

Halvårsberetning 2011

Indhold

. DM's vision	3
. Politik	4
.1. Fra Indsatsområder til Fokusemner	4
.2. Udvikling af DM's politikområder	4
.3. Valg til formandspost og hovedbestyrelse	5
.4. Forsknings- og uddannelsespolitik	5
.4.1. Professionshøjskolerne	5
.4.2. Forslag om ændring af universitetsloven	6
.4.3. Follow the Money	6
.5. Arbejds- og beskæftigelsespolitik	7
.6. Ligestilling	7
.7. Det internationale område	8
.8. Samarbejde med andre AC-organisationer	9
. Overenskomster og arbejdsmarkedet	11
.1. Overenskomst 2011 på det offentlige område	11
.2. Overenskomstforhandlinger i Grønland	11
.3. Det offentlige administrative område	12
.4. Privatområdet	13
13	
.5. Universitetsområdet	14
.6. Professionshøjskoler	14
.7. Forsknings- og kulturinstitutionerne	15
.8. Ledersektionen	15
.9. Sektionen for freelancere og selvstændige	16
.10. Sagsbehandling	16
. Job og karriere	17

.1.	DM Efteruddannelse	17
.2.	DM Netværk	18
.3.	kollektive og individuelle medlemstilbud	19
.4.	DM Mentorprogram:	20
.5.	TR-netværk	20
.	Kommunikation og profil	22
.1.	MAGISTERBLADET	22
.2.	DMstud.	23
.3.	Presse og netnyheder	23
.4.	www.dm.dk	24
.5.	DM Fagligt Nyt	25
.6.	Nyhedsbreve - Nyt fra DM	26
.7.	DM på facebook	27
.	Hvervning og fastholdelse	29
.1.	Medlemsudvikling	29
.2.	Studenterhvervning	30
.3.	Hvervning og fastholdelse af færdiguddannede	31
.4.	Profilkampagne	31
.5.	DM Procent	32
.6.	DM Aktuelt i Magisterbladet	33
.	Arbejds miljø og sygdom	35
.1.	Arbejds miljø	35
.2.	Socialrådgiverordningen	35
.3.	Psykologhjælp	36
.	DM's sekretariat	37
.1.	IT systemer	37
.2.	Nimbusparken – De fysiske rammer	38

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

DM's pejlemærker i det daglige arbejde er:

- Synlighed og optimering af DM's brand
- Indflydelse i AC
- Vækst i antallet af medlemmer
- Fastholdelse af medlemmer

Beretningens periode

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

2. Politik

2.1. FRA INDSATSOMRÅDER TIL FOKUSEMNER

Mål

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

Baggrund

DM har i perioden fra 2007-2010 arbejdet med *indsatsområder*. Fra 2009-2010 med to indsatsområder: Ligestilling og Medarbejderindflydelse/Indflydelser på eget arbejde. Formålet med indsatsområderne har været at levere et klart slutprodukt og de har været lagt fast for en defineret periode. Erfaringerne med indsatsområderne vurderes at være blandede. På ligestillingssiden kan man tale om en markant effekt, mens der i forbindelse med indflydelse på eget arbejde, medarbejderindflydelse er tale om en mindre effekt.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at fra 2011 skal DM i stedet arbejde med fokusemner for i endnu højere grad at opnå indflydelse inden for DM's arbejdsområder. Fokusemnerne tager ikke udgangspunkt i ønsket om et bestemt produkt eller aktivitet, men er bestemt af et problemfelt eller et sagskompleks, som gennemanalyseres. Herefter besluttet, hvilken aktivitet eller hvilket produkt, der skal sættes i værk. Fokusemner kan besluttet løbende, hvis det viser sig relevant at analysere en særlig problemstilling med henblik på at opnå gennemslagskraft og lydhørhed for DM's synspunkter.

Ændring af konceptet for indsatsområderne har ikke nogen konsekvenser for DM's arbejde med ligestillingsområdet, som fra 2011 vil gå over i en mere driftsbaseret fortsættelse.

Aktiviteter:

Hovedbestyrelsen har valgt at uddannelsesøkonomi, magisterarbejdsmarkedet og yttingsfrihed som en del af arbejdsmiljøet skal være fokusemner i 2011.

2.2. UDVIKLING AF DM'S POLITIKOMRÅDER

Hovedbestyrelsen har iværksat et arbejde med at udvikle og revidere samtlige af DM's politikområder. I efteråret 2010 har hovedbestyrelsen drøftet og fastlagt en revision af

DM's uddannelses- og studenterpolitik samt af DM's lønpolitik. I marts 2011 er DM's forskningspolitik blevet revideret og drøftet af hovedbestyrelsen.

Målet med løbende at udvikle DM's politikområder 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. De reviderede politikker lægges på .dm.dk og vil senere kunne danne grundlag for revision af DM's generelle politiske princip- og arbejdsprogram.

2.3. 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 fejrede 10 års jubilæum 1. januar 2011.

I oktober 2010 blev der afholdt valg til hovedbestyrelsen i DM. Hovedbestyrelsen har ansvaret for blandt andet udvikling af fagforeningen, for DM's mærkesager, for den eksterne profilering og 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. Kønsfordelingen i bestyrelsen er på 7 kvinder og 10 mænd. Hovedbestyrelsen forvalter DM's årlige budget på omkring 145 millioner kroner.

2.4. FORSKNINGS- OG UDDANNELSESPOLITIK

2.4.1. 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 i perioden og 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 professionshøjskolerne mulighed for at løfte forpligtelsen til udviklingsbaseret, professionsbaseret og forskningssamarbejde.

DM har i perioden iværksat en undersøgelse af medarbejderindflydelsen på professionshøjskolerne. Resultaterne foreligger først på sommeren 2011.

2.4.2. Forslag om ændring af universitetsloven

DM har gennem påvirkning af det politiske niveau og via pressearbejdet også i denne periode arbejdet intensivt på at ændre universitetsloven for så vidt angår blandt andet sikring af forskningsfrihed og medbestemmelse.

I december 2009 blev Videnskabsministeriets egen evaluering af universitetsloven offentliggjort. Hovedkonklusionerne handlede om manglende sikring af forskningsfrihed og mangel på medbestemmelsesmuligheder for ansatte og studerende i det enstrengede system med ansatte ledere. Konklusionerne lagde sig op ad udtalelsen fra UNESCO, som DM tidligere havde klaget til. Klagen handlede om, at universitetsloven på en række områder ikke levede op til internationale standarder.

Herefter indledtes forhandlinger mellem de politiske partier i universitetsforliget (regeringen og Socialdemokraterne), og det resulterede i november 2010 i fremlæggelse af forslag om ændring af den nuværende lov i både positiv og negativ retning. Bedst er det, at lovforslaget indeholder en bedre sikring af forskningsfrihed. Et behov, som DM har påpeget gentagne gange, mens det stadig ikke er fastsat i loven, hvordan den akademiske faglighed igen får medbestemmelse i ledelsesmæssige beslutninger. Ligeledes lægger lovforslaget op til en endnu større magtkoncentration hos rektor, hvilket DM fortsat er imod. Videnskabsministeren har også fremlagt et andet forslag til ændring, som vedrører udviklingskontrakterne. Hvis dette forslag gennemføres uændret, vil det give ministeren mulighed for at diktere universiteterne specifikke udviklingsmål. Lovforslagene forhandles pt. i Folketinget, og DM har givet hørings svar på lovforslagene. Det er DM's holdning, at de seneste skandaler på CBS og KU giver argumentation til kritikken af den enstrengede ledelse og ikke mindst den øgede magt til rektor.

