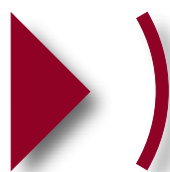
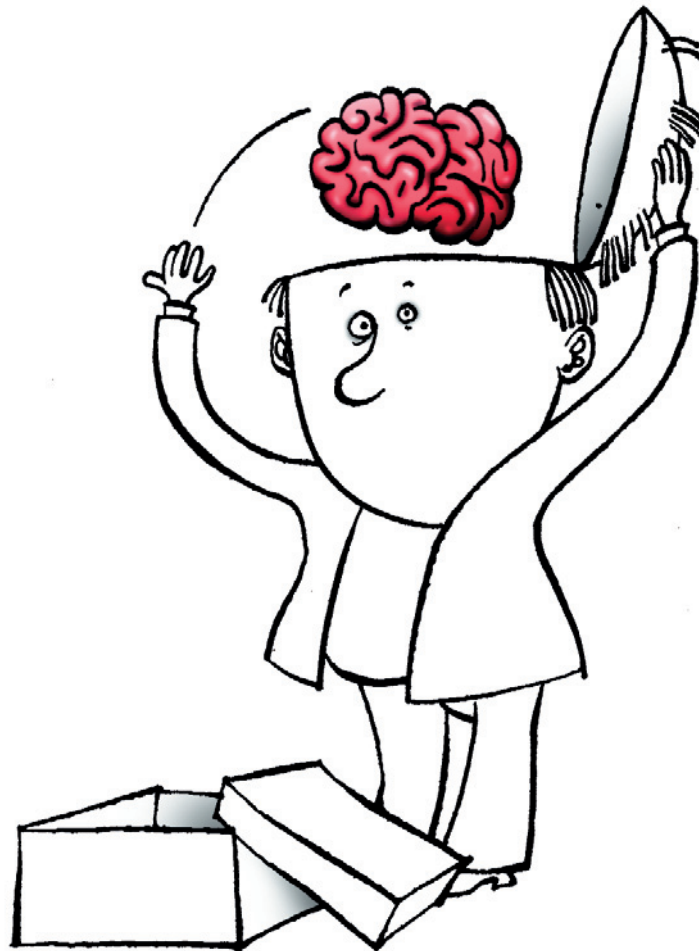


TænkeTanken 2003-2004

Rapport afgivet til hovedbestyrelsen den 23. februar 2004



DANSK JOURNALISTFORBUND
MEDIEFORBUNDET

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	3
PROFILMÅL	4
FØRSTE DEL	5
MISSION, VISION OG VÆRDIER	5
<i>Analyse</i>	5
<i>Anbefaling</i>	6
<i>Mission</i>	7
Organisation	7
Fag	7
Samfund	7
<i>Vision</i>	7
Organisation	7
Fag	8
Samfund	8
<i>Værdierne</i>	8
ANDEL DEL	11
1. ORGANISERING: GRÆNSER FOR VÆKST	11
<i>Indledning</i>	11
<i>Overvejelser</i>	12
<i>Anbefaling</i>	13
1. <i>A - Lederes placering i DJ</i>	13
<i>Indledning</i>	13
<i>Analyse</i>	13
<i>Overvejelser</i>	14
<i>Anbefaling</i>	15
2. MEDLEMSSERVICE	16
<i>Indledning</i>	16
<i>Analyse</i>	16
<i>Overvejelser</i>	17
<i>Anbefaling</i>	18
2. <i>A - Overenskomster, aftaler og konflikter</i>	18
<i>Indledning</i>	18
<i>Analyse og overvejelser</i>	19
<i>Freelance aftaler</i>	19
<i>Flere kontrakter</i>	19
<i>Anbefaling</i>	20
2. <i>B - Medlemmernes beskæftigelse og kompetencer</i>	20
<i>Indledning</i>	20
<i>Analyse</i>	20
<i>Overvejelser</i>	21
<i>Overblik</i>	22
<i>Vejledning</i>	22
<i>Adgang</i>	22
<i>Inspirere til netværk</i>	23
<i>Anbefaling</i>	23
3. POLITISK STRUKTUR	24
3. <i>A Beslutningsgangene</i>	24
<i>Analyse</i>	24
<i>Overvejelser</i>	25
<i>Anbefaling</i>	29
3. <i>B Specialgrupper, medarbejderforeninger, specialforeninger og kredse</i>	30
<i>Indledning</i>	30
<i>Analyse</i>	30

Overvejelser.....	32
<i>Anbefaling</i>	34
4. DJS OMVERDEN	35
<i>Samarbejde med andre organisationer</i>	35
Analyse.....	35
Overvejelser.....	36
<i>Anbefaling</i>	37
5. KOMMUNIKATION.....	38
<i>Forbundets kommunikationspolitik</i>	38
Ekstern kommunikation.....	38
Intern kommunikation	38
<i>Anbefaling</i>	39
<i>Forbundets kommunikationskanaler</i>	39
<i>Journalisten</i>	39
Indledning.....	39
Overvejelser.....	40
<i>Anbefaling</i>	41
<i>Forbundets webkommunikation</i>	43
Analyse og overvejelser.....	43
<i>Anbefaling</i>	44
6. ØKONOMISKE RESSOURCER – KONFLIKTSTØTTE OG KONTINGENT	45
Indledning.....	45
Analyse.....	45
Overvejelser.....	46
<i>Anbefaling</i>	47
BILAG:.....	49
1. Præsentation af TænkeTanken for delegeretmødet 2003 i HBs beretning	49
2. TænkeTankens kommissorium som besluttet af HB den 15. januar 2003	49
3. Medlemmernes ønsker til og behov for ydelser i Dansk Journalistforbund	51
4. Hvem er medlemmerne – og hvilke behov har de?	56



Forord

Gl. Strand, den 23. februar 2004

Til hovedbestyrelsen

Baggrunden for TænkeTanken er en række voldsomme forandringer i og omkring medierne og på mediarbejdsmarkedet. Forandringerne er mange, de kommer hurtigt og oftest sideløbende. I de seneste tre-fire år har stigende ledighed blandt medlemmerne sat en dæmper på den vækst, vi har været vant til gennem 80'erne og det meste af 90'erne.

Når teknologi og medier udvikler sig drastisk, skal mediemenneskene og deres faglige fællesskab følge med og så vidt muligt præge udviklingen. Derfor har vi brug for at analysere udviklingen i og omkring forbundet i et samlet perspektiv.

Sådan lød afsættet til TænkeTanken i HBs lange beretning til delegeretmødet i 2003.

TænkeTanken har i perioden fra august 2003 til ultimo januar 2004 arbejdet på analyser, overvejelser og forslag, som skal gøre DJ i stand til at udvikle sig til medlemmernes tilfredshed i en periode, hvor arbejdspladser, medier og kommunikation gennemgår store forandringer, og hvor en række andre faglige grupper bejler til ansatte og freelancere på mediemarkedet.

TænkeTankens arbejde er tænkt som inspiration til DJs medlemmer og tillidsvalgte i bestræbelserne på at ruste DJ til at forblive en selvstændig, attraktiv og indflydelsesrig organisation – bestående af tilfredse medlemmer.

TænkeTankens rapport er således ikke søgt afstemt efter den aktuelle fagpolitiske situation i og omkring DJ, ligesom TænkeTankens medlemmer ikke har været bundet af noget mandat ud over kommissoriet.

Netop derfor er det muligt at præsentere en række fordomsfrie tanker om hele forbundets udvikling for hovedbestyrelsen.

Det er TænkeTankens håb, at hovedbestyrelsen vil lade sig inspirere og agere med dette helhedssyn for øje – og således også acceptere, at der blandt anbefalingerne både er detaljerede forslag og forslag, som er løsere skitseret og derfor kræver yderligere bearbejdning, hvis de skal nyde fremme.

Mogens Blicher Bjerregård, formand

Marianne K. Holm
Dorte Kindberg (afløste Bertel Moltved d. 29.9.03)
Børge Kristensen
Lars-Bo Larsen
Lars Lindskov
Kristian Melgaard

Anne Mette Riis
Karin Sloth
Peter Thornvig
Finn Arne Hansen (udtrådt 1.9.03)
Helle-Karin Helstrand (udtrådt 1.9.03)
Esben Ørberg, sekretær



Profilmål

Hvor vil vi hen?

TænkeTanken har ønsket at angive nogle retninger og metoder, som kan udvikle DJ henimod den profil, det tilstræbte image, som forbundet ønsker skal præge medlemmernes og omverdenens opfattelse af DJ.

Overordnet set skal enhver forandring af DJ medvirke til opfyldelsen af disse mål:*

Moderne serviceorganisation

For det enkelte medlem fremstår DJ som en organisation, der kan levere præcis den vare, medlemmet har behov for: sikkerhedsnet, solid rådgivning og videns- og kompetenceudvikling. Udbuddet modsvarer efterspørgslen – og lidt til.

Mit forbund

Det enkelte medlem kan identificere DJs medlemmer som nogen, han/hun har sammenfaldende interesser med – og udviser desuden respekt for forskelligheder blandt kollegerne i de respektive faggrupper og faggrene.

Opinionsleder

DJ er en slagkraftig organisation, som er med til at sætte dagsordenen på de medie-, uddannelses-, kultur- og arbejdsmarkedspolitiske områder.

Den kritiske journalistik og ytringsfriheden

DJ arbejder konstant på at styrke vilkårene og udvide råderummet for den uafhængige og kritiske journalistik, som er kommunikationsrådets krumtap.

Nye funktioner i medier og kommunikation

DJ har en betydelig kompetence vedrørende form og indhold i nye medier, nye kommunikationsformer og de klassiske mediers baggrund, udvikling og potentiale, mediearbejdspladsers baggrund, indretning og muligheder, fordi disse tvinger både uddannelser og eksisterende medier til drastiske forandringer.

*Målene oprindeligt defineret i HB i efteråret 1998. Her i ny version.



Første del

MISSION, VISION OG VÆRDIER

Analyse

Dansk Journalistforbund mangler en sammenhængende strategi, der kan være grundlag for en overordnet styring og et vidensregnskab. Denne strategi er nødvendig for at kunne styre organisationen og samtidig høste gevinsterne ved en decentralisering af beslutningsprocesserne. Det vil samtidig kunne styrke den politiske proces på delegeretmødet samt i HB, FU og de forskellige udvalg.

DJ har udviklet og tilpasset sig udviklingen i samfundet med nye arbejdsformer, nye aftaler, flere forskellige arbejdspladser/ -givere, en større bredde i medlemsgruppen. Det er resulteret i forskellige former for knopskydning i organisationen. Resultatet er, at DJ har fået langt flere opgaver, og det er svært at få et samlet overblik over, ”hvad der produceres” i organisationen.

Resultatet er, at delegeretmødet hvert år tager stilling til et handlingsprogram for en række centrale områder vedrørende Dansk Journalistforbund, men forsamlingen får ikke nogen samlet faktisk tilbagemelding på, i hvilket omfang det er lykkedes forbundet at gennemføre de enkelte mål, der er oplyst i handlingsprogrammet. Tilsvarende mangler der en opgørelse over, hvor mange ressourcer der er anvendt på at nå disse mål.

Denne mangel på klare overordnede pejlemærker afspejles i debatten på delegeretmødet. Her er deltagerens fokus i langt højere grad koncentreret omkring ændring af forbundets love frem for en debat om handlingsprogrammet og om hvorfor tingene lykkes eller ikke lykkes. Det betyder, at de delegerede bruger tiden på debat om lovændringer, der handler om interne forhold, frem for om det, der burde være forbundets væsentligste opgave: at påvirke forholdene omkring os til gavn for medlemmerne.

Debatten omkring økonomi har heller ikke den nødvendige kvalitet. Fokus er rettet mod de ”rene tal” og ikke på en sammenhæng mellem prisen på aktiviteter i forhold til resultater og til de centrale/sekundære mål. Et vidensregnskab ville kunne kvalificere debatten omkring økonomien.

Delegeretmødet mangler den nødvendige faktuelle viden for at kunne udstikke disse politiske pejlemærker og et styringsværktøj. Som grundlag for prioritering og faktisk vurdering af ressourcer/effekt har delegeretmødet og dermed medlemmerne ”kun” det økonomiske regnskab. Dansk Journalistforbund mangler faktisk viden omkring de politiske resultater i form af et vidensregnskab. Et vidensregnskab forudsætter en defineret mission, vision og afledte resultater.

Med klare pejlemærker i form af mission, vision, mål og værdier vil HB, forretningsudvalget, den daglige ledelse og medarbejderne i organisationen få langt bedre mulighed for at kunne prioritere deres arbejde. Det vil desuden give mulighed for at decentralisere beslutningsprocesserne, da alle i organisationen på denne måde får et fælles billede af de helt overordnede prioriteringer.

Behovsundersøgelsen hos medlemmerne har vist, at der er et stort ønske om, at DJ blander sig i samfundsdebatten i forhold, der vedrører fag, samt løn og arbejdsmæssige forhold. En klart defineret mission og vision med mandat fra delegeretmødet vil styrke handlekraften i forbundets ledelse på dette område.

Udarbejdelse af vision, mission og konkrete mål efterfulgt af et vidensregnskab vil også sikre medlemmerne den indsigt og åbenhed, der skal være i organisationen.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at alt arbejde i Dansk Journalistforbund tager udgangspunkt i en klar defineret mission, vision, mål og værdier. Der udarbejdes en handlingsplan med præcise mål på baggrund af mission og vision. Delegeretmødet skal vedtage handlingsplanen.

Missionen er en præcis beskrivelse af DJs eksistensberettigelse – altså, hvorfor vi er sat i verden.

Vision er en kort og præcis beskrivelse af vores langsigtede og overordnede mål, der tager deres afsæt i missionen. Visionen definerer, hvor vi vil arbejde os hen, og/eller hvad vi vil sikre. Her er det vigtigt at have et rimeligt klart fokus, da de konkrete handlingsplaner, årsplaner, afdelingsplaner osv. skal tage deres afsæt i visionen.

Mål: Hvilke aktiviteter vil vi sætte i værk for at nå vores overordnede mission og vision for Dansk Journalistforbund. Disse mål brydes op i delelementer for de enkelte afdelinger og medarbejdere, hvor de med fordel kan indarbejdes i den enkeltes arbejdsbeskrivelse.

Værdierne beskriver den måde, vi vil arbejde på, og de værdier, som vi ønsker DJ skal være kendt for.

Værdierne definerer den måde, som DJ møder sin omverden på. Det vil sige både den måde, som DJ møder medlemmerne på, men også arbejdet i forhold til og mellem de valgte, medarbejderne og medlemmerne samt deres relationer til verden uden for DJ.

TænkeTanken anbefaler, at arbejdet i Dansk Journalistforbund har fokus på tre overordnede områder:

- Organisation
- Fag
- Samfund

TænkeTanken anbefaler, at de enkelte politiske udvalg og afdelinger i Dansk Journalistforbund udarbejder egne mål for, hvordan de bedst muligt kan understøtte de overordnede missioner, visioner og mål. Disse mål skal være så præcise, at de efterfølgende kan danne grundlag for et vidensregnskab, der skal fremlægges for delegeretmødet i 2005.

TænkeTanken anbefaler følgende mission og vision, der skal danne grundlag for udarbejdelse af præcise mål i den handlingsplan, der skal godkendes af delegeretmødet.



Mission

Organisation

DJ er den faglige og organisatoriske ramme for alle, der arbejder med uafhængig nyheds- og aktualitetsformidling eller i øvrigt skaber form og indhold til medierne, samt for de faggrupper, der som informationsmedarbejdere og kommunikationsrådgivere arbejder med kommunikation eller underviser i fagene.

DJ skal sikre medlemmerne de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår, hvad enten det drejer sig om freelancere eller ansatte.

DJ skal skabe tilfredse medlemmer via service, uddannelse, kommunikation og rådgivning.

Fag

DJ skal sikre medlemmerne faglig udvikling. Det sker dels ved at præge markedets udbud for efter- og videreuddannelse, dels ved at forbedre medlemmernes adgang til dette udbud.

Samfund

DJ er medlemmernes talerør, når det gælder forsvar for ytrings- og informationsfriheden, forsvar for ophavsret og en udvikling af medierne, som sikrer den nødvendige pluralisme og forskellighed.

Vision

Organisation

DJ vil være den koordinerende platform mellem medlemmerne, de enkelte grupper og medarbejderforeningerne. Det sker for at sikre den bedste gennemslagskraft i forhold til medlemmernes fagpolitiske og faglige interesser.

DJ vil udvikle organisationen i takt med medlemmernes behov og mediarbejdsmarkedets udvikling.

DJ vil sikre en struktur i organisationen, der er demokratisk og flad, hvilket sikrer medlemmerne størst mulig indsigt og indflydelse.

DJ vil være en åben og demokratisk organisation, der er uafhængig af partipolitik, og som det enkelte medlem uanset beskæftigelse skal kunne identificere sig med.

DJ vil sikre ophavsretten for indholdsleverandørerne. De teknologiske behov for videreudnyttelse af ophavsretten skal ske i respekt for ophavsmanden såvel som for bevarelsen af den grundlæggende troværdighed i medierne.

DJ vil varetage mediarbejdernes løn og arbejdsvilkår - herunder også de psykiske og de arbejdsmiljømæssige forhold.

DJ vil varetage de fagpolitiske interesser med udgangspunkt i det enkelte medlem og i samspil med deres medarbejderforeninger og grupper i DJ.

DJ vil afspejle medlemmernes behov.

Fag

DJ vil sikre medlemmerne adgang til at udvikle deres faglige kunnen gennem aktiv deltagelse i tilrettelægning af grunduddannelser, efter- og videreuddannelser.

DJ vil sikre medlemmerne nye kompetencer, der giver adgang til relevant beskæftigelse. Det skal ske i forhold til det enkelte medlems behov, hele branchens behov og i takt med den teknologiske udvikling.

DJ vil arbejde for, at grunduddannelserne har en struktur og fleksibilitet, så de uddannede er sikret mulighed for ansættelse inden for hele mediearbejdsmarkedet.

DJ vil sikre, at videre- og efteruddannelserne inden for mediearbejdsmarkedet kan tilpasses og har en fleksibilitet, så de kan kombineres på tværs af grunduddannelserne.

DJ vil arbejde for, at alle medlemmer får adgang til arbejdsgiverfinansieret efteruddannelse, og at tilbuddene er fordelagtige.

Samfund

DJ vil sikre pressefriheden, som er afgørende for ytringsfriheden og samfundets demokratiske udvikling.

DJ vil gennem aktiv stillingtagen til lovgivning og enkeltsager, nationalt såvel som internationalt, sætte den mediepolitiske dagsorden.

DJ vil sikre ophavsretten i dansk og udenlandsk lovgivning.

DJ vil sikre alle adgang til kritisk analytisk og upartisk information. Det skal danne grundlag for en fri demokratisk proces i samfundet, i organisationer og på arbejdspladser.

