

4

Udbryderklub kom tættere på hverdagen

6

Lønnen skal op

8

Kurser til dig

DM Privat støtter klubber

Solidaritet, netværk, viden, handlekraft. En klub er vejen til indflydelse.

I **Ungdommens Røde Kors** har klubben netop forhandlet sig frem til sin første overenskomst. Virksomheden er præget af vækst.

I PostNord Danmark kæmper klubbens medlemmer med nedskæring og voldsomme forandringer.

I NNE Pharmaplan er akademikerne samlet i en udbryderklub, der må leve uden overenskomst med ledelsen. Til gengæld er de skrappe til dokumentation og argumentation.

En medarbejderklub kan have alle størrelser og vidt forskellige vilkår. De har også fælles træk. Et af dem er klubmedlemmernes oplevelse af nødvendighed. Har man først prøvet at have en klub, vil man ikke undvære den. Klubben skaber viden, erfaringer, forståelse og resultater.

*Camilla Gregersen,
næstformand i DM Privat*



Nødvendigt forum

"For os er klubben et nødvendigt forum for de konflikter og irritationsmomenter, der uvægerligt vil opstå på en ellers rigtig god arbejdsplads", siger Lene Mikkelsen, TR i Ungdommens Røde Kors.

"Jeg kunne ikke forestille mig, hvordan vi skulle håndtere vores arbejdsmiljø uden klubberne", fortæller TR Irene Kjølholt fra PostNord Danmark.

På NNE Pharmaplan er viden vejen til indflydelse. TR Nanna Bruun: "Vi fokuserer på nogle andre emner end virksomhedens egne undersøgelser. Når ledelsen siger, at medarbejderne er glade for deres arbejde og gode ambassadører for virk-

somheden, siger vi: "Ja, det er sandt, men de er utilfredse med deres løn og især med jobløn".

En klub giver styrke

I DM Privats bestyrelse er opbakningen til klubber stærk. Det gælder små klubber, store klubber, DM-klubber, AC-klubber, klubber med overenskomst eller klubber uden.

"Vi vil i DM Privat gøre alt for at styrke klubberne på arbejdspladserne", siger Camilla Gregersen fra DM Privats bestyrelse.

"En klub er roden til, at det faglige arbejde på en arbejdsplads kan vokse og måske endda blomstre. En klub er et sted at vende bekymringer med sine kolleger, et sted for eventuelle tillidsvalgte at få mandat og et sted at få styrke til forhandlinger med ledelsen".

"En klub er et sted at vende bekymringer med sine kolleger, et sted for eventuelle tillidsvalgte at få mandat og et sted at få styrke til forhandlinger med ledelsen".

Hun opfordrer privatansatte DM-medlemmer til at danne en klub med deres kolleger. DM's sekretariat ved hvordan. Ring på 38 15 67 13, eller skriv til dm@dm.dk. <<

Tillid holder klubben sammen

En lønskala med otte trin for konsulenter og bedre styr på overarbejdet bliver to store gevinster ved en splinterny overenskomst i Ungdommens Røde Kors. Klubben har drevet processen.



UNGDOMMENS RØDE KORS' MEDARBEJDERKLUB

- har lige under 40 medlemmer
- mødes 4 gange om året
- er åben for alle medarbejdere undtagen praktikanter og ledere
- stemmer i disse dage om en ny overenskomst, som på B-siden bliver indgået af HK, Djøf og DM. Overenskomsten vil også dække medarbejdere fra andre fagforeninger
- har tre pladser i samarbejdsudvalget til TR, suppleant og arbejdsmiljørepræsentant.

Efter næsten to års forhandlinger kan medarbejderne i Ungdommens Røde Kors se frem til at få deres egen overenskomst.

”Vi er en ung organisation, der er vokset fra at være en håndfuld konsulenter og et par administrative medarbejdere for fem-syv år siden til nu at være næsten 40 mennesker med forskellige fagligheder og funktioner. Mange af os sidder i vores første eller andet job”, fortæller Lene Mikkelsen, der er nyvalgt tillidsrepræsentant, cand.mag. og medlem af DM.

Hun er selv en af de unge medarbejdere, først praktikant, så studentermedhjælp og siden marts sidste år fastansat med titel af fundraisingkonsulent og opgaver inden for projektledelse og kampagner.

Den nye overenskomst vil sikre højere løn, især til medarbejdere med mere end et par års anciennitet.

”Tidligere var det ikke attraktivt lønmæssigt at blive her i ret mange år, men med den størrelse, organisationen har nu, er det vigtigt for os, at vi kan holde på de kolleger, der har ballast og erfaring og kan sikre en vis kontinuitet. Det er et af de mange emner, vi har kunnet diskutere i klubben”.