2.4.3. 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. Hovedkonklusionen var, at de mange ekstra ressourcer, der var blevet investeret i universiteterne igennem de seneste cirka fem år for langt den største dels vedkommende var blevet slugt af ekstra ledelseslag, hvorfor investeringerne kun i yderst begrænset omfang viste sig som øgede konkrete bevillinger til uddannelserne og forskningen. Konklusionerne affødte modargumenter fra universitetsrektorer og –direktører, men medførte også, at der blev stillet spørgsmål til Videnskabsministeren i Folketinget om, hvordan de øgede bevillinger kunne komme deres oprindelige formål bedre til gode. I december 2010 besluttede Hovedbestyrelsen at afsætte en bevilling til en opfølgning på forskningsrapporten. Opfølgningen skal gå dybere ned i de ressourcer, der anvendes til administration, så det belyses, hvilke administrative medarbejdere, der er direkte involveret i støttefunktioner i forhold til uddannelse og forskning – og hvilke der er ledere og ”rene bureaukrater”.

2.5. ARBEJDS- OG BESKÆFTIGELSESPOLITIK

I forbindelse med stigningen i ledigheden under den aktuelle lavkonjunktur er især kommunernes anvendelse af løntilskud kommet i fokus.

DM har fulgt 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 ledige i tilskudsjob får mulighed for at udvikle og erhverve relevante kompetencer.

Imidlertid har den høje ledighed, kommunale kvoter for antallet af løntilskudsjob og kommunernes budgetter øget risikoen for etablering af løntilskudsjob uden dette perspektiv.

Tillidsrepræsentanterne udgør en meget central rolle i denne forbindelse.

DM har derfor løbende indsamlet oplysninger om anvendelsen af løntilskudsjob og været i dialog med tillidsrepræsentanterne om deres rolle og lokale handlemuligheder.

Herudover har Ingrid Stage været i medierne, blandt andet med et forslag om at skabe bedre forhold for løntilskudsjobbere.

2.6. LIGESTILLING

Mål

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, men indsatsen skal være en integreret del af det daglige arbejde i DM.

Resultater

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

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

Aktiviteter

- DM's nye uddannelsespolitik sætter fokus på mænds frafald i uddannelsessystemet

- Resultaterne af den globale "Who makes the news"-undersøgelse blev præsenteret på en konference arrangeret af DJ og DM
- 8. marts 2011 var DM og DJ 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 modtog en plakat, med en opfordring til at arbejde med fædres mulighed for at tage forældreorlov
- DM holdt møde med Ligestillingsministerens sekretariat, for at formidle DM's synspunkter om, hvad der skal til for at få flere kvindelige lektorer og professorer. Formålet var at kvalificere ligestillings- og videnskabsministrenes 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"
- På TR2-kurser undervises i ligeløn, barsel og det kønsopdelte arbejdsmarked.
- DM er vært for Kvinderådets årlige generalforsamling i marts
- Ligestilling, ligeløn og mænd og barsel har været en markant del af DM's profil-kampagne

2.7. DET INTERNATIONALE OMRÅDE

Mål

Målet med DM's indsats på det internationale område er at påvirke den internationale udvikling af løn og ansættelsesvilkår samt uddannelses- og forskningspolitik og tilføre viden om disse 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 tilvejebringe 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 m.v. primært på EU-niveau.

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

Derudover er DM via sit medlemskab af Education International 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 vidergående 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 i Europarådet m.v. og er tæt involveret i den globale udvikling i organisationer som UNESCO, OECD og WTO.

Resultater

I 2010 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 tilsluttede ministrene i Bologna-processen sig, at der skal arbejdes for et mere "supportive environment" for forskere og lærere på de videregående uddannelser i Europa.

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

DM indhentede viden om en stor undersøgelse blandt arbejdsgivere i Europa om deres tilfredshed med kvaliteten af kandidater fra de videregående uddannelser. Undersøgelsen viser generelt stor tilfredshed – og størst i de skandinaviske lande. (98 % svenske arbejdsgivere, 97 % norske arbejdsgivere og 96 % danske arbejdsgivere). Den kunne anvendes direkte i arbejdet mod at reducere indhold og kvalitet i de videregående uddannelser.

2.8. SAMARBEJDE MED ANDRE AC-ORGANISATIONER

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

DM inviterede i foråret 2010 syv mindre AC-organisationer til en drøftelse af mulighederne for et tættere samarbejde på både det administrative og det fagpolitiske område. Dette samarbejde er blevet udbygget med løbende politiske og administrative møder. De organisationer, der deltager i møderne er: Bibliotekarforbundet, Jordbrugsakademierne, Dansk Psykologforening, Den Danske Dyrlægeforening, Kommunikation og Sprog, PharmaDanmark og Arkitektforbundet. Den Ny Tandlægeforening er senere kommet til.

Organisationerne er kendetegnet ved at have interessefelter, der ligger tæt op ad DM's, og som for de flestes vedkommende har en skarpere professionsfaglig profil. Til gengæld har organisationerne ikke økonomi eller størrelse til at kunne levere alle de ydelser i form af efteruddannelse, karrierevejledning og netværk, som mange akademikere forventer af deres faglige organisation. Gennem samarbejdet kan organisationerne derfor støtte hinanden i en bredere vifte af ydelser. For DM giver det mulighed for at styrke den faglige profil overfor en mangfoldig medlemskare med temmelig forskellige professioner.

Der samarbejdes om blandt andet efteruddannelses- og karriererådgivningsaktiviteter. Desuden er forberedelserne op til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2011 blevet koordineret, ligesom man har samarbejdet i løbet af forhandlingerne. Endvidere foregår der på lederområdet erfaringsudveksling, koordinering og forhandlingssamarbejde.

I OK sammenhæng har DM endvidere haft et godt og tæt samarbejde med DJØF, Lægeforeningen og GL.

Samarbejdsaftale med Mikrobiologisk selskab

DM og Danmarks Mikrobiologiske Selskab (DMS) har indgået en aftale, hvor DM økonomisk støtter ansættelsen af en studentermedhjælp, der hjælper selskabet med organisatorisk og administrativt arbejde. DM støtter selvstændige faglige selskaber, som har specialiseret sig inden for de mange discipliner, hvor DM's medlemmer har ekspertise og særlige interesser. Målet for DMS er øget synlighed og flere medlemmer.

AC-netværk på socialrådgiverområdet

På socialrådgiverområdet har seks socialrådgivere ansat i AC-organisationer startet et fagligt netværk, som mødes cirka hver anden måned. Følgende organisationer er repræsenteret i netværket: DM, GL, DJØF, K&S, Arkitektforbundet, Dansk Journalistforbund, Dansk Psykologforening og DADL. Formålet med netværket er faglig sparring og gensidig orientering om nye udviklinger på området.

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 1123 kroner i kommuner og regioner, ligesom der blev aftalt tillægsforhøjelser for stillinger på lektorniveau ved universiteter og forskningsinstitutioner, som ikke opnåede forhøjelsen i OK 08.

