

Hverdags- aktivisme

En værktøjskasse til at skabe forandring

Kolofon

Redaktion DM Privat
Design DM
Illustration Claus Bigum
Tryk Frederiksberg Bogtrykkeri A/S
Copyright DM - Eftertryk forbudt



DM

Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
+45 38 15 66 00
dm.dk

Fagbevægelsen har i over et århundrede arbejdet for bedre løn- og arbejdsvilkår primært igennem kollektive aftaler. Det skal vi fortsat og ufortrødent gøre.

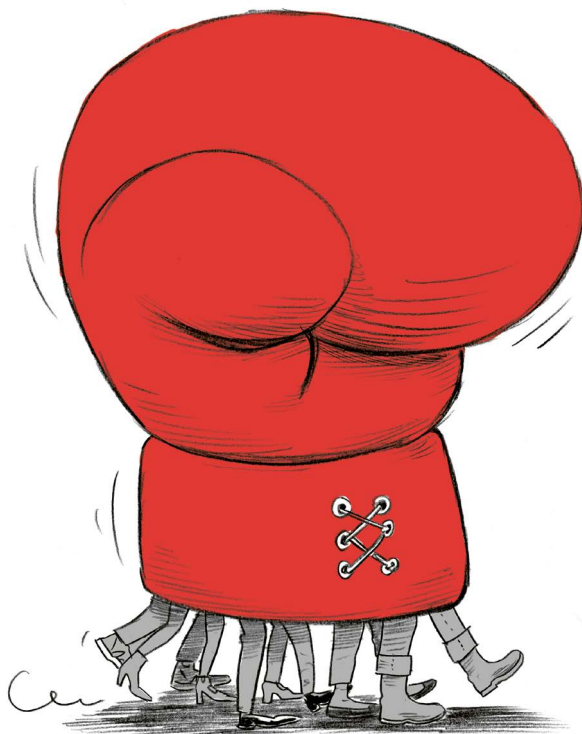
Men arbejdsmarkedet er under forandring, og både fællesskaber og fagligheder fragmenteres. Samtidig ser vi en opblomstring af nye former for solidaritet. Kooperativer er på vej til en ny storhedstid, og DM's tværgående netværk binder folk sammen på tværs af fag og forudsætninger. Vi oplever et stadigt større fokus på at koble håb og ønsker i arbejdslivet til de store og nødvendige samfundsmæssige forandringer, som vi alle ser for os. Derfor er der i stigende grad brug for at tage andre redskaber og metoder i brug for at opnå forandringer.

Det har været analysen og konklusionen i DM's Privatsektor, hvor vi siden 2016 har arbejdet med hverdagsaktivisme for vidensarbejdere, og i 2018 udkom den første lille folder med resultatet af arbejdet.

Igennem en række workshops kom vi frem til forslag til metoder og tilgange til hverdagsaktivisme, som du i denne udgivelse også vil kunne genkende som centrale elementer i fortællingerne. Vi havde dengang en række overskrifter, hvoraf vi her genbruger de tre, som har vist sig at være de mest nyttige og brugte.

#1 Styrk relationerne

Vi er ikke stærkere end det fællesskab, vores handlinger hviler på. For at få fart på hverdagsaktivismen er det derfor vigtigt, at de, der kan og vil skabe forandringer, kender hinanden, hinandens værdier og personlige fortællinger om deres engagement. Sørg derfor tidligt for at skabe relationer mellem meningsdannere og de øvrige forandringsagenter.



#2 Gennemfør aktiviteter

Konkrete aktiviteter har altid været et godt virkemiddel i faglige kampe, og du kan med simple midler skabe stor synlighed. Med aktivitet mener vi en koordineret og synlig indsats, hvor mange mennesker gør det samme i et afgrænset tidsrum på et afgrænset sted.



#3 Sæt dagsordenen med viden og data

Det er svært at overhøre koordinerede og faktabaserede fremlæggelser af de problemer, I ønsker at gøre noget ved. Sørg derfor for at være grundige og brug faktuelle argumenter, der handler om det, I gerne vil ændre. Det er selvfølgelig ikke alt, der kan findes tal på, men det kan være meget givtigt i de sammenhænge, hvor fakta og analyser findes.



Redskaber og cases her er eksempler på, hvordan man kan handle sammen i fællesskaber. Det er ikke alle metoder, som egner sig lige godt alle steder – og noget vil også blive betragtet som en konfliktoptrapning. Så vær selvfølgelig altid opmærksom på den situation, du er i, og kontakt DM, hvis du skulle være i tvivl om, hvilke metoder der egner sig til hvad.

