

Proposition 1

Plattform för DIK:s verksamhet 2010-2012

samt medlemsavgift för 2010-2012

Inledning

DIK är fackförbundet för akademiker som arbetar eller studerar inom områdena kultur och kommunikation. Plattformen är grunden för DIK:s fortsatta arbete under den kommande kongressperioden. Här presenteras en omvärldsanalys som leder fram till sju prioriterade verksamhetsförslag som avslutar plattformen.

DIK är en medlemsnära, engagerad och aktiv facklig yrkesorganisation där rätten och möjligheten till delaktighet och medskapande för alla medlemmar är vår styrka. Vi ger stöd och hjälp, bildar opinion, informerar och kommunicerar. I många frågor har vi tydliga uppfattningar som vi driver. På vissa områden för vi diskussioner och samtalar med andra aktörer för att forma en politik som tar tillvara våra kunskaper och vår kompetens.

Omvärlden och förändringar

Genom historien har varje ny generation upplevt allt snabbare förändringar. För vår tid är globaliseringen på samma gång den största möjligheten och utmaningen. I en värld som präglas av många och snabba kommunikationsvägar har tjänster och service fått ökad betydelse, samtidigt som ren varuproduktion har fått mindre. Kunskapsinnehållet i det vi producerar ökar, det gäller såväl varor som tjänster. Det innebär att förmågan att hantera kunskap numera är en av Sveriges viktigaste konkurrensfaktorer på världsmarknaden.

De nya kommunikationsmönstren har påskyndat globaliseringen. När kulturella yttringar rör sig blixtnsabbt över hela jorden, när möten och kunskapsutbyten står i fokus, då blir humanistiska och kommunikativa kompetenser allt mer betydelsefulla. Det är en utveckling som gynnar oss som är medlemmar i DIK.

Det europeiska projektet påverkar och influerar det svenska samhället. Även om EU betraktar både kultur- och utbildningspolitik som nationella kompetenser får europeiska beslut konsekvenser för svensk utbildnings- och kulturförvaltning. Exempel på detta är Bolognaprocessen och regionernas inflytande över statliga kulturmedel. Även det är en utveckling som på ett positivt sätt påverkar oss i DIK.

Kunskapssamhälle och kunskapspolitik

Vi befinner oss mitt i framväxten av ett kunskapssamhälle. Den utvecklingen ställer krav på nya tankesätt och strukturer. Här har vi som är medlemmar i DIK mycket kompetens att bidra med.

Industrisamhället organiserades genom att kunskap delades upp i olika sektorer och områden. Denna funktionsuppdelning har präglat både allmänhetens och politikens syn på samhällsorganisationen. Ett kunskapssamhälle måste istället bygga på en helhetssyn, där stuprör rivs. Då främjas möten där kunskap och erfarenhet från olika kompetensområden kan brytas mot varandra och skapa nya idéer och insikter.

När omvärlden förändras och blir mer komplex, bör vi undvika att fastna i gamla föreställningar om vilken kunskap som behövs för vissa arbeten. Olika kunskapsområden går in i varandra. Till exempel kan humanistisk kompetens tas tillvara och användas inom många olika fält.

Det krävs därför en ny politik för kunskapssamhället, en politik som DIK kallar för *kunskapspolitik*. En sådan politik innebär krav på att kunskaper i humaniora och kommunikation används aktivt inom fler samhällsområden. Ett annat krav är att riva stuprör så att kunskap från olika områden kan mötas och på så sätt skapa ett samhälle med utveckling och tillväxt.

Humanister och kommunikatörer i kunskapssamhället

Vi som är DIK-medlemmar har alla ett större eller mindre inslag av humanistiska studier i vår utbildning. Humanister arbetar redan idag inom alla samhällssektorer. Men, vi vet att vår kunskap och förmåga till kritiskt tänkande och analys, är en resurs som borde tas tillvara bättre, och i större utsträckning.

Oavsett yrke eller inriktning har vi förmåga att förstå och bearbeta komplexa frågor och att kommunicera den förståelsen vidare – vi kan helt enkelt göra det komplexa tillgängligt. Denna kompetens är central i ett kommunikationsintensivt kunskapssamhälle, och vi kan därför se positivt på våra framtida möjligheter.