Værdierne

DJs arbejde i såvel forbundshus som i politisk ledelse skal være båret af følgende værdier:

Handlekraft og udvikling

Fleksibilitet

Kritisk analytisk og troværdig adfærd

Åbenhed med en selvkritisk indfaldsvinkel

Uafhængighed af særinteresser



Handlekraft og udvikling

hermed forstår vi:

- at vi har sikret beslutningskraft i DJ på det politiske og administrative område
- at DJ hurtigt reagerer på henvendelser fra arbejdspladser, medlemmer, arbejdsgivere, tiltag i samfundet, der har indflydelse på medlemmernes interesser og mediepolitiske spørgsmål
- at DJ er i stand til at prioritere opgavemængden, så de væsentligste opgaver kommer i første række
- at DJ er repræsenteret i råd og udvalg, der har indflydelse på medlemmernes interesser

Fleksibilitet

hermed forstår vi:

- at DJ er i stand til at gå nye veje, hvis det er nødvendigt for at nå vores mål
- at bureaukratiske regler eller vanetænkning ikke må stå i vejen for at finde den bedste løsning

Kritisk analytisk og troværdig adfærd

hermed forstår vi:

- at vi altid undersøger, før vi handler
- at vores handlinger og udtalelser er velunderbyggede
- at der er overensstemmelse mellem det, vi siger, og det, vi gør

Den kritiske indstilling er også en journalistisk værdi. Vi har et kritisk forhold til og beskytter vore kilder. Vi er vant til at belyse en sag fra to sider. Vi lader os ikke let imponere.

Åbenhed og selvkritisk indfaldsvinkel

hermed forstår vi:

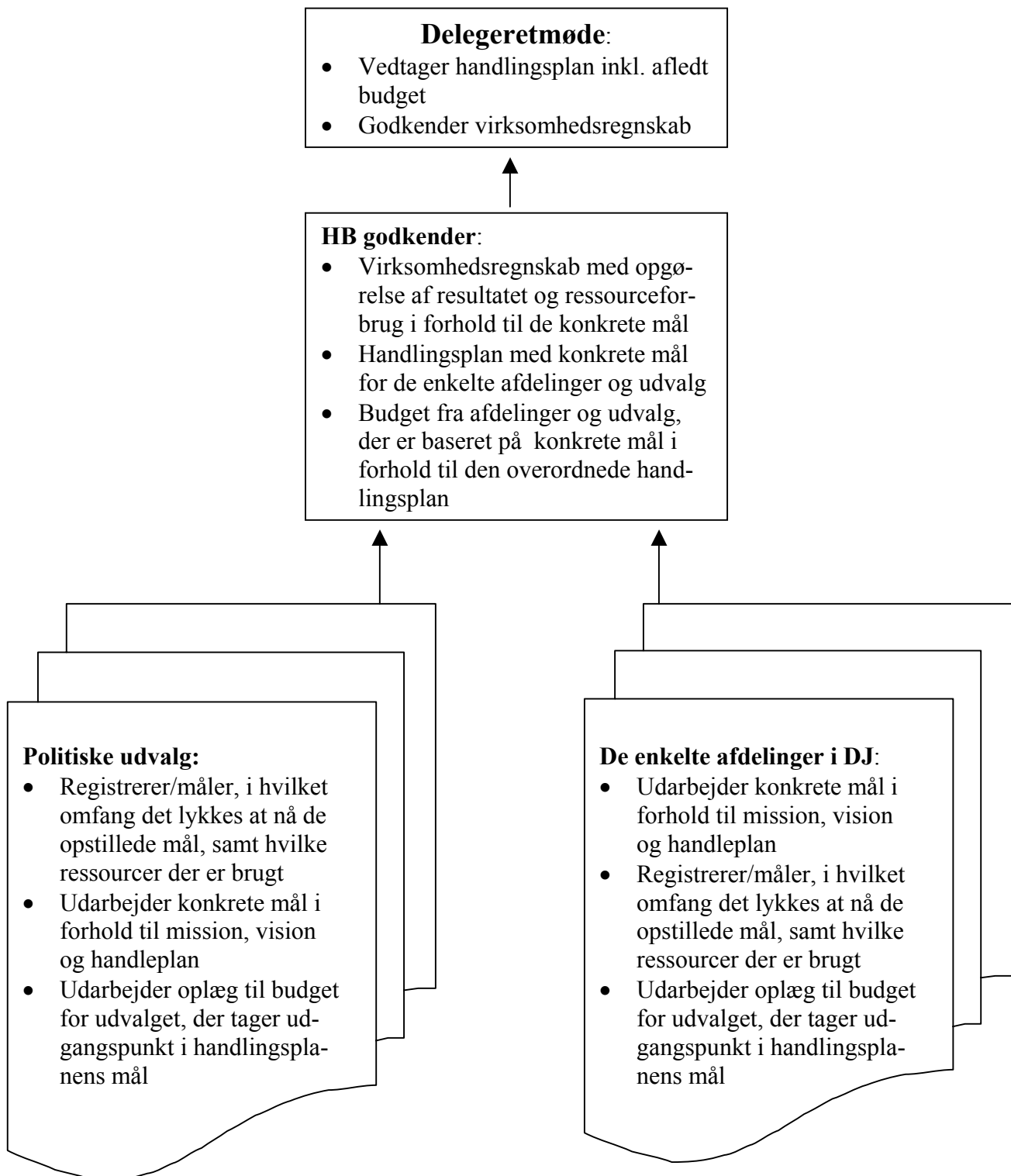
- at vi hurtigt informerer medlemmerne og arbejdspladserne i beslutningsprocesserne
- at vi hurtigt inddrager medlemmerne og arbejdspladserne, inden beslutningerne træffes endeligt
- at vi lytter fordomsfrit

Vi er påvirket af de globale presseetiske værdier om etik og fairness, som er mediernes fundament. Ytringsfrihed – og evnen til selv at tage imod kritik – er en dyd for mediemennesker og deres fagforbund.

Uafhængighed af særinteresser

hermed forstår vi:

- at vi er uafhængige af politiske partier, interesseorganisationer og særinteresser, idet uafhængighed og integritet er væsentligt for både medier, mediemennesker og deres fagforbund. Det er afgørende, at vi ikke kan sættes i bås, at vi er selvstændige og frit stillede.



Andel del

1. ORGANISERING: GRÆNSER FOR VÆKST

Indledning

DJ fordoblede sit medlemstal gennem 90'erne. Væksten skyldtes en kombination af markedets vækst og DJs evne til at omstille sig på markedet. Medlemstilgangen foregik uden egentlig medlemshvervning. Det var karakteristisk, at DJ kun i meget ringe omfang markedsførte sig ved at appellere til potentielle medlemmer. Budskabet om DJ som medieforbund – bestående af tilfredse medlemmer spredte sig blandt mediemennesker uden at være et resultat af nogen form for kommunikationsstrategi.

Ved indgangen til 2004 må vi erkende, at de tider er forbi, hvor nye medlemmer i stort tal selv henvender sig og beder om optagelse. DJs organisationsområde vokser nu kun beskedent, og på visse dele af markedet er DJ ikke længere alene om at organisere ansatte og freelancere. Men reelt er organisationsområdet større, netop fordi vi som organisation ikke er alene på området. Det er da også derfor, vi kan opleve forskydninger i organiseringen, som det i begyndelsen af 2004 er sket i forholdet mellem DJ og FAF (Film- og TV-arbejder Foreningen).

Analyse

I takt med den strukturelle og teknologiske medieudvikling ser det ud, som om DJ har udvidet sin opfattelse af forbundets dækningsområde. Men i virkeligheden er der kun tale om udvidelse i beskedent omfang, da den største reelle ændring af DJs dækningsområde består i, at der er kommet mange nye funktioner inden for det samme arbejdsområde. Dette beskrives sådan i en præsentationspjece fra februar 2004:

”Medlemmerne af DJ skaber indhold til medierne ud fra en kreativ og/eller journalistisk indfaldsvinkel – eller arbejder med informationsformidling, kommunikation, undervisning og forskning i medier og presseforhold. Medlemmerne er altså ikke kun journalister, selv om en stor del arbejder med nyheds- og aktualitetsstof og offentlig debat. En stor del af formidlingen handler om ren oplysning, stemning, livsstil og underholdning. Formidlingsværktøjet kan være den personlige fremførelse eller indsatsen med at skrive tekst, optage billeder, redigere og klippe, instruere, oversætte, skabe lys, lyd og design og meget andet.”

”DJ består af 12.000 medlemmer med flere end 50 titler. (Se bilag 3: Listning af faggrupper). Forbundet er paraply for en række interne foreninger, hvor de forskellige faglige retninger udfolder sig. Så når vi bruger ordet ”journalistik”, dækker det over hele spektret fra uafhængig reportage til styret kommunikation. Derfor kalder DJ sig for et fællesskab – med plads til forskelle, og gør meget ud af at leve op til det.”

DJ består ikke længere af medlemmer fra ét fag. Faget har forgrenet sig, men stammen består fortsat af et sæt grundlæggende værdier og færdigheder i formidling. Også DJ har udviklet sig i takt med mediemarkedet og har skabt plads til forgreningerne.

Medlemmerne drøfter ofte, hvor vidt forgrenet DJ skal være. Hvor og hvornår skal væksten stoppe? Hvornår bliver vores afstand til hinanden så uigennemskuelig, at vi ikke længere kan kende os selv?

Fordi Dansk Journalistforbunds dækningsområde primært er ændret som følge af nye funktioner, bør den situation ikke opstå, men når drøftelsen finder sted blandt medlemmerne, må vi sørge for, dels at drøftelsen finder sted på et reelt grundlag, dels at indrette vores organisation, så en sådan drøftelse bliver overflødig.

I stedet handler det om at sikre en høj organiseringsgrad på de områder, hvor potentialet fortsat er stort i forhold til DJs organiseringsgrad, nemlig på informationsområdet, hos kommunikationsrådgivere, en række ansatte og freelancere inden for tv-, web-, og multimedieproduktion samt andre formidlere, hvor det visuelle udtryk spiller en hovedrolle. Disse grupper er allerede repræsenteret i DJ, som derfor kender deres arbejdsbetingelser og jobtypernes kreative indhold. Derfor kan DJ sikre sine kolleger, som endnu ikke er medlemmer, en professionel service og rådgivning. Målet er 100 procents dækning af kolleger, der producerer indhold og form.

Overvejelser

Det er vigtigt at definere, at grundstammen for DJ består af et fælles, grundlæggende værdisæt, som detaljeret er formuleret i denne rapport's 1. del. Ligesom det er vigtigt, at DJ lever efter og udbreder værdierne, fordi det er det eneste formulerede fælles gods, der binder de nuværende 12.000 og kommende medlemmer sammen.

Tæt forbundne med værdierne er en række universelle færdigheder, som giver os faglig identitet. Det er især den kritiske sans og nysgerrighed samt evnen til at sortere, skabe overblik og formidle et tilsyneladende kaos af informationer fra et voksende væld af kilder.

I princippet bestemmes DJs størrelse af markedets udvikling. En stagnation i antallet af uafhængige medie-arbejdere betyder altså ikke, at DJ stagnerer medlemsmæssigt.

I takt med den medlemsmæssige forgrening har det med jævne mellemrum været diskuteret i mange dele af forbundet, om DJ fortsat kan holde til at bevare sit navn: Dansk Journalistforbund.

For en meget stor del af DJs medlemmer er navnet Dansk Journalistforbund en stærk identifikationsfaktor, og udadtil er navnet så stærkt og indarbejdet et varemærke, at det kræver store ressourcer at ændre det. For en række af DJs medlemmer er navnet imidlertid ikke dækkende nok, og for visse dele af omverdenen signalerer navnet Dansk Journalistforbund ikke forbundets reelle bredde, og det kan give anledning til misforståelser.

Overvejslen kunne derfor gå på at ændre navnet til Dansk Journalist- og Medieforbund, for derved opnås der en vis sikkerhed for, at identifikationen eller varemærket bevares, samtidig med at flere medlemmer kan identificere sig med forbundet, og at omverdenen får en bredere forståelse af DJs organisationsområde.



Overvejelsen kunne også gå på at ændre undertitlen, da navnet medieforbund i virkeligheden heller ikke er bredt og retvisende nok. Mindst en fjerdedel af medlemmerne opfatter ikke selv, at de arbejder med eller på medier – forstået som massemedier. Selv om flere andre organisationer har taget ordet kommunikation til sig, bør også DJ signalere, at kommunikation er en medlemsmæssig fællesnævner. Undertitlen kunne derfor med fordel ændres til ”medie- og kommunikationsforbundet” eller slet og ret ”medier og kommunikation”.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at Dansk Journalistforbund beholder sit nuværende navn, men ændrer undertitel, således at det samlede navn fremstår som Dansk Journalistforbund – medier og kommunikation.

TænkeTanken anbefaler endvidere, at der tages flere initiativer til at sikre organiseringen inden for de områder, som undertitlen medier og kommunikation omfatter.

1. A - Lederes placering i DJ

Indledning

Dansk Journalistforbund har som alle andre – eller i hvert fald næsten alle andre – fagforbund hidtil haft den klare regel, at når et medlem kunne hyre eller fyre, så var det ud af DJ. Dog er den blevet forvaltet så pragmatisk, at vi lod den enkelte selv finde ud af det. Det har betydet, at vi i perioder har haft medlemmer, som måske rettelig ikke burde være med, og i enkelte situationer har vi da også måttet give nogen et vink med en vognstang. Men i det store og hele har ordningen fungeret tilfredsstillende.

Til gengæld har Dansk Journalistforbund for ofte måttet vinke farvel til medlemmer, der egentlig gerne ville blive som medlemmer, men som i stedet bliver sendt ud i et ingenmandsland uden hjælp til kontraktudformning, kurser og netværk.

Analyse

Arbejdsgiverne har i de senere år haft en klar interesse i at udnævne DJ-medlemmer til mellemledere og underchefer, få dem ansat på individuelle kontrakter og endelig kræve, at de melder sig ud af DJ. Det er en alvorlig svækkelse af DJs faglige beredskab, når en større gruppe af uddannede medarbejdere ikke er medlem af DJ. Sammen med eleverne vil de kunne gennemhulle strejkevåbnet.

Samtidig er grænsen mellem på den ene side ansatte og freelancere og på den anden side cheferne med personaleansvar blevet stadig mere diffus, således at der i virkeligheden er kommet en større gråzone på området. Det fik delegeretmødet i 1999 til at tage sagen op, men den blev lagt død, for der var ikke politisk vilje til en løsning.

Siden er der kommet mange flere selvstændige i form af freelancebureauer, små produktionselskaber, freelancere, der tager praktikanter etc. Herudover er der kommet en stadig mere grå zone omkring mellemlederne – hvor hører de til, blandt cheferne eller medlemmerne?? Hidtil har det ikke

ført til medlemsflugt, men det kan let komme til det, for andre faglige organisationer tilbyder disse mellemledere medlemskab.

Flere mellemledere og selvstændige søger til Lederne og DJØF, hvor de er velkomne, og andre holder sig helt uden for faglige organisationer – men der er også en række andre organisationer, der gerne organiserer kommunikationsarbejdere – og måske ikke er så optaget af, om de har en lederrolle. Der er en stor risiko for, at DJØF-medlemmer aldrig vender tilbage, selv om de forlader deres lederstillinger.

Vi oplever også, at visse medier tilbyder DJ-medlemmer kontrakter, der indikerer ledelsesansvar, og som betyder, at de forsvinder fra overenskomsterne og mere eller mindre også bliver presset ud af Dansk Journalistforbund og dermed svækker vores organisation på de pågældende arbejdspladser.

Flere faglige organisationer har forsøgt eller forsøger at finde at finde en modvægt til udviklingen. Det seneste tiltag på dette område er TIB (Træ Industri Byg), som har oprettet en søsterorganisation til 3000 af deres medlemmer, som er blevet selvstændige. En pendant til en række af vores freelancere.

Hos BUPL går det lige nu stik modsat. Ud af 7000 ledere på landsplan har en mindre gruppe på Fyn, cirka 50, etableret deres egen lille organisation og tilsluttet den Ledernes Hovedorganisation – netop fordi de ikke oplever deres interesser varetaget i konflikt med de øvrige ansatte.

Overvejelser

DJ bør kunne rumme en række af de mediearbejdere, der har en mindre grad af lederfunktioner – også hyre-fyre funktioner. Her tænkes ikke på chefredaktører og direktører, men i virkeligheden på stort set alle andre. Men det kræver, at vi kan skrue en gruppe sammen, uden at der bliver sat spørgsmål ved DJ's faglige arbejde.

Meget enkelt vil de kunne organiseres i en specialgruppe, hvilket lovmæssigt vil forenkle problemstillinger i forhold til delegeretvalg o.l. Vi skal så overveje, i hvilken udstrækning DJ skal gå ind i tvister mellem eksempelvis et medlem af lederspecialgruppen og et medlem af en medarbejderforening.

Såfremt det bliver en opgave, kan den løses enten i et samarbejde med en lederorganisation eller gennem oprettelse af en isoleret afdeling, der kun tager sig af den slags sager. Måske vil det i så fald være en glidende proces fra at købe servicen ude i byen til at kunne huse den selv.

Fordelen ved at have lederne indenhus er, at vi har et mere samlende medieforbund, der mediepolitisk vil være endnu stærkere. Vi vil blandt andet kunne tilbyde lederne kontrakttrådgivning, bistand i personlige sager, et mediefagligt fællesskab og et samarbejde om kompetenceløft overalt i branchen.

DJ vil samtidig holde på gode medlemmer, som vil være med til at sende positive signaler om vores faglige organisation.



Den svære opgave bliver at finde den rigtige konstruktion og definere, hvem der skal i den særlige gruppe: Et umiddelbart bud er mellemledere på større virksomheder som de mest nærliggende, ligesom ledere af større freelancebureauer og lignende er det. Hertil vil der være en mindre skare medlemmer – små selvstændige som kontraktansatte uden for overenskomsten. Heriblandt vil der være medlemmer, som vil finde det attraktivt lige præcis at være i en ledergruppe.

Research hos andre faglige organisationer viser, at de potentielle problemer ved at optage ledere ikke nødvendigvis er så omfattende, som man umiddelbart kunne foranlediges til at tro.

DJØF har en meget klar opfattelse af de to behov, en leder kan have:

- 1) Lederen har behov for individuel hjælp i forbindelse med kontraktforhold o.l. – dette vil normalt altid være et forhold mellem lederen og dennes arbejdsgiver. Her har DJ som forbund ingen problemer med at yde assistance. Der vil ikke være nogen interessekonflikt.
- 2) Lederen får et problem i kraft af arbejdsgiverrollen. Her er det slet ikke forbundet, der skal være aktiv, men lederens egen øverste virksomhedsledelse, han/hun skal sparre med eller slås med. Her kan man så igen vælge at tage en arbejdsgiverorganisation under armen, og så vil det under alle omstændigheder være DJ og en arbejdsgiverorganisation, der mødes i retten, og der vil ikke være tale om nogen interessekonflikt.

