

nr. 4
November
1999



prima

Det kan nåes endnu:

| | |
|---|----|
| DELTA I SPØRGEUNDERSØGELSEN OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ! | 2 |
| Ny ledelsesform åbner for ansattes fingeraftryk | 3 |
| Find sammen i klubben - om akademikerklubber | 6 |
| Valg til afdelingsbestyrelse og repræsentantskab | 8 |
| Fra det netop afholdte Klub- og Kontaktpersonmøde .. | 10 |
| Nyt fra arbejdspladserne | 11 |



Du kan endnu nå
at være med i den store

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

For ca. 10 dage siden modtog du en tyk kuvert med et stort spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Forhåbentlig har du allerede brugt lidt tid på at svare på spørgsmålene: den time er godt brugt både på dig selv som enkeltperson og for Dansk Magisterforenings privatansatte som helhed.

Det helt særlige ved undersøgelsen er, at den er udsendt til samtlige 3500 privatansatte magistre - fra alle Jer skal repræsentativiteten opnås. Jo flere der besvarer spørgeskemaet jo større er muligheden

for at få et realistisk billede af de privatansatte magistres arbejdssituation. Skynd dig at få udfyldt og returneret skemaet!

Bemærk at undersøgelsen er helt anonym. Kun dine ønsker på følgebrevet går til DM, resten går til CASA, der hjælper os med opgaven.

Resultatet af undersøgelsen vil blive offentliggjort i Magisterbladet i slutningen af marts 2000 og i PRIMA 2/2000. Vi har samtidig planlagt et antal gå-hjemmøder, hvor der vil være mulighed for at høre mere om resultatet og diskutere det.

OBS: Vil du være med til at arbejde videre med resultatet af denne store undersøgelse kunne du jo springe til og melde dig til de privatansattes afdelingsbestyrelse. Med dette nummer af PRIMA udskriver vi ordinært valg med svarfrist til 1. december 1999. Se omtalen og brug kuponen på side 8.

*Bestyrelsen for
privatansatte magistre*

Ny ledelsesform åbner for ansattes fingeraftryk

Resultater kan ikke opgøres i penge alene. Balanced Scorecard er en amerikansk ledelsesform og regnskabsmetode, som vinder frem og giver de ansatte større muligheder for at profilere sig.

Af Arne Bang Jensby

Sygefravær, personalegennemtræk, efteruddannelsesdage og antal ansøgere til ledige stillinger kan vise sig at være vigtigere parametre end budgetoverholdelse og årets overskud. Fra USA blæser mere humanistiske vinde, som kan sætte personalet i front når virksomhedens sundhedstilstand skal vurderes.

Balanced Scorecard kan vel bedst oversættes til afvejede resultatopgørelser, men fordanskningen klinger selvfølgelig ikke så effektivt som den amerikanske original.

Begrebet dækker over en rapportering af præstationer i virksomheden, som afbilleder flere parametre end de rent økonomiske. Derfor kan et scorecard være et velegnet instrument for ledelsen, når man ikke blot vil se, hvordan det er gået, men også, hvordan det kan gå fremover.

Ophavsmændene til BSC, som begrebet forkortes, er de amerikanske økonomer Robert S. Kaplan og David P. Norton. I USA har ledelsesformen siden begyndelsen af 90'erne vundet udbredelse til omkring halvdelen af virksomhederne, og BSC er også dukket op her i landet.

Enkeltværdier og helhed

Hovedideen bag BSC er, at en virksomheds økonomiske resultat naturligvis skal være positivt, men at det er primitivt at vurdere en virksomhed alene på økonomiske parametre.

Mange af en virksomheds delfunktioner bør afvejes i forhold til hinanden, for at tegne et billede af virksomhedens effektivitet, påpeger ophavsmændene til metoden. Det kan f.eks. dreje sig om kundetilfredshed, fejlhyppighed, uddannelse af medarbejdere, ansættelsesvarighed osv.

Principielt kan en virksomheds ledelse i samarbejde med medarbejderne selv finde frem til, hvilke processer eller præstationer, der skal danne basis for opgørelse af såkaldte nøgletal til brug for BSC som kvantificerede vurderinger. Derefter lægges disse parametre ind i scorecard og efterfølgende vurderes og afvejes de i sammenhæng. Deraf betegnelsen balanced.

