

DM

Kongres

22

22

#DMKongres22



Denne tryksag retter blikket tilbage på de seneste tre år siden DM's kongres 2019 og giver en status på de mål, vi satte os for.

God læselyst!

Indhold

- 5 Forord
- 6-7 DM i forandring
- 8-9 Flere medlemmer i stærke fællesskaber
- 10-11 Viden i spil
- 12-13 Forandrende fællesskaber og attraktive alliancer
- 14-15 Fremtidens arbejdsmarked

DM

Forord

DM er et moderne fagforbund i rivende udvikling. Det har vi bevist gennem de seneste tre år, hvor vi har påbegyndt en fusion med to andre fagforeninger: JA og DSL, og hvor vi har justeret vores medlemstilbud og fået flere akademikere til at vælge DM som deres fagforbund. Det kan vi godt være pænt stolte af. Vi har udrettet meget og er nået langt – og vi kan sagtens nå endnu længere sammen. For vi er ikke i mål endnu.

Med denne beretning kigger vi tilbage på de tre år, der er gået, og sætter fokus på de tre områder, som den forrige kongres besluttede, at DM skulle arbejde med.

DM's kongres vedtog i 2019 en strategi for 2019-2022. De fire strategiske mål er:

- Flere medlemmer synes, at DM er relevant.
- Flere medlemmers viden og engagement kommer i spil i DM.
- Flere medlemmer bruger DM aktivt.
- En stigende andel af akademikersegmentet vælger DM.

De fire strategiske mål vil vi også arbejde med i den næste kongresperiode. En højere organiseringsprocent er vigtig for at kunne varetage medlemmernes interesser både politisk og fagligt. Det gælder både under studierne, på arbejdspladserne og i alle livets faser i øvrigt.

Det er mit håb, at vi i den kommende kongresperiode kan videreudvikle vores position som en stærk og synlig fagforening, der spiller en central rolle for flere på det akademiske arbejdsmarked.

Her i 2022 kan vi med stolthed sige, at vi har potentialet til at skabe en endnu stærkere og bæredygtig fagforening, der kan sikre medlemmerne de bedste tilbud og interessevaretagelse af højeste kvalitet.

Vi gør en forskel ved at stå sammen, og vi håber, at du vil invitere dine kolleger og medstuderende med i fællesskabet.

Med ønsket om en god kongres til alle.

Camilla Gregersen, formand for DM



DM i forandring

Verden har forandret sig – og det har DM også. Meget vand er løbet under broen, siden vi sidst mødtes til kongres i 2019. DM præsenterer her et udpluk af de mest markante organisatoriske ændringer og nye samarbejder med positiv betydning for medlemmerne.

Navneskifte – fra Dansk Magisterforening til DM

I november 2020 sagde vi farvel til Dansk Magisterforening og goddag til DM. Vi ændrede også navnet på vores fagblad, Magisterbladet, der blev relanceret som Akademikerbladet. Målet med navneændringerne er, at flere medlemmer kan identificere sig med foreningens navn. DM har forhandlingsretten for medlemmer med uddannelsesbaggrund inden for naturvidenskab, it og humaniora, og samtidig er der flere samfundsvidenskabeligt uddannede, der ønsker at være organiseret i DM. Undersøgelser både i DM og i vores pensionskasse viste, at mange ikke identificerede sig med ordet 'magister'. I 2022 evaluerer vi navneskiftet.

BIO

BIO er spiret frem

Sammen med JA og DSL har vi udviklet BIO, der er et hjemsted for DM-medlemmer med grønne fagligheder. Her kan man finde fagmedier og masser af målrettede faglige aktiviteter og medlemstilbud, ligesom BIO bringer medlemmernes viden i spil. Det sker bl.a. ved at inddrage medlemmer som oplægsholdere til BIOs 4-6 årlige konferencer, men også ved at medlemmerne bidrager med faglige artikler inden for eksempelvis klimatilpasningsprojekter, bæredygtigt landbrug, power-to-X-teknologier eller andre af deres fagområder.