Denne klare definition vil være nærliggende for DJ at adoptere og dermed også enkel at håndtere. Hvis DJ skal optage ledere, er det afgørende at vi hurtigt får en vis medlemsskare inden for området, dvs. 100-200 til en begyndelse voksende til 4-500 i løbet af 1-2 år. Det er så også lige så afgørende, at kunne yde en god service fra dag ét. Her kan det i så tilfælde være afgørende at kunne købe assistancen ude i byen, hvis vi ikke føler os i stand til at levere den selv. En sådan service har DJØF tilbudt DJ – også under den forudsætning, at parterne respekterer medlemmernes frie ret til selv at vælge faglig organisation.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at DJ opretter en specialgruppe for ledere. Denne gruppe skal omfatte de "halvchefer", der på medierne befinder sig på mellemniveau, nemlig redaktører og i en vis udstrækning redaktionschefer. Herudover kan gruppen omfatte kontraktansatte, som visse medier sender ud af overenskomsten. Endelig kan selvstændige freelancere samt informations- og kommunikationschefer efter eget valg indgå i gruppen.

Ledere, der skal være medlem af specialgruppen, kan således ikke være medlemmer af en medarbejderforening, selv om de er ansat på en arbejdsplads med en sådan. DJ skal være i stand til at yde gruppen den nødvendige assistance i form af kontraktrådgivning o.l. Såfremt der er problemer hermed, anbefales en aftale med DJØF.

TænkeTanken anbefaler, at lederne i øvrigt sikres fulde politiske rettigheder.

2. MEDLEMSSERVICE

Indledning

Effektiv og innovativ medlemservice er en nødvendighed for at opretholde Dansk Journalistforbund som en attraktiv fagforening.

Alle medlemmerne skal opleve det samme høje serviceniveau fra DJ, hvad enten de er ledige, i konflikt, kontraktansatte, overenskomstansatte, freelancere eller selvstændige.

Mange medlemmer vurderer i vore dage medlemskab af en fagforening ud fra de konkrete og i nogen grad individuelle fordele, de får.

TænkeTanken har set på de tilbud, der findes til medlemmerne af Dansk Journalistforbund. TænkeTanken har ligeledes undersøgt, hvilke behov og forventninger medlemmerne inden for en række forskellige fagområder og ansættelsesområder har i forhold til Dansk Journalistforbund.

Analyse

I de interview (Se bilag 2), TænkeTanken har gennemført, giver medlemmerne i høj grad udtryk for, at de ud over Dansk Journalistforbund som forhandler af overenskomster og aftaler ønsker at se forbundet i rollen som rådgiver, viden-leverandør og indkøbsforening.

Alle grupper – overenskomst- og kontraktansatte såvel som selvstændige og freelancere – vil gerne have hjælp til afklaring af egne kompetencer, uddannelse eller videreuddannelse.

Alle nævner også forsikring (fx gruppelivsforsikring) som en del af deres forventninger om service. Og alle faggrupper giver udtryk for, at de gerne vil have ny viden om fagene formidlet gennem forbundet.

Ligeledes ligger ønsket om rådgivning højt på ønskelisterne; dog forventer de overenskomstansatte i nogen grad at få denne service af deres tillidsrepræsentanter. Endelig er der et bredt ønske om at få faglig støtte gennem netværk.

De selvstændige har nogle særlige ønsker. De ønsker service i form af rammeaftaler med revisorer, indkøbsaftaler om udstyr, erhvervsforsikringer m.v. Både selvstændige og kontraktansatte ønsker hjælp til vurdering af kontraktforhold og evt. standardkontrakter.

Mange nye selvstændige medlemmer, frie agenter og andre "købmænd" fra den såkaldte "tredje gruppe på arbejdsmarkedet" føler sig ikke altid hjemme i et forbund, hvor lønmodtager-fænomener som overenskomst, tillidsrepræsentanter, lønforhandling osv. fylder meget. Man føler, at ens kontingentkroner i høj grad går til traditionelt ansatte medlemsgrupper. Rent retorisk kan opråb om "solidaritet" virke meget fremmedartet på selvstændigt erhvervsdrivende, der har et kundeforhold til deres "arbejdsgivere". Det selvstændige medlem vil hellere kunne opfatte sin organisation som en moderne, serviceorienteret brancheorganisation – ikke blot som en kamporganisation.



Overvejelser

Det enkelte medlem bør kunne pege på konkrete fordele ved at være medlem af Dansk Journalistforbund. Det er vigtigt, at hvert enkelt medlem føler, at han/hun får valuta for pengene, og at han/hun rent faktisk har en tilknytning til forbundet. Medlemmerne bør ikke føle, at 'deres' penge bruges af andre medlemsgrupper. Det må man betragte som en forpligtelse, efterhånden som forbundet optager mange forskelligartede faggrupper – og en nødvendighed i og med, at vi uden for det overenskomstsmæssige område befinder os i en konkurrencesituation med andre organisationer.

Øget medlemservice koster penge! Man bør overveje, hvordan DJs ressourcer kan fordeles sådan, at der bliver råd til de serviceydelser, medlemmerne efterspørger.

Det at have slagkraftige serviceydelser at byde på er en vigtig forudsætning for at kunne hverve nye medlemmer. Men serviceydelser bør stå i et fornuftigt forhold til indtægterne.

Forbundets medarbejdere bør løbende opkvalificeres til at løse mangeartede rådgivningsopgaver, og så meget af deres tid som muligt bør være fokuseret på medlemskontakt og -service.

Ikke alle serviceydelser er forbundet med ekstra udgifter. Medlemmerne kunne have nytte af, at forbundets viden og erfaring med professionelle og faglige problemer i højere grad blev synlig, eksempelvis i forbundets fagblad og på dets website. Medlemmerne får mange udmærkede svar fra DJ, men problemerne løses i stilhed. Mange medlemmer sidder måske med det samme problem, men ved ikke, at deres forbund kender svaret.

Det vil også kunne skabe en højere grad af identifikation og kontinuitet, hvis forbundet gør medlemmerne opmærksom på, at det enkelte medlem har en personlig rådgiver, der kender dets sag og er specialist inden for ens fagområde. Ligesom ens bank udsender visitkort med billede og kontaktoplysninger på ens bankrådgiver, bør et DJ-medlem have et ansigt på sin personlige rådgiver.

DJs eksisterende arrangementer er både vigtige og af høj kvalitet. Men i takt med, at DJ er blevet mere alsidig i sin medlemsskare, er det nødvendigt med flere tiltag, der kan samle folk på tværs af de traditionelle fagtilgange. DJ skal arbejde for, at medlemmerne på tværs af fagtilgange kan finde et fælles ståsted. Vi skal så at sige vise de enkelte grupper og medlemmer, hvordan vi kan bruge hinanden. Det vil ikke alene styrke forbundet, men også det enkelte medlem, der i dagligdagen arbejder sammen med folk, der laver noget andet, men også er DJ-medlemmer.

På den baggrund anbefaler TænkeTanken flere arrangementer, der samler medlemmer fra de forskellige faggrupper. En etisk diskussion mellem eksempelvis medietræneren og journalisten ville være oplagt. FagFestival er på nuværende tidspunkt det forum, hvor de fleste faggrupper mødes, og meninger brydes.

Netværk mellem medlemmer ses også som en del af fordelene ved at være medlem af et forbund, men også her er det nødvendigt, at strukturerne får opbakning og vejledning fra en person fra Journalistforbundet. (Se mere om netværk i kapitlet om kompetenceudvikling).

For at sikre den optimale kvalitet og pris på de ydelser, som især freelancere og selvstændige køber sig til, bør forbundet overveje at give medlemmerne mulighed for at købe eksterne serviceydelser og produkter via forbundet. Det kan eksempelvis være særlige forsikringer for selvstændige, hvor

DJ sammen med et forsikringselskab har sammensat en god pakke. Det kan også være ekstern rådgivning, IT og diverse fælles indkøbsordninger. Indkøb gennem forbundet kan spare medlemmerne tid – som medlemmet i stedet kan bruge til at øge sin produktion og dermed forbedre sin løn. At forbundet har udvalgt de bedste produkter på markedet, er en klar værdi.

Fagbladet Journalisten er den mest håndgribelige fordel, medlemmet oplever i det daglige. Bladet er derfor vigtig for den samlede oplevelse af DJs service. Derfor er det vigtigt, at bladets indhold afspejler alle faggrupper inden for forbundet, og at siderne bruges aktivt til at opfylde nogle af de ønsker om rådgivning, som medlemmerne efterlyser. (Vi henviser til kapitlet om kommunikation).

Anbefaling

Det enkelte medlem bør have tilknyttet en 'personlig rådgiver', som kender dets sag og er specialist inden for ens fagområde. Den personlige rådgivers navn, kompetenceområde og visitkort sendes til medlemmerne pr. brev.

Rådgivning over for medlemmerne og den deraf udledte viden om professionelle og faglige problemer bør synliggøres i fagbladet og på websitet til inspiration for andre.

Forbundet bør forhandle sig til rabatter og skræddersyede produkter og services for medlemmerne med særligt henblik på selvstændige og freelancere. Det kan eksempelvis være forsikringer for selvstændige, IT-support, leje af IT-udstyr, tryk af visitkort og diverse markedsføringsmateriale, publiceringssystemer til freelancerens website, diverse former for rådgivning samt evt. rabatordninger på telefoni, internetadgang og hotelværelser.

2. A - Overenskomster, aftaler og konflikter

Indledning

Dansk Journalistforbund er som de fleste andre faglige organisationer i Danmark vokset op med opbygningen af traditionelle overenskomstsyste­mer, hvor aftalerne med DDFB, Danmarks Radio og TV 2 er blandt de mest gennemarbejdede og gennemregulerede.

De seneste års forhandlinger har imidlertid vist, at der nu stilles så mange ideologiske krav på begge sider af bordet, at den nuværende type af overenskomster er under opbrud. Som faglig organisation kommer vi til at bruge uforholdsmæssigt mange kræfter, hvis vores vigtigste formål bliver at forsvare vores overenskomstmæssige positioner. I et sådant scenarium vil mulighederne for udvikling være relativt små.

Derfor er det nyttigt at sikre en grundig overvejelse om, hvorvidt vi skal nytænke vores aftalestruktur. Det bliver stadig mere tydeligt, at såvel fastansatte som kontraktansatte og freelanceansatte er afhængige af, at hver af parterne finder aftalesyste­mer, der kan spille sammen.



Analyse og overvejelser

For fastansatte bliver den store udfordring at finde et aftalesystem, der i højere grad sikrer gode arbejdsforhold for det stærkt stigende antal kolleger, der selv forvalter deres arbejdstid. Vi vil se mindre vagtskemabelagt arbejdstid, hvorimod begreber som selvtilrettelæggelse, hjemmearbejde og meget fleksibel arbejdstid vil vinde frem.

Selv om nye lønbegreber bliver opfundet af arbejdsgiverne, kan der være sandsynlighed for, at der er elementer, som vil være til gavn for vores medlemmer. Hvis vi sammenbygger disse elementer med vores interesser, er det sandsynligt, at vi i kommende overenskomster kan indgå aftaler, der indebærer andre former for regler, når det gælder arbejdstiden.

På nye overenskomstområder vil vi formentlig i højere grad se rammeaftaler, som den der er indgået med Producenterne, men som nok bliver mere forpligtende, end vi har oplevet det med tekstefirmaerne.

Vi skal nok også kunne finde sammen med andre organisationer om aftaler. Her er en af de mest nærliggende muligheder Danmarks Radio, hvor DJ med fordel kunne samarbejde med AC-organisationerne om en fælles programmeredarbejderoverenskomst.

Freelance aftaler

Vores hidtidige mål med at opnå egentlige overenskomster for freelancerne vil ikke være ene om at være top-prioriteret, da der er behov for at opprioritere den indsats, der har fundet sted de seneste par år, nemlig at indgå aftaler på rettighedsområdet samt at sikre tillidsrepræsentanterne forhandlingsret for freelancerne.

Sådanne mål vil DJ med større sikkerhed kunne leve op til, og vi vil forhindre aftaleindgåelse på niveauer, som en række freelancemedlemmer simpelthen finder for dårlige, og som skaber mere konflikt end tilfredshed. Det betyder dog ikke, at vi skal afholde os fra at indgå overenskomster, hvis der viser sig mulighed for det.

Ud over denne form for succeskriterium skal vi sikre nogle aftaleformer, der knytter an til de fastansattes aftaler, så det bliver vanskeligere for både DJ-medlemmer og arbejdsgivere at spekulere i ansættelsesformerne ud fra aftalemæssige synspunkter.

Flere kontrakter

Kontraktansættelser er også blevet hyppigere blandt DJ-medlemmer. Her har DJ allerede et veludbygget system af standardkontrakter. Disse standarder skal være mere synlige på arbejdspladserne, og vi skal i endnu højere grad kunne tilpasse dem det øvrige aftalesystem.

Som for freelancerne må det heller ikke her være sådan, at kontrakterne adskiller sig så meget fra det øvrige aftalesystem, at det bliver interessant at spekulere i ansættelsesformen.

I det hele taget skal vi være i stand til gennem de forskellige former for aftaleindgåelse at vejlede udviklingsretningen og styre den til fordel for medlemmerne frem for at tro, at vi kan dreje rorpinden helt rundt.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler at prioritere aftaler, der sikrer den enkelte mere fleksibilitet, uden at det sker på bekostning af fællesskabet.

TænkeTanken anbefaler at arbejde med freelanceaftaler, der bygger på, at den enkelte får bedre muligheder for at skræddersy sin kontrakt.

2. B - Medlemmernes beskæftigelse og kompetencer

Indledning

DJ vil gøre det meget synligt, at forbundet ikke kun prioriterer kvaliteten i de mange grunduddannelser på medieområdet inden for vores fag højt, men i mindst samme grad også den løbende kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet. DJ signalerer, at kompetenceudvikling forebygger arbejdsløshed og gør det lettere for medlemmerne at skifte spor i arbejdslivet i takt med medlemmernes egne evner og behov.

Et kompetenceløft, der sikrer, at medarbejderne kan udvikle sig i jobbet, er ikke nødvendigvis det samme som én uges efteruddannelse om året. Kompetenceløft kan være udvikling af en gruppe medarbejdere eller udvikling af én medarbejder til at kunne håndtere projekter og tænke projektorienteret.

Analyse

Danmarks Journalisthøjskole optog sidste år flere på deres åbne uddannelser end på grunduddannelsen. Andre faggrupper tilegner sig i disse år kompetencer inden for kommunikation og journalistik i rasende fart, mens journalister ikke i samme grad dygtiggør sig inden for eksempelvis markedsføring, økonomi og teknologi.

Der er tegn på, at det at kunne kommunikere professionelt er ved at blive en almen kompetence i erhvervslivet på linje med at kunne begå sig på engelsk og betjene en pc. Hvis det i fremtiden skal være attraktivt at ansætte professionelle kommunikatører, må journalisternes kompetenceniveau både hæves og udbredes.

Væksten i 'den tredje gruppe' på arbejdsmarkedet (freelancere og selvstændige enkeltmandsfirmaer) stiller ganske særlige krav til en øget indsats for kompetenceudvikling. Ikke alene skal 'den frie agent' være spidskompetent inden for sit felt; han skal også tilegne sig kunnen vedrørende at drive og udvikle sin virksomhed, føre regnskab, markedsføre sig, sælge sine produkter og services, være sin egen IT-chef osv.

I og med, at virksomheder i høj grad *outsourcer* opgaver, bliver spidskompetence vigtigere end at være generalist.



For 'den tredje gruppe' ligger Journalistforbundets attraktion ikke så meget i at være kamp- og forhandlingsorganisation. Det, man søger, er i højere grad 'association'-delen af forbundet, et fagligt forum, et netværk samt adgang til kurser, aktuel viden og rådgivning af høj kvalitet.

I takt med hurtigere jobskift og større usikkerhed på mediarbejdsmarkedet bliver behovet for faglig udvikling også større på det traditionelle arbejdsmarked.

En række organisationer og virksomheder udbyder kurser, netværk og forskellige andre typer arrangementer til billige penge. Som eksempler kan nævnes Dansk Kommunikationsforening, DONA og Netværk Danmark. Det er sandsynligt, at flere DJ-medlemmer og potentielle DJ-medlemmer, især freelancere og selvstændige, fremover i højere grad vil se den type organisationer som alternativer til et DJ-medlemskab (evt. i kombination med et medlemskab af den billigst mulige A-kasse).

De journalistiske grunduddannelser er fortsat primært fokuseret på traditionel dagbladsjournalistik, mens vækstområder som strategisk virksomhedskommunikation og webkommunikation i bedste fald er frivillige moduler, i værste fald ikke eksisterende. Det stiller krav til kompetenceudvikling selv blandt de helt nyuddannede.

Webmediets udbredelse har skabt et pænt stort antal job og små virksomheder inden for nye områder som *content management*, *usability*, informationsarkitektur og søgemaskineoptimering – kort sagt nye måder at tilrettelægge information på. Det er sket, uden at Journalistforbundets medlemmer har fået en særlig stor del af kagen.

På efter- og videreuddannelsesområdet er der mange spændende tiltag, men 'bløde' kurser eller begynderkurser inden for fx IT er fortsat tilløbsstykker. Det virker, som om kursisterne ikke er klædt på til at vælge de fag, der kan sikre dem øget værdi på arbejdsmarkedet – eller hjælpe dem til en plads på det. Man ved ikke, hvad det er, man ikke ved ...

Overvejelser

Dansk Journalistforbund er via bestyrelsesarbejde involveret i tilrettelæggelse af de forskellige fagrenes efteruddannelse, men medlemmerne oplever ikke direkte efteruddannelseskurser som noget, de får for deres kontingentkroner. Man kunne derfor overveje at arrangere kurser i eget regi for at synliggøre en medlemsfordel. Det gør DJ i forvejen over for ledige medlemmer og nye freelancere via JobService.

Med en række store spillere på kursusområdet – DjE, CFJE, DJH, SDU, RUC, Filmskolen og Medieskolerne – inden for et forholdsvis lille fag virker det dog ikke hensigtsmæssigt med endnu en udbyder på markedet.

Dansk Journalistforbunds rolle i styrkelsen af medarbejdernes kompetencer kan snarere være at skaffe overblik, give vejledning, skaffe adgang, inspirere til netværk samt markedsføre medlemmernes eksisterende kompetencer.

DJ bør være med til at skabe en kultur med videndeling og kompetenceudvikling i branchen.

Overblik

Frem for alt skal det være DJs opgave at have et tilnærmelsesvist fuldstændigt overblik over eksisterende kompetencetilbud for den dominerende del af medie- og kommunikationsmarkedet, som DJ betragter som sit 'dækningsområde', fordi vore medlemmer har beskæftigelse på disse markeder. Dette overblik skal omfatte både kompetenceudvikling rettet mod ansatte og frie agenter/freelancere/konsulenter. CFJE vil spille en afgørende rolle i bestræbelserne på at samle udbud og kompetencerådgivning i DJ-regi, idet CFJE.dk gennem flere år har udviklet en omfattende database med tilbud.