- Alene processen med at finde frem til målbare og strategisk vigtige parametre afføder en proces, der fører til selverkendelse i virksomheden. Dermed lægges grundlaget for BSC, der fungerer som en dynamisk forståelse af virksomheden som helhed og enkeltelementerne indbyrdes, påpeger lektor Per N. Bukh fra Institut for Virksomhedsledelse på Århus Universitet.

Analytisk opdeling

Økonomerne taler om BSC som en visualisering af virksomheden, der på samme tid giver overskuelighed og gør det muligt at holde øje med enkeltelementer. Oftest er et BSC opbygget i to "lag". Øverste lag kan bestå af fire overbegreber som f.eks. Økonomiske præstationer, Kundekontakt, Processer og endelig Personale og vækst. Hver af disse overbegreber opsummerer typisk fire-fem nøgletal fra delprocesser, der relaterer til overbegrebet.

Når dette net af kvantificerede opgørelser af forskelligartede værdier og processer i en virksomhed er skaffet frem, ligger det lige for at benytte informationsteknologien til at systematisere dem. Der findes oven i købet mere eller mindre færdige løsninger til det brug, men lektor Per N. Bukh understreger, at man sagtens kan høste fordelene ved indførelse af BSC uden at kaste sig ud i dyre teknologiske og måske blot fremmedgørende investeringer.

- Det drejer sig måske om 25 nøgletal, som skal indgå i den månedlige rapportering. Så der er god grund til at klappe hesten, for der er ingen grund til at bruge en kompliceret teknologisk løsning på så lidt, vurderer han.

fortsættes næste side

.....fortsat fra forrige side

Fremsyn

Per N. Bukh understreger BSC's force i modsætning til traditionel bundline-fikseret ledelse ved at påpege, at den traditionelle regnskabsmetode vurderer virksomheden post festum. Dermed bliver ledelsen ofte mest fokuseret på at opfølge budget og eventuel organisatorisk brandslukning. Hvordan der skabes værdi og medarbejdertrivsel kommer i anden række. BSC kan derimod som kommunikativt værktøj sikre opmærksomhed om processerne, der leder frem til bundlinietallet.

Og dermed kan BSC også give et tidligt varsel, hvis processer i virksomheden ikke fungerer optimalt.

Et nævnt eksempel på, hvordan en tilsyneladende succes bar fiaskoen i sig, uden at der blev gjort noget, er firmaet Xerox. Det opbyggede et faktisk monopol med leasing af kopimaskiner og deres service i 70'erne. Xerox tjente formuer, men undlod at udvikle teknologien, mens kunderne efterhånden blev godt utilfredse med prisen pr. kopi. Omvendt var Xerox-aktien et virkelig godt papir, indtil japanerne overhalede firmaet indenfor med bedre og billigere kopimaskiner, der kunne købes. Og så begyndte nedturen for firmaet - en nedtur, der kunne være undgået, hvis man f.eks. havde ofret kunderne mere opmærksomhed end afkast og aktiekurser. Et BSC ville have

givet advarsler inden fiaskoen og muliggjort en justering af konceptet.

Medarbejdernes placering

For de ansatte kan BSC rumme en oplagt mulighed for at bringe sig i fokus som virksomhedens vigtigste ressource, som det ofte hedder lidt floskuløst. Ikke desto mindre vil mange nøgletal netop kun kunne etableres i dialog med de ansatte - ikke mindst i vidensintensive virksomheder.

Medarbejderne kan nemlig overordnet gøre deres indflydelse gældende ved fastlæggelsen af de parametre, der skal opregnes. Det er f.eks. sket i den danske farmakologiske virksomhed Ercopharm, hvor tiltrækning af medarbejdere (antal ansøgere ved opslag) og fastholdelse af medarbejdere (tilfredshed med arbejdet efter seks måneders ansættelse) er blandt nøgletal under overbegrebet medarbejdertilfredshed.

- Der er ingen tvivl om, at vigtige medarbejderinteresser som f.eks. efteruddannelse kan gøres gældende ved fastlæggelsen af BSC og under opgørelserne. Det kan faktisk gå sådan, at det bliver personaleafdelingen, der kommer til at føre an i procesledelsen i stedet for økonomiafdelingen. Så selv om økonomien på kort sigt kan se ud som det vigtigste, er det altså ikke sikkert, at den er et tilstrækkeligt mål for fremtidig succes, påpeger Per N. Bukh.