Nej til timepukler

Ungdommens Røde Kors hjælper udsatte børn og unge i Danmark og internationalt. Blandt tilbuddene er lektiehjælp, ferielej, mentorordning for tidligere stof-

misbrugere og mange andre aktiviteter for børn og unge, der kæmper med ensomhed, misbrug, fattigdom og vold.

Hjælpen kommer fra 4.500 frivillige. Medarbejderne i sekretariatet på Frederiksberg og kontorer i Aarhus og Odense støtter og rådgiver de frivillige og udvikler nye aktiviteter. Med den nye overenskomst kommer der bedre styr på overarbejdet.

”Mange konsulenter arbejder ofte om aftenen og i weekenden, hvor de frivillige har tid til at mødes. Det ligger i opgavens natur, at de arbejder over, men hvis de også møder på kontoret fra 8 til 16, så vælter deres timeregnskab hurtigt. Når man er ung og i sit første job, skal man lære at holde hus med sine kræfter. Klubben er et godt forum for den type diskussioner. Vi ønsker at være en arbejdsplads, hvor systematisk overarbejde ikke er en del af hverdagen”, siger Lene Mikkelsen.

I den nye overenskomst er reglerne klare. Op til 30 timer afspadseres 1:1, efter 30 timer skal ledelsen stille med en plan for afvikling. Planen skal godkendes af tillidsrepræsentanten. Vokser puklen af afspadsering alligevel ud over 50 timer, skal timerne fra 30 og op udbetales i forholdet 1:1,5.

Klub kender løntillæg

Løntrin, pension, goder, regler for overarbejde, individuelle tillæg. Klubbens møder har været præget af den ny. over-



"Klubben sikrer transparens og fremmer arbejdsmiljøet", siger TR Lene Mikkelsen, formand for Ungdommens Røde Kors' medarbejderklub, her længst til højre. Fra venstre ses arbejdsmiljørepræsentant Sidsel Friis Kjærgaard og TR-suppleant Kara Djurhuus.

enskomst. Og det vil den blive ved med, forudser Lene Mikkelsen, selv om ledelses evaluering, APV og stresspolitik også er på klubbens arbejdsprogram.

Overenskomsten åbner mulighed for individuelle løntillæg. En gang om året kan ledelsen bestemme, hvem der skal hvad, men tillidsrepræsentanten skal se alle tillæg, inden de gives, tildelingen skal begrundes, og alle klubbens medlemmer skal orienteres.

"Vi vil ikke have sammenholdet i klubben ødelagt af korridorsnak og gisninger.

Vi vil have åbenhed og tillid og mulighed for at diskutere fordeling og retfærdighed og også for – måske – at anfægte de principper, som ledelsen fordeler efter".

Da Lene Mikkelsen var praktikant, oplevede hun Ungdommens Røde Kors som "verdens bedste arbejdsplads". Det gør hun stadig, men med nogle flere nuancer.

"For os er klubben et nødvendigt forum for de konflikter og irritationsmomenter, der uvægerligt vil opstå på en ellers rigtig god arbejdsplads. Klubben sikrer transparens og fremmer arbejdsmiljøet. Vi stoler

på hinanden, vi informerer hinanden, og vi får noget socialt samvær med de kolleger, som vi ikke samarbejder med til daglig. Klubben er en vigtig del af et godt arbejdsklima". <<

Udbryderklub kom tættere på hverdagen

For snart tre år siden opstod NNE Pharmaplan Akademikerforening efter opbrud fra den store Novo Nordisk Akademikerforening. ”I dag har vi større indflydelse på vores egne vilkår”, siger udbryderklubbens formand Nanna Bruun.

NNE PHARMAPLAN AKADEMIKERFORENING

- har 200 medlemmer
- er åben for akademikere, der er ansat på akademikervilkår og er medlemmer af en fagforening
- holder møder for alle et par gange om året
- har en bestyrelse med minimum tre - og lige nu fem - medlemmer, der mødes en gang om måneden
- er lukket for ledere over mellemlider-niveau
- forhandler hvert år med ledelsen om lønsumsudvidelse
- har to pladser i samarbejdsudvalget
- forhandler med ledelsen ved ændringer af lønsystem og nye personalepolitikker
- kan sende bisiddere i personalesager
- præsenterer hvert år en stor tilfredshedsundersøgelse om akademiske medarbejderes syn på egne løn og arbejdsvilkår
- samarbejder tæt med to søsterklubber for henholdsvis teknikere og administratorer

De er forskellige. De er også for forskellige. Akademikerne på Novo Nordisk og NNE Pharmaplan tilhører samme koncern, men Pharmaplan-akademikerne har lavere løn, en anden lønstruktur, og deres arbejdsvilkår er nogle helt andre. Blandt andet tilbringer de en større del af deres arbejdsliv på landevejen, fordi de bliver knyttet til virksomhedens byggeprojekter. NNE Pharmaplan bygger fabrikker til fremstilling af farmaceutiske og bioteknologiske produkter og udstyr i ind- og udland.