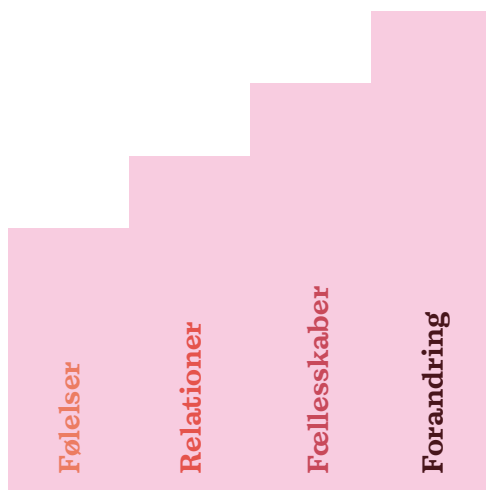
Med dette lille magasin ønsker vi at udfolde ovenstående idéer med konkrete eksempler og dermed vise forskellige veje til øget aktivisme på arbejdspladsen og i samfundet. Der findes ikke modeller, svar og metoder, som gælder alle steder, så derfor får du her nogle små smagsprøver. Vores håb er, at du finder inspiration til at gøre noget sammen med nogen, når du ønsker at skabe forandringer.

Hvis bare lidt flere gør lidt mere,
så kommer vi langt – sammen.

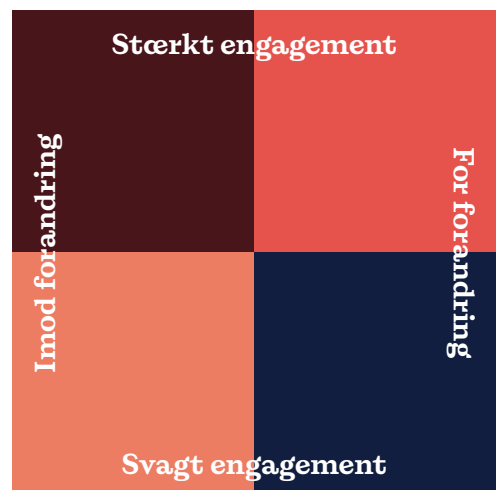
→ Alle modeller og tanker er inspireret af 'organizing' som metode. Du kan finde mange gratis redskaber og tanker online, hvis du er nysgerrig. De trykte modeller er dem, vi bruger i DM, eksempelvis når DM's konsulenter holder arbejdspladsmøder, så mange af disse redskaber findes også på DMs hjemmeside, dm.dk. DM Akademikerbladet har også i en årrække dækket forandringerne på arbejdsmarkedet, og derfor vil du også kunne finde gode artikler om emnet der.

Hvem er mit folk?

Al forandring bygger på relationer. At omdanne relationerne til handlingsfællesskaber forudsætter delte følelser og behov for forandring. Det er den korte forklaring på vigtigheden af at identificere 'dit folk'.



Du kan bruge denne matrix til at identificere de personer, som du skal og kan gå sammen med i en forandringsgruppe. Det er nemlig vigtigt, at det er noget I gør sammen, så du ikke bliver en en-persons-hær.



Du skal vide, hvem du vil involvere i den forandring, du ønsker, og du kan ofte starte med dem, der deler din undren eller frustration. I mange sammenhænge vil det være på en arbejdsplads, du skal finde dit folk, men som du kan læse i teksterne kan dine allierede også være potentielle eller tidligere kollegaer eller medstuderende, eller nogen som er et helt andet sted end dig, men som brændende deler dit engagement for sagen.

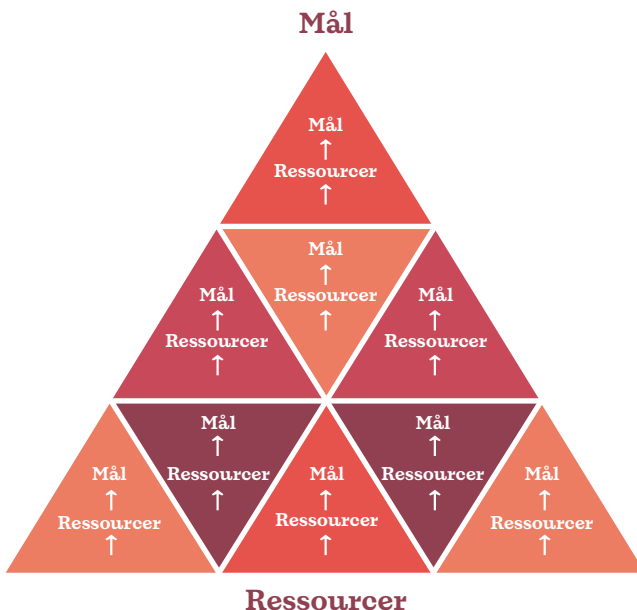
Hvad skal vi gøre?