Sammen står vi endnu stærkere ...

... det gælder også i fagforeningslandskabet. Når DM den 1. januar 2023 fuldbyrder fusionen med JA og DSL, får vi en stærkere grøn og naturvidenskabelig profil. Vi ønsker, at DM og BIO bliver det naturlige fagforeningsvalg for de mange akademikere, der arbejder i, for og med natur, miljø og fødevarer.

4.500 flere medlemmer

byder vi velkommen, når fusionen er en realitet.

Mere forankring og faglighed med nye sektorer

DM består fra i år af ni sektorer samt en aktiv pensionistsektion. Formålet med sektorerne er at give medlemmerne en styrket forankring i DM samt en større stemme i den offentlige debat. Sektorerne har til opgave at bringe erfaringer fra forskellige ansættelsesområder ind i DM's organisation. Sektorerne har selvstændige bestyrelser, der arbejder for det gode arbejdsliv inden for hvert område.

9 sektorer

DM Civilsamfund / DM Kultur og Medier

DM Leder / DM Offentlig

DM Privat / DM Selvstændig

DM Studerende / DM Universitet

DM Professionshøjskoler, erhvervsakademier og maritime uddannelser

DM's brandposition

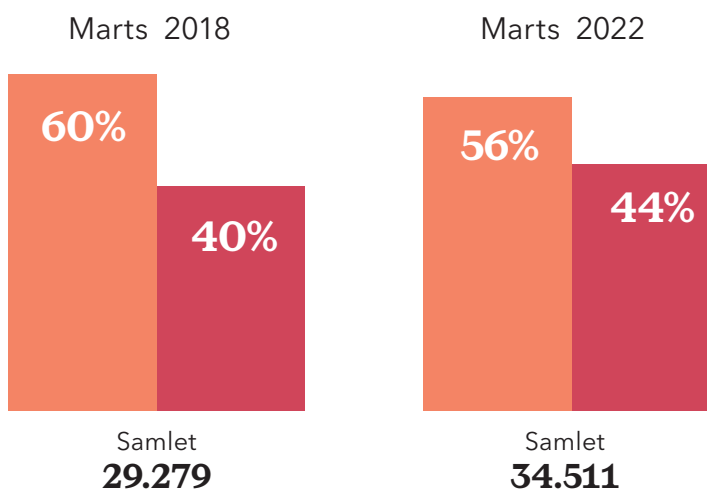
'Sammen former vi fremtiden for akademikere'. Sådan lyder DM's nye brandposition, der er kernen i DM's identitet. Det er den, der skaber retning, substans og form på kerneydelserne til medlemmerne og vores politiske ståsted. Det er med udgangspunkt i denne position, at DM over tid skal forandre sig fra at være en mere klassisk fagforening, der reagerer på samfundet og udviklingen på arbejdsmarkedet, til at være en aktør, der agerer proaktivt på samfundsudviklingen og selv er med til at definere fremtidens arbejdsliv for akademikere.

Flere privatansatte medlemmer i DM

Medlemsskaren i DM udvikler sig hurtigt, og andelen af privatansatte medlemmer vokser støt i disse år. Den stigende efterspørgsel på arbejdskraft betyder, at også DM'ere indtager nye brancher og arbejdspladser inden for det private område. Vi har i perioden arbejdet på, at DM blev en mere attraktiv

fagforening for de privatansatte ved at skrue op for viden om individuelle kontrakter, karrieresamtaler, faglige arrangementer og medlemstilbud, så privatansatte uden overenskomstdækning også får meget ud af at være medlem af DM.