De 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 har anbefalet 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. OVERENSKOMSTFORHANDLINGER I GRØNLAND

De Samforhandlende Akademikerorganisationer har færdigforhandlet overenskomst 2010 i november måned 2010 med følgende hovedresultater:

- To-årig overenskomst fra 1. april 2010
- Nettoramme på 3,33 procent (bruttoramme på 3,43 procent)
- Skalalønnen forhøjes med 3,437 procent pr. 1. april 2011, svarende til 2,86 procent af nettorammen
- En række andre krav blev indfriet, som fx afskaffelse af 120-dages reglen, forlænget opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanterne med tre måneder, rammeaftale om seniorordning og masteruddannelse omfattes af overenskomsten

Forhandlingsdelegationen har bestået af sekretariatsmedarbejdere fra henholdsvis DM, IDA og GL og fællestillidsrepræsentanterne fra de tre organisationer. Der har undervejs i forhandlingsforløbet været holdt møder med ASG's bestyrelse og to medlemsmøder.

Det samlede resultat har været præsenteret for Hovedbestyrelsen, og efterfølgende har der været afviklet en vejledende urafstemning blandt DM's medlemmer. Medlemmerne stemte nej til resultatet, idet 18 stemte nej og 12 stemte ja. Stemmeprocenten var 17,6 procent. Hovedbestyrelsen vedtog resultatet i januar 2011. I forlængelse heraf besluttede Hovedbestyrelsen at den i foråret 2011 skal drøfte forhandlingsproceduren i Grønland og om det er muligt at inddrage medlemmerne endnu mere i processen. Dette er medlemmerne blevet orienteret om ved brev fra Hovedbestyrelsen i januar måned.

Stillingsstrukturen på det fusionerede universitet blev underskrevet forud for overenskomstforhandlingerne i november måned 2010.

3.3. DET OFFENTLIG ADMINISTRATIVE OMRÅDE

DM oplever fortsat en medlemsfremgang blandt offentlig administrativt ansatte. Selv i en periode med offentlige besparelser fortsætter fremgangen. Generelt har de offentligt administrativt ansatte DM'ere klaret sig godt igennem fyringsrunderne, så på trods af nedskæringerne har der været flere ansættelses- end afskedigelsessager.

Der er aktuelt varslet fyringsrunder på flere store arbejdspladser, så den kommende periode forventes præget af afskedigelser.

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 offentlig administrative område, både i form af "startpakker" til nye medlemmer og i form af pjecer.

DM's åbne fyraftensmøder for medlemmer på det offentlig administrative område er blevet taget godt imod blandt, men det har været svært at samle medlemmer 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 fyraftensmøder på arbejdspladsen.

Aktuelle resultater og aktiviteter

- DM har udviklet startpakker, som er klar til lancering på DM TR-årsmøde for offentlig administrative ansatte den 12.-13. april. Startpakkerne er målrettet nye DM'ere i generaliststillinger

- DM har udviklet informationsmateriale til opsigelsestruede medlemmer
- Der er afholdt otte åbne fyraftensmøder med i alt 187 deltagere
- Der er behandlet 784 personsager
- Det årlige TR-årsmøde er planlagt med workshoper om aktuelle emner, blandt andet "Lønforhandling i en krisetid"
- 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

3.4. PRIVATOMRÅDET

Overenskomster

På det private område er der i efteråret 2010 opnået enighed om fornyelse af overenskomsterne mellem akademikerorganisationerne og Friluftsrådet samt Børns Vilkår. Det er en henholdsvis treårig og toårig aftale, som afspejler de relativt begrænsede lønstigninger, der blev aftalt på det øvrige private arbejdsmarked i 2010. I fornyelsen af overenskomsten i Atkins A/S blev der dog aftalt en lønstigningsramme på 2,7 procent for 2011. Endelig er der fire år efter, at Københavns Energi blev omdannet til et aktieselskab opnået et rimeligt aftaleresultat for akademikerne.

Forhandlingerne om de cirka 25 øvrige private overenskomster i primært NGO- og andre interesseorganisationer, som ligger tæt op ad de offentlige overenskomster, er også indledt i foråret 2011. Det forventes også her, at resultaterne ikke vil blive ret meget bedre end det resultat, der er opnået i stat, regioner og kommuner.

Arbejdsgiveroffensiv i stort it-firma

It-firmaet CSC har midt i overenskomstperioden foreslået AC-organisationerne at indgå aftale om lønnedgang og ringere ansættelsestryghed. Det har organisationerne afvist. Forslaget hænger sammen med, at CSC har lockoutet et stort antal medlemmer af fagforeningen Prosa i forbindelse med overenskomstforhandlinger, hvor de samme krav indgår.

En særlig indsats for fastholdelse af medlemmer i privatområdet

Indsatsen består af to elementer:

- Der udsendes mails med overskriften "Får du nok ud af DM?", hvor DM Privat kort orienterer privat ansatte medlemmer om, hvilken hjælp man kan få, og hvilke muligheder der er for at være aktiv og få indflydelse gennem DM Privat. De udsendes med tilpasset indhold henholdsvis 4, 14 og 24 måneder efter, at de er begyndt i et job i det private
- Opringning til medlemmer 8 måneder efter, at de er blevet privatansatte. Inden opringning adviseres medlemmet pr. brev kort

Indsatsen for bedre vilkår for privatansatte med de allerdårligste ansættelsesforhold

Indsatsen handler om de medlemmer, der alene har vilkår, der svarer til funktionærlovens. Magisterbladet er i gang med en større artikelserie, der belyser problematikken og peger på, hvilke forbedringer DM ønsker. Det drejer sig primært om bedre ansættelsestryghed, så man fx ikke kan fyres uden grund de første 12 måneder som man kan nu. Og så er det krav om fuld løn i en del af barselsperioden, i stedet for kun halv løn, som loven er nu.

3.5. UNIVERSITETSOMRÅDET

I perioden helt op til de afsluttende forhandlinger i OK 11 har DM ført drøftelser med Personalestyrelsen og UBST i et forsøg på at finde en løsning på de voksende problemer med merarbejde, som opleves på universiteterne. Under drøftelserne har arbejdsgiversiden erkendt, at der er problemer med arbejdstiden på området, men uden at der kom en fælles aftalemæssig løsning på problemerne i overenskomstregi. Tilsvarende har der i periode frem mod OK 11 været ført forhandlinger mellem DM, Personalestyrelsen og UBST om ansættelsesvilkår for undervisningsassistenter ved universiteterne. Men heller ikke her rakte viljen til at finde en fælles aftalemæssig løsning ved overenskomstforhandlingerne.

DM arbejde videre med disse problemstillinger i samarbejde med de øvrige AC-organisationer med henblik på at drive en løsning frem senest ved overenskomstforhandlingerne i 2013.

Afrapporteringen fra AC's og UBST's lønrejse i 2010 til universiteterne er afsluttet og offentliggjort i slutningen af 2010. Afrapporteringen har indgået i drøftelserne i OK 11, hvilket blandt andet har givet afsæt til, at der i overenskomstperioden optages drøftelser om universiteternes stillingsstruktur.

Tilsvarende er der opnået enighed om drøftelse og justering af stillingsstruktur og tillæg i en række stillingsstrukturer på Kulturministeriets område.

I efteråret 2010 er det lykkedes at afslutte forhandlingerne om revisioner af stillingsstrukturaftalerne ved GEUS, sektorforskningsinstitutionerne og arkitektskolerne.

I forbindelse med større afskedigelsesrunder på universiteterne i 2010 har DM haft to sager til behandling ved faglig voldgift i forbindelse med 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.