En dynamisk arbetsmarknad

I industrisamhället var arbetstagare utbytbara. Var och en passades in i en mall där förutbestämda arbetsuppgifter utfördes.

Arbetsuppgifter och arbetsinnehåll förändras i takt med samhällsutvecklingen. I kunskapssamhället fungerar arbetsmarknaden annorlunda än i industrisamhället. Idag är det varje individs unika kombination av utbildning, erfarenhet, kompetens och intresse som har betydelse för hur arbetsuppgiften utformas och utförs.

DIK menar att det finns ett oändligt antal arbeten. Det är genom vars och ens unika kompetens som nya varor och tjänster kan skapas och finna sina marknader.

Moderna villkor

Vi som är medlemmar i DIK är välutbildade, vi besitter kunskap och kompetens som ger stora mervärden inom olika verksamheter. Med en modern kunskapssyn som grund kan vår kompetens användas både på dagens och framtidens arbetsmarknad, i såväl nya roller som på nya områden.

Moderna kollektivavtal och arbetsrätt inom gemensamma ramar ska ge den enskilde arbetstagaren möjligheten att utvecklas och känna trygghet. På en arbetsmarknad i förändring får anställda även trygghet genom att veta och känna att den egna kompetensen är attraktiv på andra arbetsplatser än den nuvarande.

DIK menar att både avtal och lagar mycket mer än idag måste ta fasta på kompetensutveckling och skapa bättre möjligheter och incitament för en ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Arbetslivstrygghet

DIK står bakom och värnar grunderna i anställningstryggheten så som den slås fast i lagar och avtal. Vi som är medlemmar i DIK har ett större intresse av våra anställningar än att de bara ska bestå. Vi vill utvecklas i våra arbeten och utveckla vår kompetens så att den håller hela yrkeslivet. Vi vill arbeta på arbetsplatser som har konkurrenskraftiga villkor anpassade för kreativa yrkens behov.

Därför talar vi i DIK om arbetslivstrygghet. Det gör vi genom att arbeta med karriärservice till enskilda medlemmar, och för en samhällsutveckling som främjar en rörlig och vidgad arbetsmarknad. På så sätt ökar vi vår egen konkurrenskraft och uppnår reell anställningstrygghet.

Arbetslivstrygghet innebär att den enskilde under arbetslivet har möjlighet att utvecklas och bredda sin kompetens, så att den är gångbar i många sammanhang. Detta oavsett om man vill vara kvar på samma arbetsplats, söka sig någon annanstans eller hävda sig i omorganisationer och förändringar. Arbetslivstrygghet innebär att DIK tecknar villkorsavtal som bidrar till att medlemmarnas kompetens kommer till sin rätt.

DIK arbetar redan för detta. Men vi vill ytterligare undersöka och verka för att lagar, avtal och trygghetssystem ökar möjligheter för människor att utvecklas på sina jobb. Ansvaret för vars och ens anställningsbarhet är delat mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren ger möjligheterna och arbetstagaren tar dem tillvara.

Med DIK:s kunskapspolitiska krav kan våra, och andras, professioner utvecklas. Med arbetslivstryggheten som princip kan även anställningsbarhet och arbetslivets innehåll utvecklas. Arbetslivstrygghet, så som vi definierar den, innebär dessutom goda möjligheter att kombinera arbetsliv och familjeliv.

Detta synsätt kräver förändringar av samhällsstrukturer, lagar och avtal som vi i DIK inte rör över på egen hand. Det är en process som behöver involvera många; oss själva som enskilda medlemmar likaväl som andra avtalsslutande parter på arbetsmarknaden.

Lön

Många av oss som är medlemmar i DIK är välutbildade kvinnor med låga löner, anställda inom den offentliga sektorn. Politiker från höger till vänster har inte delat förbundets uppfattning att lång utbildning och hög kompetens ska löna sig. De har istället fördelat löneutrymmet på ett sätt som har inneburit att vi har missgynnats.

DIK och andra Sacoförbund arbetar för, och träffar avtal om, lokala löneförhandlingar där lönen sätts i lönesamtal mellan ansvarig chef och medarbetare. Lönen ska vara individuell och kopplad till den anställdes bidrag till verksamheten. Det ska vara tydligt vad som krävs för att få högre lön.