Oversigt over fordelingen af privatansatte og offentligt ansatte medlemmer i DM:



Flere medlemmer i stærke fællesskaber

Coronakrisen har sat en fed streg under, at vi har brug for hinanden. Da pandemien for alvor bankede på Danmarks dør i marts 2020, vidste ingen, om vi ville blive kastet ud i landets største krise siden Anden Verdenskrig. Men vi kom som samfund helskindet ud på den anden side. I DM står vi i dag – post corona – endnu stærkere og som en attraktiv fagforening med mange dedikerede medlemmer. For DM er til for medlemmerne.

Vi er der for medlemmerne

DM har haft travlt på tasterne og ved telefonerne. Antallet af afholdte karrieresamtaler er fra 2019 til 2021 steget med 28 pct., og antallet af cv- og ansøgningstjek er i samme periode steget med 110 pct.

Derudover håndteres der i 'Karrierevagten' omkring 1.000 årlige telefonopkald, og der besvares omkring 500 årlige spørgsmål via e-mail.

1.068

karrieresamtaler og 706 cv- og ansøgningstjek i 2021.

14%

er antallet af medlemssager steget med fra 2020 til 2021.

8.616

medlemssager havde DM i 2021. Vi behandler flest sager, der vedrører løn og gennemgang af kontrakter.

Antallet af gennemgåede ansættelseskontrakter er steget med 87 pct. fra 2020 til 2021. I samme periode er antallet af individuelle lønforhandlinger steget med 17 pct.

21.431

opkald har der været til rådgivningsvagten i 2021. Det er en stigning på 13 pct. i forhold til året før.

En forening i vækst


Danmark har stadig brug for stærke fagforeninger. Tallene taler deres tydelige sprog, da DM ultimo 2021 var nået op på 61.291 medlemmer. Det betyder, at der i løbet af 2021 har været en medlemsfremgang på 3.160 medlemmer. Det svarer samlet set til en vækst på 5,4 pct. fra 2020 til 2021. De studerende udgør 30 pct. af alle vores medlemmer.

62.000

medlemmer har valgt DM som deres fagforening.

Fagforening i en coronatid

De første medlemshenvendelser vedrørende corona tikkede ind nogle få uger før den første lockdown i marts 2020. De tidlige henvendelser handlede primært om bekymrede medlemmer, som var bange for at blive smittet og for at gå på arbejde. Sidenhen ændrede henvendelserne karakter til at kredse om hjemsendelser, varsling af ferie og retten til at få udbetalt løn. Hen over perioden oplevede vi en stigning i sager om stress samt en tendens til, at vores samtaler i rådgivningen i gennemsnit blev længere – simpelthen fordi medlemmerne var glade for at snakke lidt ekstra med konsulenterne. Det hjalp på manges ensomhed i en svær tid.



**200 sager og
350 telefoniske
opkald fik DM
om corona
i marts 2020**

Aktive tillidsvalgte

DM ønsker at støtte op om tillidsvalgte på arbejdspladserne. DM har oprustet tilbuddene til de tillidsvalgte ved at tilbyde dem en række arrangementer via de regionale netværk, TR-online-kurser, dialogredskaber, og så arbejder vi på værktøjer til at håndtere arbejdspress samt kampagnemateriale, der skal gøre det attraktivt at være TR. DM's tillidsvalgte er et aktivt og engageret folkefærd, der deler viden på tværs og sparrer med hinanden. Der har det seneste år været 136 opslag, 677 kommentarer og 1.602 reaktioner i Facebookgruppen 'DM tillidsvalgte'.

1.401

var antallet af tillidsvalgte i DM i 2021.

Relevante arrangementer

Corona eller ej. Vores medlemmer tørster efter viden og netværk. DM har afholdt 547 arrangementer i 2021, hvilket er en stigning på 9 pct. sammenlignet med 2020. De fleste arrangementer – 449 – blev afholdt online som konsekvens af corona. Det digitale fremmøde har betydet en eksplosion af deltagere. Samtidig har DM arbejdet med at udvikle mange nye tiltag og inddrage medlemmer i udbuddet af arrangementer.