Opbygningen af dette videncenter – både på nettet og blandt faglige konsulenter – vil ikke levne DJ mulighed for selv at udvikle og udbyde efter- og videreuddannelse i større omfang end hidtil. DJs udbud skal formentlig i endnu højere grad koncentreres om de såkaldte 'fag-faglige' tilbud, fx tilidsrepræsentantuddannelse og -kurser.

Vejledning

Når DJ besidder dette markedsoverblik, skal DJ også kunne vejlede og rådgive i kompetenceløft. Der vil blive behov for både individuel og kollektiv vejledning.

Den individuelle vejledning bør raffineres til også at omfatte udsendelse af nyhedsbreve med relevante links til netop de medlemmer eller medlemsgrupper, som vi ved har specifikke behov. I takt med opbygningen af forbundets nye medlemssystem og forbundets øgede detailkendskab til medlemmernes situation samt e-mail-adresser vil det blive muligt at målrette disse nyhedsbreve i hidtil uset grad. Dertil kommer, at vi kan følge op med yderligere tilbud, der baseres på en viden om, hvilke tilbud medlemmet tidligere har taget imod, og hvilke kompetencer medlemmet har erhvervet.

Adgang

Det afgørende succeskriterium for DJs kompetencer bliver, om vi er i stand til at skaffe adgang på fordelagtige vilkår til videreuddannelse for netop vores medlemmer. Vi skal kunne skaffe vore medlemmer adgang til de beskrevne kompetenceløft – enten fuldt finansierede eller via rabatordninger, som kan aftales med udbyderne af kurser, konferencer og uddannelser.

DJ skal derfor i stort omfang alliere sig med udbyderne allerede i udbydernes planlægningsfase og evt. sikre udbuddenes indhold og betoning, der i særlig grad appellerer til vore medlemmer, men også sikre billig adgang til deltagelse i udbuddene.

Da det journalistiske arbejdsfelt er under stærk forandring, er der brug for inspiration til nytænkning. Journalistforbundet kan her spille en rolle ved gennem sin medlemskommunikation at sætte fokus på nye muligheder, trends og begreber inden for kommunikation og medier. DJ kan også via medlemmerne hente ny inspiration til fagenes udvikling ved at gøre opmærksom på (og evt. skaffe medlemmerne rabatter til) konferencer, kurser og netværksaktiviteter i grænseområder, eksempelvis projektledelse, *knowledge management*, *usability m.v.*, eller for 'den tredje gruppes' vedkommende eksempelvis kompetenceudvikling inden for virksomhedsdrift o.lign.



Inspirere til netværk

I takt med DJs øgede kendskab til medlemmernes uddannelse, beskæftigelse og tillærte kompetencer skal forbundet motivere til dannelse af netværk. Netværkene kan dannes som følge af deltagelse i efter- eller videreuddannelses tilbud, eller netværkene kan inspirere netværksdeltagerne til at søge eller etablere sådanne tilbud. Netværkene vil i øvrigt ofte kunne fungere som kompetenceløft i sig selv, idet deltagernes stofområde/interessefelt udvikles i kraft af aktive netværksdeltageres videndeling. De fysiske netværk skal ubesværet kunne etablere virtuelle netværk på DJs website, og netværkene skal tilbydes forskellige motivationsfremmende ydelser. Det kan være tilknytning af en faglig konsulent, (hjælp til) afholdelse af møder og mindre beløb til afholdelse af fx transportomkostninger. DJ bør udarbejde en klar politik på netværksområdet (se afsnit om webkommunikation).

Markedsføring

DJ skal generelt anvende markedsføringens redskaber i større omfang i såvel ekstern kommunikation som i medlemskommunikation – måske bortset fra i arbejdet med at organisere/hverve medlemmer. Det gælder også kommunikation om kompetencecentret. Vi skal med al tydelighed vise, at vi kender og behersker dette marked. Dertil kommer, at vi skal markedsføre, at medlemmerne faktisk besidder et mangesidet sæt af færdigheder.

Anbefaling

Dansk Journalistforbund skal etablere et kompetencecenter med en uddannelses- eller kompetencekonsulent, der kan rådgive medlemmerne og være ankermand for forskelligartede kompetenceudviklingsprojekter, herunder skabe overblik over udbud af kurser, konferencer og uddannelser inden for DJs dækningsområde. Kompetencekonsulenten eller de faglige konsulenter skal kunne fungere som koordinatore for netværk, der dannes blandt medlemmerne, evt. mod betaling. Kompetencecentret skal holde sig ajour med og rapportere nye beskæftigelsesområder for journalister og andre faggrupper samt løbende kortlægge de kompetencer, markedet efterspørger.

Gennem partnerskaber, alliancer eller enkeltaftaler bør forbundet skaffe medlemmerne rabatter på kurser og konferencer – også i faglige grænseområder – og gøre opmærksom på disse muligheder over for medlemskredsen. Der bør ligeledes etableres aftaler med andre organisationer.

Medarbejdere i DJ bør assistere specialgrupper og kredse med at arrangere gå-hjem-møder, foredrag o.lign. af høj faglig kvalitet.

Forbundet skal arbejde for, at udbuddet af efter- og videreuddannelseskurser sammensættes bredt, således at der er tilbud til alle faggrupper, herunder tilbud til 'den tredje gruppe' omkring virksomhedsdrift og –udvikling. Forbundet skal ligeledes arbejde for, at grunduddannelserne sammensættes sådan, at uddannelsernes indhold afspejler behovet på markedet.

DJ skal synliggøre sin aktive indsats inden for efteruddannelsessystemet over for medlemmerne.

DJ skal overveje, hvordan medlemskredsens eksisterende kompetencer kan synliggøres uden for det traditionelle mediarbejdsmarked.

3. POLITISK STRUKTUR

3. A Beslutningsgangene

Den flade struktur i Dansk Journalistforbund er helt afgørende for, at vi fortsat har et forbund, der har direkte kontakt med medlemmerne, som igen har en klar oplevelse af, at de ER forbundet. Sådan har DJ hidtil været bygget op, og ved enhver ændring skal det nøje sikres, at dette overordnede princip fastholdes ikke blot i teorien – men også i praksis.

Vi har også hele tiden i DJ haft det princip, at der ikke skal iværksættes større ændringer, medmindre der er alvorlige problemer, der gør det nødvendigt.

Vores nuværende struktur giver problemer, men problemerne er forskellige, alt efter hvor vi er henne i organisationen, og af hvilke øjne der ser.

TænkeTanken har gennemgået de forskellige organisatoriske led i DJs struktur og kortlagt problemerne ud fra deisen om, at det skal være nemt for det enkelte medlem at identificere sig i organisationen, og at systemet både skal være rimeligt og praktisk gennemførligt.

Analyse

De væsentligste problemer lige nu er:

1. De besluttende organer bliver stadig mindre repræsentative, hvilket er en følge af, at DJ gennem en årrække har oplevet en markant medlemstilgang, uden at der er ændret på måden at vælge hovedbestyrelse på. Det har ført til, at stadig flere medlemsgrupper har den opfattelse, at de ikke er eller rigtig kan blive repræsenteret i hovedbestyrelsen, selv om de alle i princippet er repræsenteret af samtlige 15 HB-medlemmer. Men set i forhold til de naturlige baglande, vil den umiddelbare repræsentativitet kunne svinge fra delegeretmøde til delegeretmøde, hvor store grupper kan være helt uden HB-medlem, men små grupper kan være godt repræsenteret.

Nogle opfatter det som et problem. Andre mener, at valgene til HB afspejler den politiske situation i forbundet på netop det delegeretmøde, hvor vedkommende blev valgt.

2. Sagsbehandlingen i hovedbestyrelsen står i vejen for politikudviklingen. Jo mere arbejde, der genereres i Dansk Journalistforbund, jo flere sager skal hovedbestyrelsen tage stilling til, enten i udvalg eller på HB-møder. Især på HB-møder er der risiko for, at øget sagsbehandling står i vejen for nødvendige politiske debatter.

Det er et problem, som mange HB-medlemmer har rejst. Her skal der findes en arbejdsform, der gør det muligt for hovedbestyrelsen at blive mindre sagsbehandlende, hvilket kan ske ved bevidst at ændre på kompetencerne i den politiske struktur samt at gøre det mere attraktivt at arbejde med de overordnede politiske linjer.



3. Delegeretmødet

Forbundets delegeretmøde har gennem årtier været udsat for byger af forslag om ændringer, dels i sammensætningen, dels i hyppigheden. For mange kræfter på delegeretmødet bruges på at diskutere organisationsstruktur og love frem for at tænke udadvent i form af politisk handling. En af årsagerne er, at delegeretmødets nuværende form ikke er god nok – vi skal finde en form, der gør delegeretmødet mere funktionsdygtigt. Det er vigtigt, at forholdsvis flere af de delegerede deltager i debatten og processen, samt at debatterne er kreative og fører til nye resultater og visioner for DJ.

Til sammenligning vælger det svenske forbund, der har 19.000 medlemmer, 111 delegerede til kongres hvert andet eller tredje år. Norge med 9.000 medlemmer vælger ca. 150 delegerede til møde hvert andet år. Finlands 13.000 medlemmer holder kongres hvert fjerde år for et par hundrede delegerede.

4. Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanternes stævne er et fagligt forum (og bør hedde Fagligt Forum, se anbefalingen), hvorfra der sendes signaler til HB og delegeretmøde om forbundets faglige linje for overenskomstansatte, kontraktansatte og selvstændige. Dette stævne drøfter, analyserer og kommenterer medlemmernes arbejdsvilkår som det faste tema og udtager særlige emner til behandling, fx medlemmernes kompetencer.

Tillidsrepræsentantstævnet er ofte overenskomstforberedende og kan nogle år have større vanskeligheder med at være et stævne for alle forbundets tillidsvalgte. Herudover lider stævnet af, at det udefra kan opfattes som et stævne for tillidsrepræsentanter og ikke, som det reelt er meningen, et stævne for alle tillidsvalgte i forbundet, herunder også repræsentanter for medlemsgrupper uden for overenskomstverdenen.

Gennem tiderne er der forsøgt forskellige modeller for TR-stævnerne, dels opsplitning i trykt og elektronisk stævne, dels opsplitning under møderne. Under stadig mere mediekonvergens savner særlige stævner for trykte og elektroniske medier mening, mens det er blevet endnu vigtigere at sikre samlingen.

Derimod synes TR-stævnerne generelt at være et vigtigt aktiv for DJ.

Overvejelser

Valget til HB kan finde sted ved forskellige valgmetoder, hvor man kunne overveje at øge antallet af HB-medlemmer for derved at give flere medlemsgrupper mulighed for at vælge "deres eget" HB-medlem.

Der er mindst fire modeller:

- Det fulde repræsentantskab
- Et delvist repræsentantskab, kombineret med direkte valg
- Fortsættelse af det fulde direkte valg med en større HB
- Den norske model med en valgkomité



Det fulde repræsentantskab skal sikre, at alle medlemsgrupperinger på en eller anden måde bliver repræsenteret i hovedbestyrelsen. Denne model vil imidlertid fjerne muligheden for direkte valg på delegeretmødet.

Et delvist repræsentantskab kunne skabes på den måde, at halvdelen af en HB på fx 24 medlemmer kunne vælges af og blandt valggrupper, skabt af og blandt forbundets mange medlemsgrupper, mens resten blev valgt direkte på delegeretmøde. Formand/næstformand skal fortsat vælges direkte på delegeretmøde. Vanskeligheden består i at finde en metode, hvorefter de indirekte valg kan foregå på en rimelig og praktisk gennemførlig måde.

En tredje mulighed er at fortsætte som hidtil, men skabe et bedre grundlag for de delegerede for at vælge de "rigtige" HB-medlemmer. Fristen for at opstille til HB kunne fremrykkes, så alle kandidater er kendte, før der holdes valgmøder (se under "delegeretmøde"). Det vil forhindre hovsaopstillinger eller fjerne muligheden for løsning af en HB-kabale på et fremskredent tidspunkt.

En fjerde mulighed kunne være den norske model, hvor delegeretmødet det ene år vælger en kandidat-komité, der leder efter egnede HB-kandidater og efter interview med kandidaterne opstiller disse til valg på det kommende delegeretmøde.

Ad 2) Sagsbehandling skubbes nedad

Uanset ændringer af valgene til HB bør vi også overveje grundigt, hvilke sager der skal færdigbehandles i hovedbestyrelsen, og hvilke sager der skal færdigbehandles i andre regi.

HBs rolle er primært at være politikskabende, ikke at være et organ til sagsbehandling. Udvalgenes rolle er derimod både at behandle sager og forberede de politikskabende debatter. For at gøre disse roller mere entydige, bør endnu mere sagsbehandling og flere beslutninger nedad i systemet til forretningsudvalget og de stående udvalg.

Især på det økonomiske område vil en sådan ændring imidlertid give forretningsudvalget væsentlig større kompetence. Udvalget bør derfor udvides fra de nuværende 4 medlemmer til 7 eller 9 medlemmer, alt afhængig af hovedbestyrelsens størrelse. Udvalget foreslås sammensat således:

Formand, næstformand, yderligere 5 eller 7 medlemmer.

Ved at sende flere sager til behandling i forretningsudvalget, som mødes en gang om måneden, kan antallet af HB-møder sættes ned til 5 årlige møder: 1. og konstituerende møde i maj umiddelbart efter delegeretmødet, 2. møde i september, 3. møde i december, 4. møde i februar og 5. og delegeretforberedende møde i april ugen før delegeretmødet. 1. og 5. møde er endagsmøder, mens de tre øvrige møder alle er todagesmøder.

Med 24 HB-medlemmer bliver det også lettere at sammensætte de stående udvalg med eksempelvis hver 6 HB-medlemmer og 6 eksterne medlemmer. Dette betyder, at langt flere HB-medlemmer kan nøjes med at sidde i ét udvalg og dermed få bedre tid til det politiske arbejde, der ligger i diverse organer som følge af udvalgsarbejdet. Uden for formandskabet vil 22 HB-medlemmer skulle dække 35 poster inklusiv FU, hvor 13 HB-medlemmer i dag skal dække 26 poster inklusiv FU.



En sådan samlet struktur sikrer, at vejen fra medlem til hovedbestyrelse ikke bliver forlænget, tværtimod kan nogle nu sikres en mere direkte vej til beslutningerne.

Ad 3) Delegeretmødet

TænkeTanken har som alle andre overvejet, om det er delegeretmødets størrelse eller frekvens, der skal ændres på, for at mødet kan overleve som et effektivt politisk redskab for Dansk Journalistforbund.

De fleste er enige om, at det er vanskeligt at gøre et møde med op til 500 deltagere funktionsdygtigt og dermed reelt demokratisk. Alene antallet af deltagere øger risikoen for, at alt for mange får alt for lille indflydelse. Det bliver ikke bedre af, at det samme møde både skal klare de formelle forhold omkring lovændringer m.v. og samtidig skal give sig tid til en gennemgribende politisk vurdering af forbundets forhold.

Man kunne sagtens kvalificere delegeretmødet bedre, end vi gør. Både før og under.

Før delegeretmødet

Vi kunne gøre det sværere at blive delegeret ved dels at fjerne den forlods valgbarhed, dels ved at skærpe kravene til det at blive delegeret.

Samtidig kunne vi flytte en række "pligter og opgaver" ud til valggrupperne forud for delegeretmødet, så vi derigennem sikrede os, at de delegerede var ordentligt forberedt til opgaven.

Vi kunne skærpe kravene til de delegerede på flere måder:

- Øge antallet af medlemmer pr. delegeret (skære i det samlede antal)
- Fjerne de forlods valgte (skabe retfærdighed i systemet)
- Øge forberedelserne (stille krav om for-møder m.v.)

Vi bør være meget opmærksomme på, at DJ rummer mange små medarbejderforeninger og specialgrupper, som det er vigtigt at have repræsenteret på mødet. Derfor bør der være en form for mindretalsbeskyttelse.

Hvis man bruger den nuværende skala, men erstatter forholdstallet 19 med 39 (og så videre) kan vi skære ca. 100 delegerede væk og samtidig sikre de små arbejdspladser/grupper repræsentation. Man kunne også vælge, at medarbejderforeningerne skal have mindst 10 O-medlemmer for at få den første delegerede, og at der i øvrigt er én delegeret for hver 40 medlemmer. De små medarbejderforeninger skal herefter selv sikre sig deres repræsentation, som O-medlem i specialgrupperne.

Kredsformændene bør også miste deres forlodsvalg, og i stedet søge valg i deres normale valggrupper. De eneste forlodsvalgte bør være HB-medlemmerne.

Vi kan skabe en større interesse for delegeretmødet som politisk platform på mange måder.

- Beretning og dagsorden kunne sendes ud i bedre tid end nu, og indeholde debatoplæg og forslag til tematiske drøftelser.



- Fristen for kandidatopstilling kunne ændres, så almindelige HB-kandidater skal melde sig fx tre måneder før mødet.
- Man kunne "tvinge" til samarbejde på tværs af valggrupperne for at undgå stemmespild.

Dette ville forandre en anden frekvens på delegeretmøderne - måske hvert andet eller hvert tredje år, da forberedelserne er langt mere omfattende.

Til gengæld ville vi få et værdifuldt forum, hvor forbundets fremtid drøftes af medlemmer, der har et klart mandat fra deres egne medlemmer.

Denne model vil sikre større interesse for delegeretmødet. Der skal holdes valgmøder, formøder m.v., hvor man så kan forberede de delegerede bedre til mødet.

Et andet klagepunkt har været, at et delegeretmøde i april ramler direkte ind i forårets meget travle måneder, og at den nyvalgte HB med udvalg ikke kan nå at udnytte resten af foråret til møder, før det er sommerferie. Derfor bør man overveje, om delegeretmødet med fordel kunne rykkes til ultimo maj, primo juni, så det konstituerende møde er det sidste før sommerferien, og udvalgene sætter i gang i august.

Der er også mulighed for at ændre frekvensen på delegeretmøderne til et møde hvert andet eller tredje år. Med den nuværende struktur og det nuværende arbejde vil det være problemfrit at ændre frekvensen til hvert andet år med en understregning af, at der kan indkaldes et ekstraordinært delegeretmøde, hvis der skulle vise sig at være behov for det – og ikke nødvendigvis i april.

Hvis frekvensen skal være hvert tredje år, vil der nok blive stillet krav om en eller anden form for repræsentantskab, medmindre en ny form for hovedbestyrelse kan løse dette problem. Selve delegeretmødets form skal under alle omstændigheder i fokus for at kvalificere debatterne og beslutningerne. Det kan eksempelvis ske ved at nedsætte forskellige arbejdsgrupper:

Redaktionskomiteen, der har til opgave at sammenfatte forslag og ændringsforslag under debatterne og komme med udkast til nye formuleringer på grundlag af forslag, der kunne komme fx fra talerstolen.

Lovkomiteen, der er velforberedt i forhold til DJs love og de ændringsforslag, der er kendt på forhånd. Komiteen skal udarbejde politisk konsekvensmateriale og nye lovtekster under delegeretmødet.

Valgudvalget og stemmetællerudvalget fortsætter som hidtil.