3.6. PROFESSIONSHØJSKOLER

DM har gennem halvandet år drøftet aftalesanering af tillægsomlægninger med Personalestyrelsen og Undervisningsministeriet. DM's forslag til en ny og tidssvarende stillings- og tillægsstruktur for professionshøjskolerne har indgået i dette arbejde.

Umiddelbart inden forliget om OK 11 lykkedes det at opnå enighed om aftalesanering og tillægsomlægninger pr. 1.1.2011. Tillægsomlægningerne indebærer typisk, at adjunkttil-

læg forhøjes med 500 kroner og lektortillæg med 1.200 kroner årligt - grundbeløb pr. 1.10.1997.

Det lykkedes imidlertid ikke at afslutte forhandlingerne om ny fremtidig stillings- og til-lægsstruktur. Disse forhandlinger fortsætter.

Til trods for Personalestyrelsens bestræbelser ændrede OK 11 ikke på arbejdstidsbe-stemmelserne i overenskomsten. Grundlaget for at forhandle lokalaftaler om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse er således uændret. Men ændrede vilkår for undervisningens gennemførelse, som fx giver sig udslag i færre undervisningstimer, større hold, flere forelæsninger og mere netbaseret undervisning begrundet, at forårets TR-møde er cen-treret om lokalaftaleforhandlinger og ophavsretlige spørgsmål.

Professionshøjskolerne er fortsat præget af tilbagevendende afskedigelsesrunder, og der er desværre ikke udsigt til, at de klinger af.

3.7. - OG KULTURINSTITUTIONERNE

I oktober 2010 afholdt DM et TR-møde, hvor vilkårene for de forhandlinger, der senere på året gik i gang, blev skitseret. Et grundvilkår blev fremhævet, nemlig den negative udmøntning af reguleringsordningen på alle tre overenskomstområder. Konsekvensen af dette grundvilkår blev understreget: At der næppe ville være midler til at gennemføre de krav, som DM i samarbejde med tillidsrepræsentanterne havde prioriteret, og som i første række drejede sig om en særlig forhøjelse af basisløntrin 8 og om længere øre-mærket barselsorlov for fædre.

DM har arbejdet for at forbedre løn- og ansættelsesforholdene ved Københavns Muse-um siden marts 2010 og det omfattende oprydningsarbejde synes at have givet resulta-ter. Med hensyn til løn indebærer det en forhåndsaftale, som gør den lokale løndannel-se gennemskuelig og mere tilfredsstillende end hidtil. De usædvanligt mange forlængel-ser af projektansættelser, der har været diskuteret flere gange med Københavns Kom-munes Kultur- og Fritidsforvaltning, er også blevet bragt til ophør, om end den endelige løsning på de problemer, som disse forlængelser har skabt, endnu ikke er nået. Også det psykiske arbejdsmiljø, der er særdeles belastet som følge af blandt andet projektansæt-telserne, er med kommunal konsulentbistand nu genstand for betydelig opmærksom-hed.

3.8. LEDERSEKTIONEN

DM-Leder, som er sektionen for DM's cirka 500 registrerede ledere, arbejder på de ydre linjer for at skabe så gode løn- og ansættelsesforhold for sektionens medlemmer som mu-ligt. På de organisationsinterne linjer arbejdes der på, at synliggøre lederne som en na-turlig delmængde af fagforeningen DM. Ved OK 11 var resultaterne som forventet ikke overvældende. Men der var dog plads til få forbedringer, primært for seniorerne. Internt er det blevet besluttet, at sektionens medlemmer fire gange om året skal have et elek-

tronisk nyhedsbrev, være en aktiv del af DM's mentorordning samt at gennemføre den årlige DM-lederdag den 6. maj under temaet "Kriseledelse".

3.9. SEKTIONEN FOR FREELANCERE OG SELVSTÆNDIGE

Sektionens medlemmer er magistre, der har deres hovedbeskæftigelse ved freelancearbejde for en eller flere kunder samt magistre, der har selvstændig virksomhed som hovederhverv. Sektionen har knap 500 medlemmer og konstituerede i efteråret 2010 en ny bestyrelse. Målet med sektionen er, at fremme medlemmernes særlige behov for profilering af egne kompetencer og produkter. Sektionen arbejder for at forbedre medlemmernes vilkår både retligt og gennem kollektive aftaler om fx sygdom og ansvarsforsikring. Sektionens medlemmer modtager information og nyhedsbreve, har et virtuelt netværk, hvor man kan lægge sin virksomhedsprofil ind og afholder medlemsaktiviteter så som gånghjemmøder og medlemsseminarer.

3.10. SAGSBEHANDLING

I perioden fra 1. september 2010 til 28 februar 2011 behandlede Forhandlingsafdelingen følgende personsager:

Sagstype/afdeling	Leder	Offentlig	Privat	Viden	I alt
Advarsel	4	7	12	6	29
Afsked	27	150	79	116	372
Ansættelse	89	213	268	260	830
Løn	119	244	35	123	521
Stress	0	60	2	3	65
Ligebehandling	0	3	17	0	20
Barsel	0	0	2	14	16
Overenskomst.	0	0	31	0	31
Sager i alt	333	1079	733	1177	3322

4. Job og karriere

4.1. DM EFTERUDDANNELSE

Mål

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

Baggrund

Strategien for DM Efteruddannelse er justeret, så der er kommet større 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 også et år med et betragteligt overskud. Da årsregnskabet ikke er afsluttet, er det ikke muligt på nuværende tidspunkt at komme med et præcist tal. 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 fokus på nye markedsføringsaktiviteter, og det undersøges blandt andet, om der kan skabes øget samarbejde med DM's samarbejdsorganisationer på efteruddannelsesområdet.

I efteråret 2010 har DM Efteruddannelse gennemført:

- 17 korte kurser
- 5 kompetencegivende kurser
- 12 virksomhedsinterne kurser
- 3 seks-ugers selvvalgt uddannelse for ledige

Da forårssemestret ikke er afsluttet, kendes de præcise tal ikke for gennemførte 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 kursusemner 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. DM NETVÆRK

Mål

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

Baggrund og resultater

I efteråret 2010 blev der indført 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, således at medlemmerne nu selv kan oprette arrangementer i kalenderen samt tilmelde sig andre medlemmers arrangementer.

Som et led i at understøtte fagcellerne blev der desuden gennemført workshopper, der handlede om at drive netværk og klædte medlemmerne på til at sikre et godt udbytte af netværksmøder

I efteråret 2010 blev følgende aktiviteter gennemført

- 8 mini konferencer
- 5 regionale møder
- 385 medlemmer i de nuværende fagceller
- 2 netværksarrangementer om facilitering af netværk
- 3 blogskribenter. I foråret 2011 forventes i alt 12 blogskribenter

4.3. KOLLEKTIVE OG INDIVIDUELLE MEDLEMSTILBUD

Mål

DM Karriere tilbyder inspiration, viden, værktøjer og sparring til medlemmernes arbejdsliv.

Baggrund og resultater

I både efteråret 2010 og foråret 2011 har DM Karriere haft en stor stigning i antal tilmeldte til både kollektive og individuelle tilbud.