Ökad rörlighet på arbetsmarknaden, och fler arbetsområden som är möjliga att arbeta inom är två vägar till förbättrade villkor för oss som är medlemmar i DIK. Men, i grunden handlar rätten till rimliga löner, för våra välutbildade medlemmar i landsting och kommuner, om att politiker tar ett större ansvar för lönebildningen. Även inom den privata sektorn, särskilt den idéburna delen, finns betydande problem när det gäller lön och karriärmöjligheter.

Ytterligare ett sätt att förbättra sin löneutveckling är att veta vad som krävs för att få högre lön. Det är ett tillvägagångssätt som fungerar även om man av olika skäl väljer att stanna på sin arbetsplats och behålla sina arbetsuppgifter, det visar DIK:s lönestatistik sedan flera år tillbaka.

DIK har en av förbundsstyrelsen fastslagen princip för att fastställa en rekommenderad ingångslön. Den ska ligga på 90:e percentilen av de ingångslöner som nyexaminerade medlemmar rapporterar in i DIK:s löneenkät. Men, ingångslön är bara en faktor som påverkar. Lönen under yrkeslivets gång måste utvecklas bättre än idag. Särskilt inom den offentliga sektorn är skillnaden mellan ingångslön och den lön man har efter decenniernas erfarenhet, orimligt liten.

Fackligt arbete på arbetsplatsen

Från att ha reglerat en mängd olika frågor centralt, har kollektivavtalen under de senaste decennierna allt mer formulerats för att alla frågor ska lösas så lokalt som möjligt, och helst på individnivå. Det är en viktig och positiv utveckling som gynnar DIK:s medlemmar.

Samtidigt utgör de lokala förhandlingarna en utmaning. Den lokala närvaron och verksamheten måste utvecklas. Engagerade och kompetenta lokala fackliga företrädare är avgörande för framgång. DIK ser därför gärna gemensamma lokala föreningar med andra akademikerförbund. Det ökar styrkan både för det enskilda förbundet och förbunden gemensamt.

På den privata sektorn fordras att DIK, tillsammans med övriga Sacoförbund, kan träffa kollektivavtal på områden, där sådana fortfarande saknas. Även här krävs lokala Sacoföreningar för att förbättra våra medlemmars villkor och genomdriva våra uppfattningar.

Rörlighet på arbetsmarknaden

DIK strävar efter ökad rörlighet på arbetsmarknaden eftersom det innebär bättre villkor för anställda samtidigt som det gynnar samhällsutvecklingen i stort. Genom att utveckla arbetslivs-trygghet och lönepolitik, skapas förutsättningar för att fler byter arbete oftare. Ett sådant byte kan både innebära en fortsättning som anställd eller en roll som egenföretagare.

Att röra på sig och byta arbete kan ha olika orsaker. Inom flera av DIK:s branscher beror en hög rörlighet på att det finns många kortvariga arbetstillfällen. Rörligheten blir påtvingad och leder till osäkerhet för både arbetstagare och arbetsgivare. För arbetsgivaren innebär det svårigheter att bedriva ett långsiktigt arbete och för den anställde blir det problem med att kunna planera sitt liv.

Men rörlighet kan också innebära mycket positivt. Att byta arbete är ofta ett sätt att utvecklas i sitt yrke. En ny arbetsplats innebär nya perspektiv och möjlighet att lära sig nytt. Arbetslag som får nya kollegor kan räkna med kunskapsutveckling. Med en rörlighet över sektorsgränserna smälter erfarenheter från olika områden samman och bidrar till ny, innovativ kunskap som kan omsättas i kreativa produkter och tjänster.

För den enskilde leder erfarenhet från flera arbeten till högre anställningsbarhet och därmed ökad trygghet vid omorganisationer. Rörlighet ger också bättre löneutveckling och underlättar övergång mellan studier och arbetsliv, eftersom det skapar fler ingångar till det första jobbet för dem som nyligen avslutat sina studier.

Mixa för att maxa

Att kreativitet och innovation kan bidra till ekonomisk tillväxt är allmänt accepterat. Det finns också forskning som pekar på att kreativitet leder till ett bättre psykologiskt välbefinnande för oss som individer.