For alle arbejdsgrupper gælder, at de sammensættes af 7 eller 9 delegerede valgt ved mødets start, ganske som vi kender det fra valgudvalg og stemmetællerudvalg.

Under mødeafviklingen i øvrigt skal dirigenterne kunne flytte enkelte relevante punkter på dagsordenen op under formandens beretning, hvis de skønner, at debatten under formandens beretning vil kunne få et sådant omfang, at det vil være mere korrekt at tage debatten samlet frem for at skulle dele den i to eller i værste fald tage debatten en gang til, når et lovforslag kommer til behandling.



Ad 4) Tillidsrepræsentantstævnet

TænkeTanken er enig med de medlemmer, der mener, at TR-stævnet ikke har den helt store appel til andre end de overenskomstansattes tillidsfolk.

Derfor bør man overveje, hvordan vi kan gøre TR-stævnet til et Fagligt Forum, hvorfra der sendes signaler til HB og delegeretmøde om forbundets faglige linje for overenskomstansatte, kontraktansatte og selvstændige.

Dette Faglige Forum skal i langt højere grad tilrettelægges og markedsføres, så det appellerer til alle forbundets tillidsfolk.

Det vil kræve ekstra ressourcer - og måske endda en arbejdsindsats, der næsten står mål med den, der ydes ved FagFestival eller delegeretmøde.

Emnet kompetence kan med fordel være fælles for alle deltagere på Fagligt Forums første dag, og på 2. dagen drøfter man videre i repræsentative og dækkende medlemsgrupper.

Derved får DJ et kompetent forum af valgte tillidsfolk, der kan yde et værdifuldt bidrag til DJs udvikling.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler HB sammensat således:

Formanden valgt af delegeretmøde

Næstformanden valgt af delegeretmøde

10 HB-medlemmer valgt direkte af delegeretmøde, der også vælger suppleanter for disse.

12 HB-medlemmer valgt indirekte af medarbejderforeninger og specialgrupper i forbindelse med delegeretmøde, således at 1000 medlemmer i en specialgruppe og/eller medarbejderforening giver et mandat. Man kan så danne valgforbund, hvorefter DJ udregner, hvor mange mandater de enkelte valgforbund har ret til at vælge til HB for en to-årig periode med personlige suppleanter.

Konsekvensen af denne HB-udvidelse er, at alle observatørposterne forsvinder. En del af specialgruppeobservatørerne vil i stedet fremstå som HB-medlemmer, mens de andre må siges at være repræsenteret.

For kredsobservatørerne vil denne ændring være mest mærkbar, idet de ikke længere vil spille en særlig politisk rolle. Dette er imidlertid en konsekvens af, at det er i specialgruppen og medarbejderforeningen, at det enkelte medlem har sit organisatoriske tilhørsforhold, og hvorigennem den enkelte har sin indflydelse i forhold til delegeretmødet. Derfor er det også naturligt, at det er herigennem, at indflydelsen øves mellem delegeretmøderne i hovedbestyrelsen.

Tilbage uden for HB-kredsen er kun de tilforordnede ansatte og Journalisten, der har ret til at overvære de åbne møder.

TænkeTanken anbefaler, at en udbygget HB mødes sjældnere end det nuværende. Der foreslås fem møder årligt, hvor det er de overordnede rammer og det politikskabende, der er i centrum.

Dette indebærer, at forretningsudvalget øges til 7 medlemmer, ligesom alle stående udvalg øges til 7 medlemmer, men fortsat kun 5 eksterne medlemmer, således at udvalgene fortsat består af 12 medlemmer, men hvoraf nu 7 er beslutningstagere. Det bør samtidig overvejes, hvilke beslutninger der yderligere kan træffes i dette led.

TænkeTanken anbefaler, at forholdstallet for valg af delegerede ændres til én delegeret pr. 40 medlemmer, og at mindretalsbeslutningen bevares, så små medarbejderforeninger også er sikret plads på delegeretmødet.

TænkeTanken anbefaler i øvrigt, at der nedsættes såvel en lovkomité som en redaktionskomité i forbindelse med delegeretmøder.

TænkeTanken anbefaler, at tillidsrepræsentantstævnets rolle og opgaver analyseres, at samlingen af de tillidsvalgte i forbundet styrkes, og at stævnet skifter navn til Fagligt Forum for i højere grad at markere, at det netop er et forum for alle faglige tillidsvalgte.

TænkeTanken anbefaler, at delegeretmødet flyttes til ultimo maj, primo juni - og afholdes højst hvert andet år.

3. B Specialgrupper, medarbejderforeninger, specialforeninger og kredse

Indledning

Grundlaget for det politiske arbejde i DJ ligger reelt i den struktur, der sikrer, at ethvert medlem enten tilhører en medarbejderforening eller en specialgruppe, mens den oprindelige tanke om at have kredsstrukturen som den politiske basis ikke længere har nogen realitet.

I organisationens egen udvikling vil det derfor føre til, at medarbejderforeningerne og specialgrupperne også mere formelt gøres til det egentlige grundlag, mens kredsarbejdet vil få karakter af endnu mere frivillighed.

Af historiske årsager findes herudover to specialforeninger, der ikke er en del af den politiske struktur, men som varetager en række branchemæssige opgaver for henholdsvis bladtegnere og pressefotografer.

Analyse

De geografisk bestemte kredse har historisk set en central placering i DJ. Kredsformændene er således automatisk valgt som delegerede, de er faste observatører til HB-møder, og de er i større eller mindre grad medlemmernes bindeled til forbundets ledelse. Men reelt ligger grundlaget for det politiske arbejde i DJ ikke i kredsene.

Det ligger i den struktur, der sikrer, at ethvert medlem enten tilhører en medarbejderforening eller en specialgruppe, og det er dette faglige tilhørsforhold, der er den politiske basis. Den geografisk bestemte kredsstruktur som politisk basis er derfor ikke reel.

Kredsens reelle rolle er det geografiske bindeled mellem de enkelte medlemsgrupper i et givent geografisk område. Opgaverne for kredsene er dels arrangementer for fagene, dels at fastholde det regionale samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne.



Definitionen af opgaverne hænger ikke nødvendigvis sammen med et særligt kredskontingent. For en række medlemmer er eksistensen af et særligt kredskontingent ikke særlig indlysende, og det kan derfor opfattes som et problem, at der opkræves et kredskontingent ud over det samlede forbundskontingent.

Specialforeningerne samler tidligere selvstændige organisationer i et fælles ståsted, nemlig PF og Danske Bladtegnere. Disse foreninger er imidlertid uden ret til delegeretvalg, idet deres medlemmer vælges som delegerede i kredse, specialgrupper og medarbejderforeninger, men har observatørstatus ved hovedbestyrelsesmøder.

Da Fotograferne blev fusioneret med DJ, var der tilsvarende overvejelser, men her blev det besluttet, at den nye fotografgruppe hurtigst muligt skulle integreres, og at det bedst kunne ske ved at lade fotograferne indgå i den grundlæggende struktur.

Medarbejderforeningerne er den ene af to bærende søjler i DJs politiske og faglige organisation.

I modsætning til kredsene har *specialgruppeformændene* ingen fortrinsret som forlodsvalgte delegerede, men må ligesom i medarbejderforeningerne lade sig vælge af valgmodet, hvilket begge steder også er naturligt.

En særlig del af specialgrupperne er elevorganisationerne, hvor de tre journalistuddannelser har hver deres velfungerende specialgruppe, mens de øvrige elever reelt mangler et ståsted. Det drejer sig om fotografer, FTP-elever samt dem, der kommer fra den lange række af øvrige medierelaterede uddannelser.

Gruppernes indplacering og organisering i DJ har i de seneste fire-fem år ændret sig på tre afgørende områder:

- Der er kommet mange nye specialgrupper. Alene siden 2000 er der kommet tre, nemlig FBO, Visuelt Forum og Fotograferne, og en ny TV-gruppe er på vej.
- De nye specialgrupper optager både fastansatte og freelancere.
- Der er indført frivillighed i valget af specialgruppe-tilknytning. Blot skal man være O-medlem i én og kun én specialgruppe.

Denne nye måde at organisere på har vist sig at være effektiv, både når det gælder medlemsorganisering og medlemsfastholdelse.

I øjeblikket har DJ følgende "gamle" specialgrupper:

Forlagsgruppen	ca. 60
Organisationsbladgruppen	ca. 330
Kommunikationsgruppen	ca. 750
Distriktsbladgruppen	ca. 185
FreelanceGruppen	ca. 1600

Hertil kommer 3, formentlig snart 4 ”nye” specialgrupper:

Fotograferne	ca. 700
Visuelt Forum	ca. 120
FBO (Billedmedieoversætterne)	ca. 60
TV-Gruppen	her ventes en medlemsskare på mellem 300 og 700

For de første fire af de ”gamle” gælder, at de er forbeholdt fastansatte på arbejdspladser med færre end fem DJ-medlemmer.

Specielt om FreelanceGruppen

FreelanceGruppen i DJ har i de sidste 25 år og frem til delegeretmødet i år 2000 haft en enestående position i DJ. Gruppen havde eneret på at organisere alle, der arbejdede freelance, uanset hvad de i øvrigt beskæftigede sig med. Det vil sige, at FreelanceGruppen ikke som de øvrige specialgrupper og medarbejderforeningerne har sit udgangspunkt i arbejdets indhold, men i arbejdets organisering.

I begyndelsen var det nok ret fornuftigt, men efterhånden som antallet af freelancere vokser, og ansættelsesformerne udvandes, opstår der problemer. Og disse problemer vil vokse i de kommende år.

FreelanceGruppen er, som den fungerer nu, et spejl af forbundet. Det vil sige, at FLG skal kunne rumme alle de faggrupper over 50, som findes i DJ, og at gruppen skal kunne servicere alle typer af medlemmer på kvalificeret vis. Mere end 1600 medlemmer skal i FreelanceGruppen kunne "se sig selv i organisationen".

Dette er formentlig også baggrunden for den meget store interesse, der har været for den interessegruppe, der i 2003 opstod på TV-området, og som i løbet af få måneder har fået 650 medlemmer, og som nu er på vej til at blive en specialgruppe.

Overvejelser

Konsekvensen af forslagene om en ny HB-struktur indebærer, at kredsformændene ikke længere vil have fast plads på observatør-posterne i HB, ligesom de ikke længere automatisk vil være valgt som delegerede. Men det bør også indgå i overvejelserne, at det i højere grad er medarbejderforeningerne og specialgrupperne, der er medlemmernes indgang til DJ.

Kredsene bliver mere interesseorienterede og får andre opgaver at varetage:

- Kredsene kan/skal indkalde til og afvikle valgmøder forud for delegeretmødet og gennem lokale arrangementer øge interessen for det politiske arbejde i DJ. Den kredsvisse inddeling vil dog ikke være afgørende for antallet af delegerede.
- Kredsformændene kan fortsat være delegationsledere ved delegeretmøderne i det omfang, hvor specialgrupper/medarbejderforeninger ikke ønsker at samle deres delegerede på tværs af kredse.
- Kredsene skal gennem fag-faglige og mere sociale arrangementer understøtte den indsats, som forbundet centralt udfører i medlemsorganisering og medlemsfastholdelse.



Kredsenes vigtigste opgave bliver altså at kitte forbundet sammen på tværs af de forskellige faggrupper og specialgrupperinger, således at ethvert DJ-medlem kan se sig selv som en del af et fællesskab, med plads til forskelle.

Man kunne også overveje, hvorvidt kredsmedlemskabet skal være obligatorisk, eller om det skal være frivilligt at være med i en kreds. Dette afhænger imidlertid af, om der fortsat skal være et kredskontingent, eller om udgifterne til kredsens arbejde skal løses via et bloktilskud fra forbundet, som samtidig indfører et enhedskontingent.

Det kræver en væsentligt øget indsats fra centralt hold til at understøtte kredsene i det lokale fagfaglige arbejde. For eksempel kan forbundet lægge op til flere faglige møder med TR-folk ude i kredsene om aktuelle emner – fra overenskomstforhandlinger over fotograferende journalister til arbejdsløshed m.m. DJ kan også tilbyde kredsene ”pakkelsninger” i form af forslag til foredragsholdere inden for bestemte temaer, så det bliver lettere for kredsbestyrelsen at stable gode arrangementer på benene. Herudover skal JobService fortsat samarbejde med kredsene om beskæftigelsesarbejdet, ligesom forbundet kan overveje at tilbyde mindre kursusrækker ude i kredsene, så medlemmerne inden for en overskuelig afstand kan hente ny viden eller ny inspiration til det daglige arbejde.

De politisk bærende søjler bliver medarbejderforeningerne og specialgrupperne, herunder elevorganisationerne, og disse søjler bør i endnu højere grad kunne spille sammen. Det bør derfor overvejes, om mindre arbejdspladser med færre end 10 eller 20 medlemmer kan vælge at være organisatoriske medlemmer af en relevant specialgruppe. Dette kunne så naturligt spille sammen med valget til delegeretmøderne, nemlig at de mindre arbejdspladser vælger deres delegerede i specialgrupperne. Det vil formentlig også gøre det lettere for tillidsrepræsentanter på de mindre arbejdspladser at blive valgt frem for at skulle ud i valgforbund. Det vil også fortsat kunne sikre delegeretmøderne den brede repræsentation på trods af et møde med færre delegerede.

Specialgrupperne bør fortsætte den hidtidige udvikling således, at alle medlemmer, der ikke står i en medarbejderforening, skal stå i en specialgruppe. Det bør således også sikres, at arbejdsløse og andre i kredsgruppen kan stå i en specialgruppe. Eneste undtagelse bør være pensionisterne, der skal stå uden for såvel medarbejderforening som kredse og som følge heraf heller ikke skal kunne vælges som ordinære delegerede, men alene tilbydes observatørpladser.

Herudover bør de enkelte specialgrupper overveje hver deres fremtid. Fælles for Forlagsgruppen, Distriktsbladgruppen og (hovedsagelig) Organisationsbladgruppen er eksempelvis, at de i overvejende grad arbejder med trykte medier med alle de fælles problemer, der er på dette område.

En mulighed kunne være, at flere af disse grupper fandt sammen til en ny gruppe ”Trykte Medier”, der organiserer alle, også freelancere der arbejder med trykte medier. Denne model vil samtidig kunne blive et naturligt ståsted for den store gruppe kolleger, der er blevet arbejdsløse fra de trykte medier.

Kommunikationsgruppen skal organisere alle faste som frie, der arbejder med kommunikation. Det kan blive endnu mere entydigt, at det enkelte medlem skal tilhøre den specialgruppe, det enkelte medlem finder mest naturlig. I modsætning til medarbejderforeningerne vil der her ofte være et valg mellem to eller flere grupper.

Med kraftige ændringer inden for de enkelte specialgrupper, herunder måske en ”trykt gruppe” på basis af eksisterende grupper inden for det trykte område, samt oprettelsen af en TV-gruppe, vil FreelanceGruppen komme i klemme. Her kan overvejes en række forskellige løsningsforslag:

- FreelanceGruppen bliver styrket ved, at alle freelancere har FreelanceGruppen som deres specialgruppe, men er placeret i stærke undergrupper, hvor de enkelte medlemmer har deres identifikation. Herved vil FreelanceGruppen reelt blive en paraply-specialgruppe.
- Selv med oprettelse af en egentlig TV-gruppe vil der fortsat være en meget stor medlemsskare i FreelanceGruppen med betydelig politisk indflydelse. Mere end nogensinde tidligere er der behov for profilering af freelanceopgaverne, og man kunne styrke arbejdet, ved at gruppen løser en række koordinerende opgaver for freelancere i alle specialgrupper. Dette kan ske gennem oprettelsen af et freelance-repræsentantskab eller mindre formelt en koordineringsgruppe, dog med fast repræsentation for de enkelte specialgrupper med freelancere tilknyttet.
- HB genopretter det tidligere freelanceudvalg, dog nu som et udvalg på lige fod med de øvrige HB-udvalg. Dets hovedopgave bliver at koordinere freelancearbejdet og træffe politiske beslutninger på området. Hermed løftes ansvaret for det koordinerende freelancearbejde fra FreelanceGruppen op til hele forbundet.

Elevernes organisering i KaJ, KaJO og JR med et indbyrdes samarbejde fungerer tilfredsstillende, nogle gange som tre specialgrupper og nogle gange som en fælles gruppe. Forbundets øvrige elever vælger enten aktivt at oprette egne elevspecialgrupper eller er blot medlemmer i den specialgruppe, der for den enkelte er mest naturlig.

Muligheden for nye elevspecialgrupper er mest relevant for fotografelever og FTP-elever, men ønsket og ressourcerne skal komme fra eleverne.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at det fremover primært er medarbejderforeningerne og specialgrupperne, der udgør den politiske dimension i DJs medlemsstruktur, og at kredsene snarere bliver det koordinerende, geografiske led.

TænkeTanken anbefaler, at arbejdet med at ligestille medarbejderforeninger og specialgrupper fortsættes. Det anbefales derfor, at mindre medarbejderforeninger på indtil 20 medlemmer kan vælge at være organisatoriske medlemmer i en specialgruppe og dermed vælge sine delegerede der.

Det anbefales endvidere, at HB opretter et freelanceudvalg, idet flere specialgrupper vil beskæftige sig med freelance-spørgsmål. For med overbevisning at forankre disse opgaver i faglig afdeling og hovedbestyrelsen, sker det bedst ved at gøre arbejdet til en fast og synlig del af HBs arbejde.

TænkeTanken anbefaler, at alle medlemmer bortset fra pensionisterne skal kunne finde deres ståsted i en medarbejderforening eller en specialgruppe. Alle arbejdsløse skal således tilbydes medlemskab af den specialgruppe, der er mest naturlig i forhold til det arbejde, den enkelte er blevet arbejdsløs fra, eller hvor de er på vej til.

Det anbefales endvidere, at pensionister ikke længere kan vælges som ordinære delegerede, men i stedet tilbydes observatørpladser efter samme forholdstalsvalg som i øvrige grupper.



4. DJS OMVERDEN

Samarbejde med andre organisationer

Medieforbundet Dansk Journalistforbund har valgt at være selvstændig i forhold til hovedorganisationerne, fordi vi som talsmænd for indholdsleverandører til medierne og over for myndigheder og Folketing skal fremstå som helt uafhængige.

På det internationale plan fordrer udviklingen stadig mere samarbejde, og måske står DJ på tærsklen til større forandringer i det internationale organiseringsmønster.

Analyse

På et stadig mere komplekst arbejdsmarked, hvor vi skal forholde os til såvel national som international arbejdsmarkedspolitik, stilles der stadig flere krav til servicen fra forbundet. Det kræver både, at forbundet er bredt funderet, og at vi er i stand til at skabe alliancer med andre forbund.

Den grundlæggende holdning i DJ har hidtil været, at vi har udviklet forbundet i takt med, at medierne har udviklet sig, og at medlemsskarens nuværende mangfoldighed i virkeligheden blot afspejler journalistikkens mangfoldighed, hvorimod den overordnet set ikke er udtryk for, at vi har udvidet vores dækningsområde i nævneværdig grad – og så alligevel.