Udviklingen i antal deltagere fra 2009 til 2010

Kollektive tilbud

	2009	2010
Worklabs	454	669
Fyraftensmøder	1.960	2.643

Individuelle tilbud

	2009	2010
Karriererådgivning over telefonen	432	580
Karrieresamtaler/møder	185	278
Ansøgningstjek	342	556

Aktiviteter

DM Karriere tilbyder følgende medlemsydelser:

Kollektive ydelser:

- Fyraftensmøder
- Worklabs for medlemmer i job
- Workshopper for nyuddannede, ledige og studerende

Individuelle ydelser

- Telefonisk karriererådgivning
- Karrieresamtaler
- Ansøgningstjek

4.4. DM MENTORPROGRAM:

Mål

Målet med DM's mentorprogram er at styrke de interpersonelle kompetencer for DM's medlemmer, som er i arbejde og ikke nødvendigvis er typiske brugere af karriereenhedens øvrige tilbud.

Mentorprogrammet sætter fokus på medlemmernes iboende kompetencer og er baseret på at sammensætte hold af to medlemmer: en erfaren mentor og en mindre erfaren mentee, som kan udveksle faglig erfaring og udvikle sig personligt i et fortroligt rum på tværs af arbejdspladser.

Baggrund

DM Privat iværksatte et pilotmentorprogram i begyndelsen af september 2010. Programmet sluttede 1. marts 2011 med efterfølgende evaluering. Pilotprojektet har nu skabt afsæt for et større mentorprogram målrettet medlemmer af DM Privat, DM Offentlig og DM Leder. Programmet indledtes i februar 2011 og løber frem til juni 2012. Det inkluderer to matchperioder fordelt på forår og efterår 2011.

Resultater

DM Privats pilotmentorprogram

- 10 par blev matchet i pilotprogrammet, heraf gennemførte ni.
- Opfølgingsseminar og mentortræning i uge 50
- 10. februar 2011: Artikel i Nyt fra DM, interview med en mentor
- 11. februar, 2011: Artikel i DM Privat, interview med et mentorpar
- Positive evalueringer:
 - Mentorer: Stort kompetenceløft inden for kommunikative og interpersonelle kompetencer
 - Mentees: Markant styrket motivation og performance i arbejdslivet samt mere målrettet karriereplanlægning

DM's nye og større mentorprogram 2011

- 21. februar 2011: Artikel i Urban, omtale af DM's Mentorprogram
- Pt. 68 tilmeldte

Aktiviteter

- Daglig telefonisk rådgivning af potentielle programdeltagere. Der er stor interesse for programmet, og mange har ytret ønske om information om den kommende matchperiode til efteråret.

4.5. TR-NETVÆRK

Mål og baggrund

TR-netværket er et politisk netværk, der skal være med til at sikre, at tillidsrepræsentanternes synsvinkler indgår i DM's beslutninger. Netværket understøtter medlemmernes fagpolitiske identitet og kompetenceudvikling i bred forstand i forhold til deres tillidshverv, herunder ved at udvikle og gennemføre den årlige TR-dag.

TR-netværket blev oprettet i forlængelse af DM's vedtægtsændring i 2004, hvori det konkret blev foreslået at oprette et TR-netværk som politisk netværk.

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

5. Kommunikation og profil

5.1. MAGISTERBLADET

Magisterbladet er et professionelt fagblad, som skrives og redigers 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.

Formålet 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 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.

I en undersøgelse fra efteråret 2010 svarer 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.

Af artikler, temaer m.v. i perioden september 2001 til marts 2011 skal særligt fremhæves:

- Artikelsier om barselsvilkårene på det private arbejdsmarked (med fokus på vilkårene for mænd)
- Tema om stress blandt privatansatte DM-medlemmer
- Artikler om læreruddannelsen (nedskæringer og fyringer)
- Tema om merarbejdet blandt privatansatte DM-medlemmer
- Artikler om universiteternes udgifter til administration på bekostning af forskningen (i forbindelse med rapporten "Follow the money")
- 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
- Tema ("Af en forskers dagbog") om universitetsansattes daglige arbejde og tid til undervisning, forskning, vejledning m.v.
- Ny serie ("Ny viden") om forskning, innovation og kreativitet inden for magistres arbejdsområder (forskning, undervisning, administration, ledelse m.v.)

- Temanummeret "Bøger, bøger, bøger ..." om forlags- og forfatterverdenen
- Fortsat profilering af DM's medlemmer gennem serierne "Det' mit job" og "Magister med profil"

5.2. DMSTUD.

DMstud. er magasinet for DM's cirka 8.500 studentermedlemmer. En ung målgruppe, der er storforbruger af de digitale medier. Derfor var det oplagt at omlægge bladet fra den "gammeldags" trykte udgave til en digital online-udgave. Det skete i foråret 2010.

I alt er der udkommet (sendt pr. mail til alle studentermedlemmer) fem numre af magasinet.

I 2010 udkom fire numre. I 2011 udkommer seks numre.

Formålet med omlægningen var blandt andet at gøre de studerende mere engagerede i bladet og gøre det muligt mere direkte at afspejle de studerende og deres studieliv.

Bladet har udviklet sig teknisk og indholdsmæssigt fra nummer til nummer. Af indhold og muligheder kan nævnes:

- video
- skriv-selv-felter
- afstemninger
- interaktiv grafik
- pop-up-bokse
- kommentarfunktion
- digital leder
- defunktion
- billedhjul
- digital brevkasse

Ønsket var større interaktion med målgruppen – og det er i høj grad sket. 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.

5.3. PRESSE OG NETNYHEDER

Mål

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](http://dm.dk).

Baggrund

Det er meget vigtigt for DM at markere sig i den offentlige debat og meningsdannelse. Det kan blandt andet ske gennem debatindlæg og alment pressearbejde. Derudover kan DM markere sine synspunkter på [.dm.dk](http://dm.dk). Baggrunden for pressearbejdet er mange. Blandt andet kan nævnes markeringer i aktuelle sager i medierne overfor politikere og interessenter samt som en del af fastholdelse og hvervning af nye medlemmer.

Resultater

I perioden september 2010 – marts 2011 har DM blandt andet markeret sig i pressen med følgende sager:

- Lønkløften mellem ansatte og ledelse vokser på universiteterne
- '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 om Birthe Rønn: Ministeren har det fulde ansvar i statsløsesagen
- DM har succes med mentorordninger
- Mænd på barsel diskrimineres
- DM vinder sag om fyret far på barsel
- DM forbeholden over for videnskabeligt WikiLeaks
- DM: Langt fra ligestilling i de danske medier

Fra september 2010 – marts 2011 har [.dm.dk](http://dm.dk) været leveringsdygtig i cirka 110 netnyheder med politiske holdninger. Derudover har DM haft 22 læserbreve, kommentarer og debatindlæg i landsdækkende aviser i den pågældende periode.

Aktiviteter

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.

5.4. WWW.DM.DK

Mål

At give brugerne en samlet indgang til alle DM's ydelser. På dm.dk skal man kunne 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.

Baggrund

Webgruppen er en del af Profilenheden og arbejder fortsat tæt sammen med hele kommunikationsgruppen for at sikre sammenhæng i den eksterne kommunikation. I begyndelsen af 2011 blev der etableret en følgegruppe omkring rådgivning om løn og ansættelse på [.dm.dk](http://dm.dk) med henblik på at forankre onlinekommunikation af DM's

kerneydelse bredere. Det er målet, at den bredere forankring giver bedre vilkår for løbende udvikling af området.

Resultater

- 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
- En online-værktøjskasse om medarbejderindflydelse i forlængelse af det politiske indsatsområde. Værktøjskassen har haft knap 3.000 visninger
- Projektplan og baggrund for udvikling af DM Studerendes sider på dm.dk
- Systematisk brug af genveje til *landingpages*, som er de sider brugerne kommer direkte ind på via fx DM Aktuelt i Magisterbladet og i profilkampagnen med henblik på at give brugerne let adgang til centralt og aktuelt indhold

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.