- I vidensintensive virksomheder som f.eks. IT-branchen er konkurrencen skredet fra produktet til produktionsfaktorerne, hvor medarbejderne er helt centrale. Konkurrencen går nu på at fastholde medarbejdere med strategisk vigtig viden og i øvrigt at holde denne viden up to date. Medarbejderne har derfor ofte et godt kort på hånden med BSC, når medarbejderressourcerne skal gøres op, tilføjer han.

Interesse og konvergens

Om de nye ledelsesværktøjer hedder BSC eller noget andet er ikke så afgørende, når blot man noterer sig, at de som fællestræk har, at de bringer den menneskelige ressource i fokus, mener Erik Nissen Schmidt, ansat i FTF.

- Når det sker, opstår der et interessesammenfald mellem ledelse og de ansatte.

- Mere konkret betyder det at ledelsen, ligesom magistre hvis grunduddannelse hurtigt forældes, kan se pointen i stadig fornyelse af medarbejdernes kvalifikationer. Og lønmæssigt vil denne form for ledelsesstrategi også kunne betyde noget, hvor lønsystem og kvalifikationer knyttes sammen, som det oftest sker med de nye lønsystemer. Her vil behovet for efterkvalifikation og sammenhæng med løn blive tydeligere, mener han.

- For magistre, der arbejder isoleret, åbner denne strategi som en afledt effekt måske også bedre

muligheder for at møde andre magistre gennem efteruddannelse. Og endelig kan vægtingen af flere faktorer i forbindelse med vurderingen af medarbejderne åbne for, at alderen ikke bliver et negativt kriterium, men måske snarere en force.

Tillid og kontrol

Erik Nissen Schmidt understreger, at BSC og lignende strategier naturligvis aldrig vil erstatte ledelsens primære opmærksomhed på indtjeningen, og at BSC derfor også anvendes til at skaffe større effektivitet.

- Så den slags ledelsesværktøjer og deraf følgende uddannelsesaktivitet hverken kan eller må stå alene. Det er heller ikke alt, der kan ordnes på arbejdspladsen, så tilknytningen til fagforeningen er stadig vigtig, pointerer han.

- Som jeg ser det, må medarbejderne gå ind og påvirke udformningen af disse ledelsesformer så meget som muligt. Man må forberede sig i den lokale klub og så gøre sin indflydelse gældende i samarbejdsudvalget, når principperne skal fastlægges. Det skal ske åbent, ligesom vurderingerne af resultaterne må foretages i åbenhed, uden at det dog skal føre til, at man kigger den enkelte i kortene, siger Erik Nissen Schmidt.

Kunsten og tallene

- BSC er en god ting både for medarbejderne og for ledelsen,

fastslår personalechef i ATP, Lilian Mogensen. I ATP er man i gang med at indkøre systemet samtidig med, at man udfærdiger videnregnskab.

- De to former for regnskab har en del til fælles, påpeger Lilian Mogensen og hæfter sig ved, at BSC giver en mulighed for at kvantificere humanistiske ideer i virksomheden.

- Kunsten er at få de rigtige tal og ikke alt for mange, men det har faktisk vist sig svært at finde de rigtige måleparametre, siger hun og tilføjer, at man i ATP også har gennemført en medarbejdertilfredshedsmåling baseret på et spørgeskema med 55 spørgsmål.

- Vores sonderinger har f.eks. vist, at vi får et problem med ge-

nerationsskifte i løbet af fem-ti år. Med BSC kan vi også nemmere få et overblik over, hvordan vi kan holde på vores vidensressourcer og sørge for et ordentligt arbejdsmiljø, forklarer personalechefen. Hun henviser til, at det teknologiske kvantespring fra starten af 90'erne må følges op af en øget interesse for, hvordan medarbejderne omgås teknologien i dagligdagen.

- Ideen er måske ikke så ny, som den ser ud. Ledelsen har vel til enhver tid været optaget af, hvordan enkelte dele af en virksomhed fungerer. Men BSC kan sikkert lette muligheden for at skabe sig overblik og justere i rette tid, vurderer Lilian Mogensen.

Bliv medlem af et af IDA's fagtekniske selskaber og modtag ugebladet Ingeniøren for ½ pris

Det fagtekniske arbejde hos ingeniørerne er organiseret efter interesseområder, teknologiske såvel som samfundsmæssige. Der er dannet landsdækkende fagtekniske selskaber og regionale fagtekniske grupper. Disse tilbyder relevante arrangementer om de nyeste tiltag.

Medlemskab af et fagteknisk selskab koster 400,- årligt hvorfra DM yder et tilskud på 200,-

Alle personer, der er medlem af et fagteknisk selskab, modtager ugebladet Ingeniøren gratis.