Ofta uppstår nya idéer genom oväntade kombinationer. Det ligger därför nära till hands att se om en blandning av kompetenser kan skapa det möte som stimulerar kreativitet och innovation. Inom projektet *Mixa för att maxa*, som DIK driver tillsammans med Sveriges Ingenjörer, undersöker vi hur kompetensblandade arbetsplatser fungerar och vad som skapar förutsättningar för att mixa människor med olika utbildningsbakgrunder. I en rapport, som tagits fram inom projektet, poängteras bland annat vikten av att blanda människor med olika bakgrunder på ett medvetet sätt, utifrån den kompetens som krävs för att nå verksamhetens mål.

Karriärrebeller

Den nya arbetsmarknaden kräver nya strategier. Medlemmarna i DIK har lång utbildning som tillsammans med erfarenheter och egenskaper ger en viss bestämd kompetens. Ordet karriär har många betydelser. Några förknippar karriär med stegvist avancemang mot allt ansvarsfullare uppdrag. Andra med att få jobba med just den fråga som de brinner allra mest för.

För oss i DIK handlar karriär om att vi som individer identifierar vad i yrkeslivet som får oss att känna engagemang och driv, som får oss att vilja spänna bågen. Karriär handlar om att hitta detta och att sedan ha utrymmet att utveckla det och så småningom excellera under hela yrkeslivet, på olika arbetsplatser och i olika roller. Det innebär att det finns ett oändligt antal sätt att göra en lyckad karriär.

Ett exempel på hur karriärutveckling ter sig i praktiken visar sig i resultatet av en medlemsundersökning bland DIK:s kommunikatörer. Undersökningen visar bland annat att de som inte är rädda för att bryta invanda traditioner, i större utsträckning än andra, lyckas hitta jobb som motsvarar deras förväntningar.

Genom att betrakta kompetensen utan ett raster av invanda föreställningar som hämmar reflektioner om ambitioner och mål i karriären, breddas vår syn på hur arbetsmarknaden ser ut. Vi kan på så sätt hitta möjligheter att utvecklas i nya roller, med nya frågor och i nya branscher. Den som gör så kallar vi för *karriärrebell*.

Stöd i karriären

För oss som är medlemmar i DIK är det viktigt att vi är medvetna om betydelsen av vår egen kompetens och att vi strävar efter att den ständigt utvecklas. Genom de kanaler som DIK förfogar över, i första hand tidning, webb, medlemsjour och karriärservice, ska alla medlemmar kunna få information om hur arbetsmarknaden utvecklas och möjlighet till individuell hjälp och stöd.

Ett annat viktigt verktyg är lönestatistiken. Statistikinsamling och analys ska hålla hög kvalitet inom alla branscher där vi arbetar och utvecklas i linje med arbetslivets förändringar.

Stöd och hjälp är en sak, men till sist är det alltid den enskilde som bestämmer vad som får hjärtat att klappa och som vet hur den egna kompetensen kan utvecklas. DIK är ett stöd i den processen.

Utvecklingsområden för fortsatt arbete

Prioriterade frågor under kongressperioden 2009–2012

Som fackligt yrkesförbund driver DIK samhällspolitiska, fackliga och individuella medlemsfrågor utifrån våra professioner, utbildningar och yrkesliv. Vi gör det på en samhällsarena, i det lokal-fackliga arbetet och genom att stödja enskilda medlemmar. Mycket av det som tidigare beskrivits i detta program är ett långsiktigt arbete som kommer att fortsätta även under kommande kongressperiod.

Projekt som formulerades på kongressen 2006 har genomförts och är nu ordinarie verksamhet som fortsätter under nästa kongressperiod. Hit hör karriärservice, ledarskapsprogram Vilja Våga Välja, mentorprogram och särskilda insatser för den växande gruppen kommunikatörer. Vårt genomslag i samhällsdebatten och i opinionsbildning har ökat under mandatperioden. Bland annat genom ett intensifierat arbete med pressutskick och -bearbetning har vi fått uppmärksamhet för karriärfrågor, kompetensblandning, vår uppfattning om kulturutredningen och kulturpropositionen samt en rad olika evenemang som Årets Humanist och Årets Bibliotek. Också pressbearbetningen är arbete som ska fortsätta under nästa kongressperiod.