For snart tre år siden brød Pharmaplan-akademikerne ud af Novo-foreningen og dannede deres egen klub: NNE Pharmaplan Akademikerforening, i daglig tale kaldet NPA.

”Vi havde svært ved at trænge igennem med vores krav i den store klub, fordi vi var et mindretal med helt andre løn- og arbejdsvilkår. Der var ingen modvilje, men vores problemer gled let i baggrunden, når der skulle forhandles med ledelsen”, fortæller Nanna Bruun, der som

”Vi har fået større indflydelse på vores egne vilkår, fordi vi forhandler direkte med vores ledelse”, siger TR Nanna Bruun, formand for NNE Pharmaplan Akademikerforening.

Pharmaplan-medarbejder var medlem af bestyrelsen i den store Novo-klub.

Producerer egne undersøgelser

I dag tæller NPA omkring 200 medlemmer. Langt de fleste er ingeniører. Kun en håndfuld medarbejdere er DM-medlemmer, blandt andre formanden Nanna Bruun, der også er medarbejdernes repræsentant i virksomhedens bestyrelse og sidder på den ene af klubbens to pladser i samarbejdsudvalget.

”Vi har fået større indflydelse på vores egne vilkår, fordi vi forhandler direkte med vores ledelse. Vi oplever, at vi bliver lyttet til i samarbejdsudvalget. For eksempel oplevede vi en periode med mange fyringer af arbejdsmiljørepræsentanter, og de svar, vi fik fra HR, var ikke til-





fredsstillende. Det problem kunne vi tage op i samarbejdsudvalget”, siger Nanna Bruun.

NNE Pharmaplan Akademikerforening bruger en del kræfter på at skaffe dokumentation for medlemmernes arbejdsvilkår. Det gælder ansættelser, afskedigelser, løn, arbejdsmiljø, tilfredshed.

”Vi fokuserer på nogle andre emner end virksomhedens egne undersøgelser. Når ledelsen siger, at medarbejderne er glade for deres arbejde og gode ambassadører for virksomheden, siger vi: ”Ja, det er sandt, men de er utilfredse med deres løn og især med jobløn”.

Savner overenskomst

Hver gang NPA-klubben præsenterer en undersøgelse, stiger medlemstallet.

”Vi bliver oplevet som et relevant forum, fordi vi arbejder med problemer, som er nærværende i hverdagen.”

”Vi bliver oplevet som et relevant forum, fordi vi arbejder med problemer, som er nærværende i hverdagen. Vi har ikke mange paroler, men de områder, vi forholder os til, fylder meget for rigtig mange kolleger. Det gælder blandt andet løn og rejseregler”, siger Nanna Bruun.

Klubbens ihærdige arbejde for at skaffe viden og dokumentation er en nødvendig strategi. NPA har ingen overenskomst med ledelsen af NNE Pharmaplan. På det punkt er intet forandret fra livet i den store, gamle akademikerklub. Heller ikke på Novo Nordisk har ledelsen ønsket at indgå overenskomst med sine akademiske medarbejdere.

”Vores indflydelse er svækket af, at vi ikke har en overenskomst. Det er vi ærgerrige over, fordi vi savner handlemuligheder, når vi ikke kan blive enige med ledelsen. For eksempel forhandler vi hvert år om en lønsumsudvidelse, men når vi er uenige, sker der ikke mere. Vi kan ikke sætte magt bag vore ord. Men sådan er situationen lige nu. Vi må argumentere os frem”. <<

Lønnen skal op

Medlemmerne er enige. I år skal lønnen stige. ”Vi har en stærk demokratisk tradition, og som TR er man sjældent i tvivl om sit mandat”, siger Irene Kjølholt.

Postens medarbejdere er blevet privatiseret, fusioneret, optimeret, effektiviseret og omorganiseret. For et par år siden sørgede en ny postlov for, at den sidste rest af liberaliseringen af det danske postmarked blev en realitet.

”Det er enhver virksomheds pligt at sørge for, at virksomheden kører optimalt, og at der hele tiden strammes op på forholdet mellem opgaver og antallet af medarbejdere. Men det kan blive svært at stramme mere. Opgaver kan falde væk, men de kan ikke løses hurtigere, end de bliver i dag”, siger klubbens tillidsrepræsentant, DM-medlem Irene Kjølholt.

I en virksomhed under konstant pres for effektivisering og fornyelse er mange medarbejderes arbejdsmiljø præget af usikkerhed. Når klubben næste gang mødes, bliver det sandsynligvis til oplæg og diskussion af arbejdsmiljøets skyggesider.