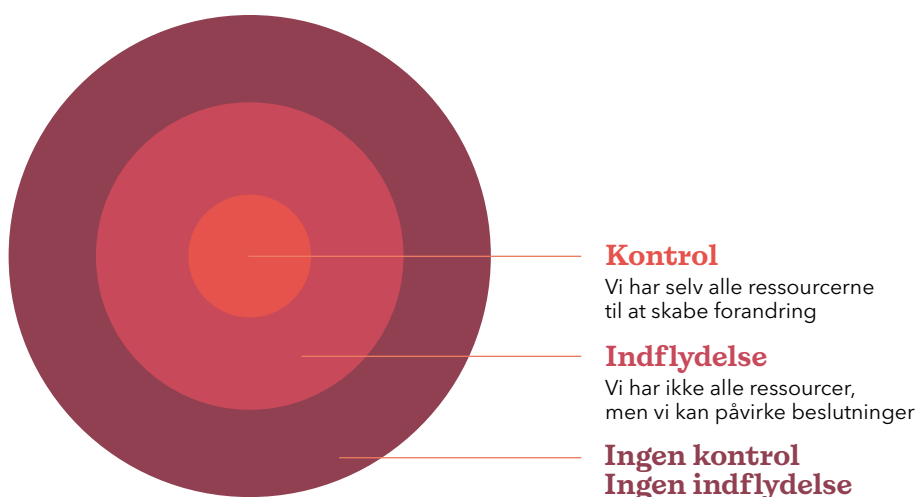
Der er tre ting, som skal være gældende for jeres sag, hvis I skal kunne bruge 'den organiserende' tilgang til at opnå forandring: Sagen skal være dybtfølt, bredtfølt og vindbar. Altså: Nogen skal mene det meget, mange skal mene det lidt, og I skal kunne fejre jeres sejr.

Det kan godt være, at de forandringer, I ønsker at skabe, virker store og uoverskuelige og dermed ikke 'vindbare'. Problemet kan tit være, at man går til forandringerne med et 'enten/eller'-perspektiv: Enten får vi en ny lovgivning, ændret overenskomst, nye dagpengeregler - eller også er det lige meget.

For at overkomme dette skal I nedbryde det store mål i mindre delmål, som passer med de ressourcer I har, samt finde de elementer, som I faktisk kan gøre noget ved. Til det kan I bruge nedenstående modeller.

Den første model handler om at nedbryde det store mål til mindre delmål. Det kan være, at det store mål - som præsenteret i de kommende cases - er at ændre på en sexistisk kultur, skabe bedre arbejdsforhold på en hel arbejdsplads eller ændre holdningen til løstansatte. Men det er store mål, så pointen her er at nedbryde det i delmål som er afstemt med de ressourcer, I har - men altid med den store forandring for øje.





Den anden model handler om at identificere de ting, som I enten kan kontrollere eller har indflydelse på, hvilket også går igen i de følgende beskrivelser. Det er bedst, hvis de ting I finder også passer med de mål, I sætter op, men det kan være uoverskueligt. Det vigtige er, at I ikke aktiverer den modløshed, som kan præge et fællesskab, når alt virker uden for kontrol, og I i stedet finder ting, som I faktisk kan kontrollere. Man kan f.eks. godt kontrollere, om man vil tale sammen med kollegaerne før et vigtigt møde, arrangere en fyraftenssnak om arbejdsforhold eller påbegynde en indsamling af personlige oplevelser.