DMs tilskudsordning, der kun gælder privatansatte magistre, er siden introduktionen for et år siden modtaget godt af medlemmerne og er gjort permanent. Tilmelding kræver at du har valgt et af selskaberne: Brug kuponen på dette blads bagside, sæt kryds i nederste rubrik. Eller send en mail til

Anne Nielsen (an@magister.dk), så får du tilsendt materiale.

Find sammen i klubben

Alle private arbejdspladser med over fem akademikere kan danne en akademikerklub. Klubben støtter den enkelte og kan afklare krav og ønsker.

Af Arne Bang Jensby

Vi er alle i samme båd - og dog. Privatansatte magistre lever typisk et arbejdsliv sammen med mange ikke-akademikere.

Samarbejdet med andre ansatte udelukker dog ikke, at magistre og akademikere på en virksomhed kan have egne interesser, som de med fordel kan dyrke i deres eget forum, nemlig i en faglig klub. Er der ikke nok magistre til at danne en ren magisterklub så er akademikerklubben måden at gøre det på. Har virksomheden over fem ansatte akademikere, er der grundlag for at danne en klub.

DM støtter arbejdet med at oprette klubben som lokal organisation, idet klubberne dels kan modvirke isolation af magistre i en virksomheds forskellige afdelinger og dels kan fungere som mellemlid for medlemmerne og DM.

Men ud af de ca. 3.500 privatansatte magistre er kun omkring 800 med i en faglig klub. Så mange flere kan få fordel af at finde sammen for at udvikle fælles viden og udveksle erfaringer i et socialt fællesskab. Dette kan danne platform for lokale samarbejdsaftaler med andre grupper af ansatte eller basis for forhandlinger med ledelsen om ønsker og krav, der først er blevet vendt og slebet til i klubben.

Og klubben har DM i ryggen med råd og vejledning.

DM sørger for klubbens godkendelse over for virksomhedens ledelse og kan f.eks. tilbyde tillids-

mandsuddannelse til medlemmer af klubben og gå med ind i forhandlinger over for ledelsen. Og så stiller DM også med økonomisk støtte til kurser og til at afholde møder.

Vidensbank

På Teknologisk Institut i Århus har magistrene haft sin egen klub siden 1988, hvor den blev oprettet i forbindelse med uro ved en fyringsrunde.

- Her var allerede en klub for ingeniørerne, som vi kunne støtte os til, og som vi siden har arbejdet tæt sammen med, fortæller klubbens formand Svend Eskildsen.

De to klubber omfatter henholdsvis omkring 125 ingeniører og 60 øvrige akademikere.

- Hvad enten man har en dialog med ledelsen eller ej, har klubben den funktion, at den tjener som de ansattes egen vidensbank om virksomheden. Formanden fungerer som en tillidsrepræsentant og som DM's kontakt til stedet. Og er der utilfredshed, hjælper det altid at have et forum at afklare tingene i, inden man går til ledelsen. Ellers er vejen jo åben for, at ledelsen kan dyrke del-og-hersk-politik, påpeger han.

Kontakt til andre

Akademikerklubben på Teknologisk Institut i Århus samarbejder også med den lignende klub på Teknologisk Institut i Tåstrup. I Århus holder man, ud over egne klubaktiviteter, møder med de

seks-syv repræsentanter for andre faggrupper i virksomheden en gang ugentlig, hvor man udveksler erfaringer eller rygter.

- Det sker i erkendelsen af, at vi er ansat samme sted som f.eks. HK'erne og derfor kan have fordel af en fælles holdning til ledelsen, siger Svend Eskildsen.

- Til gengæld mødes medlemmerne i vores klub nok for lidt til daglig. Det lader ikke til, at folk har tid til den slags uden for arbejdstiden. Så klubben fungerer ikke som en social foranstaltning, hvad den nok bedre kan på mindre arbejdspladser. Men når der er vigtige ting på dagsordenen, som f.eks. overenskomstforhandlinger, møder medlemmerne op. Klubben er derfor en slags beredskab, som fungerer, når der er brug for det. Klubben afholder dog også temamøder - senest om efterløn, og i klub-regi udsendes med mellemrum et nyhedsbrev, hvor medlemmerne f.eks. kan læse nyt fra samarbejdsudvalget eller opfølgning på overenskomsten.