För att kunna fortsätta det arbete som påbörjats måste dessutom nya utvecklingsområden som kompletterar och förstärker våra tidigare insatser formuleras. Förbundsstyrelsen har identifierat sju frågor som kräver särskild uppmärksamhet och prioritering.

1. Fokus på professionsfrågor

I skärningspunkten mellan en snabb globalisering, en dynamisk arbetsmarknad och enskildas karriärmöjligheter finns professionsfrågor som förenar akademiker som arbetar inom eller studerar kultur och kommunikation. Det innebär att:

- DIK samlar in, analyserar och för ut kunskap om utbildning och arbetsmarknad på de områden som DIK verkar inom.
- DIK sprider insikt om att kunskap och kompetens inom humaniora bidrar till utveckling och tillväxt.
- DIK visar på och verkar för att humanistisk kompetens används i nya roller och branscher. Moderna kollektivavtal och modern arbetsrätt ska ge ramar och förutsättningar att utvecklas samtidigt som de främjar individens trygghet.
- DIK visar att humanistisk kompetens leder till en god utveckling av verksamheten i företag, offentliga institutioner och idéburna organisationer.
- DIK:s fackliga arbete för goda löner och arbetsvillkor grundar sig på kunskap och insikter i professionsfrågor.
- DIK ska ha ett sådant arbetssätt och organisation som beskrivs i proposition 2 eftersom det ger goda förutsättningar för att driva och bilda opinion kring viktiga professionsfrågor.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Med kunskapspolitik som grund driva professionsfrågor som är angelägna både för arbetstagare och för andra intressenter i omvärlden.

2. Arbetslivstrygghet och löneutveckling

DIK arbetar för arbetslivstrygghet så som tidigare beskrivits i detta dokument. Men förbundet ska ytterligare undersöka och verka för att lagar, avtal och trygghetssystem ökar möjligheterna för människor att utvecklas på sina jobb.

Vårt synsätt kräver förändringar som vi inte enbart själva råar över. Det är en process som involverar många, både enskilda medlemmar i DIK och avtalslutande parter på arbetsmarknaden. Det är ett arbete som bland annat sker genom förhandlingsarbete och opinionsbildning.

Omfattande kunskaper, hög kompetens och lång erfarenhet ger ett ökat bidrag till verksamheten. Det ska visa sig i en högre lön. Störst betydelse har frågan för den offentliga sektorn men även de idéburna organisationerna brottas med problem som måste adresseras i förhandlingar såväl som i opinionsarbetet.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Verka för en ökad lönespridning samt för att arbetslivstryggheten utvecklas och förbättras.

3. Kvalitetssäkrade utbildningar

I ett arbetsliv med lokal, individuell lönesättning och ökad rörlighet finns stort behov för den enskilde att begripligt och enkelt kunna beskriva sin kompetens med alla dess aspekter.

Inom vårdirken är det vanligt med legitimation. En sådan innebär att staten avgör vem som får utöva yrket. Det krävs en viss typ av utbildning samt en bedömning av personlig lämplighet. Avsikten är att säkra patienters och klienters rätt till god vård och omsorg. Det handlar om liv och hälsa. Logopederna är den enda grupp inom DIK som har legitimation.

Förutom legitimation används också begreppen auktorisation och certifiering för att beskriva, godkänna eller intyga olika professioners speciella lämplighet för specificerade arbetsmoment eller yrken.

En förutsättning för att en sådan auktorisation eller certifiering ska bli effektiv, är att den får acceptans och legitimitet hos arbetsgivare eller beställare. Erfarenheter från andra professionsområden visar att det är mycket svårt att uppnå detta.

Det finns också principiella invändningar. Den kunskapsyn med kunskapspolitiska krav som DIK har, leder in på en annan väg. För DIK:s medlemmar är risken stor att auktorisation eller certifiering leder till inlåsningar och motverkar vår rörlighet på arbetsmarknaden.