”Når der hele tiden sker omorganiseringer, og folk gang på gang oplever, at de ikke ved, om det er dem, pilen peger

på, er der risiko for, at der bliver kamp om arbejdsopgaverne. Klubben kan være et godt sted at få belyst og diskuteret den type problemer”, siger Irene Kjølholt.

Styr på fratrædelser

Lige nu står overenskomstforhandlinger øverst på klubbestyrelsens dagsorden. Akademikernes overenskomst løber ud den 1. april. En fornyelse bør indebære lønstigninger, fremhæver klubformanden.

”Vi har været gennem en grundig proces i forhold til overenskomstkra- v, og prioriteringen er helt klar. Medlemmerne ønsker forbedringer på alle lønde- le”, siger Irene Kjølholt og peger på, at medarbejderne gennem lang tid har levet med nedskæringer, besparelser og pressede

budgetter også i forhold til kurser og efteruddannelse.

”Ved overenskomstfornyelsen i 2012 brugte vi kræfterne på at sikre bedre fratrædelsesordninger. Vi oplevede, at der var store forskelle. For eksempel skulle nogle fratrådte medarbejdere bruge al flekstid og ferie i opsigelsesperioden, mens andre havde mere gunstige vilkår. Alt det fik vi styr på sammen med ledelsen, og vi har i dag et bilag til overenskomsten, hvor fratrædelsesvilkårene er lagt i en fastere ramme”.

Samvær giver solidaritet

Post Danmarks AC-klub mødes fire gange om året. Et af møderne er generalforsamlingen, der bliver holdt samme aften for

AC-KLUBBEN I POSTNORD DANMARK

- har omkring 230 medlemmer fra DM, Djøf, Kommunikation og Sprog og Dansk Psykolog Forening
- har et udstrakt samarbejde med Virksomhedsgruppen i PostNord Danmark med omkring 60 ingeniører
- mødes tre til fire gange om året sammen med Virksomhedsgruppens medlemmer til arrangementer med oplæg og socialt samvær
- har en klubbestyrelse på fem personer
- sender i samarbejde med Virksomhedsgruppen og tillidsrepræsentanterne et månedligt nyhedsbrev til alle medlemmer med aktuelle emner
- har plads i Hovedsamarbejdsudvalget for PostNord Danmark og øvrige relevante udvalg
- samarbejder desuden med akademikerne i PostNord Sverige.



akademikerne i AC-klubben og ingeniørerne i Virksomhedsgruppen. Efter generalforsamlingerne mødes de to klubbers medlemmer til oplæg om et fagligt emne og til socialt samvær.

”Jeg kunne ikke forestille mig, hvordan vi skulle håndtere vores arbejdsmiljø uden klubberne. Vi får diskuteret vigtige emner, vi får koordineret vores ønsker til forbedringer, vi netværker med kolleger fra andre afdelinger, vi oplever, at vi ikke er alene med det arbejdspress og den usikkerhed, som de konstante omorganiseringer medfører. Vi har en levende og aktiv klub. Vi kan se, at hver gang der udsendes et nyhedsbrev, kommer der kommentarer og ofte også uddybende spørgsmål. Klubberne er et utrolig vigtigt redskab til erfaringsudveksling. De fremmer den gensidige forståelse mellem medarbejdere, og de giver et bedre arbejdsmiljø. Især i en virksomhed, hvor forandringerne er så voldsomme, som de er hos os, tror jeg, at klubber er uundværlige”. <<

Fire gange om året mødes Post Danmarks akademiske tillidsrepræsentanter. Fra venstre er de: Søren Rasmussen, Stina M. Sørensen, Dorthe Holm Larsen, Linda Boye-Krabbe, Irene Kjølholt, Rasmus Koldt Olesen, Finn Henriksen, Carsten J. Andersen.



Værd at vide om klubber

Hvor mange medarbejdere skal man være for at danne en klub?

I offentlige virksomheder skal man mindst være fem. På det private område er der ingen regler. Tre er nok.

Skal vi have vedtægter?

Ja, og de er nemme at finde. AC's organisationer har i fællesskab formuleret et sæt standardvedtægter. Find dem på DM's hjemmeside.

Vi er en lille arbejdsplads. Kan vi have ikke-akademikere med i klubben?

Ja. Klubben kan optage alle medarbejdere, der er medlemmer af en fagforening under en forhandlingsberettiget organisation. I kan sagtens danne en klub sammen med fx lærere og socialrådgivere og HK'ere.

Kan man være med i klubben, hvis man ikke er medlem af en fagforening?

I princippet nej, men I bestemmer selv, om I vil have jeres uorganiserede kolleger med til jeres møder. De har dog ingen stemmeret.

Hvad koster det at have en klub?

Ingenting. En klub kan godt opkræve et kontingent, men gør det sjældent. Udgifter til faglige arrangementer dækkes af den fagforening, der servicerer klubben.