Stå sammen

- Det er jo det eneste fornuftige at gå sammen om problemer på arbejdspladsen. Klubben er med den tætte kontakt til DM også et godt konkret bevis på nytten af at være del af en forening i en tid, hvor specielt de unge måske ikke automatisk vil være medlem af en fagforening, mener Svend Eskildsen, der altid har oplevet hurtig og kvalificeret støtte fra DM.

- Det enkelte medlem kan selvfølgelig henvende sig til DM, men det kan være en fordel lige at vende en sag i klubben og så eventuelt derefter indhente råd i DM. DM kan også gå ind og forhandle for medlemmerne, men det er sikkert bedst at forsøge at få sagerne på plads lokalt, hvis det overhovedet kan lade sig gøre. For ledelsen vil nok se det som en optræning at bringe DM ind, men det kan altså være nødvendigt.

- Der kan altid være ting af fagretslig og juridisk karakter, som klubformanden ikke har styr på, men dem kan DM som regel hurtigt afklare, tilføjer han.

Samler verden

At klubben har rent faglige funktioner som at lægge strategi og finde fælles fodslag i lønforhandlinger, er konsulent Bo Isaksen fra Dansk Firmaidrætsforbund slet ikke i tvivl om.

- Men for os er dette nu ikke klubbens primære funktion, fastslår han og peger på, at den lille, nystartede akademikerklub med seks medlemmer på hans arbejdsplads først og fremmest varetager sociale opgaver.

Dansk Firmaidrætsforbund er ikke nogen stor arbejdsplads med sine 20 ansatte, hvoraf en god håndfuld er akademikere eller har læreruddannelse. En er redaktør, en anden er webmaster, mens resten som konsulenter oplever stor rejseaktivitet.

- Vi ses selvfølgelig til konsu-

lentheder, men har også behov for at være sammen på en mere uformel måde, hvor vi kan snakke på tværs af vores arbejdsopgaver, mener Bo Isaksen.

- Og det er klubben virkelig god til. Den samler vores verden, for her kan vi snakke om, hvad vi går og bøvler med. Hvor meget kører den enkelte rundt? Hvordan ligger det med at overnatte ude omkring? Har den enkelte efterhånden fået for meget overarbejde, og skal han aflastes af os andre? Og hvordan grænser vores arbejdsopgaver op til hinanden? - Så det drejer sig om at have et forum, hvor vi kan få en god snak og lægge mærke til hinanden. Den slags bliver der ikke så megen tid til i det daglige, og ved de officielle møder må man jo ikke vise "svaghedstegn". Der skal facaden holdes, men det er ikke tilfældet i klubben, hvor man kan snakke frit fra leveren uden at frygte, at kollegerne dolker en, når man vender ryggen til, siger han.

Den lille klub

På Dansk Firmaidrætsforbunds kontor i Nyborg har konsulenterne arbejde, som kræver, at de selv tilrettelægger opgaverne.

- Folk plejer at sige, at det må være et helt ideelt arbejde. Det er det måske også, men det kan let føre til meget overarbejde. På den baggrund er klubben et godt forum til at justere lidt ind efter hinanden og måske finde frem til at dække hinanden lidt ind. Og den slags kan

en lille klub på en mindre arbejdsplads nok bedre gøre end en stor klub, vurderer Bo Isaksen. Klubben holder ikke faste møder, men fra gang til gang aftaler medlemmerne tidspunkt for næste møde.

- Og vi har som regel ikke nogen fast dagsorden. Men fremover skal vi nok til at snakke om efteruddannelse og lønforhandlinger. Lønpolitik er ellers ikke det, vi snakker mest om, siger han.

- Alt i alt har vi meget fornøjelse af klubben, som viser sig at have en klar funktion på en arbejdsplads, hvor vi tit er ude af huset. Og en klub vil nok også være helt på sin plads, når man i et firma har medarbejdere, der arbejder meget hjemme, vurderer Bo Isaksen.

Valg til afdelingsbestyrelse og repræsentantskab

Af *Svend Eskildsen*

Hvert efterår i ulige år er der ordinært valg til såvel repræsentantskab som afdelingsbestyrelser i DM. Og således er der også i dette efterår valg til afdelingsbestyrelsen for privatansatte magistre samt til de privatansattes pladser i DM's repræsentantskab.

Det er igennem disse valg, at det sikres at nye synspunkter kommer til orde og at nye kræfter kommer til at præge det fortsatte politiske arbejde for at fremme de privatansattes interesser både internt i DM og eksternt i forhold til arbejdspladser og samfundet generelt.