**På de næste
sider kan du læse
følgende cases:**

- 12** Fra personalehåndbog til husaftale – CKU
- 14** Fra bilag til blokade: 38 dages kamp mod topstyring – KU Humaniora
- 16** Underskrifter mod sexisme i fagbevægelsen – DM & andre fagforeninger
- 18** Organisering som vejen til et bedre arbejdsmiljø – Sagnlandet Lejre
- 20** “Vi insisterer på at handle kollektivt – det er det egentlige oprør” – Flexwerker

God fornøjelse

Fra personalehåndbog til husaftale

Af Daniel Nygaard Madsen - Medarbejderkontaktperson

Da jeg blev valgt som medarbejderkontaktperson - for alle medarbejdere uanset faggruppe - i 2018, havde Center for Kirkeligt Udviklingssamarbejde (CKU) en 10 år gammel personalehåndbog, som både ledelse og medarbejdere syntes skulle opdateres. Det første, jeg gjorde, var, via en lytterunde med alle kollegaerne, at identificere: Hvad var særligt vigtigt for dem i forhold til trivsel og vilkår?

Det vigtigste for medarbejderne var:

- Lønudvikling for medarbejdere på slutløntrin
- Bedre aftale vedr. rådighedsforpligtelse
- Timeregistrering i forbindelse med udlandsrejser

Medarbejdersiden nedsatte et forhandlingsudvalg, som bestod af tre personer inkl. mig selv, med løbende rådgivning fra DM og DJØF. Udvalgets første delmål var at opnå enighed med ledelsen om at konvertere personalehåndbogen (ledelsesbestemt) til en husaftale (gensidigt forpligtende og med en afgrænset gyldighed). Det blev vi hurtigt enige om.

Dernæst gennemgik medarbejderne den eksisterende personalehåndbog og præsenterede efter et par måneder ledelsen for en redigeret version som udkast til en ny husaftale samt en ny lønpolitik. Herefter blev det klart, at de tre største knaster i forhandlingerne med ledelsen var sammenfaldende med de førnævnte tre vigtigste emner for medarbejderne.

Efter yderligere en måned opnåede vi en samlet aftale vedr. rådighedsforpligtelse og timeregistrering i forbindelse med rejser, men det stod klart, at vi ikke kunne opnå enighed om lønpolitikken. Vi blev enige om at inddrage CKU's bestyrelse i den strategiske del af spørgsmålet: Hvor ligger lønniveauet? Og hvilke organisationer skal vi sammenligne os med?

Viden og data var nøglen til at opnå enighed

På medarbejdersiden indhentede vi lønstatistikker for DM'ere ansat i staten og fra de organisationer, som vi mente CKU skal sammenlignes med. Det blev brugt til at præsentere komparative oversigter over lønudviklingen for bestyrelsen, hvorefter vi blev enige om den samlede lønsumstigning. Tilbage stod så at opnå enighed om selve lønstrukturen. Denne blev forhandlet på plads i løbet af endnu nogle måneder, så der nu både er funktionstillæg og anciennitetsbaserede kvalifikationstillæg i CKU.

Herefter kunne vi underskrive en ny 3-årig husaftale med en tydeliggørelse af rådighedsforpligtelsen, en opdateret aftale om timeregistrering ved udlandsrejser og et lønløft til alle medarbejdere, uanset faggruppe.

Aftalen har klart bidraget til større klarhed over vilkårene og til en lønudvikling, der i højere grad harmonerer med lønudviklingen i henhold til overenskomsterne på det statslige område.



Gode råd:

1. Sørg for at kende dine kollegaers ønsker og prioriteter.
2. Drop skuespillet og få afklaret, hvad der reelt er at forhandle om.
3. Bevar en konstruktiv dialog.
4. Søg faglig og processuel rådgivning hos DM.



Gode råd til at skabe en succesfuld aktion

- 1.** Tro på din sag.
- 2.** Lyt til flertallet.
- 3.** Forbered dig godt.
- 4.** Læs altid bilagene!

Fra bilag til blokade: 38 dages kamp mod topstyring

Af Anna Nørgaard Sørensen og Sidsel Dorthea Vedel - Ledere af og talspersoner for blokaden

Det hele startede med et bilag: En målplan for Humanioras udvikling, der ville betyde fagsammenlægninger og stordriftsfag, hvis den blev vedtaget. Selvom fagsammenlægninger ville være en kolossal omvæltning, var det ikke noget, vi studerende havde hørt om før. At der bliver taget store beslutninger hen over hovedet på de studerende er desværre mere reglen end undtagelsen. Beslutningen om fagsammenlægningerne var derfor den berømte dråbe, der fik bægeret til at flyde over.