Aktiviteter

- Løbende arbejde med at skabe et mere brugervenligt site
- Løbende arbejde med at understøtte DM's profil gennem nyheder og medlemsydelse på forsiden af dm.dk
- Løbende indsats for at skabe bedre sammenhæng og genkendelighed på billedsiden af dm.dk

5.5. DM FAGLIGT NYT

Mål

DM Fagligt Nyt skal give DM's tillidsvalgte et informationsgrundlag, der sætter dem i stand til at være initiativtagende, så de kan varetage medlemmernes interesser.

Baggrund

DM Fagligt Nyt er et nyhedsbrev til tillidsrepræsentanterne. Indtil marts 2010 udkom DM Fagligt Nyt alene som en pdf, der blev vedhæftet i en almindelig mail til modtagerne. Herefter er det også udkommet i en elektronisk version på dm.dk/fagligtnyt. Pr. 12. marts er der 2.418 modtagere.

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, og om det bliver læst.

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 det set over det sidste år samt med novembernummeret 2010, som der blev spurgt direkte til i undersøgelsen. Halvdelen af læserne har brugt mere end 15 minutter på at læse det
- Undersøgelsen viser, at interesseområderne er forskellige, alt efter om man er mandlig eller kvindelig tillidsrepræsentant, samt at tillidsrepræsentanter over 51 år læser mere i DM Fagligt Nyt end dem mellem 35 og 50 år
- Undersøgelsen viser, at halvdelen af tillidsrepræsentanterne stadig kun læser 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

Aktiviteter

Læserundersøgelsen viser, at tillidsrepræsentanterne er tilfredse med DM Fagligt Nyt, og at der skal gøres mere for at få flere tillidsrepræsentanter til at læse det. Den elektroniske version på dm.dk skal gøres mere overskuelig og brugervenlig.

DM Fagligt Nyt har i perioden indeholdt en del artikler om overenskomstforhandlingerne på det offentlige område, artikler om DM's lønstatistikker og lønværktøj.

Følgende temaer har været i DM Fagligt Nyt 2010/2011

- Forandringer
- Sygefravær
- Tid
- Løn
- APV og medarbejderundersøgelser
- OK 11

5.6. NYHEDSBREVE - NYT FRA DM

Mål

Målet med nyhedsbrevene er at skabe relevant kommunikation til identificerede målgrupper i DM, hvor DM gør opmærksom på medlemsservices og rådgivning.

Baggrund

Nyt fra DM udkom i en revideret form for første gang 2. september 2010 til samtlige medlemmer, som DM har registreret en e-mailadresse på. Der er koblet statistisk på nyhedsbrevet med det formål at udarbejde analyser af nyhedsbrevet til fremtidig strategisk brug. Udover tekniske ændringer udkommer Nyt fra DM 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, som indtil nu har 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 genererede i perioden september 2010 til februar 2011 fem procent af den samlede trafik til dm.dk
- Nyhedsbrevet er den tredjestørste trafikkilde med 19.257 besøg. På førstepladsen ligger Google (55 procent) efterfulgt af direkte trafik til forsiden (25 procent)

Aktiviteter

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

5.7. DM PÅ FACEBOOK

Mål

At informere medlemmer og andre interesserede løbende om nyheder fra DM, aktuelle arrangementer, temaer inden for løn og ansættelse, karriere, uddannelse, forsknings- og arbejdsmarkedspolitik m.v.

Baggrund

DM har to sider på facebook. En generel DM-side, der primært henvender sig til færdiguddannede medlemmer samt en side for DM Studerende, der har fokus på studentermedlemmer.

Facebooksiderne udgør et forum, hvor DM kan sende relevant information til medlemmerne og andre interesserede, samtidig med at de kan interagere med DM på en uformel facon.

Resultater

Den generelle side på facebook er i perioden steget med 85 medlemmer og har per 9. marts 485 medlemmer.

DM studerendes side på facebook er i perioden steget med 166 medlemmer og har per 9. marts 916 medlemmer.

Hvert opslag, der postes på den generelle DM side, får typisk mellem 1.000 og 1.500 visninger, mens hvert opslag, der postes på DM Studerendes side, typisk får mellem 1.500 og 2.000 visninger.

På DM Studerendes side har der været konkurrencer, hvor af en har skabt opmærksomhed omkring DM's medlemstilbud, mens en anden har gjort opmærksom på Profilkampagnen og nedsættelsen af kontingentet for studentermedlemmer af DM.

Konkurrencerne har ofte haft over hundrede deltagere.

Aktiviteter

På begge sider har der for eksempel været opdateringer om:

- Nyt fra DM
- Aktuelle arrangementer i DM
- Eksterne arrangementer, som DM/DM Studerende har støttet op om, fx demonstrationer
- Uddannelsespolitiske emner
- Arbejdsmarkedspolitiske emner
- Henvisninger til DM's ydelser, fx karriererådgivning eller fokus på Candportalen.dk
- Billeder, fx fra tutorprisuddelinger og profilkampagnen

6. Hvervning og fastholdelse

6.1. MEDLEMSUDVIKLING

1. april 2011 havde DM 38.518 medlemmer. Til sammenligning var der samme tidspunkt sidste år 37.069 medlemmer, hvilket svarer til en medlemsfremgang på 4 procent.

Medlemmerne fordelte sig således på sektorer og sektioner:

Forskning og videregående uddannelse	7029
Forskning og formidling	2061
Offentlig forvaltning og kommunikation	6268
Honorar- og timelønnede, deltids og arbejdssøgende	2779
Privatansatte	6265
Studerende	9047
Udlandsansatte	226
Freelance og selvstændige	443
Pensionister	1527
Ledere	537
Andre	2336
Total	38518

Ser man på de udmeldte, som har oplyst årsagen til udmeldelsen, angav kun 1,7 procent utilfredshed som årsag, og 3,5 procent angav økonomi som årsag. Andre årsager til udmeldelse var overgang til en anden AC-organisation med 11,6 procent til GL, 4,0 procent til DJØF og 2,9 procent til IDA. 3,5 procent angav ansættelse i udlandet som årsag og 1,5 procent stoppede eller afsluttede et studium.

Knap 37,8 procent angav ikke nogen årsag til udmeldelsen.

6.2. STUDENTERHVERVNING

Mål

Målet er at få flere studentermedlemmer ved at styrke DM's synlighed på studiestederne, gennem såvel konkrete aktiviteter som strategiske samarbejder – med fx de lokale studenterråd og karrierecentre og MA.

Baggrund

1. januar blev kontingentet for de studerende sat ned til 22 kroner om måneden. Samtidigt forsvandt opdelingen mellem gruppe 1- og gruppe 2-medlemskab for studerende. Det betyder, at alle studerende nu har ret til rådgivning i forhold til fx studiejob. Det forventes, at kontingentnedsættelsen vil give konkret medlemsstigning i DM Studerende.

Universitetsorganisator-organisationen er siden september 2010 blevet godt funderet, da der nu er teams på alle studiesteder. Det giver mere gennemslagskraft både i forhold til løbende arrangementer og strategiske samarbejder. Dette kan blandt andet mærkes på, at DM – såvel i sekretariatet som decentralt hos universitetsorganisatorer – får uopfordrede henvendelser fra lokalt forankrede foreninger mv. om at indgå samarbejder. I 2011 vil sekretariatets hverveteam desuden arbejde tættere sammen med DM Studerende for at sikre optimal synergi i hverveindsatsen.