Bestyrelsens arbejde er vigtigt idet det jo drejer sig om at sikre og forbedre løn og arbejdsvilkår for de privatansatte magistre i bred forstand. Dette er således både for den individuelt kontraktansatte som for den overenskomstansatte. Heri er der rig mulighed for at deltage i politiske og fagpolitiske diskussioner om et væld af emner der har relevans for magistrers arbejdsforhold fra overarbejdsproblematikker og lønforhold over psykisk arbejdsmiljø til efteruddannelse og ytringsfrihed, for blot at nævne nogle eksempler på typiske emner. Bestyrelsens diskussioner tager udgangspunkt i både konkrete problemer og sager samt den generelle dagsorden i samfundsdebatten.

Du er meget velkommen til at deltage i arbejdet og præge debatten, og dermed være med til at påvirke det fremtidige arbejdsmarked for privatansatte magistre. Du

kan med dit arbejde og dine holdninger være med til at gøre en forskel.

Vi vil specielt gøre opmærksom på to områder i bestyrelsen hvor der er plads til ekstra kræfter: redaktionsudvalget for Prima og medlemsudvalget. For Prima's redaktionsudvalg er der ikke tale om at skulle skrive bladet, men derimod at komme med ideer til artikler og temaer, samt at få fat i folk der kan skrive om emnerne.

Medlemsudvalget tager emner op med relevans for magistre ansat på arbejdspladser hvor der ikke er klubber, og arbejdet kan således

være bredt f.eks. gennemgang og forbedring af DM's forslag til ansættelseskontrakter, ny pjece om konkurrenceklausuler eller arrangement af et medlemsmøde. Men dette skal dog absolut ikke afholde andre interesserede i at melde sig også.

Derfor hvis du har lyst til at deltage i arbejdet, så meld dig til DM's sekretariat. Du kan ringe, skrive eller sende en e-mail til Ann Mehl, der er bestyrelsens sekretær i DM (e-mail: am@magister.dk). Ann kan også henvise dig til en af de nuværende politikere i afdelingsbestyrelsen, hvis du gerne vil høre lidt mere om arbejdet.

Ordinært valg til Afdelingsbestyrelsen for Privatansatte Magistre

- Ja, jeg vil gerne stille op som medlem af afdelingsbestyrelsen og dermed som medlem af DM's repræsentantskab
- Jeg vil gerne ringes op af et bestyrelsesmedlem og høre mere om arbejdet i bestyrelsen
- Jeg stiller ikke op nu, men er måske interesseret en anden gang

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr./e-mail: _____

Arbejdsplads: _____

Indsendes **inden d. 1. december** til
Ann Mehl, Dansk Magisterforening,
Lyngbyvej 32 F, 2100 København Ø.
Skriv gerne din besked på e-mail til am@magister.dk

Træn forhandling og personligt "mod"

Afdelingen for privatansatte magistre arrangerer nu efterfølgeren til tidligere års lønforhandlingsseminar

Mål:

At stå stærkere i kommende forhandlingssituationer.
At have modet til at fremsætte personlige ønsker overfor (især) overordnede.

Indhold:

- Teori
- Deltagerne trænes ved hjælp af rollespil i at forhandle og udvise "mod".
- Egne muligheder undersøges og trænes.
- Deltagerne fremsætter selv ønsker om hvilke situationer, der skal spilles.

Antal deltagere: 15

Målgruppe: Magistre på små arbejdspladser.

Underviser:

I lighed med tidligere år underviser psykolog Per Skjold Brix.
Endvidere deltager 2 medlemmer fra bestyrelsen.

Tid:

Fredag den 18. februar 2000, kl. 17.00 til lørdag den 19. februar 2000, kl. 15.00

Sted:

Fyn

Tilmeldingsfrist:

Den 10. februar 2000 - hurtig tilmelding tilrådes dog.

Vellykket Klub- og Kontaktpersonmøde

Fredag den 29. oktober kl. 18 mødte 15 personer op til afdelingens årlige møde for klub- og kontaktpersoner. Mødet afholdtes på Kryb-i-ly Kro nær Kolding og årets tema var løn - lønpolitik, lønformer, lønstatistik, ligeløn, minimalløn mv.

Af Uffe Stougaard

Mange var med for første gang og glædede sig til udveksling af erfaringer, samt håbede på at få ideer og inspiration med hjem.