De svenska universiteten och högskolorna håller på att anpassa sig till det så kallade Bologna-systemet och det pågår en moderniseringsagenda för de europeiska universiteten. Det innebär bland annat att alla utbildningar kommer att ha ett uttalat mål om anställningsbarhet efter examen. En sådan utveckling skulle kunna leda till ackreditering – godkännande – av utbildningar, som erbjuder godtagbar kvalitet.

Studenterna och arbetsmarknadens parter kommer att vara viktiga samarbetsparter för högskolorna. DIK har redan ett omfattande nätverk inom högskolor och universitet.

Målen om anställningsbarhet efter examen innebär en ökad möjlighet för oss i DIK att förmedla vår kunskap om arbetsmarknaden och yrkesverksammas möjligheter och villkor på nya sätt.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Intensifiera arbetet med att hitta kompletterande former för samverkan med högskolor och universitet. Syftet är att förmedla vår kunskap om arbetsmarknaden till relevanta utbildningar för att på så sätt öka våra studentmedlemmars anställningsbarhet.

4. Chefer och ledare

DIK ska vara facket för alla akademiker som arbetar med kultur och kommunikation. Därför är det självklart att DIK organiserar både chefer och medarbetare. Det är en av grundförutsättningarna för att fullgöra uppdraget som yrkesförbund. Yrkesfrågor och yrkets utveckling följer inte befattningsgränsen mellan chef och medarbetare utan har betydelse för alla som verkar inom professionen.

För att med legitimitet kunna driva frågor som är angelägna för akademiker inom kultur och kommunikation är det viktigt att ha hög representativitet även bland våra chefer. Därför har service till chefer betydelse för alla.

DIK erbjuder redan idag stöd och service för chefsmedlemmar. En särskild chefsförhandlare ser till att chefens rättigheter tas tillvara gentemot arbetsgivaren. Statliga chefsgruppen genomför regelbundna möten. Nyhetsbrev och medlemstidning vänder sig med särskild information till alla som är intresserade av chef- och ledarskapsfrågor.

Vår verksamhet som vänder sig till chefer ska vidareutvecklas. Arbetet bör ske i nära samarbete med Saco och andra förbund inom federationen, bland annat genom att DIK arbetar för att Saco ska ta en aktiv roll i samhällsdebatten om chefers och ledares villkor.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Arbeta för att vidareutveckla verksamheten så att chefer som är medlemmar i DIK får stöd och stannar i förbundet under hela sitt yrkesliv.

5. Kultur för utveckling och tillväxt

Den svenska kulturpolitiken är nationell, samtidigt som den är integrerad i en EU-kontext. Vi vill stärka kulturområdets kunskaper om EU. DIK ska verka för att utveckla och stärka de kompetenser som behövs för att delta i internationellt samarbete främst på EU-nivå.

I Sverige pågår för närvarande en förändring av kulturpolitiken. Kulturens roll för tillväxt och samhällsutveckling har blivit mer synlig, samtidigt ger ett ökat regionalt ansvar förutsättning för en växande kultursektor. Kultur definieras dessutom bredare, bland annat i termer av de kreativa näringarna, och går utöver de områden som traditionellt uppfattats som kulturbärande. Utvecklingen är positiv för oss som är medlemmar i DIK eftersom den involverar fler samhällsområden i kulturfrågorna samtidigt som den gynnar våra möjligheter till en bredare arbetsmarknad.

Förändringarna av kulturpolitiken innebär att många som arbetar på institutioner och i regionala verksamheter kommer att beröras av omorganisationer och förändrade uppdrag. Många av våra medlemmar kommer också att få viktiga roller när förändringar genomförs.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Vara en aktiv part i det förändringsarbete som när en ny kulturpolitik utformas och stärka de kompetenser som behövs för att delta i internationellt samarbete, främst på EU-nivå.

6. Tillgänglighet till information

Den digitala revolutionen har gett oss nya möjligheter att dela information och få tillgång till kulturupplevelser. Frågor om tillgänglighet till information och upphovsrätt är aktuella i samhällsdebatten. Utvecklingen sker med stor hastighet och berör på flera sätt medlemmar i DIK.

De områden som berörs är många: vad innebär digitala bibliotek, upphovsrätsfrågor och integritet på nätet för oss som har en akademisk examen i humaniora och kommunikation? Medlemmar i DIK har i sina professioner stor kunskap som bör tas tillvara i en ny samhällspolitik för området.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Formulera en politik för frågor som gäller tillgänglighet och upphovsrätt i digital media som överensstämmer med DIK:s professionskunnande och grundläggande värderingar.