16.301

medlemmer deltog i 2021 i et DM-arrangement. Det er en stigning på 101 pct. sammenlignet med 2020.

Attraktive medlemmer

Der er rift om DM'erne. I løbet af 2021 er hver tredje privatansatte DM'er en eller flere gange blevet kontaktet af en anden arbejdsgiver, der har tilbudt dem et job. Til sammenligning var det de foregående to år ca. en fjerdedel af medlemmerne, der blev forsøgt headhunted. Det drejer sig især om de medlemmer, der arbejder inden for kommunikations-, it- og sundhedsområdet.

33 %

af de privatansatte DM'ere blev forsøgt headhunted i 2021.

Viden i spil

I en tid med en stigende strøm af informationer er det essentielt, at vi bringer viden i spil inden for alle samfundsområder. Det er en opgave, vi tager på os, fordi videnssamfundet er under pres – både af nedskæringer på uddannelse og forskning og af den omsiggribende tendens til lemfældig omgang med kendsgerninger. DM vil til enhver tid insistere på, at beslutninger bliver bedre, når de bygger på faglig viden og indsigt – ude i verden, men også internt i DM.

Netværk – medlemmerne deler viden

DM besluttede ved sidste kongres at arbejde med etablering af netværk i DM, hvor medlemmerne kan dele viden og passion. Mange medlemmer greb muligheden for at oprette netværk og finde andre medlemmer med samme interesse.

Netværkene spænder bredt fra 'Akademikere i turisme' og 'Fagligt netværk for Normkritik' til 'Dansk Selskab for Kliniske Akademikere'. Hver måned starter vi nye netværk sammen med medlemmerne. Netværk kommer til, og netværk lukker igen efter noget tid. Lige nu er der mere end 40 aktive medlemsnetværk i DM.

Årlige besparelser stoppet

Flere års intensiv kampagne mod de årlige 2 pct. besparelser på de videregående uddannelser har båret frugt. Ved indgangen til 2020 besluttede en ny regering og et nyt flertal i Folketinget at stoppe de årlige besparelser og i stedet starte med at geninvestere i velfærdsuddannelserne. Tak for en stærk alliance med studenterbevægelsen og andre faglige organisationer. Samtidig kunne vi samme år vinke farvel til det forhadte uddannelsesloft.

2 pct.

besparelse stoppet.

12 års kamp har båret frugt

Økonomien på de samfundsvidenskabelige og humanistiske universitetsuddannelser har siden 2010 været holdt oppe af en midlertidig takstforhøjelse. Hver gang udløbsdatoen har nærmet sig, har DM meget aktivt deltaget i den finanspolitiske kamp for at sikre en forlængelse, samtidig med at vi har arbejdet på at gøre forhøjelsen permanent.

Det mål blev indfriet i en politisk aftale i foråret 2022, hvor 300 mio. kr. årligt skal sikre, at takstforhøjelsen endelig bliver gjort permanent efter 12 års arbejde.

300 mio. kr.

i permanent takstforhøjelse.

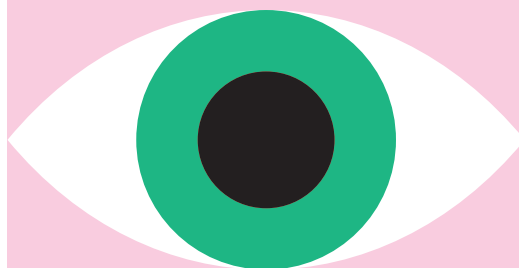
Regionaliseringsaftale af de videregående uddannelser

Et stort flertal af Folketingets partier indgik i marts en aftale om at udflytte eller skære 6,4 pct. af studiepladserne på de videregående uddannelser i de fire største byer for at styrke mulighederne for at uddanne sig i resten af landet. DM påvirkede den politiske proces, så det ikke samlet set blev 10 pct. for alle, som der oprindeligt var lagt op til. Vi slog også et slag for, at taxameteret til de decentrale uddannelsessteder blev højere.