Vi er mange forskellige faggrupper hos os. Hvem skal vi benytte os til?

Kontakt den organisation, der har flest medlemmer på arbejdspladsen.

Hvorfor skal vi have en klub?

For at fremme det faglige og sociale samvær og styrke sammenholdet på arbejdspladsen. En klub giver adgang til fælles forhandlinger med ledelsen og er et godt sted at diskutere emner som løn og ansættelsesvilkår og arbejdsmiljø. Hvis I ikke har en kollektiv aftale, er klubben stedet, hvor I kan tale om ønsker og krav.

Hvad kan DM hjælpe med?

Viden og penge. DM yder juridisk og praktisk bistand og yder økonomisk støtte til arrangementer. Både DM's konsulenter og valgte politikere kommer gerne ud på jeres arbejdsplads og fortæller hvordan.

Skal det bele handle om arbejdsvilkår?

Næh. Som led i et nyt projekt yder DM også støtte til oplægsholdere, der fortæller om andre emner. Projektet er omtalt på forsiden af dette blad.

Vi er på. Vi vil have en klub. Hvem skal vi ringe til?

Ring til DM på 38 15 67 13 eller send en mail til dm@dm.dk.

På dm.dk finder I masser af information om klubber og navne på DM-medarbejdere, der kan hjælpe jer videre.

Kurser for privatansatte

DM Privat tilbyder en række gratis kurser til dig, der er privatansat. Meld dig til på www.dm.dk/kalender.

FORHANDLINGSTEKNIK FOR KVINDER

Er du bevidst om dine styrker og udfordringer som kvinde i forhandlingssituationer? Kurset gør dig klogere på forskellige former for forhandlinger. Stikord: Strategi, gennemslagskraft, barrierer, positiv dialog, kommunikative kompetencer, troværdighed og tillid. Dette møde er kursets dag 2.

Tid & sted

3. april 2014 kl. 17-20 i København

FORHANDLINGSTEKNIK MODUL 2

Forstå din arbejdsgiver og få mere i løn. Med DM's klassiske kursus i forhandling står du stærkere ved næste lønforhandling. Kursets udgangspunkt er interessebaseret forhandlingsteknik og går bag om arbejdsgiverens standpunkt for at finde løsninger, der fungerer for begge parter. På kurset får du afprøvet dine forhandlingsteknikker under supervision af to erfarne, professionelle forhandlere.

Tid & sted

Forhandlingsteknik – få resultater på bordet!
3. april 2014 kl. 17-20 i København



Tegning: Claus Bigum

LØNFORHANDLING KAN LÆRES

Mange er nervøse for at forhandle deres egen løn, men passivitet er en dårlig strategi. Pengene fordeles i høj grad til dem, der beder om dem. Og det behøver ikke at være en dårlig oplevelse at tage en lønforhandling. Forhandling er en slags samtale, hvor der er regler og ritualer, som sagtens kan læres.

Tid & sted

Tirsdag den 8. april 2014 kl. 17-20 i Aarhus

LEDELSE AF FRIVILLIGE

Ledelse af frivillige kræver meget af dig som person. Fyraftensmødet tager fat i tre vigtige temaer inden for ledelse af frivillige.

- Lær at skabe selvkørende frivilligrupper
- Sådan sætter du spilleregler for samarbejdet mellem frivillige og ansatte
- Bliv skarp på de tre ledelsesstile: Værten, facilitatoren og dirigenten
- Oplægsholder er sociolog Frederik Boll, som gennem mange år har arbejdet professionelt med den frivillige verden.

Tid & sted

6. maj kl. 17.00-20.00 i København

TRÆF FOR NGO'ER

Globalisering, lederskab og den nye NGO-generation. NGO-dagen er årets netværksarrangement for hele NGO-branchen. Hvilke aktuelle udfordringer står vi over for? Kom til spændende oplæg, sæt dit præg på debatterne, og styrk dit netværk.

Tid & sted

22. maj 2014 kl. 16-20 i København.

BRANCHEMØDE PÅ MEDICINALOMRÅDET

Boss eller non-boss. Hvilken ledelsesstil vil du se fremover i medicinalvirksomheder? Hvad er tendenserne fra udviklingsfirmaer og fra udlandet? Og hvordan skal du som medarbejder agere i et skift af ledelsesstil? Få svar på spørgsmål, der kan blive afgørende for dit arbejdsliv.

Tid & sted

2. april kl. 17-20 i København

BRANCHEMØDE PÅ IT-OMRÅDET

Globaliseringens udfordringer slår især igennem i it-branchen med billig arbejdskraft, som kommer til Danmark, og med outsourcing af danske arbejdspladser til Østen. Hvilken betydning har det for DM's løn- og ansættelsesvilkår, og hvor store er udfordringerne? Hør konklusionerne fra en rapport, som DM har fået udarbejdet om udfordringerne.