Resultater

- Antallet af studentermedlemmer er i perioden steget fra 8.127 til 8.758 (1. februar 2011)
- Candportalen blev lanceret i september 2010 og fungerer nu som et aktivt hververedskab for universitetsorganisatorerne
- Hvervepjece rettet specielt til de studerende har længe været efterspurgt og har fungeret rigtig godt som hverveværktøj
- Ved karrieremesserne over hele landet i marts meldte 159 nye studerende sig ind i DM mod 89 året

Aktiviteter

I perioden har der været afholdt 96 forskellige arrangementer på universiteterne. Arrangementerne falder i følgende kategorier:

- Pit stops – et pit stop er en "salgsbod", som stilles op på et centralt sted på universitetet, hvor universitetsorganisatorerne kommer i kontakt med de studerende
- Deltagelse i studiestarts- og karrieremesser
- Kaffevoгне på alle studiesteder i forbindelse med profilkampagnen
- 17 kageevents i forbindelse med lanceringen af Candportalen

- Faglige arrangementer: Kurser i studieteknik, kommasætning, kompetenceafklaring, mv.
- Cv-tjek
- Kaffevoгне ved forskellige studenteraktioner, som har været en stor succes.

De fleste af ovenstående arrangementer er planlagt og afholdt i samarbejde med MA. DM og MA's studenteransatte har et rigtig godt samarbejde lokalt til glæde for begge organisationer.

6.3. HVERVNING OG FASTHOLDELSE AF FÆRDIGUDDANNEDE

Mål

At gøre potentielle og nuværende medlemmer opmærksomme på, hvad DM kan tilbyde. Målet 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
- Segmenterede startpakker til offentligt ansatte generalsiter i første job
- Afskedigelsespjece til medlemmer og tillidsrepræsentanter
- Infopjecer til pensionister og højskolelærere
- Segmenterede nyhedsbreve udviklet og udsendt siden september 2010

Aktiviteter

- Løbende kvalitets sikring af medlems service
- Øget servicefokus på rådgivningen er nogle af de aktiviteter, der pt. bliver implementeret for at fastholde medlemmerne
- DM Procent bliver løbende udviklet
- Hjemmesiden gøres mere brugervenlig
- Diverse pjecer, nyhedsbreve, fyraftensarrangementer og netværk bliver udviklet
- DM's profilkampagne er blevet implementeret og fortsættes som et særligt hverveinitiativ i 2010 og foråret 2011

6.4. PROFILKAMPAGNE

Mål

Målet med profilkampagnen er at profilere DM i offentligheden og gøre det synligt, hvad DM står for både over for medlemmerne og potentielle medlemmer. Kampagnen har et

trebenet formål: At hverve nye medlemmer, at fastholde eksisterende medlemmer samt at profilere DM som fagforening.

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. Kampagnen har kørt i aviser, outdoor ved buslæskilte og fritstående standere og på studiestederne fra oktober 2010 og løber frem til april 2011.

Resultater

DM har været synligt 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

- I 2011 fortsætter kampagnen ved uddannelsesinstitutionerne over hele landet frem til april
- Kampagnen vil i hele 2011 være på onlinemedier; jobbank.dk og universiteternes jobbanker
- Alternative markedsføringsformer som tilstedeværelse i studenterrevyer og på Roskilde-festival

6.5. DM PROCENT

Mål

At brande DM ved at gøre medlemmerne opmærksomme på, at de kan bruge deres medlemskab på mange andre måder end fx løn og ansættelse. Det langsigtede mål er, at medlemmer skal kunne tjene deres kontingent hjem ved at spare penge på eksempelvis bank, forsikringer og/eller avis-abonnement.

Baggrund

DM Procent, som er navnet på DM's medlemstilbud, blev lanceret i slutningen af 2009. Tilbuddene består af en række faste tilbud, hvor medlemmerne får procenter (10-33 procent) på fx avisabonnement, delebil, årskort til museer og meget andet. Især tilbudet om rabat hos Fitness World har vist sig at være populært, da over 1.200 DM-

medlemmer indtil videre har benyttet netop dette tilbud. Også rabat på abonnement på Politiken har været en stor succes.

Ind imellem er der også tidsbegrænsede tilbud, senest fx i samarbejde med RÆSON. Fordelen ved disse kampagnetilbud er, at det på den måde ofte er muligt at få en relativt stor rabat samtidig med, at det giver DM Procent-konceptet dynamik.

Resultater

Top fem af de mest benyttede tilbud hidtil er:

- Lærerstandens Brandforsikring: 6.738 DM-medlemmer
- Forbrugsforeningen: 2.969 DM-medlemmer (stiger med cirka 20 om måneden)
- Politiken: 1.280 DM-medlemmer
- Fitness World: 1.234 DM-medlemmer
- GF Forsikring: 2.300 DM-medlemmer (bilkunder)

Aktiviteter

- I 2011 er der ekstra fokus på at få endnu flere relevante tilbud til medlemmerne. For eksempel er der netop lavet en aftale med den økologiske gårdbutik Din Baghave, og følgende samarbejdspartnere følger snarest: Ordbogen.com, Institut for Fremtidsforskning og Falck
- I marts blev der udgivet en lille flyer om DM Procent, som uddeles på karrieremesser, studiestart mv. for at gøre (potentielle) medlemmer opmærksomme på alt det, som de også kan bruge et medlemskab i DM til
- På dm.dk/dmprocent findes en oversigt over alle de tilbud og særrabatter, der findes for medlemmerne

6.6. DM AKTUELT I MAGISTERBLADET

Mål

Målet med DM Aktuelt-siderne i Magisterbladet er at give medlemmerne overblik over de mange muligheder og tilbud, som de har adgang til. DM Aktuelt er således med til at synliggøre sekretariatets arbejde over for medlemmerne.

Baggrund

Siderne har siden 2010 været en fast del af Magisterbladet, og giver medlemmerne generel information om ydelser, tilbud og aktuel information. Siderne dækker en bred vifte af aktuelle temaer inden for løn og ansættelse, karriere, uddannelse, forsknings- og arbejdsmarkedspolitik med mere.

Resultater

Der har i perioden blandt andet været følgende omtaler:

- 11 præsentationer af sekretariatsmedarbejdere, herunder seks fra Forhandlingsområdet og fem fra Udviklingsområdet
- 22 omtaler af tilbud fra DM Procent

- 12 arrangementer
- 9 nyheder fra dm.dk, for eksempel sager som DM er involveret i

Aktiviteter

Siderne indeholder to faste omtaler:

- Præsentation af en sekretariatsmedarbejder
- 1-2 omtaler af DM Procent tilbud

Resten af omtalerne har omhandlet ydelser, som DM's medlemmer har ret til. Praktisk information, fx opfordring til medlemmerne om at opdatere deres oplysninger på [.dm.dk/minside](https://dm.dk/minside) samt henvisninger til, hvor man kan søge viden om forskellige emner på dm.dk, herunder overenskomstforhandlinger, værktøjskasser, tjeklister og karriererådgivning.