I forbindelse med fusionen med resterne fra Grafisk Forbund i 2000 optog vi områder – en række fotografområder – som vi ikke hidtil har fundet var omfattet af DJS naturlige interesseområde. Ikke desto mindre er de nu med fuld ret blevet det.

Vi vil se *øget samarbejde* med andre organisationer, vi vil se områder udvikle sig i retning af DJ, og vi skal være parate til at byde nye beslægtede grupper indenfor, hvis og når de banker på.

Det drejer sig om de helt nære grupper, der siden nytår 2004 er kommet til DJ fra FAF, og det er netop kolleger, der arbejder sammen med mange hidtidige medlemmer. Desuden andre kommunikationsforbund, forfattere, instruktører og i det hele taget en række organisationer for ophavsmænd, som vi i forvejen har et tæt samarbejde med.

DJ skal ikke være nervøs for en udvidelse af forbundet på de nævnte områder, men tværtimod sikre, at de eventuelle udvidelser sker professionelt. Så længe det drejer sig om at skabe indhold til medierne eller professionel formidling af viden og informationer, skal vi have en imødekommende holdning over for udvidelser, men samtidig sikre fortsat dialog med organisationerne omkring os. En større medlemsskare skal gennemføres og integreres, så stabiliteten bevares.

DJ har allerede en *række alliancer*, med A-kasse fusionen med Forbundet Kommunikation & Sprog som den mest vidtgående. Herudover har vi en række samarbejdsforhold med organisationer, vi dagligt enten er i clinch med eller i samarbejde med.

Samarbejdet med Forbundet Sprog og Kommunikation (Erhvervsprogligt Forbund) og det potentielle samarbejde med Bibliotekarforbundet er eksempler på samarbejder på det administrative plan, for at vi alle sammen kan få flest mulige ressourcer til det direkte medlemsorienterede.

Internationalt har DJ et stærkt samarbejde med de øvrige nordiske forbund. Herudover har vi siden 2000 holdt årlige uformelle møder med de tyske forbund og senest et særdeles uformelt møde med det hollandske forbund, da vi har fælles interesser i forhold til Sky Radio og Talpa International. En interesse, forbundene i Danmark og Holland i øvrigt deler med forbundene i Tyskland.

Overvejelser

Så længe hovedoverskriften i samarbejdet er at være fælles om det administrative, kan vi ikke samarbejde nok. Vi skal kunne skabe alliancer og samarbejde om alt det, der ligger i bagbutikken, fordi stordrift/samdrift er en forretningsmæssig nødvendighed, hvis medlemmerne skal opleve større værdi af kontingentet. Også egentlig selskabsdannelse (fælles administrationselskab, indkøbsselskab og selskaber til andre formål) skal overvejes.

Når det gælder det mere indholdsmæssige, skal vi kunne give medlemmerne en DJ-service med et DJ-varemærke. Men også her kan opgaverne blive så komplicerede, at vi med fordel kan indgå i alliancer.

Eksempelvis når det drejer sig om arbejdsmarkedspolitiske EU-spørgsmål, kan vi drage nytte af et godt forhold til hovedorganisationerne, hvad enten det er LO, FTF eller AC. Når det drejer sig om mere medierelaterede forhold, har vi et godt grundlag i IFJ (International Federation of Journalists) og EFJ (European Federation of Journalists).

Når det gælder EUs arbejdsmarkedspolitik, skal vi investere forholdsmæssigt meget i EFJ, for at vores egen europæiske organisation skal kunne løfte denne kæmpeopgave alene. Derfor samarbejder EFJ netop også med det ”europæiske LO” European Trade Union Council (ETUC) for at kunne få viden om og indflydelse på dette område.

Derfor vil det også være naturligt for DJ på nationalt plan at have en alliance med LO præcis i forhold til EU-arbejdsmarkedsspørgsmål og dermed kunne trække på LOs væsentligt større EU-apparat.

Vi skal kunne indgå i sådanne alliancer, uden at det berører vores uafhængighed. Vi skal kunne arbejde ud fra devisen: ”Vi kan ikke vokse os til styrke, men det er gennem samarbejdet, at vi bliver stærke”.

Når det gælder mediepolitik, er EFJ og IFJ i sig selv stærke nok til at løfte de opgaver, de internationale organisationer som EU og Europarådet kaster af sig til organisationerne.

Internationaliseringen og fremkomsten af flere internationale mediekoncerner i Danmark kan tvinge os til et endnu tættere samarbejde med forbundene i de nordiske lande. Vi skal overveje, om vi kan bruge hinanden langt bedre, og vi skal frem for alt udnytte ressourcerne bedre. FU som krumtap for alle internationale initiativer er allerede realiseret. En systematisk erfaringsudveksling mellem faglige konsulenter i Danmark, Norge og Sverige vil styrke det faglige beredskab og dermed medlemsbetjeningen.

Skal vi eksempelvis have et endnu mere fælles ophavsretsarbejde, som vi i realiteten næsten har, kunne vi træffe beslutninger om, at det for eksempel er Danmark, der styrer dette område, mens vi



lader svenskerne styre det europæiske offentlighedsarbejde etc. Kan vi i det hele taget – vores forskelligheder til trods – komme tættere på hinanden, eller gør vi det simpelthen på den helt rigtige måde i dag? Hver for sig bruger vi mange ressourcer på de internationale opgaver, og det kunne være en tanke værd, om disse ressourcer kan anvendes mere rationelt.

Ud over et stærkt nordisk samarbejde skal vi også styrke det regionale samarbejde. De uformelle møder med vores kolleger i Tyskland og Holland bør styrkes, ikke mindst fordi vi vil se endnu flere mediekoncerner brede sig på tværs af grænserne – ikke længere kun inden for de skandinaviske lande, men også over grænserne til de øvrige nordeuropæiske nabolande. Ved siden af dialogen med hollænderne og tyskerne bør vi forbedre kontakten til NUJ i Storbritannien og Irland. Og mod øst skal vi i samarbejde med de øvrige nordiske landes forbund fortsætte hjælpen i demokratiseringsprocessen. Vi skal i det hele taget være i stand til at skabe gode samarbejdsforhold til alle vores naboer.

Både den nordiske, den europæiske og den globale dimension vil vokse, og vi skal være parate til at deltage i denne udvikling, og vi skal være med lige nu!

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler øget samarbejde med andre organisationer, når det gælder administration, IT og andre opgaver, der ligger i ”bagbutikken”.

TænkeTanken anbefaler, at DJ søger alliancer med andre faglige organisationer og hovedorganisationer for at løse større faglige opgaver, der går på tværs af de faglige organisationer.

TænkeTanken anbefaler, at DJ i forhold til EU-direktiver m.v. i overensstemmelse med EFJ søger samarbejde med de danske hovedorganisationer, når det drejer sig om arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål og med EFJ, når det drejer sig om mediepolitiske spørgsmål.

TænkeTanken anbefaler, at DJ tager initiativ til et oplæg til forbundene i de øvrige nordiske lande om en endnu mere rationel nordisk samdrift og med fælles målsætninger inden for områder som ophavsret, medielovgivning og koncernsamarbejde.

Det anbefales, at DJ tager initiativ til en nytænkning af det nordiske samarbejde, så det bliver endnu mere orienteret mod konkrete resultater.

TænkeTanken anbefaler, at DJ øger det regionale samarbejde mod syd og dermed styrker de nord-europæiske interesser i EFJ til fordel for alle sammenslutningens medlemsforbund.

5. KOMMUNIKATION

DJs kommunikation skal sikre dialog mellem forbundet og medlemmerne, det er kommunikationsafdelingens opgave at afdække medlemmernes ønsker, behov og tilfredshed.

DJs kommunikation skal altid understøtte oplevelsen af nytteværdi af medlemskabet i forhold til forbundets målgrupper, hvoraf forbundets medlemmer er den helt dominerende gruppe. Kommunikationen skal øge medlemstilfredsheden og bidrage til tiltrækning af nye medlemmer. Kommunikationen skal forholde sig til og understøtte de mål, den vision og mission, som er defineret i rapportens 1. del. Kommunikationen skal således øge medlemstilfredsheden ved at formidle forbundets kerneområder, så det står klart for alle medlemmer, at DJ leverer professionel kvalitetsservice i form af individuel rådgivning om løn- og arbejdsvilkår, social rådgivning, kompetenceudvikling og jobformidling, mediejuridisk og ophavsretsmæssig bistand og freelanceeksportise.

Forbundets kommunikation skal desuden bidrage til skabelse af netværk blandt DJs medlemmer, også på tværs af geografi, arbejdspladser og arbejdsområder. Kommunikation skal dermed bidrage til at fastholde opfattelsen af ét forbund med mange faggrene, som naturligt udspringer af samme stamme.

Forbundets kommunikationspolitik

For at forøge Dansk Journalistforbunds gennemslagskraft som fagforbund er det afgørende, at DJ værner om sit image og aktivt arbejder på at forbedre det. Det skal ske ved en proaktiv og systematisk brug af kommunikation som ledelsesværktøj. DJs kommunikation skal aktivt, koordineret og på rette tid og sted understøtte realiseringen af DJs handlingsprogram og ledelsesstrategi, herunder sikre, at medlemmerne oplever forbundet som et fællesskab med plads til forskelle.

Ekstern kommunikation

Den eksterne kommunikation skal være med til at placere DJ således i politikeres og opinionslederes bevidsthed, at forbundet ikke er til at komme udenom, når der skal diskuteres mediepolitik og ytringsfrihed. Kommunikationen skal tillige sikre, at forbundet tages med på råd, når fremtiden for journalistik og kommunikation diskuteres, fx den uddannelsesmæssige fremtid. Dansk Journalistforbund skal søge at etablere sig som en vægtig opinionsleder på medieområdet, som aktivt udfordrer offentligheden med synspunkter om fremtidens medielandskab.

Den eksterne kommunikation skal sikre at nuværende og potentielle arbejdsgivere/kunder kender de kompetencer, som DJs medlemmer har og som gør dem til det foretrukne valg i forbindelse med arbejde indenfor medier og kommunikation.

Intern kommunikation

Internt er kommunikation en forudsætning for, at medarbejdere, tillidsrepræsentanter og medlemmer i øvrigt kan føle et medansvar for DJs fremtid. Derfor er det DJs politik at have et højt informations- og kommunikationsniveau, som dels indebærer, at DJ hurtigt og åbent informerer om nyheder



og initiativer, dels at DJ sikrer et forum for debat og udveksling af synspunkter medlemmer og forbund imellem.

Gennem opsøgende kommunikation skal DJ sikre medlemmernes opbakning til den førte prioritering og politik. DJs kommunikationspolitik skal sikre, at forbundets politiske led kender medlemmernes ønsker, behov og tilfredshed med DJ.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at DJ satser langt stærkere end hidtil på direkte dialog og medlemskommunikation ved at anvende internetkommunikation til nyhedsbreve og netværksdannelse.

DJ bør være opsøgende i sin kommunikation i forhold til medlemmerne og afdække medlemmernes ønsker, behov og tilfredshed med DJ.

DJ skal have en langt mere offensiv rolle i forhold til specielt nye arbejdsgivere/kunder, så de kender de kompetencer som medlemmerne i DJ behersker og dermed bliver det primære valg, når de skal have løst opgaver indenfor medier og kommunikation.

DJ bør arbejde på en klar og entydig visuel identitet, så modtageren (medlemmerne) er klar over, hvor materialet m.v. kommer fra. Når man som afsender – DJ – er skarpt profileret, føler man sig som modtager – medlem – sikker på, hvem man har med at gøre. DJ bør derfor arbejde henimod en klar visuel identitet på hele linjen.

DJ skal også legitimere sig på den offentlige scene. TænkeTanken har ikke specifikt beskæftiget sig med forbundets eksterne kommunikation, men anbefaler, at der opstilles mål for DJs offentlighedskontakt.

Forbundets kommunikationskanaler

Forbundet udøver sin kommunikation ved hjælp af en række formidlings-værktøjer og medier. Herunder angives de to væsentligste: Fagbladet Journalisten og forbundets website.

Journalisten

Indledning

Koncepter for fagblade har to yderpunkter. Den ene yderlighed er et fagblad, der redigeres i forbundets kommunikationsafdeling. Den anden er et helt selvstændigt blad med egen bestyrelse.

TænkeTanken mener, at fagbladet Journalistens placering bør være et sted mellem de to yderpunkter. Den første model skaber ikke troværdighed i kommunikationen. Den anden sikrer ikke, at medlemmerne gennem hovedbestyrelsen har indflydelse på, hvordan midlerne til deres fagblad forvaltes.

Medlemmerne har et behov for og krav på kontinuerligt og systematisk at blive informeret om beslutninger, aktiviteter og forandringer i forbundet – et behov, der ikke nødvendigvis opfyldes af et uafhængigt fagblad. Disse behov kan dækkes ved, at forbundet indrykker inserater og indstik i Journalisten. Se anbefalinger under næste afsnit: Forbundets webkommunikation.

Overvejelser

Medlemmer og andre læsere kan let få den opfattelse, at Journalisten er et af Dansk Journalistforbund uafhængigt mediemagasin.

Men det er ikke det, der står, hverken i "frihedsbrevet" eller i redaktørens ansættelseskontrakt.

Fagbladet Journalisten skal – ifølge den målsætning, som er indeholdt i redaktørens kontrakt: "...redigeres efter principper om åbenhed og uafhængighed af fx annoncørinteresser. Bladet redigeres sådan, at det både opfylder et informationsbehov over for medlemmerne og er debatskabende. Det skal fremtræde som et uafhængigt kritisk mediemagasin, hvilket indebærer, at bladet redigeres uafhængigt af særinteresser for nogen gruppe i forbundet" og videre: "Redaktøren er ansvarshavende redaktør...ansvarlig i henhold til presseloven og over for Dansk Journalistforbunds hovedbestyrelse".

I praksis har bladet opnået en uafhængighed, der rækker videre end den skrevne målsætning. Denne gennem praksis erhvervede uafhængighed har betydet, at DJs politiske ledelse afholder sig fra at beskæftige sig med bladet og dets redaktionelle linie. Men friheden stækkes ikke ved, at administrationen eller ledende politikere (som jo er de daglige udgivere) kritiserer/kommenterer en konkret dækning i fagbladets dækning.

Udenforstående oplever, at bladet for at undgå kritik af at være forbundsledelsens dikkende lamme-hale anstrenger sig for at være særligt kritisk over for forbundet. Realiteten er altså, at Journalisten af egen kraft, og støttet af skiftende hovedbestyrelser, har fået en status som totalt uafhængigt mediemagasin; en status, der ikke har sin rod i nogen politisk beslutning taget af hovedbestyrelse eller delegeretmøde.

Der er dog et både historisk og antageligt også reelt ønske fra medlemmerne om, at fagbladet har en meget høj grad af uafhængighed, i hvert fald i 'fredstid'.

Hvad mener vi med, at bladet skal opfylde et informationsbehov i forhold til medlemmerne?

I DJ mangler vi sikker viden om, hvilken prioritering medlemmerne ønsker i forhold til henholdsvis information om forbundets gøren og laden plus information om, hvad der rører sig i de mange fag, hvor medlemmerne er beskæftiget. Da Journalisten er DJs væsentligste kontakt til medlemmerne, skal DJ gennem en medlemsundersøgelse afdække medlemmernes behov til bladet.



Der er mange holdninger til Journalisten, hvilket viser dets store betydning for alle medlemmerne.

Vi mener også, at fagbladets uafhængighed i forhold til forbundet er med til at fastholde tilfredse medlemmer. Medlemmerne forlanger et troværdigt fagblad, der hverken direkte eller indirekte er



styret af særinteresser fra administration eller politisk ledelse. Skæg for sig og snot for sig. Forbunds-kommunikation for sig og fagbladsjournalistik for sig. Sådan vil medlemmerne have det.

Nogle mener, at fagbladets uafhængighed i forhold til forbundet er med til at fastholde tilfredse medlemmer. Medlemmerne forlanger et troværdigt fagblad, der hverken direkte eller indirekte er styret af særinteresser blandt administration eller politisk ledelse.

Forbunds-kommunikation for sig og fagbladsjournalistik for sig.

Sådan vil medlemmerne have det, siger *nogle*.

Andre siger, at det er meget godt med uafhængighed, men det skal ikke udvikle sig til isolation. Det er rimeligt, at forbundet kan bruge sit eget fagblad uden indblanding fra redaktøren.

Nogle siger: Udgive- ren skal kunne tåle kritik – i DJ forventer medlemmerne endda en særlig udstrakt grad af frihed for fagbladet. Dels fordi vi er journalister, dels fordi vi har tradition for et åbent, internt frispreg. Jo, DJ skal være ’ren som sne’ – et forbillede over for andre faglige organisationer m.fl. – når det gælder frihed for fagbladet.

Andre siger: Ja, ja, det er meget godt. Men det er ikke god latin at bide den hånd, der fodrer en.

Nogle mener, at bladet har betydelig gennemslagskraft og nyder stor anerkendelse blandt medlemmerne – og at det især skyldes kvalitetsjournalistikkens uafhængighed. Uafhængig journalistik er højt værdsat blandt DJs medlemmer, og medlemmerne forventer, at denne journalistiske værdi også praktiseres i deres eget fagblad.

Andre mener for så vidt det samme, men kan som f.eks. i DR-konflikten stille spørgsmålstegn ved, om der var tale om velanbragt kvalitetsjournalistik.

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at vi i DJ tager en åben drøftelse af Journalistens fremtidige rolle i forhold til medlemmerne og forbundet.

TænkeTanken anbefaler, at der foretages en læserundersøgelse blandt Journalistens læsere/abonnenter. Undersøgelsen skal måle læsernes tilfredshed, ønsker og behov i forhold til bladet, bladets redaktion skal benytte dette dokumentariske grundlag til at udvikle bladets kvalitet. Undersøgelsens resultater drøftes på den førstkommende årlige drøftelse mellem udgiver og redaktion. Undersøgelsen gentages hvert andet år.

TænkeTanken anbefaler, at hovedbestyrelsen udformer en ny redaktionel ramme for Journalisten herunder hvornår Journalisten kan og skal drøftes på et politisk niveau. Det gøres også klart, hvornår der er tale om anliggender, som er uvedkommende for det politiske niveau, og hvor bladets redaktion har suveræniteten. Den følgende anbefaling har taget udgangspunkt i en redaktionel ramme, der minder stærkt om udgivelsesrammen for det svenske forbunds medlemsblad.

TænkeTanken anbefaler, at bladets redaktør mindst en gang om året tager initiativ til en debat mellem udgiver (HB) og redaktion om bladets rolle og udfyldning af den redaktionelle ramme.

Redaktionel ramme for Journalisten

Pressefrihed, ytringsfrihed og åbenhed er grundpillerne i det demokratiske samfund.



Journalisten skal gennem nyheder, reportager og debat sagligt, korrekt og alsidigt spejle medlemmernes vilkår såvel nationalt som internationalt. Journalisten skal interessere, forurolige og informere sine læsere.