Blandt de studerende var der stor modstand mod fagsammenlægninger, så vi tog kritikken med til ledelsen, der dog gang på gang blankt afviste den. Derfor vedtog vi på et stormøde at iværksætte en blokade for at sætte foden ned over for topstyringskulturen. Blokaden varede 38 dage og nød bred opbakning både internt og eksternt.

Blokaden fulgte ikke den typiske bureaukratiske opbygning i studenterbevægelsen, da mange af vores aktive kom fra andre baggrunde. Vi valgte derfor at prioritere et bredt græsrodsdemokrati, og blokaden nåede i mål. Den dag festede vi hele natten.

I dag er der vedtaget en ny målplan, der delvist blev udarbejdet under blokaden, og ledelsen har fået en ny retning. Vigtigst af alt er der sket et skifte i den måde, vi taler om de studerendes rolle, og medbestemmelse er nu blevet et nøgleord i uddannelsesdebatten.

Relationerne betyder alt

Det var på mange måder relationerne, der bar vores blokade. Samarbejde var essentielt, og hvis ikke vi havde hjulpet og støttet hinanden så meget, som vi gjorde, havde vi ikke holdt de 38 dage, som blokaden varede.

Relationen til universitetets ansatte var også afgørende for, at vores blokade lykkedes. I starten var nogle skeptiske over for vores aktion, men heldigvis rakte de ud, og det blev starten på vores samarbejde. Både studerende og ansatte holdes uden for de vigtigste beslutninger, og derfor er stærke bånd mellem de to grupper vigtigt.

Gå ikke i stå

Under blokaden holdt vi stormøde flere gange om ugen for at opdatere hinanden om, hvad der foregik. Derudover koordinerede vi aktiviteterne for det næste stykke tid. De mange møder var lange og nogle gange kedelige, men de sikrede også, at alle der havde lyst, kunne være med til at beslutte, hvad der skulle ske.

Derudover gennemførte vi happenings og små aktioner, der sikrede, at der fortsat var opmærksomhed på vores sag i medierne, og skabte fornyet engagement blandt de aktive. Måske kan du huske, at en repræsentant for blokaden kappede talerstolen til Københavns Universitets årsfest?

Underskrifter mod sexismen i fagbevægelsen

Af Yasmin Davali og Julia Hunt

I foråret 2020 rullede 2. bølge af #metoo over landet, og branche efter branche sagde fra over for sexismen og seksuelle krænkelser. Det var opløftende for os at se, at der for første gang var mange, som samtidig og højtlydt sagde fra og insisterede på, at sexismen er et problem, der skal tages alvorligt. Men det satte også andre tanker i gang - for vi vidste, at problemerne også eksisterede inden for fagbevægelsen.

Det blev igennem mails og snakke tydeligt, at flere af os tænkte, at hvis vi legitimt skal kunne gå forrest i at skabe et sexismefrit arbejdsmarked, så skal vi også turde se indad og stå ved, at fagforeninger også har problemer.

Et fælles opråb

Derfor var vi 12 kvinder fra alle dele af fagbevægelsen, der besluttede os for et fælles opråb. Vi havde fundet hinanden, fordi nogen kendte nogen, som pegede på atter andre. Det var meget 'organisk' og baseret på relationer og tillid. Fælles for alle var en tro på, at det var nu, vi havde momentum til at rykke noget - én gang for alle. Det var virkelig fedt at være en del af.