Tid & sted

7. maj kl. 17-20 i København.

KURSUS OM BESTYRELSESARBEJDE

Er du medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i en privat virksomhed, tilbyder DM et nyudviklet kursus til dig.

På kurset lærer du at gebærde dig i din rolle som bindeled mellem medarbejdere og ledelse, og du opnår en grundlæggende forståelse af bestyrelsesarbejde i en virksomhed. Andre nøgleord er: ansvar og indsigt, samarbejdsrelationer, regnskabsforståelse.

NB: DM får ikke automatisk besked om din post i virksomhedens bestyrelse. Vi ved kun det, du selv fortæller os. Hvis du ønsker at få en invitation til kurset, så send os gerne en mail om din bestyrelsespost. Det gælder især, hvis du er blevet bestyrelsesmedlem inden for de seneste par år og ikke kan huske, om du har givet besked til DM. Skriv til dm@dm.dk. Husk at skrive virksomhedens navn på.

ÅRSMØDE – OGSÅ FOR DIG?

DM Privat holder årsmøde for alle TR'er, TR-suppleanter, klubbestyrelsesmedlemmer og kontaktpersoner på det privat område. Kom og vær med til en dag fuld af kloge ord og muligheder for netværk. Dagens emne er god ledelse, og blandt oplægsholderne er professor Steen Hildebrandt, der især har arbejdet med bæredygtig ledelse, forandringsledelse og ledelse med hjertet.

Tid & sted

25. marts 2014 kl. 9.30-17 København

Tilmelding på dm.dk/kalender.

Bliv kontaktperson for DM

Som kontaktperson for DM kan du blive den, der tager det første skridt mod dannelsen af en AC-klub på din arbejdsplads. Men mindre kan også gøre det. Selv om du er en af de DM-medlemmer, der arbejder i en virksomhed med nogle få akademiske kolleger, kan det alligevel være en god idé at blive kontaktperson.

- Du får adgang til flere DM-ressourcer i form af netværk, adgang til særlige kurser og en ekstra sikring i tilfælde af afskedigelse. Du kan melde dig selv eller blive valgt eller udpeget af dine kolleger. En lille indsats kan gøre en stor forskel.

- Du kan agere ambassadør for andre DM'ere, der søger job i virksomheden.
- Du kan stå for arrangementer på arbejdspladsen om lønforhandlinger eller arbejdsmiljø og få en erfaren DM-konsulent til at deltage.
- Du kan være kollegernes talerør over for ledelsen og fungere som medarbejderrepræsentant.
- Du kan hjælpe dine kolleger med at udfylde lønstatistikken.
- Du kan være netværksdanner i virksomheden og sikre kontakt til kolleger på tværs af afdelinger.
- Du kan være med til at etablere en AC-klub, hvis I er flere akademikere på arbejdspladsen.

Kontakt DM's sekretariat på 38 15 67 13, hvis du vil vide mere.



Tegning: Bob Katzenelson

NYE OG FORNYEDE OVERENSKOMSTER



FAGLIG FÆLLES AKASSE

3F

For første gang i 3F's historie er der forhandlet en overenskomst for akademikere i 3F.

- Skalaen løber fra trin 1 til trin 30. Begyndelsesløn for akademikere er knap 38.000 kr. ekskl. pension. Slutløn er 61.000 kr. ekskl. pension.
- Pensionsbidrag 18,1 %.
- Lønnen reguleres efter det statslige CFU-forlig.
- Ingen højeste arbejdstid.
- Betalt graviditetsorlov 8 uger før fødslen.
- 46 ugers barselorlov til moderen og 16 uger til faderen med fuld løn.
- 6 uger ferie pr. år.
- Ferietillæg 6 %.
- Feriegodtgørelse ved fratræden 15 %.



MELLEMFOLKELIGT SAMVIRKE

Overenskomsten mellem Mellemfolkeligt Samvirke og akademikerorganisationerne er fornyet for 2013 til 2015.

- Lønnen stiger med de satser, der er aftalt på det statslige område med 0,0 % i 2013 og 1,1 % april 2014.
- MS forventer, at den lokale lønglidning vil overstige de 0,5 %. Sker det ikke, udmøntes differencen mellem den faktiske lønglidning og de forventede 0,5 % i form af lønstigning til medarbejderne.



IBIS

AC-klubben og ledelsen i IBIS er blevet enige om en fornyelse af husaftalen for 2013 til 2015.