Journalisten skal i sin publicistiske holdning bekæmpe fordomme og censur samt fremme en fri meningsdannelse.

1. Journalisten er Dansk Journalistforbunds fagblad

Det betyder, at fagbladet skal repræsentere Dansk Journalistforbunds værdier og være den vigtigste informationskilde for forbundets medlemmer. Fagbladet skal spejle forbundets indre og ydre liv samt kritisk granske forbundet i alle led. Fagbladet skal have en fri og selvstændig stilling inden for forbundets organisatoriske, administrative og politiske ramme.

2. Journalisten skal være journalisternes foretrukne forum

Det betyder, at bladet skal igangsætte, spejle og deltage i debatten omkring de faggrene, som forbundet består af. Fagbladet skal give plads til forskellige meninger om såvel fagene som forbundets rolle og funktion.

3. Journalisten skal skildre journalistikkens vilkår

Det betyder, at fagbladet skal følge udviklingen i journalistikken, i medielandskabet og i kommunikationsbranchen. Fagbladet skal formidle fakta, baggrund og analyse om det journalistiske arbejdes organisation, de journalistiske værktøjer, uddannelse og forskning inden for faggrene. Fagbladet skal på samme måde følge samfundsdebatten, politiske beslutninger og andre forandringer, som påvirker medlemmerne og deres muligheder for at udføre deres opgaver.

4. Journalisten skal være et fagligt blad

Det betyder, at bladet skal afspejle medlemmernes arbejdsvilkår. Det gælder alt fra lønninger og arbejdsvilkår til arbejdsmiljø og ligestilling.

Journalisten og hovedbestyrelsen

Journalistens redaktionelle ramme indebærer:

at hovedbestyrelsen garanterer bladet en fri og selvstændig stilling, når det gælder indhold og udformning såvel som bladets stilling i forbundets organisation,

at bladet garanteres adgang til information fra alle forbundets organer,

at bladet gives adgang til ressourcer for at opfylde kravene i denne redaktionelle ramme og

at hovedbestyrelsen ansætter den ansvarshavende redaktør på bladet, og at denne er ansvarlig for, at den redaktionelle ramme følges.



Forbundets webkommunikation

DJ er ikke tæt nok på medlemmerne. Selv om Journalisten er et medlemsblad, vil bladet aldrig kunne opfylde det behov for information til og kommunikation med medlemmerne, som DJ har – og som medlemmerne må forventes at have.

Medlemmerne vil i stadig større omfang vurdere nytteværdien af medlemskabet – og DJ må derfor skabe et sæt af kommunikationskanaler med budskaber, som medlemmerne opfatter som relevante og vedkommende netop for dem. Her skal webmediet spille en afgørende rolle ved at imødekomme både organisationens og medlemmernes behov for videndeling og kommunikation.

Analyse og overvejelser

Foreninger og organisationer står foran en revolution i deres medlemskontakt. 'Kun for medlemmer' lyder det digitale feltråb på foreningernes sites. Hvis medlemmerne oplever gevinst på medlemsnettet, vil båndene til foreningen blive ubrydelige.

For to-tre år siden var hverken tiden eller teknikken moden. Men nu jagter foreninger og organisationer gevinsten af store digitale investeringer: En medlemskontakt, der sikrer foreningen noget nær livsvarig loyalitet.

Gevinsten kan høstes, hvis vi tør dele ud af den dybeste viden og diske op med krystalklare fordele i den digitale medlemservice. Det skal være noget særligt for medlemmet at komme på besøg i det afskærmede område. Det skal være eksklusivt, og der skal opleves udbytte – hver gang.

Jo flere oplysninger vi har om det enkelte medlem, jo lettere kan foreningen målrette sin kommunikation, så den tager sig ud som et helt personligt brev. Når forudsætningerne er på plads – og det er de inden for et års tid i DJ – er der to store kommunikationsområder, som kan udvikles for at hente den medlemstilfredshed, som vi higer efter.

Medlemskab er ikke ensbetydende med fællesskab. Fællesskab fordrer, at det enkelte medlem ser en betydelig interesse i fællesskabets værdier, og at fællesskabet forstår at stimulere interessen. Faglige organisationer er oplagte til at skabe digitale netværk, fordi de næsten udelukkende lever af medlemskontingenter. Evnen til at oprette netværk – som eksisterer både virtuelt og fysisk – er på vej til at blive et overlevelsesparameter for de faglige organisationer, hvor medlemmerne lever af viden. Det skyldes, at medlemmerne konstant må blive fagligt dygtigere for at klare sig – og her er det mere end oplagt for de faglige organisationer at tilbyde netværk på tværs af organisatoriske og fagpolitiske skel. Hvis medlemmet oplever, at fagforeningen ikke blot kan sikre rimelige løn- og arbejdsvilkår, men også kan sammensætte netværk af medlemmer med samme professionelle baggrund, vil fortsat medlemskab aldrig blive draget i tvivl. Og det er her, at de virtuelle netværk bliver et uundværligt supplement til de fysiske.

Hvert netværk bør have en selvstændig elektronisk platform, så deltagerne kan holde møder med hinanden over internettet, samle og udveksle informationer samt få svar på spørgsmål fra en løst tilknyttet faglig konsulent, hvis man ønsker det. Samtidig tildeles netværket en pose penge, som kan bruges til at arrangere møder og invitere folk til at gæsteforedrage i den virkelige verden.



DJs forsøg med netværk – digitale parret med fysiske – har ikke været nogen succes. Men med indarbejdelsen af et nyt dialog-værktøj til websitet i midten af 2004 er muligheden for en revitalisering af netværkene til stede. Det kræver dog samtidig en ledelsesmæssig/politisk beslutning om at satse på netværkenes udvikling. Og denne beslutning skal naturligvis følges af menneskelige og økonomiske midler.

Det er oplagt at bygge netværk for de eksisterende politiske strukturer, som vi også har gjort i DJ. I DJ er 10 udvalg udstyret med digitale arbejdsrum på medlemsnettet. Her findes alle relevante dokumenter, og udvalgenes medlemmer kan fra en hvilken som helst computer uploade dokumenter. Arbejdsrummene har også debat og mailfunktion, og hensigten er, at udvalgene skal fungere løbende – og ikke kun under de fysiske møder. Men også her må DJ gøre op med sig selv, om arbejdsrummene er satsningen værd, og om det nye dialogværktøj fra sommeren 2004 kan medvirke til at bedre udnyttelse af arbejdsrummene.

Reklamebranchen taler om 'direct mail'. Det betyder blot, at en eller anden har fundet min fysiske adresse og sendt mig en reklametryksag, som jeg ofte ikke har den mindste interesse i. I dag har direct mail en helt anden betydning. Der er nemlig tale om en (e)mail, som min forening sender til mig, fordi den ved, at jeg har interesse i indholdet. Og det er jo en helt anden sag. Det kan være omtale af et kommende møde i mit lokalområde eller sidste nyt på netop mit faglige felt. Jeg vil opleve henvendelsen som vedkommende og relevant. Jeg vil opleve, at mit medlemskab giver mening, og at min forening kender mig og mine behov. Et brev, der rammer midt ind i min interesse, vil selvsagt aktivere mig og øge min loyalitet over for afsenderen. Denne opfattelse skal DJ-medlemmerne bibringes.

Denne målrettede information og kommunikation vil stadig oftere erstatte den eksisterende trykte massekommunikation fra forbundet. Der vil dog fortsat være brug for trykt materiale, som dog samtidig skal kunne hentes fra DJs website. Det forudsættes, at den altovervejende viden på nettet forbeholdes medlemmer, og at medlemsnettet derfor vil udvikle sig kraftigt i såvel dybde som bredde.

Anbefaling

DJs forbundshus skal udvikle en langt stærkere decentral indholdsproduktion til såvel det offentlige net som medlemsnettet. Alle afdelinger skal aktivt tænke medlemskommunikationen ind i deres daglige arbejde og være bevidste om, hvilke dele af deres arbejde, der med fordelt kan formidles på nettet, så DJ af denne vej får en optimal vidensdeling. Denne udvikling skal aktivt, systematisk og vedvarende understøttes og motiveres af forbundsledelsen.

DJs digitale satsning skal intensiveres. Vægten skal ligge på digital kommunikation i form af nyhedsbreve, hvis modtagergrupper kan variere fra nyhedsbrev til nyhedsbrev. Udviklingen af disse nyhedsbreve bør have den højeste prioritet, fordi de vil bidrage til at give medlemmerne den efterspurgte oplevelse af value-for-money.

Netværks-satsning bør være næste prioritering. I slutningen af 2004 bør DJ kunne forelægge hovedbestyrelsen en plan for, hvordan – og om – der skal satses på netværk fra starten af 2005.

DJ skal – via inserater i Journalisten – udvikle 'indhalere' til medlemsnettet, det vil sige appetitvækkere på tryk, som formår at få medlemmerne til at fortsætte på nettet.



DJs samlede kommunikation, herunder i særlig grad webkommunikationen, drøftes én gang om året i HB. Her evalueres den forløbne periode, og her besluttet en handleplan med hovedlinjer for udviklingen i det kommende år.

6. ØKONOMISKE RESSOURCER – KONFLIKTSTØTTE OG KONTINGENT

Indledning

Det enkelte DJ-medlem skal kunne svare bekræftende på det spørgsmål, som TænkeTanken stiller i indledningen af denne rapport, nemlig "Kan det betale sig at være medlem af DJ?"

Der er forhåbentlig en række andre parametre, der har betydning for svaret på dette spørgsmål, men det er klart, at med et månedligt bidrag på 1300-1400 kroner til "DJ" – ganske vist iberegnet A-kasse og efterløn – har denne post betydning for de fleste af vore medlemmer. For nogle mere end andre.

I dette afsnit vil vi alene beskæftige os med de poster, som er obligatoriske for alle medlemmer, og som direkte har med Dansk Journalistforbund at gøre, nemlig kontingent til forbund, sikringsfond, kreds og specialgruppe/medarbejderforening, samt for medlemmer af Gruppelivsordningen betaling af gruppeliv for arbejdsløse.

Vi må konstatere, at vi er i konkurrence med andre fagforbund og med den udvikling, at mange især unge fravælger fagforeningen enten direkte af økonomiske årsager, eller fordi de ikke umiddelbart kan svare JA til spørgsmålet "Kan det betale sig?" af andre årsager end de rent økonomiske.

I dette afsnit vil vi først se på, hvordan vi får pengene ind, dernæst på, hvordan vi bruger dem.

Analyse

Dansk Journalistforbund har ud over svingende kapitalindtægter kun ét sted at hente penge til afholdelse af udgifterne, nemlig hos medlemmerne.

DJ har en opkrævningsmodel, som ligner det øvrige samfunds skatteopkrævning. De tre niveauer staten (forbundet), amterne (kredsene) og kommunerne (specialgrupper eller medarbejderforeninger) - har alle ret til at udskrive kontingent.

Men i modsætning til det øvrige samfund bestemmer vore tre niveauer suverænt, hvad de vil opkræve, og hvad de vil bruge pengene til. Vi kan således let opleve en situation, hvor delegeretmødet beslutter at fastfryse forbundskontingentet i en periode, mens kredse, grupper eller medarbejderforeninger beslutter sig for at hæve deres kontingenter.

Det enkelte medlem vil opleve det som en kontingentstigning, og de lokale niveauer kan således udhule den centrale beslutning om et "skattestop".

Der er således ingen sammenhæng mellem forbundet centralt og de to decentrale niveauer. Således har vi set kredse opkræve kontingenter til at opbygge formuer og bruge pengene på noget, der er

blevet kaldt rejsebureauvirksomhed, eller de må udlodde pengene til aktivitetspuljer, som medlemmerne kan søge i, for overhovedet at få pengene brugt.

I øjeblikket har vi skattefradrag for alle tre kontingentformer, men vi har eksempler på, at Told & Skat har aflagt besøg hos medarbejderforeninger og kritiseret, at en del af det fradragsberettigede kontingent bruges til medlemsfester, herunder fest efter generalforsamlingen.

Vi bør således forberede os på en holmgang omkring fradragsretten for fagligt kontingent eller måske et krav om regnskabsaflæggelse/indsigt i forbruget af faglige midler.

Ude i samfundet har man desuden en meget klar opgavefordeling, der fortæller, hvilke opgaver hvert enkelt niveau skal udføre, og der tilføres så midler fra den centrale kasse i det omfang, der enten er nødvendigt eller politisk muligt.

I DJ har vi ikke en sådan klar opgavefordeling. Det medfører, at opgaverne ikke nødvendigvis løses bedst muligt, eller at der i nogle tilfælde bruges kræfter flere steder på samme sag på én gang. Det er ikke rationelt.

Arbejdsløse medlemmer af DJ bliver ikke alene kontingentfrie fra dag ét, men får også betalt deres gruppelivspræmie af de øvrige medlemmer af ordningen.

Det kaldes af nogle et udtryk for solidaritet, men samme solidaritet udtrykkes ikke i forhold til elev-medlemmer eller fastansatte på de områder, hvor vi har lavtlønsoverenskomster.

Metoden kunne muligvis forsvares med det argument, at enhver fastansat selv kan komme i den situation, at han/hun bliver arbejdsløs og så får brug for samme solidaritet.

Men systemet indebærer mindst én urimelighed, nemlig at de selvstændige freelancere, der frivilligt er gået ind i gruppelivsordningen, er tvunget til at betale deres andel af de arbejdsløses gruppe-livspræmie, selv om de aldrig har nogen mulighed for at få samme fordel. En selvstændig kan ikke melde sig arbejdsløs, han går fallit.

DJ dækker samtlige udgifter i forbindelse med konflikter og arbejdsnedlæggelser, uanset hvor ringe et tab, medlemmet har lidt. Her har argumentet været, at hvis DJ vil have en konflikt, må DJ betale. Fair nok, men systemet indebærer meget store administrative omkostninger, fordi der ingen bagatelgrænse er. Samtidig opleves systemet, som vi så det praktiseret under DR-konflikten, som åbenlyst urimeligt for dem af vore medlemmer, der har en lav indkomst.

Overvejelser

Fremtiden stiller store krav til Dansk Journalistforbund. På den ene side stilles der stadig større krav til den service, forbundet skal yde, både fagpolitisk og fag-fagligt. På den anden side stiller medlemmerne krav om synlig og hurtig hjælp, ligesom der er råb om mangeartede specialiserede medlemstilbud.

Dette stiller samlet set store krav til forbundshusets formåen.

Man bør derfor overveje, om den nuværende struktur i forbundshuset er hensigtsmæssig, hvis blot en del af de tanker, som denne rapport er udtryk for, skal kunne realiseres, skal der inden for det samlede forbundsbudget frigøres mange midler til de mange nye opgaver.



Nogle af de opgaver, der peges på her i rapporten, er:

- flere målrettede fag-faglige arrangementer,
- støtte til specialgrupper og kredse til fag-faglige arrangementer,
- styrkelse af det ophavsretlige arbejde
- styrkelse af det internationale arbejde
- styrkelse af JobService
- en stadigt mere individuel rådgivning af medlemmer i forbindelse med indgåelse af kontrakter om fastansættelse/projektansættelse.

Dette giver anledning til en række overvejelser:

- Er der opgaver, der enten ikke skal løses, eller kan løses bedre og billigere andre steder i organisationen eller i samarbejde med andre organisationer?
- Skal man inddrage kredse, specialgrupper og medarbejderforeningers ret til selvstændig kontingentfastsættelse helt eller delvist?
- Kan vi på nogen måde forberede os på den situation, hvor der stilles spørgsmålstejn ved fradragsretten?
- Skal vi ændre de nuværende såkaldte solidariske ordninger for de arbejdsløse og i stedet skabe et egentligt solidarisk kontingentsystem, hvor alle medlemmer er med til at betale en del af deres indkomst i kontingent uanset deres øvrige sociale status?
- Er det rimeligt, at vi yder fuld konfliktdækning, uanset konflikten omfang og længde?
- Kan vi finde mere rationelle løsninger på de daglige driftsområder, herunder eventuelt flytte forbundshuset til et mere velegnet sted gerne sammen med andre fagforbund?
- Er DJ med sin nuværende sammensætning af den faglige og administrative stab i stand til at løse fremtidens opgaver?

Anbefaling

TænkeTanken anbefaler, at der indføres et og kun et forbundskontingent, som bestemmes af delegeretmødet efter indstilling fra hovedbestyrelsen. Dette kontingent skal dække samtlige nuværende kontingentenheder bortset fra det særlige gruppelevstilsud til arbejdsløse.

Det anbefales således, at kredsene ikke længere kan opkræve særskilt kontingent, men får i stedet midler dels som bloktilskud, dels efter ansøgning direkte fra forbundet. Det anbefales, at der i forbundskontingentet afsættes 15 kroner pr. måned til kredsarbejdet, hvoraf de 10 kroner udbetales som bloktilskud, mens de sidste 5 kroner tildeles efter ansøgning.

Specialgrupper og medarbejderforeninger får et årligt bloktilskud pr. medlem direkte fra forbundet i henhold til nedenstående analyses resultat, men kan derudover efter aftale opkræve et eget kontingent til ikke direkte forbundsrelaterede aktiviteter.

TænkeTanken anbefaler, at der i forbundskontingentet opkræves fx 40 kroner om måneden til kontingent til medarbejderforeninger og specialgrupper, og at pengene går ubeskåret til de pågældende foreninger og grupper.

TænkeTanken anbefaler, at der gennemføres en analyse af de arbejdsopgaver, som i dag udføres i kredse, medarbejderforeninger og specialgrupper. Analysen udføres med udgangspunkt i de enkelte kredse, grupper/foreningers regnskaber og formueforhold.

Formålet er at få:

- et overblik over, hvad de to decentrale niveauer bruger medlemskronerne til
- et oplæg til, hvilke opgaver der er fagligt betingede, og hvilke der har en mere social funktion
- et oplæg til, hvor opgaverne udføres bedst og billigst

TænkeTanken anbefaler, at alle medlemmer af DJ betaler kontingent, således at muligheden for kontingentfritagelse alene er noget, man efter ansøgning kan opnå i helt særlige tilfælde, og ikke en ret man får, blot fordi man bliver arbejdsløs.

TænkeTanken anbefaler, at laveste kontingent bliver 1/6 kontingent, som betales af elever, arbejdsløse, efterlønsmodtagere og pensionister. Det anbefales endvidere, at de nuværende ordninger med 1/4 og 1/2 kontingent videreføres. Det giver 4 kontingentsatser mod de nuværende 6.

TænkeTanken anbefaler, at medlemmer af gruppelevsordningen fritages for bidraget til betaling af de arbejdsløses præmie. Gruppelivspræmien betales fremover af de arbejdsløse selv.

TænkeTanken anbefaler, at der med hensyn til konfliktstøtte indføres en bagatelgrænse på 1000 kroner, samt en grænse på højst 90% dækning af et eventuelt indtægtstab.

TænkeTanken anbefaler, at der udarbejdes en egentlig virksomhedsplan for forbundets daglige funktioner med henblik på at tilrette såvel den faglige som den administrative stab til de fremtidige opgaver.