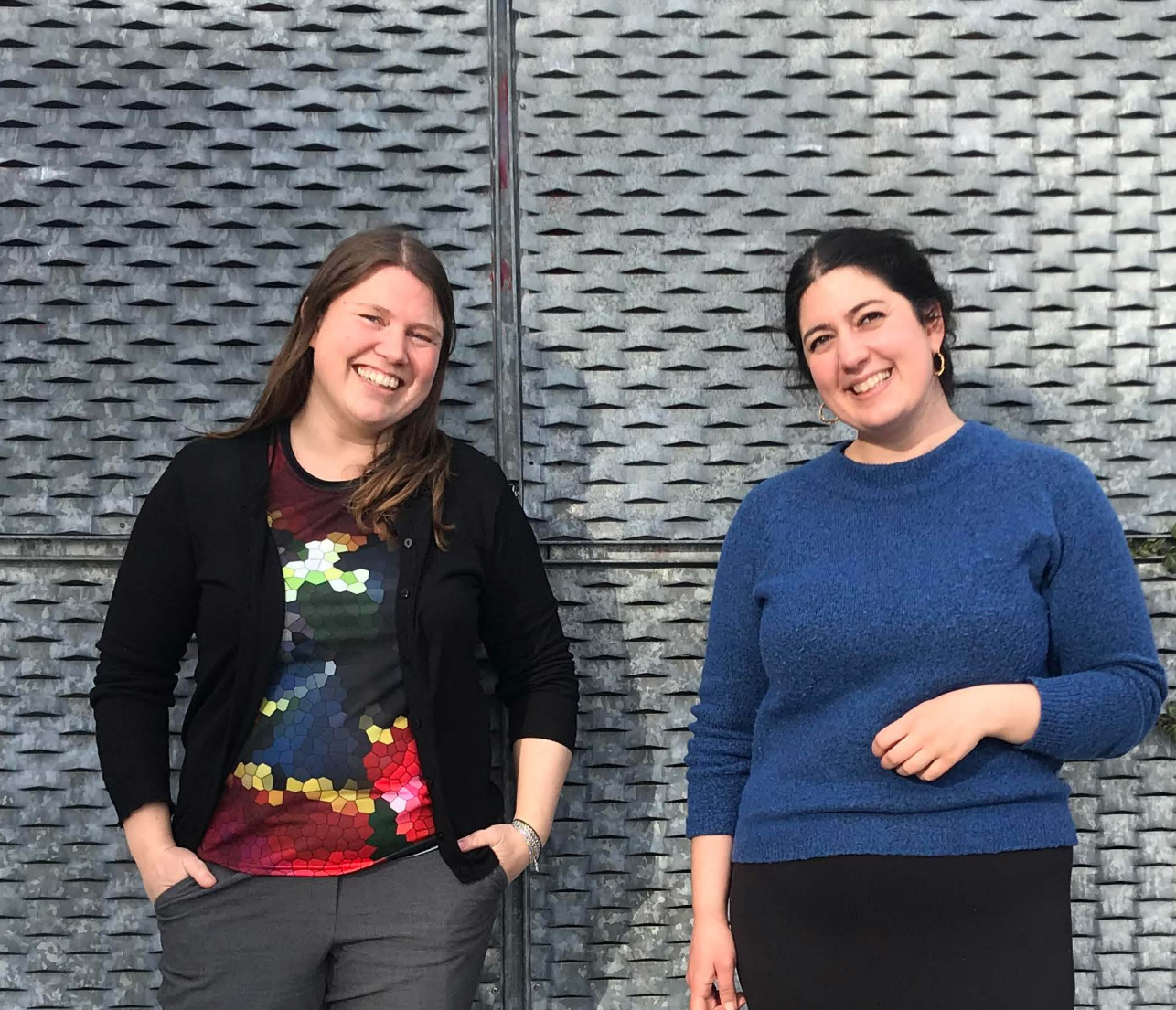
Det var vigtigt for os, at vi kom med forskellige uddannelser og baggrunde, og at vi var aktive på forskellige niveauer i vores respektive fagforeninger, for vi ville vise, at problemerne med sexismen og seksuelle krænkelser er udbredt. Ingen skulle føle sig hængt ud, og ingen skulle tænke, at det her ikke handlede om dem. Samtidig var forhåb-

ningen, at en bred initiativgruppe ville gøre det nemmere for folk at skrive under, fordi de kunne se, at de ikke var alene.

Vi var bevidste om, at vi beskæftigede os med et meget sårbart emne, som det for mange er svært at tale om. Fra starten talte vi initiativet igennem og ved at forventningsafstemme, opsætte klare rammer og prioritere et fælles udgangspunkt, var vi relativt godt rustet til at arbejde meget tæt sammen meget hurtigt. Det gjorde det praktiske arbejde med at indhente underskrifter, besvare mails og, efter at historien kom frem, koordinere pressekontakt meget nemmere.

Vi er superstolte af, at vi endte med 278 underskrifter og 36 vidnesbyrd fra en lang række forbund og fra aktive på mange niveauer. Historien endte på forsiden af Politiken og spredte sig derfra til en lang række andre medier.

De fleste reaktioner var positive, og i flere forbund var det med til at starte snakken om, hvordan man skaber en bedre kultur. Vi håber, at det betyder, at det bliver nemmere at tale om sund kultur og gode rammer, lokalt i forbund og på arbejdspladser. Derudover var underskriftsindsamlingen en del af en #metoo-bølge, der allerede nu har rykket ved meget på kort tid.