7. Media och kommunikation

Under nästa kongressperiod kommer arbetet med viktiga professionsfrågor för medlemmar som är verksamma inom media och kommunikation att prioriteras. Yrkesetik, liksom arbete som underlättar och stödjer rörligheten mellan olika roller inom informations- och kommunikationsbranschen, ska uppmärksammas.

För att bli relevant för medlemmar som arbetar inom dessa områden ska DIK erbjuda arenor för diskussion, formulera ställningstaganden och bilda opinion.

DIK:s förbundsstyrelse ska under den kommande mandatperioden:

Arbeta för att DIK ska spela en tydligare roll för medlemmar som är yrkesverksamma inom området media och kommunikation.

Medlemsavgifter

I Proposition 1, Plattform för verksamheten 2010-2012 och Proposition 2, Professionsfrågorna i DIK beskriver förbundsstyrelsen den verksamhet som DIK idag bedriver och som planeras under kommande kongressperiod. Ambitionerna för service och stöd till medlemmarna är höga. DIK ska vara en synlig och aktiv aktör i för oss relevant opinionsbildning och debatt.

Sedan 2007 erbjuds varje DIK-medlem en inkomstförsäkring som är en mycket uppskattad del av medlemskapet. DIK står som garant för försäkringen. Idag avsätts 24 kronor av medlemsavgiften för att uppfylla de förpliktelser som försäkringen innebär.

Försäkringspremien är självfallet relaterad till situationen på arbetsmarknaden. Redan nu ser vi en ökad arbetslöshet bland DIK:s medlemmar och alla bedömningar tyder dessvärre på att den kommer att öka ytterligare. Utvecklingen på arbetsmarknaden har redan inneburit att den premie som DIK ska betala till försäkringen 2010 har ökats. Det innebär att förbundsstyrelsen anser det nödvändigt att från 2010 höja denna del av medlemsavgiften med 4 kronor (från 24 kr till 28 kr) per månad.

För att kunna genomföra den verksamhet som anges i både propositioner och i förbundsstyrelsens yttranden över motioner till kongressen är det nödvändigt att utöver höjningen till inkomstförsäkringen, höja medlemsavgiften för 2010-2012 med ytterligare 18 kronor för den som betalar ordinarie avgift. Det innebär en sammanlagd höjning av medlemsavgiften från den 1 januari 2010 med 22 kronor för ordinarie avgift.

Avgiften till a-kassan ingår i den totala avgiften till DIK. Kongressen brukar därför ge förbundsstyrelsen i uppdrag att för varje år fastställa den totala medlemsavgiften till förbundet. Avgiften till a-kassan beslutas av Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa. Avgiften till AEA har både höjts och sänkts under kongressperioden baserat på de lagar och anvisningar som reglerar a-kassorna. Man kan räkna med att förändringar kommer att ske även under kommande år.

Förbundsstyrelsen har ett ansvar för att DIK kan infria förpliktelserna gentemot inkomstförsäkringen. Situationen på arbetsmarknaden kan förändras snabbt, både till det bättre och till det sämre. Det gör att det kan bli nödvändigt för förbundsstyrelsen att justera avgiften till inkomstförsäkringen för att möta de krav som ställs. Förbundsstyrelsen begär därför av kongressen att få mandat att om och när så krävs göra erforderliga justeringar av avgiften till inkomstförsäkringen.

Förbundsstyrelsen förslår kongressen besluta

att anta "Plattformen för verksamheten 2010-2012"

att fastställa förbundsavgifterna till DIK exklusive avgiften till arbetslöshetskassan för 2010 enligt följande:

- Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som överstiger 13 000 kr/mån samt fri yrkesutövare som även har en anställning på minst halvtid 242 kr/mån
- Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som understiger 13 001 kr/mån samt fri yrkesutövare på heltid och doktorand med tjänst 162 kr/mån
- Yrkesverksam medlem under första yrkesverksamma året efter avslutade studier 138 kr/ mån
- Studenter 100 kr för hela studietiden
- Icke yrkesverksamma utan inkomstförsäkring 264 kr/år

Det kalenderår yrkesverksam medlem fyller 65 år reduceras medlemsavgiften med 28 kronor. Avgiften för dubbelansluten medlem regleras i avtal mellan DIK och berört förbund.

att vad gäller den del av medlemsavgiften som går till arbetslöshetskassan respektive till inkomstförsäkring ge förbundsstyrelsen de bemyndiganden som förelås ovan.