Bestyrelsen havde inviteret Leif Dyrmosé Christensen fra bestyrelsen i IDA's Virksomheds-Gruppe-område til at holde et oplæg om IDA's lønpolitik og -statistik. Leif fortalte, hvorledes IDA fastsætter sin minimalløn og at IDA får sin lønstatistik udarbejdet af et firma. Det blev også klart, at IDA's lønpolitik var meget forskellig fra vores afdelings, idet de går ind for individuelle lønforhandlinger.

DMs lønpolitik

Fra Bestyrelsen fortalte Svend Eskildsen om afdelingens praksis og holdninger. Svends oplæg tog udgangspunkt i de spørgsmål, der var listet på indbydelsen til mødet. Bl.a. fortalte Svend, at vor lønpolitik byggede på et solidarisk princip. Og at Bestyrelsen mener, at dette bedst sikres gennem en fast lønskala og hvor en eventuel individuel aftalt del af lønnen er så lille som mulig. Svend fortalte, hvordan vor lønstatistik er opdelt, hvad den beskriver og hvordan vi arbejder med at udvikle den. De fremsendte lønplots til klubberne var blevet meget positivt modtaget.

Efterfølgende var der en rigtig god diskussion om ligeløn og lønpolitik. Bl.a. udtalte nogle, at de principielt ikke havde så meget imod individuel løn, men at de

ikke troede, at lederne ville være i stand til at håndtere en sådan objektivt. Interessen var så stor, at natmaden måtte udskydes.

Første indslag næste morgen var møntet på os magistre, der er gået glip af statistikens forunderlige verden. Jens E. Andresen fra Bestyrelsen gennemgik og forklarede forskellige begreber som spredning, tæthed og fraktiler - vi var bestemt nogle, som fik hævet vort akademiske niveau.

Under punktet Indlæg fra Klubberne viste det sig, at de klubber, der havde lønftaler med en eller anden form for lønskala, havde en mindre spredning i lønnen end de uden. Det viste sig også, at lønnen i firmaer med lønskala lå gennemsnitlig 5% højere end lønnen i firmaer med individuel lønfastsættelse. En tendens som er forskellig fra andre områder.

Der blev også fremsat ønske om endnu flere statistiske oplysninger til klubberne.

Nyt fra Bestyrelsen

Frederik Dehlholm (de privatansattes formand) holdt oplæg fra Bestyrelsen:

- der er ordinært valg til Bestyrelsen ultimo 1999
- opfordring til udfyldelse af spørgeskema om det psykiske arbejdsmiljø
- efterlyste ideer til hvad Bestyrelsen kan gøre for medlemmer uden klub
- for medlemmer uden klub foresøger Bestyrelsen, at påvirke

lovgivningen - sidste eksempel er succesen med Kunde- og Konkurrenceklausulen

- afdelingen får sin egen plads på DM's hjemmeside
- der er nu 140 medlemmer, der anvender afdelingens tilbud om tilskud til medlemskab af IDA's fagtekniske selskaber
- opfordring om forslag til emner til Magisterbladet
- opfordring om ønsker til Web'et

Skyd på Bestyrelsen

Under "Skyd på Bestyrelsen" var der en mindre diskussion om Magisterbladet. Flere mente, at bladet var blevet bedre, men at der stadig var langt til, at det blev et interessant blad for privatansatte. Bladet blev bl.a. kritiseret for personfiksering uden politisk og faglig fokusering. En fremhævede, at der var for få artikler med holdninger fra de politisk valgte i DM. En anden roste bladet for ikke at være navlebeskuende, men meget udadvendt.

Under den afsluttende evaluering blev arrangementet rost og folk sagde, at de ville komme igen næste år. Så - vi ses måske næste år, hvis du er klub- eller kontaktperson. Bestyrelsen skal nok gøre sit til, at det igen bliver et inspirerende og interessant møde.

Nyt fra arbejdspladserne

Pen-Sam

Der er på Pen-Sam aftalt en fornyelse af overenskomsten. De vigtigste resultater er at DM sammen med de andre AC-organisationer nu bliver omfattet af overenskomsten. Resultatet følger i store træk resultatet på det (amts)kommunale område. Der er dog indført 5 feriefri dage/omsorgsdage.

Danisco

Der er blevet afskediget 12 akademikere i forskningsafdelingen i Danisco. Afskedigelserne er sket som følge af virksomhedens lukning af tre forskningsprojekter. DM har været med til at forhandle fratrædelsesvilkårene for de afskedigede.