Gode råd:

1. Brug dit netværk til at komme i kontakt med andre, der brænder for sagen.
2. Brug tid på at tale igennem, hvad I gerne vil opnå, hvordan I organiserer jer, og hvordan I håndterer kritik, så I har en klar ramme for arbejdet, som alle føler sig trygge i.
3. Hav styr på planlægningen, så rækkefølgen i handlingerne er tænkt igennem.
4. Find allierede på tværs af alder, uddannelse og branche, og som er gode til forskellige ting.



Gode råd

- Begynd ud fra et omsorgsperspektiv - så undgår I splittelse i kollegagruppen.
- Handl i fællesskab - støt og brug hinanden som sparringspartnere.
- Søg viden, støtte og sparring hos fagforeningen.
- Husk, at viden er jeres styrke. Kom altid overforberedt til møder og bevar roen, selvom det kan gå langsomt.
- Søg indflydelse gennem etablerede samarbejdsfora i organisationen, fx samarbejdsudvalg, da de formelle organisationsstrukturer kan styrkes af faglig repræsentation og omvendt.

Organisering som vejen til et bedre arbejdsmiljø

Af medlemmer af Sagnlandets AC-klub

Som mange steder i den danske kultursektor begynder det hele med en enorm passion for vores fag og arbejde. Men som tiden går, aftager forelskelsen, og man skimter de usikre ansættelser og svære vilkår i branchen. Sagnlandet Lejre er ingen undtagelse. Vi er en privat organisation og en erhvervsdrivende fond. En sæsonbaseret arbejdsplads uden overenskomst eller husaftale og med stor forskel på de ansattes rettigheder, fx om de får pension, løn under sygdom og omsorgsdage m.m. Fastansatte er væsentligt bedre stillet end de tidsbegrænset ansatte, som der er langt flest af.

En arbejdsplads med udfordringer

En nyetableret organisationsstruktur, stigende stresssygemeldinger, mistroivsel, usikkerhed i ansættelser, hård ledelsesretorik. Det var nogle af de oplevelser og bekymringer, der fyldte hos kollegaerne. Folk følte ikke, at problemerne blev taget alvorligt af ledelsen, og mange havde svært ved at finde trygge dialogrum. Det stod klart for os, at noget måtte gøres blandt os medarbejdere, hvis vi skulle skabe et forum for fælles forståelse og konstruktiv dialog mellem ledelse og ansatte.

Fra uformel snak til en fælles dagsorden

Første skridt var indsigten i, at vi måtte finde sammen som 'fæller', der kunne agere i fællesskab i stedet for at stå alene med kritik af arbejdsmiljø og henvendelser til ledelsen. Næste skridt var at finde ud af, hvem der havde mod på at tage hul på organiseringen.

En håndfuld kolleger blev de indledende drivkræfter, og vi tog kontakt til DM, som var

med på sidelinjen hele vejen og fungerede som sparringspartner. Det blev klart for os, at det mest meningsfulde var at organisere os, vælge en kontaktperson og få etableret en faglig klub.

I gang med relationsarbejdet

Vi gik i gang med et omfangsrigt relationsarbejde. Vi havde 1-til-1 samtaler med et stort antal kollegaer, som kunne lette deres hjerter for alt fra passion til frustration. Vi oplevede stor lettelse hos mange, og vi blev bekræftet i, at vores forståelse af arbejdspladsens udfordringer stemte overens på tværs af organisationen.

AC-klubben bliver til

Det var centralt for os, at ledelsen vidste besked om vores organisering. Derfor informerede vi dem om, at vi ville holde medarbejdermøder om oprettelsen af et kollegialt forum. Vi havde ikke holdt personalemøder tidligere, men ledelsen accepterede det. Der var stort fremmøde, og vi afsluttede med at tale om en faglig klub. Det blev til to klubber, som skal samarbejde: En AC-klub og en FH-klub, da medarbejderne har forskellig faglig baggrund. Til den stiftende generalforsamling i AC-klubben mærkede vi, hvordan det løftede os, at flere deltog i arbejdet, der nu blev fælles eje og et fælles projekt.

Der er allerede kommet en del godt ud af medarbejderorganiseringen, og vi håber, at det på sigt vil skabe en mere tryk og velordnet arbejdsplads. Der er et stykke vej endnu, men vi har taget et første vigtigt skridt. Og hvis I sidder med tanken om at organisere jer og skabe en forandring, er vores bedste råd: Kom endelig i gang.

