bliver naturligt at benytte de muligheder, DM stiller til rådighed.