Forskningsfrihed under pres

DM har i de tre seneste år stået vagt om forskningsfriheden, da vi ser et pres på den. Det viser vores undersøgelser i DM, hvor særligt forskning med ekstern finansiering oplever pres på forskningsfriheden.

Nogle politikere har udskammet specifikke forskere og forskningsområder, og mange forskere har oplevet at blive chikaneret på de sociale medier. DM har i hele perioden forsvaret forskere og forskningsfrihed.



Forandrende fællesskaber og attraktive alliancer

Samarbejde betaler sig. DM har de seneste år arbejdet på en række alliancer for at cøndre samfundet til gavn for vores medlemmer. Vi har i denne kongresperiode atter formået at sparke et par døre ind til regeringskontorerne maskinrum for at varetage vores medlemmers interesser der, hvor de store beslutninger træffes.

Demokratiske virksomheder

DM's formand blev i 2021 udpeget af erhvervsminister Simon Kollerup (S) til regeringens ekspertarbejdsgruppe om demokratiske virksomheder. Arbejdsgruppen undersøger og afdækker forholdene for demokratiske virksomheder og skal i sommeren 2022 komme med anbefalinger om emnet. DM har især interesse for de medarbejderejede virksomheder. Denne type virksomheder passer godt til vidensarbejderes arbejdsform, da vægten er på medindflydelse, delegeret ansvar og innovation i arbejdet. Afsættet for DM's arbejde var den seneste kongres, hvor vi tilføjede emnet til principprogrammet, og hovedbestyrelsen siden vedtog en officiel politik på området.

Kulturens rolle

I 2022 fik DM bl.a. en sektor for kultur og medier. Vi er en af de største fagforeninger på kultur- og medieområdet og har mange medlemmer, der arbejder i kulturlivet. DM har de seneste tre år kæmpet for at få kulturen højere op på den politiske dagsorden. Vores kamp på kulturområdet har bidraget til at fjerne besparelser på området samt at få minimeret besparelserne på public service i DR. Vores nye sektor for kultur- og medieansatte har også markeret sig ved at fortsætte indsatsen for, at de mange usikre ansættelsesforhold på kultur- og medieområdet erstattes af mere fair vilkår.

2% af besparelserne på kulturinstitutionerne blev lagt i graven i 2020.

Dagpenge og DM's modstand

Et bredt flertal på Christiansborg, inklusive regeringen, besluttede at ville skære i de unges dagpenge. DM igangsatte bl.a. en digital støtteerklæringskampagne sammen med en lang række organisationer. Vi støttede elev- og studenterbevægelsen og kørte en proaktiv presseindsats på området. Vi opnåede en mindre forbedring af udgangspunktet, da de tre første måneders lediggang blev fredet for de unge. Tilbage står dog en ærgerlig forringelse, der rammer vores unge medlemmer.

#MeToo-bølgen

Som opfølgning på #MeToo-bølgen har DM hjulpet med at indsamle vidnesbyrd fra medlemmer til brug for kampanjer og politisk påvirkning. Derudover har DM udviklet og udbudt en lang række kurser og værktøjer til medlemmer og tillidsvalgte. Endelig har vi presset på for i lovgivningen at få tydeliggjort, at arbejdsgiverne har et særligt ansvar for at forebygge krænkelser. Det lykkedes. For i marts 2022 kom der en trepartsaftale, hvor det i lovgivningen blev understreget, at arbejdsgiverne har ansvaret for forebyggelse og løbende fokus på seksuelle krænkelser.