- Lønnen reguleres i overensstemmelse med CFU-forliget med 0,0 % i 2013 og 1,1 % i 2014. Den forventede lønudvikling på 0,5 % i 2013 og 2014 udmøntes i en lokal pulje.
- Der ydes årligt 2 omsorgsdage pr. barn op til 12 år.
- Frokostordning udvides med 1 dag til i alt 4 dage ugentligt, og medarbejdernes egenbetaling er sat ned til 300 kr. pr. måned.
- På tjenesterejser med varighed over 4 døgn gives en godtgørelse, hvor antallet af rejsedage divideres med 5 og ganges med 14,8 timers godtgørelse.



KRÆFTENS BEKÆMPELSE

Efter et langt forløb har medarbejderne ansat i Kræftens Bekæmpelse fornyet overenskomsten. CFU-forliget på det statslige område udmøntes i sin helhed som generelle lønstigninger for alle akademikere.

- Der indføres ny løn med en garanteret slutløn på 36.000 kr. ekskl. pension.
- Central pulje på 600.000 kr. til decentrale løntillæg.
- Der udformes en lønpolitik med kriterier for tildeling af decentrale tillæg.
- Pensionsprocenten hæves fra 16,6 % til 17,5 %.
- Ferieprocenten hæves fra 2,25 % til 2,75 %.
- Alle nyuddannede nyansatte får 2 ugers betalt ferie.
- Frihed mellem jul og nytår er konverteret til en lønstigning på 2 %, der udbetales hvert år i januar måned.



FORBRUGERRÅDET TÆNK

Overenskomsten i Forbrugerrådet Tænk, tidligere Forbrugerrådet, er fornyet for april 2013 til april 2015.

- Statsoverenskomsten tiltrædes fortsat og giver en generel lønregulering på +0,41 pct. i perioden.
- Rådighedsforpligtigelsen skæres ned fra 7 timer til 0 timer pr. kvartal. Der ydes fortsat rådighedstillæg.
- Studerende med bachelorgrad omfattes entydigt af overenskomsten og aflønnes efter basistrinforløbet plus et tillæg på 3,5 pct. Timelønnen udgør minimum 149,88 kr.
- Dækningsområdet udvides til at omfatte alle AC-organisationer.
- Incitamentsbetaling i forbindelse med honorardækket foredragsvirksomhed.
- Sproglig opdatering af overenskomsten.



LANDSFORENINGEN LEV

Landsforeningen LEV og HK Service og AC-organisationerne har aftalt at udmønte CFU-forliget i sin helhed.

B U P L



BUPL

Fællesoverenskomsten i BUPL er fornyet.

- Generelle lønstigninger på 1,91 %, jf. KTO-forliget.
- Pension forhøjes fra 14,38 % til 14,68 % og finansieres ved de ekstra 0,25 % fra KTO-rammen.
- Seniordage opspares ikke som faste seniordage. Der etableres i stedet en pulje, hvortil der indbetales 1,37 % af den årlige lønsum. Det maksimale antal seniordage kan dog højst være 7 dage.
- Ny MED-aftale udvider SU og giver medarbejderne større indflydelse i forbindelse med ændringer i organisationen.
- Teknologitaften ophæves og dermed den særlige beskyttelse mod afskedigelse som følge af indførelsen af ny teknologi.

DANMARKS
BIBLIOTEKSFORENING

DANMARKS BIBLIOTEKSFORENING

Danmarks Biblioteksforening og AC-organisationerne og HK Service har fornyet overenskomsten for 2013 til 2015.

- Generel lønstigning på i alt 1,91 % i perioden svarende til de generelle lønstigninger i KTO-forliget.
- Ferietillægget hæves med 0,25 % til 2,68 % pr. 1. januar 2014.



FRILUFTSRÅDET

AC-organisationerne og Friluftsrådet har fornyet overenskomsten for konsulentklubben med en 3-årig aftale fra 2014 til 2017.

- Konsulenter løn følger den fællesakademiske lønsskala for akademikere i staten suppleret med muligheden for at aftale individuelle funktions- og kvalifikationstillæg.
- Summen af tillæg akkumuleres år for år og skal i 2017 udgøre mindst 1.000.000 kr., med mindre konsulentgruppen har ændret sig væsentligt mht. antal, anciennitet og uddannelsesmæssig baggrund.
- Parterne aftaler hvert år årets tillægssum.
- Hvert år forhandles tildeling af tillæg mellem konsulentklubben og Friluftsrådet.
- Medarbejdere med mindre end 9 års anciennitet får gradvist hævet pensionsindbetalingen fra 15 % (2/3 arbejdsgiverbidrag) til 17,1 %.
- Kvinder får fuld løn 4 uger før og 14 uger efter fødslen. Under forældreorlov ydes delvis løn til begge køn.



RØDE KORS

Hvis medlemmerne stemmer ja, fornyer HK og akademikerorganisationerne overenskomsten med Røde Kors for april 2013 til april 2015.