“Vi insisterer på at handle kollektivt – det er det egentlige oprør”

Af Flexwerker

Flexwerker et medarbejderejet kooperativ stiftet af fem kvinder med baggrund i design, pædagogik, antropologi og journalistik. Vi er en hybrid mellem et konsulentbureau og et humanistisk eksperimentarium for alternativ organisering i arbejdslivet. Som kooperativ beskæftiger vi os bl.a. med inddragelse, kvalitative undersøgelser og formidling. Oprindeligt gik vi sammen om at udforske vilkårene for atypisk beskæftigede videns- og kulturarbejdere og udgav et kollektivt magasin om emnet. Magasinet var bl.a. baseret på en hulens masse skøre og kritiske workshops. Her vil vi fortælle om vores rejse fra frivilligt initiativ til kooperativ.

Hey kom! Og tal om det her lort!

I 2018 var vi alene og manglede nogen at dele vores frustrationer med. Vi havde mærkelige jobs med udløbsdatoer eller sammenstykkede vores indkomster af honorar- og freelanceopgaver. Vi var hver især medlem af en fagforening, men vi havde alle svært ved at se, hvordan vores arbejdsituationer, problemer og behov blev repræsenteret hos dem. Derfor besluttede vi os for at gå sammen og inviterede andre akademikere og kreative ind til en fælles udforskning af vores prekære arbejdsvilkår. Vi sagde: “Hey kom! Og tal om det her lort! Fortæl om dit mærkelige arbejdsliv, fortæl hvad der går dig på, fortæl hvordan du troede, det skulle være, og hvordan det i virkeligheden er.” Nærmest bare det at tale sammen gjorde det hele meget bedre. Vi var lige pludselig en hel masse, der kunne spejle os i hinanden, selvom der også var nuancer og forskelligheder. Det blev tydeligt i de kreative produkter, vi skabte, fx collager, der beskrev vores arbejdsliv, eller underlige jobsøgningsdigte.

Handling tilsat humor og omsorg

Vores grundlæggende dogme for workshops var, at vi og de øvrige deltagere selv er eksperterne. Vi hyrede aldrig en ekspert til at komme og fortælle os, hvordan vi havde det. Det handlede om at sætte folks erfaringer, idéer og tanker i spil med hinanden og på den måde skabe vidensproduktion til prekære af prekære. Vores erfaring er, at prekære arbejdsforhold er tabuiserede og individualiserede. Man bliver let gjort til offer, hvis man ikke passer på. Det forsøger vi – nu som før – at løse ved hele tiden at insistere på at handle kollektivt, at skabe produkter i kollektivets navn og ved at kigge på de strukturelle problemstillinger. Det er det egentlige oprør. Arbejdsmarkedet forandrer sig, og der kommer flere løse ansættelser, men hvad kan vi gøre sammen – i det små – for at skabe bedre arbejdsliv for os selv og hinanden? Vores svar er fælles handling med humor, omsorg og øjenhøjde som rettesnor.

Mere vil have mere

Efter vi havde udgivet magasinet, som over 100 prekært beskæftigede medvirkede til at skabe, kunne vi mærke, at vi ikke var færdige med hinanden. Vi havde i processen fået øjnene op for den kooperative model som et alternativ, vi havde lyst til at prøve af sammen. Og her er vi så nu: Midt i salg og prissætning og forretningsudvikling og tvivl. Økonomisk er vi cirka ligeså prekært stillede som før, men vores arbejdsliv er på vej i en langt mere bæredygtig retning, og det føles rart.



Gode råd:

- Find nogen, du arbejder godt sammen med, og hvis du allerede har fundet et par stykker, så hold godt fast i dem.
- Find den type fællesskab, der passer til jer. Hvordan I organiserer jer, afhænger af, hvad I vil sammen.
- Giv ikke hinanden for mange regler og restriktioner at være fælles under. Fællesskaber er besværlige, men en løsning på uenigheder og forskelligheder er ikke at prøve at begrænse og tæmme dem med regler.
- Tro på det lange seje træk.
- Pas på hinanden og husk at holde fri. <3

Fælles skaber **Værdi**

Fælles skaber **Idéer**

Fælles skaber **Mål**

Fælles skaber **Handling**

Fælles skaber **Forandring**



Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
+45 38 15 66 00
dm.dk