Fratrædelsesaftalen indeholdt af vigtige elementer mulighed for virksomhedsbetalt efteruddannelse, fritstillings mulighed og en fratrædelsesgodtgørelse til alle.

Der er mellem DM, MJS og virksomheden aftalt et forløb for de afskedigede, der indeholder jobsøgningskursus og individuel vejledning.

Byfornylsesselskabet Danmark

Overenskomsten på Byfornylsesselskabet Danmark er blevet fornyet. Resultatet følger overenskomsten for statens område. Resultatet indeholder en lidt større lønstigning end på det statslige område og en deltidssordning for seniorer med fuld pensionsindbetaling.

Teknologisk Institut

Ledelsen på Teknologisk Institut har ved de nyligt opstartede overenskomstforhandlinger oplyst de lokale forhandlere om, at man finder det for besværligt at have kollektive aftaler for akademikere i en moderne virksomhed, og at man ikke ønsker sådanne længere. Der har været overenskomst for akademikere på virksomheden siden slutningen af 1980'erne.

Organisationernes forhandlere har forsøgt at få reelle forhandlinger i gang om fornyelsen af AC-overenskomsten, uden at dette endnu har givet grundlag for åbninger.

På medlemsmøder, som forhandlerne indkaldte AC-medarbejderne på virksomheden til den 25. oktober 1999 i såvel Århus som København, har en næsten 100% enig forsamling krævet, at de kollektive aftaler for AC'ere på virksomheden videreføres, hvorfor ledelsen kraftigt opfordres til at indgå i forhandlinger om fornyelse af overenskomsten.

I den nærmeste tid vil presset fra de mange AC-medarbejdere vise, om virksomheden vil sidde en for virksomheden så vital medarbejdergruppes ønske om kollektivt aftalte ansættelsesvilkår overhørig.

Lønstatistik 1999

Vi takker for alle de indsendte besvarelser vedrørende lønstatistik 1999 for foreningens privatansatte medlemmer.

Ved at besvare lønstatistikskemaet deltog man i lodtrækningen om tre flasker vin, og vi kan hermed afsløre de heldige vindere i lodtrækningen:

Janne Bente Sørensen
Per Kim Nielsen
Jens Cornelius
Lars Bo Windmar
Ruben Andersen
Kim Ib Sørensen
Malene Grue Pedersen
Lia Margrethe Ellehuus
Lene Andersen
Bjarne Hugo Dahl

Tillykke



Udgives af
Afdelingen for
privatansatte magistre

Dansk Magisterforening
Lyngbyvej 32 F
2100 København Ø
39 15 30 45

Redaktion
Poul Kattler
(ansvh. redaktør)
Estrid Liljedahl

Layout
Kis Olsen

Produktion
Michael Norgren
Dansk Magisterforening

Oplag
3.000

Deadline
stof til nr.1/2000
(udkommer 7. marts 2000)
21. februar 2000

Dansk Magisterforening
Lyngbyvej 32 F
2100 København Ø

Telefon 39 15 30 45
Telefax 39 15 30 55

dm@magister.dk
www.magister.dk

ISSN-0906-916X

Bestilling af informationsmaterialer fra DM

Jeg ønsker at bestille følgende materialer (sæt kryds):

"Dansk Magisterforening, fagforening og serviceorganisation"
(introduktion til DM)

Introduktion til DM Engelsk Tysk Fransk

Standardkontrakt og vejledning for privat ansættelse

"Privat ansat" (om løn- og ansættelsesvilkår i det private).

"Offentligt ansat" (om løn- og ansættelsesvilkår i det offentlige).

"Konkurrenceklausul og kundeklausul" (under revision som følge
af lovændring)

"Privatansattes arbejdstid" "Klubber i det private"

"Virksomhedsoverdragelse" "Studiegæld"

"Kompetenceudvikling. Hvorfor? Hvordan?"

Udstationering (udkommer primo december)

"Løn 99" (løntakster i det offentlige). "Privatløn 98"

"Faglig Håndbog 99/2000" (eksp.gebyr kr. 50,00 vedlægges i check.)

MS-piece om etnisk personalepolitik

Jeg vil gerne høre mere om muligheden for medlemskab af IDA's
fagtekniske selskaber (inkl. Ugebladet Ingeniøren)

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr./by: _____

Medlemsnr./CPRnr: _____

Kuponen indsendes til:

Dansk Magisterforening, Lyngbyvej 32F, 2100 København Ø