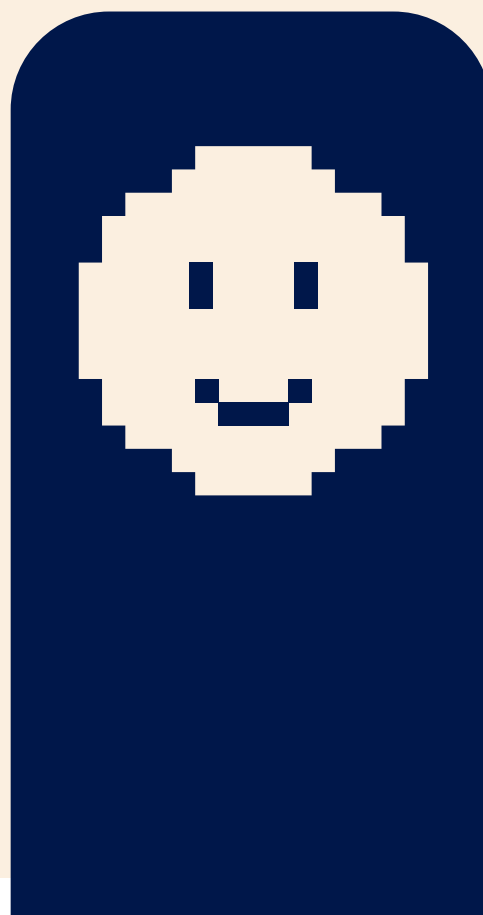
Forrest i grøn omstilling

I DM arbejder vi for at fremme et bæredygtigt samfund via en retfærdig, grøn omstilling. DM opnåede ved OK21 at sikre medarbejderinddragelse på grøn omstilling på arbejdspladserne. Vi dannede derudover sammen med andre fagforeninger og grønne NGO'er klimaalliancen Broen til Fremtiden. Vi har bl.a. påvirket udfasning af nordsøolien og arbejder for lokale klimaborgerterning. DM er nu inviteret med i et par af de partnerskaber, der skal komme med anbefalinger til ministrene i forhold til at integrere bæredygtighedsperspektiver i uddannelserne.

Dataetik i en digitaliseret dagligdag

DM har fokus på dataetiske problemstillinger i forhold til borgernes retssikkerhed, privatliv og kontrol med egne data. Formanden for DM blev i marts 2019 udpeget af regeringen til medlem af Dataetisk Råd for perioden 2019-2022. DM havde gennem længere tid arbejdet for at få oprettet et Dataetisk Råd med formålet at skabe debat om dataetiske problemstillinger og spørgsmål, som den teknologiske udvikling rejser i både den offentlige og private sektor. DM's formand var under coronapandemien med i regeringens advisory board om smittestop-appen og det digitale coronapas.

DM er også gået sammen med en række organisationer i kampagnen mod ulovlig logning af borgernes teledata.



Fremtidens arbejdsmarked

DM vil på arbejdsområdet gerne opnå, at medlemmerne sikres et meningsfuldt arbejdsliv med gode løn-, arbejds- og levevilkår. DM skal bistå alle medlemmer med at få et godt arbejdsliv – hvad enten det drejer sig om at lande det første job, udfolde sin faglighed, se nye karrieremuligheder eller få kompetent rådgivning om en lønforhandling.

Ligestillingens landvindinger

Mangfoldighedspolitik og Kvinderådet:

Vi har i kongresperioden styrket ligestillingsområdet bl.a. ved en mangfoldighedspolitik, der blev vedtaget af DM's hovedbestyrelse. DM's formand er også gået aktivt ind i ligestillingsarbejdet i Kvinderådet som 1.-næsteforkvinde. Posten markerer, at DM har skruet gevaldigt op for det politiske arbejde på området.

Barselsfond for selvstændige:

Vi har i perioden styrket selvstændiges muligheder for barsel ved at arbejde for, at selvstændige skulle være en del af barselsfonden på det private arbejdsmarked. Det lykkedes at få en lovændring igennem – og de selvstændige blev dermed omfattet fra januar 2021.