7. Arbejdsmiljø og sygdom

7.1. ARBEJDSMILJØ

Mål

Målet med DM's arbejdsmiljøarbejde er at sikre DM's medlemmer et bedre arbejdsmiljø gennem blandt andet generel information om arbejdsmiljø til medlemmer, vejledning om stress og stresshåndtering ved åbne medlemsmøder om arbejdsmiljø samt service-ring af DM's arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Baggrund

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 omfattede tre år.

Aktiviteter

- Temadag for arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter om sygefravær og tilbagevenden til arbejde samt de skjulte stressfaktorer
- 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. Undersøgelseskabelonen udvikles af sekretariatet med udgangspunkt i undersøgelsen af de privatansattes arbejdsvilkår
- Flere medlemsmøder om stress og stresshåndtering ved klubarrangementer direkte på arbejdspladserne

7.2. SOCIALRÅDGIVERORDNINGEN

Størsteparten af henvendelserne til DM's socialrådgiverordning drejer sig om langvarig sygdom og dens påvirkning af arbejdsevnen. Nogle sygdomme skyldes arbejdet, andre er akutte eller kroniske lidelser. Enkelte følger efter ulykker, der nedsætter arbejdsevnen.

DM har registreret 110 henvendelser i perioden. Hertil kommer et antal forespørgsler i telefonvagten samt orientering til kolleger, der får spørgsmål vedrørende sygdommelding osv. Den væsentligste årsag til sygdommelding er stress og udbrændthed.

Nogle medlemmer ønsker at få forklaret sagsgangen i en sygedagpengesag hos kommunen, mens andre efterspørger tættere samarbejde om sagen. Det kan være at søge aktindsigt, deltage som bisidder ved afgørende møder med kommunen, klage over afgørelser som stop af sygedagpenge eller afslag på fleksjob.

Der er bevilget en del fleksjob, halve eller hele invalidepensioner fra MP, revalideringsforløb, arbejdsprøvninger, offentlige førtidspensioner, § 56-aftaler, delvise raskmeldinger og arbejdspladsfastholdelse.

En mindre del af socialrådgiverarbejdet er vejledning til medlemmer i arbejdsskadesager. Der er rejst 10 nye sager i perioden. Mange af de anmeldte sager drejer sig om psykiske lidelser, som medlemmet mener skyldes belastninger i arbejdet.

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

7.3. PSYKOLOGHJÆLP

Mange flere har søgt og fået bevilget psykologhjælp i 2010. Medlemmernes begrundelse for at søge psykologhjælp er uventede/usaglige afskedigelser, dårlig ledelse, chikane og mobning, stress og udbrændthed. DM bevilger som udgangspunkt max.fem5 behandlinger til de medlemmer, der får en bevilling.

Antallet af bevilgede sessioner er søgt holdt på fem i stedet for tidligere syv, dog afhængigt af en individuel vurdering i hver sag.

I alt 140 medlemmer har fået bevilget psykologhjælp i 2010 mod 132 i 2009. For perioden september 2010 til februar 2011 kan konstateres, at der er bevilget i alt 80 forløb, så igen i 2011 kan der konstateres et stigende pres på ordningen.

8. DM's sekretariat

8.1. IT SYSTEMER

Mål

It-udviklingen skal understøtte DM som en velfungerende arbejdsplads, hvor medarbejderne har opdaterede og tidssvarende systemer, der gør, at medlemmerne kan serviceres bedst mulig.

Baggrund

Samarbejdet med 1stlevel, som DM's it-funktion er outsourcet til, fungerer tilfredsstillende og efter den kontrakt, der er udarbejdet mellem parterne. Der arbejdes løbende på at udvikle og optimere samarbejdet.

Et af problemerne med DM's it har været manglende integration mellem de mange forskellige systemer, der er anskaffet gennem de sidste 10 år. Endvidere har der været mange udbydere involveret i de forskellige systemløsninger. En forbedring af denne situation er igangsat og vil være et fokusområde fremover.

Resultater

Sekretariatet er i gang med at "trimme" databasen over DM's arbejdspladser, samt at sikre ensartede arbejdsgange i forbindelse med indtastning af data til systemet. Arbejdet forventes færdigt i efteråret.

Desuden er der indkøbt og implementeret et nyt tidsregistreringssystem til internt brug. Dette forventes at blive taget i brug i løbet af marts og vil dokumentere og understøtte ressourcetrækket i sekretariatet.

Udviklingen af DM's ESDH-system (journalssystem) forsætter, og der er nu taget et møde-/udvalgsmodul i brug. Der udestår en implementering af et intranet, som forventes i luften i løbet af foråret.

Sekretariatet er endvidere i gang med at undersøge mulighederne for indkøb af nyt telefonsystem. Der er ved at blive udarbejdet en kravspecifikation, ligesom der er taget kontakt til en række potentielle leverandører. System forventes taget i brug i sidst på året. Baggrunden for ønsket om nyt system er blandt at kunne følge de enkelte telefonopkald bedre samt at integrere den nyeste teknologi i DM's samlede forretningsystemer.

8.2. NIMBUSPARKEN – DE FYSISKE RAMMER

Ombygning

Efter at stueetagen blev taget i brug i februar 2010, har det vist sig, at der har været problemer med akustikken, trækproblemer samt problemer med undertryk i receptionen.

For at afhjælpe problemerne omkring akustikken, blev der i januar måned opsat akustikdæmpende plader på væggene i receptionen. Dette har medført mindre støj og bedre koncentration hos medarbejderne.

I forhold til trækproblemerne blev der også i januar måned opsat et varmetæppe over indgangen til DM. Varmetæppet har bevirket, at medarbejderne ikke oplever træk. Derudover har varmetæppet også haft den positive virkning, at undertrykket er forsvundet.

Renovationsordning

I oktober 2010 opsagde DM renovationsaftalen med ISS og indgik i stedet en aftale med Handelsselskabet CAS ApS. Aftalen indebærer en besparelse på cirka 90.000 kroner årligt.

I februar 2010 var Frederiksberg Kommunes "Bygge, Plan og Miljø" på virksomhedsbesøg for at vejlede om optimal håndtering af papir således, at mest muligt bliver frasorteret og genanvendt. Dette er af stor betydning for miljøet.

DM kildesorterer alt affald, samt sender det til genanvendelse. Frederiksberg Kommune har i et brev til DM rost foreningens papirhåndtering og planlægger at skrive en artikel til kommunens Miljøavis om DM.

Vandskade

I november måned 2010 blev DM ramt af en vandskade. Årsagen til vandskaden var en sprunget sikkerhedsventil i ventilationsrummet på 4. sal. Grundet hurtig oprydning fra både personale som ISS er skadens omfang mindsket betydeligt. Udlejers forsikring står for udbedring af skaderne og det forventes, at skaderne vil blive udbedret i løbet af marts måned.

Kantinen

I 2010 blev kantinen belønnet med en såkaldt "superelite-smiley", som indebærer færre besøg fra Levnedsmiddelkontrollen, hvorfor kantinen i denne periode ikke har haft besøg af dem. Kantinen gør dagligt et stort stykke arbejde for at overholde de mange krav, der stilles for at få lov til at bevare "superelite-smilyen" ved Levnedsmiddelkontrollen næste besøg.

E-mailadresser på medlemmer

En stor del af DM's medlemmer har allerede registreret deres e-mailadresse i medlemsystemet. Men for at få endnu flere e-mailadresser, er der i januar/februar måned udarbejdet et postkort, som skal få medlemmerne til at gå ind på "min side" på dm.dk og registrere deres e-mailadresse. Postkortet er udsendt i marts måned 2011.