Budget

Referensbudgeten som här redovisas ska inte beslutas av kongressen. Förbundsstyrelsen ger en bild av förbundets ekonomi under 2009 och av den budget som planeras för 2010. Budgeten innefattar inte inkomstförsäkringen, eftersom inbetalda avgifter till försäkringen avsätts för att betala försäkringens premier.

Referensbudget för 2010 för förbundet exkl. konfliktfond samt prognos för 2009.

	Prognos 2009	Budget 2010
	tkr	tkr
Intäkter		
Medlemsintäkter	37 850	41 300
Annonser och prenumerationer	1 600	1 600
AEA	400	400
Övriga intäkter	250	250
Avsatt VVV tidigare år återföres	640	0
Summa intäkter	40 740	43550
Verksamhetskostnader		
Information och kommunikation	-2 570	-2 450
Opinionsbildning och marknadsföring	-720	-920
Rekrytering och studentverksamhet	-450	-780
Professionsutveckling, samhällspolitik	-1 035	-1 400
Lokal och regional medlemservice	-1 985	-1 970
Organisationskostnader	-3 120	-2 600
Summa verksamhetskostnader	-9 880	-10120
Externa avgifter	-2 530	-2 650
Personal	-22 420	-22 700
Lokalkostnader	-1 460	-1 500
Kontorsomkostnader	-2 005	-2 060
Datakostnader	-4515	-4 800
Till styrelsens disposition	0	0
Finansiella poster, revision o skatt(netto)	-200	-150
Summa kostnader	-43 010	-43 980
Resultat	-2 270	-430

Förtydligande av kostnadsposternas innehåll:

Information och kommunikation

Avser framförallt DIK forum, Logopednytt, webben samt riktade nyhetsbrev.

Opinionsbildning och marknadsföring

Avser deltagande och exponering vid mässor och seminarier, Bok och bibliotek, Almedalen, Årets Bibliotek och Årets Arkiv med mera.

Rekrytering och studentverksamhet

Avser rekrytering av såväl yrkesverksamma som studenter, arbetsmarknadsdagar och andra aktiviteter på universitet och högskolor. Här återfinns även insatser för nyexaminerade.

Professionsutveckling, samhällspolitik, inkl kunskapspolitik

Avser kunskapspolitik, karriärservice, mentorprogram, utbildnings- och forskningsfrågor, samarbete med olika utbildningsanordnare och intresseföreningar, tema-seminarier och -konferenser, internationellt samarbete och allmänna arbetsmarknadsfrågor samt chefs- och ledarfrågor.

Lokal och regional medlemservice

Avser kostnader för förhandlingar på central och lokal nivå, facklig utbildning, stöd till lokal och regional verksamhet, arbetsmiljö, utveckling och utbildning för lokala fackliga företrädare samt lönestatistik. Insatser för egenföretagare ingår också här.

Organisationskostnader

Under denna post ryms kostnader för kongress, förbundsstyrelse med arbetsgrupper i professionsfrågor samt DIK Student.

Personalkostnader

Avser löner och lönebikostnader för anställda, personalutbildning och hälso- och sjukvård.

Lokalkostnader

Avser bland annat kostnader för reparationer, underhåll och drift av lokaler.

Kontorsomkostnader

Avser exempelvis kostnader för underhåll och leasing av skrivare/kopiatorer, porto och papper, tele och avgiftsuppbörd.

Datakostnader

Här återfinns löpande datakostnader samt kostnader för konvertering av medlemsregistret till Saco IT:s system.

Externa avgifter

Avgifter till Saco, Saco-S, Sveriges Ingenjörer, PTK och AkademikerAlliansen.

Finansiella poster (netto), skatt mm

Avser nettot av ränteintäkter och räntekostnader, revision och skatt.