- Den økonomiske ramme følger CFU-forliget fra OK 2013 med en generel lønstigning på 0,0 % i 2013 og 1,1 % i 2014.
- Der er aftalt yderligere 1,0 % lønudvikling, hvor de 0,5 % udmøntes som individuelle lønforbedringer pr. 1. april 2014.
- De resterende 0,5 % udmøntes som kollektive forbedringer, hvis lønudviklingen i Røde Kors udover de aftalte stigninger i perioden er mindre end 1,0 %.
- Midler, anvendt som engangsvederlag, føres tilbage i puljen til individuelle lønforbedringer.



UNGDOMMENS RØDE KORS

Hvis medlemmerne siger ja, får medarbejderne i Ungdommens Røde Kors deres første overenskomst.

- Konsulentgruppens lønsskala har 8 etårige trin.
- Ledelsen kan tildele medarbejdere et individuelt tillæg eller et funktionstillæg ved inddragelse af tillidsrepræsentanten.
- CFU-forligets restbeløb anvendes til individuelle lønforbedringer, kompetenceudviklingstiltag eller lignende.
- Forbedringer på det statslige område i overenskomstperioden april 2013 til april 2015 anvendes til at forbedre overført anciennitet fra tidligere arbejdspladser.
- Alle, der har været ansat på 3- eller 5-årig kontrakt, overgår til faste kontrakter.
- Studenterløn opdeles i to trin for studenter med og uden bachelorgrad.
- Overarbejde skal begrænses mest muligt. Ved 30 timer skal der laves en plan for afvikling. Ved beordret overarbejde kan der ske udbetaling 1:1.
- Ved 50 overarbejdstimer uden en plan for afvikling har medarbejderen ret til at få udbetalt timerne fra 30 timer og derover i forholdet 1:1,5. Overarbejdstimer udbetales ved fratræden.
- Tillidsrepræsentanten får et månedligt tillæg på 1.000 kr. og arbejdsmiljørepræsentanten 500 kr.

DM på din arbejdsplads

Klubber på en arbejdsplads giver mulighed for et unikt sammenhold, og klubber kan skabe resultater, når de ansatte kan stå sammen. Det er dog langt fra på alle arbejdspladser, at det er muligt at danne en klub. Nogle gange er ledelsen ikke indstillet på at lade de ansatte samles. Andre gange er der kun ét medlem af DM på arbejdspladsen.

Uanset om en klub er mulig eller ej, har vi alle sammen brug for at være en del af et akademisk fællesskab. Derfor opstarter vi i DM Privat et nyt arbejdspladsprojekt, hvor vi vil sikre bedre kontakt til de privatansatte medlemmer. Vi ser det som vores vigtigste opgave at sikre, at DM bliver nærværende på arbejdspladserne.

Det er her, at du kommer ind. Vi kan tilpasse oplæg, så de passer til netop din arbejdsplads og til dine interesser. Så hvis du gerne vil have besøg fra DM på dit arbejde eller har lyst til at deltage i et skræddersyet fyraftensmøde for din arbejdsplads eller din branche på en café i nærheden eller i DM, hører vi gerne fra dig.

Vi stiller også gerne med en oplægsholder, der fagligt opkvalificerer dig og kollegerne inden for netop jeres branche. Vi vil gerne afdramatisere DM's tilstedeværelse over for ledelsen på arbejdspladserne ved at vise, hvordan DM kan hjælpe til at holde medlemmernes faglighed ajourført. Hvilket oplæg der passer jer, kan vi tale om. Dine kolleger er velkomne til oplægget, også hvis de er uorganiserede, så I kan styrke jeres lokale samarbejde.

Gennem de kvalificerende oplæg kan vi få samlet nogle af de mange medlemmer af DM Privat, der arbejder uden akademiske kolleger, men som er i samme branche eller har samme jobtype. Vi vil meget gerne koble medlemmer sammen på tværs af arbejdspladser, så du gennem DM kan få et stærkt fagligt netværk inden for netop dit arbejdsfelt.

Skriv, hvis du gerne vil have DM tættere på din arbejdsplads, eller hvis du vil høre en bestemt oplægsholder sammen med andre i DM Privat. <<

Camilla Gregersen,
næstformand i DM Privat



Kontakt os med din idé til oplæg

DM Privat har afsat ressourcer til, at du kan få interessante oplægsholdere ud på dit arbejde eller på et uformelt sted i nærheden. Det kan være eksperter inden for dit fagfelt eller oplæg omkring udvikling af det akademiske indhold i dit arbejdsliv. Har du en idé til et spændende oplæg

eller arrangement, så skriv straks til XX i DM's sekretariat.

Er der ikke en klub på din arbejdsplads, så tøv ikke med at kontakte DM og få en snak om, hvordan man danner en klub. Ring på 38 15 67 13 eller send en mail til dm@dm.dk.