Øremærket barsel:

Vi har i årevis arbejdet for øremærket barsel for at sikre lige rettigheder til mødre og fædre. Det lykkedes via et EU-direktiv, som blev omsat til dansk lov i en ny barselsmodel i slutningen af 2021. At fædre nu får 11 ugers øremærket barsel er en kæmpe sejr for ligestillingen.

Arbejds miljø under pres

Mange offentligt ansatte oplever et arbejdspress og pres på deres faglighed. Halvdelen af de ansatte i staten føler sig stressede. Det er et stigende problem, vi arbejder på at løse.

- Vi har arbejdet for et selvstændigt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i lovgivningen. Det var derfor en stor sejr, at der endelig kom en bekendtgørelse for det psykiske arbejdsmiljø i 2020. DM har bl.a. bidraget til høringer gennem alliancer og via vores hovedorganisation, og DM har bidraget direkte til udarbejdelsen af de tilhørende vejledninger.
- Med OK18 blev der indført en frivillig uddannelse i psykisk arbejdsmiljø til ledere i staten. Uddannelsen har været en succes – og ved OK21 lykkedes det også at aftale lignende ordninger om uddannelser i psykisk arbejdsmiljø til ledere på regionale og kommunale arbejdspladser. Det er et vigtigt skridt, at ledere tilbydes kompetenceudvikling i forebyggelse på arbejdsmiljøområdet med særligt fokus på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø. De nye uddannelser i regioner og kommuner er netop nu ved at blive udviklet.

Fleksibilitet i arbejdslivet

Corona-perioden blev en anledning til at anerkende hjemmearbejde. Vi brugte erfaringerne fra den høje produktivitet til at få slået fast, at man roligt kan vise tillid til de ansatte og give dem mulighed for at løse opgaverne hjemmefra. Vi har opnået en bred forståelse af fordele ved fleksibilitet i arbejdslivet, og det er vi stolte af.

Bedre beskyttelse

En højesteretsdom fastslog i 2017, at arbejdsmiljørepræsentanter, som er ansat uden overenskomst, ikke har særlig beskyttelse ved eksempelvis firing. DM har lige siden kæmpet hårdt for en lovændring, som kan give arbejdsmiljørepræsentanter, der er ansat uden overenskomst, en særlig beskyttelse. Det er endelig ved at ske - og det er forventningen, at der i år fremsættes et lovforslag, som giver seks ugers ekstra beskyttelse til disse arbejdsmiljørepræsentanter på det private område.

Arbejdskraftsmangel og attraktive seniorer

I DM arbejder vi på at forbedre vilkårene på seniorarbejdsmarkedet. De, der har lyst og forudsætningerne for at blive længere på arbejdsmarkedet, skal have muligheden for det. Vi kan se, at seniorerne særligt ønsker sig større fleksibilitet i forhold til arbejdstid og planlægning af arbejdet samt et bedre arbejdsmiljø.

Det lykkedes at opnå en række forbedringer i OK21 på seniorområdet. Vi har også haft møde med ministeren på området omkring aldersdiskrimination. I kølvandet på mødet sendte ministeren et brev til de øvrige ministre med opfordring til at sætte fokus på rekruttering og fastholdelse af modne medarbejdere i staten. Regeringen har lyttet til vores forslag om generelt at forbyde arbejdsgivere at screene efter alder i jobansøgninger.

Fokus på nyuddannedes ledighed

Et nyt partnerskab så dagens lys i 2020 med DM, Dansk Industri, Dansk Erhverv og Dansk Arbejdsgiverforening. Formålet var at mindske ledigheden blandt nyuddannede kandidater. Partnerskabet kom med 10 anbefalinger til at mindske ledigheden og hjælpe nyuddannede hurtigere ind på arbejdsmarkedet, bl.a. ved at styrke karrierevejledning og jobmatch. Anbefalingerne blev bl.a. spillet ind til regeringens 'Partnerskab for dimittender i arbejde', hvor DM også var repræsenteret, og anbefalingerne indgik direkte i et idékatalog til regeringen.

DM

#DMKongres22