BILAG:

1. Præsentation af TænkeTanken for delegeretmødet 2003 i HBs beretning

Baggrunden for TænkeTanken er en række voldsomme forandringer i og omkring medierne og på mediarbejdsmarkedet. Forandringerne er mange, de kommer hurtigt og oftest sideløbende. I de seneste tre-fire år har stigende ledighed blandt medlemmerne sat en dæmper på den vækst, vi har været vant til gennem 80'erne og det meste af 90'erne.

Når teknologi og medier udvikler sig drastisk, skal mediemenneskene og deres faglige fællesskab følge med og så vidt muligt præge udviklingen. Derfor har vi brug for at analysere udviklingen i og omkring forbundet i et samlet perspektiv.

TænkeTanken består af personligt udpegede medlemmer og hovedbestyrelsesmedlemmer, 12 i alt. TænkeTanken indledte sit arbejde i april med en række grundlæggende drøftelser om DJs identitet, værdier og profil. Allerede inden sommerferien begyndte arbejdet med at tegne omridset af en ønsket udvikling. Efter sommerferien skulle TænkeTanken søge at konkretisere, hvordan DJ og medlemmerne kunne bringes i bevægelse i den ønskede retning.

Hovedbestyrelsen ville i løbet af efteråret blive forelagt delresultater af arbejdet, og i januar 2004 vil slutrapporten via hovedbestyrelsen blive sendt til debat i kredse, grupper og medarbejderforeninger. Delegeretmødet i 2004 vil debattere slutrapporten og tage stilling til konkrete forslag.

2. TænkeTankens kommissorium som besluttet af HB den 15. januar 2003

TænkeTanken skal komme med beskrivelser og oplæg til, hvordan

- Beslutningsgangene i DJ skal udvikles, herunder HBs fremtidige sammensætning, FUs position og anvendelsen af udvalgsarbejdet. TR-stævners indhold og kompetence skal med i beskrivelsen, som også skal omfatte afviklingen af delegeretmøder, både hvad angår form, frekvens og antal delegerede.
- Udbygningen af DJ skal beskrives, så styrkelsen af DJs organer både sikrer det enkelte medlem at have et ståsted i forbundet og samtidig opleve at være en del af helheden. Her skal der være fokus på, hvordan medarbejderforeninger, specialgrupper, specialforeninger og kredse skal og kan spille sammen, ligesom det skal indgå i overvejelserne, om det er den rette strukturelle opbygning, eller der skal være en anden og i givet fald hvilken.
- Det stigende antal kontraktansatte, freelancere og stadig flere medlemmer på poster, der både kan og ikke kan beskrives som ledelsesfunktioner, gør, at der er brug for en ny definition på, hvornår mediarbejdere kan og ikke kan være medlemmer af DJ. Spørgsmålet om en specialgruppe af ledere skal her tages op, ligesom de mange små freelancearbejdsgivere skal vide, om de har en plads i DJ eller ej. Generelt skal det også beskrives, hvorledes DJ bedst sikrer og synliggør den direkte kontakt med det enkelte medlem.
- Overenskomsternes fremtid er et særligt tema, hvor hovedpunkterne bliver bud på, hvordan individet kan indpasses i det kollektive, om der skal sættes mere på enkeltmandskontrakter end på store overenskomster, om freelancerne er bedst hjulpet af overenskomster eller af anden form for hjælp. Anvendelse af konflikter for at opnå resultater skal ligeledes behandles.

- DJs rolle i forhold til de arbejdsløse medlemmer skal redefineres. Hvad er forbundets hovedopgave, og kan og skal vi påtage os mest muligt arbejde fra Arbejdsformidlingen og samarbejde med flere organisationer om at få vores medlemmer i beskæftigelse?
- Behovet for samarbejde med andre forbund skal analyseres. Behovet for kontakter, samarbejde eller medlemskab af LO, FTF og AC skal beskrives. Tilsvarende skal DJ have et billede af, hvor vi har direkte berøringsflader med andre forbund såsom FAF, og hvordan de skal håndteres i givne situationer, herunder om vi skal søge fusioner eller grænseaftaler eller ingen af delene. Forslag til samarbejde som med Forbundet for Kommunikation og Sprog og den tilhørende a-kasse, skal ligeledes beskrives.
- Kontingentet behandles i øjeblikket i organisationsudvalget, men afhængig af delegeretmødets beslutning i 2004 kan det også blive et tema for TænkeTanken. Derimod er udbetalingsdelen, dvs. konfliktstøtten, et tema, som skal vendes. Skal der være fuld konfliktstøtte, eller er der andre modeller? De enkelte modeller beskrives med fordele og ulemper.
- Fagets forgreninger, yrket og mediepolitikken er en central del af DJs arbejde. Der er behov for bud på, hvordan vi binder forbundet sammen med fremtidige fagfestivaler, inspirationsaftener og konferencer eller med andre metoder.

3. Medlemmernes ønsker til og behov for ydelser i Dansk Journalistforbund

Som grundlag for arbejdet i TænkeTanken har en undergruppe (Helle-Karin, Lars-Bo, Børge og Karin) undersøgt, hvilke behov og forventninger medlemmerne inden for en række forskellige fagområder og ansættelsesområder har i forhold til Dansk Journalistforbund. I alt er 17 personer blevet interviewet, nogle er menige medlemmer, der ikke deltager i fagpolitisk arbejde, andre er fagligt aktive, og de har ikke kun svaret på egne vegne, men også på, hvad de oplever, at medlemmerne i deres gruppe giver udtryk for.

På baggrund af samtalerne tegner der sig et billede, hvor behov/forventninger og ønsker samler sig i seks hovedområder – alt efter det enkelte medlems ansættelsesform. De seks hovedområder kan underopdeles alt efter:

- om den enkelte er ansat på en privat eller offentlig arbejdsplads med overenskomst,
- om medlemmet er menig medarbejder på kontrakt eller ansat med direkte reference til direktion og evt. med personaleansvar og på åremål,

- om medlemmet er selvstændig freelance med eget momsnummer/ApS eller er lønmodtager,
- om medlemmet er under uddannelse på en af de tre journalistuddannelser, på en kommunikationsuddannelse på et universitet/handelshøjskole eller et af de mindre uddannelsessteder (Medieskolen i Viborg, multimediegrafiker etc.).

I den skematiske opstilling i højre spalte er oplyst en række ønsker/forventninger og behov, som de enkelte medlemmer har givet udtryk for. Hvor der er behov, er der tilføjet et nummer med supplerende bemærkninger under skemaet.

I gruppen er der ikke taget stilling til, om det er ydelser, som forbundet skal tilbyde medlemmerne, eller om der i givet fald skal være tale om tillægsydelser, som medlemmerne kan købe som ekstraydelser.

Behov	Overenskomstansat (antal)		Kontraktansat (antal)		Selvstændig (antal)		Studerende (antal)			Ledige	Pensionist/passivt medlem (antal)
	Privat (antal)	Offentlig (antal)	Leder (antal)	Medarbejder (antal)	Moms/ApS (antal)	Lønmodt. (antal)	Jou.	uni	Andre		
Forhandling af overenskomst/ aftaler	Ja				Delvist ja	Ja					
Vurdering af kontraktforhold			Ja		Ja						
Standardkontrakt som selvhjælp *			Ja		Ja					Ja	
Hjælp til lønforhand-	Ja på TR niveau		Ja			Ja					

	Overenskomstansat (antal)	Kontraktansat (antal)		Selvstændig (antal)		Studerende (antal)	Ledige	Pensionist/passivt medlem (antal)
ling								
Vejledende prislister	Ja som køber	Ja som køber		Ja som sælger			Ja som sælger	
Bistand ved uoverensstemmelser	Ja på TR niveau	Ja		Ja		Ja		
Adgang til juridisk bistand	Ja på TR niveau	Ja		Ja		Ja		
Ophavsret	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Sikring/etablering af godt arbejdsmiljø	Ja på TR niveau	Ja				ja		
Psykisk/social hjælp (rådgivning ift. det offentlige/forsikringsselskaber) **	Ja på OK niveau	Ja		Evt. som tilkøb – DJ ab. på NMC	Ja på OK niveau	Ja	Ja	Ja
Hjælp til afklaring af egne kompetencer (ved jobskift eller uddannelse) ***	Ja	Ja		Ja	Ja		Ja (Job-Service)	
Videudd./kompetenceudvikling	Ja	Ja		Ja			Ja	
Ny viden om faggrene	Ja	Ja		Ja		Ja	Ja	
Hjælp til ansøgninger /prissætning/markedsføring/starthjælp ****					Ja		Ja	
A-kasse	Ja	Ja		Ja		Ja	Ja	
Forsikring (gr-liv)	Ja	Ja		Ja		Ja	Ja	Ja
Faglig støtte/netværk		Ja		Ja			Ja	
Holdningsdannelse i omverdenen af faggrene *****	Ja	Ja		Ja		Ja	Ja	Ja



	Overenskomstansat (antal)	Kontraktansat (antal)	Selvstændig (antal)	Studerende (antal)	Ledige	Pensionist/passivt medlem (antal)
Intern holdningsdannelse om nye fag i DJ *****						
Service i form af rammeaftaler med revisorer, indkøbsaftale af udstyr, forsikring og service af udstyr, yderligere indtægtsforsikr. *****			Ja			

* Standardkontrakter som selvhjælp: Alle kan i forbindelse med jobskifte have behov for at kunne hente en standardkontrakt for løn/arbejdsforhold, en sådan er/skal være tilgængelig på hjemmesiden. For selvstændige skal der være tilgængelige standardkontrakter til forskellige kundeforhold.

** Psykisk/social hjælp (rådgivning ift. det offentlige/forsikringsselskaber): En række arbejdspladser tilbyder i dag deres medarbejdere gratis og akut rådgivning via bl.a. NMC, der formidler kontakt til revisor, advokat, psykolog osv. DJ kan tilbyde det til medlemmer, der ikke er dækket på anden måde samt arbejde for at få det ind i flere overenskomster.

*** Hjælp til afklaring af egne kompetencer (ved jobskift eller uddannelse): Mange overvejer at skifte arbejdsfelt, men de færreste har lyst til at få vejledning på deres nuværende arbejdsplads om deres kompetenceprofil og gode råd om videreudd., hvis de vil skifte fagligt område. Denne service skal alle kunne få i JobService/hos en udd.konsulent. De selvstændige har tilsvarende behov for rådgivning om udvikling af deres forretning.

**** Hjælp til ansøgninger /prissætning/markedsføring/starthjælp. De nyetablerede og evt. også mere erfarne selvstændige har brug for praktisk støtte til blandt andet markedsføring, kontering og regnskab samt et kvalitetstjek på tilbud til kunder. Andre forbund som Teknisk Landsforbund tilbyder i et selvstændigt firma denne service til medlemmerne. Det kan evt. finansieres ved, at dette servicekontor får en vis provision af de tilsluttede medlemmers omsætning.

***** Intern og eksternt holdningsdannelse i forhold til DJs fagområder. Alle efterlyste, at DJ markerer sig langt mere i samfundsdebatten og markerer sig i forhold til såvel arbejdsgivere/kunder, politikere og befolkningen. Repræsentanterne fra de ”nye” fagområder i DJ efterlyste en holdningsbearbejdelse internt, de er trætte af at skulle undskylde, at de ikke er journalister på nyhedsmedier, de vil regnes som ligeværdige.

***** Service- og rammeaftaler. De selvstændige efterlyste en hjælp fra DJ til at sikre, at de får de bedste vilkår til at udøve deres forretning, blandt andet ved at DJ udbyder rammekontrakter til revisorer, hvor DJ sikrer, at kvalitet og pris er i orden. Så kan medlemmerne selv vælge en revisor fra listen. Tilsvarende har medlemmerne behov for forsikringer og indkøbsordninger af udstyr, serviceaftaler for udstyr og ekstra forsikringer til dækning af indtægststab.

Bemærkninger til den skematiske opstilling

Umiddelbart er der mange sammenfaldende behov mellem de seks forskellige grupper – men reelt er behovene meget forskellige alt efter hvilken ansættelsesform de enkelte medlemmer har.

Postulatet er, at det i højere grad er ansættelsesformen end arbejdspladsen, der er afgørende for det behov, det enkelte medlem har i forhold til forbundet. De seks grupper i forbundet:

1. De overenskomstansatte både på det private og det offentlige område, her er dog en underopdeling, alt efter om der er en TR på arbejdspladsen eller ej
2. De kontraktansatte, der findes både i det offentlige og det private – nogle er åremålsansatte, nogle er placeret på ledelsesposter, nogle har ansatte under sig (p.t. ikke medlemmer), nogle er menige medarbejdere
3. De selvstændige – der kan/skal deles i to-tre undergrupper: de der har etableret sig med selvstændig virksomhed (momsregistreret/ApS osv), de der kører i lønmodtagerordning (på-vej-virksomheder), og ledige der forsøger at holde kontakten med fagene via løsarbejde
4. De studerende – der kan grupperes i tre: journalistuddannelserne, hvor DJ har direkte indflydelse, universiteter og handelshøjskoler

og som sidste gruppe en række mindre medieuddannelser uden overenskomst

5. De ledige
6. Seniorer/passive medlemmer

Udgangspunktet må være, at et medlem kan få svar på alle sine spørgsmål ét sted – og ikke skal ringe rundt i specialafdelinger. Dvs. at organisationsmodellen skal opbygges på baggrund af medlemmets behov – det enkelte medlem skal vide, hvem der er hans/hendes kontaktperson.

Hvis ikke medarbejderne i den enkelte afdeling for en af de seks grupper kan besvare spørgsmålet/ene, så henter de bistand i et fagligt bagland.

Medlemmer kontakter forbundet for at få hjælp til løn/ansættelse, udarbejdelse af kontrakter, juridisk bistand, arbejdsmiljø, rådgivning. På større arbejdspladser går denne kontakt gennem TR.

Forbundet skaber som ramme for medlemmerne: overenskomster, sikring af fx ophavsret, vejledende priser, markedsføring af fagene/medlemmerne, forsikringer.



Udvikling i de enkelte fagområder

Den faglige udvikling inden for forskellige fagområder sker i interessegrupper som defineres af fagområder. Disse grupper, kan have medlemmer fra alle ansættelsesformer (de seks grupper).

Forbundets støtte til disse interessegrupper skal ske i form af støtte til kompetenceudvikling og efteruddannelse

Forbundets medier skal dække medlemmernes behov for viden om fagenes udvikling og vilkår for de seks områder

De organisatoriske forhold

Det er forholdsvist simpelt at se behov og organisationsstruktur i forhold til forbundets organisation, mens det er tilsvarende sværere at se, hvordan vi sammensætter en repræsentativ struktur i vores demokratiske organer.

Som grundlag for den diskussion skal vi også se på HBs rolle i forhold til forbundet, hvilke opgaver skal de beskæftige sig med, og hvilke skal vedtages i et andet forum? For eksempel kan HB med repræsentanter fra forskellige ansættelsesformer naturligt være øverste politiske ledelse og økonomisk ansvarlige i forhold til de seks ansættelsessøjler, men så skal vi sikre de enkelte fags interesser/udvikling i ét andet regi, hvor repræsentanter fra de enkelte fags grupper er repræsenteret. Spørgsmålet er, hvad kan der komme af sammenfald mellem de to instanser, der evt. kan udløse en interessekonflikt eller huller, som ingen dækker?



4. Hvem er medlemmerne – og hvilke behov har de?

Indledning Nedenstående er en opstilling af de forskellige medlems-grupperinger i Dansk Journalistforbund udarbejdet af TænkeTanksmedlemmer i oktober 2003.

Ansættelsesformen kan kombineres med diverse fag. Man kan således være redaktionssekretær og ledig eller redaktionssekretær og vikar – eller man kan være billedjournalist og nyuddannet eller billedjournalist og ansat på overenskomst – eller underviser og selvstændig eller underviser og senior.

Medlemsgrupperne har hver især en række behov, som de ønsker/forventer dækket af DJ. Behovene kan variere fra gruppe til gruppe.

- Ansættelses-form**
- Studerende, journalistuddannelser
 - Studerende, andre uddannelser
 - Nyuddannede
 - Ledige
 - Freelancere
 - Selvstændige
 - Ansatte, på overenskomst
 - Ansatte, på kontrakt
 - Vikarer/projektansatte
 - Seniorer



Fag

Trykte medier

- Almene reportere, skrivende
- Redaktionssekretærer
- Redaktionschefer
- Redaktører, fagredaktører
- lokalredaktører

Æterbårne medier

- Tv-reportere
- Programmedarbejdere
- Radio-reportere
- Elektroniske redaktionssekretærer
- Producere
- Producenter
- Studieværter
- Tilrettelæggere, tv-instruktører
- AV-assistenten
- Tekstere, versionister, billedmedieoversættere
- Program-teknikere, redigeringsteknikere, klippere, editorer
- Produktionsteknikere (lyd, lys, mix og afvikling)

Netmedier

- Netjournalister
- Webredaktører/intranet-ansvarlige
- Multimediedesignere/webdesignere
- Webudviklere/informationsarkitekter/user experience designere

Fotografer

- Reklamefotografer
- Kliniske fotografer, museumsfotografer
- Portrætfotografer



- Pressefotografer
- Fotojournalister
- TV-, film-, ENG-, video- og reporterfotografer
- Billedredaktører

Fag - fortsat

Det visuelle område

- Grafikere, grafiske designere
- Layoutere
- Bladtegnere
- Tegnere
- Visualizere, nyhedsgrafikere

Kommunikation

- Informationsmedarbejdere, informationschefer
- Pressemedarbejdere, pressechefer
- Kommunikationsrådgivere, kommunikationskonsulenter

Andre

- Forlagsredaktører/forlagsmedarbejdere
- Researchere
- Undervisere i kommunikation, formidling og journalistik
- Konsulenter



Behov

- Faglig info.
- Social info.
- Social rådgivning
- Juridisk rådgivning
- Efteruddannelse/videreuddannelse
- Grunduddannelse
- Netværk
- Faglig sammenslutning
- Mailingliste, digitalt forum
- Mentor-ordning
- Forsikring
- Arbejdsløshedsforsikring
- Pension
- Retshjælp
- Tillidsmand
- Overenskomstforhandling
- Fagblad
- Konfliktstøtte
- Faciliteter (fx mødelokaler)
- Service-aftaler (fx pc-support, leasing af udstyr ...)
- Indkøbsaftaler (fx internet-forbindelse, udstyr, visitkort ...)
- Sikring af ophavsret
- Et forbund, der er aktivt i samfundsdebatten



Forbund med fremtid

TÆNKETANKENS rapport er udtryk for selv-ransagelse og blik for fremtiden. I rapporten har en gruppe tillidsfolk og øvrige medlemmer set DJ efter i sømmene for at komme med bud på en ønsket udvikling. Målet er et fagligt fællesskab bestående af tilfredse medlemmer, som har mulighed for at dyrke netop deres gren af faget. Et fællesskab – med plads til forskelle.

TÆNKETANKEN ønsker, at rapporten kommer bredt ud i medlemskredsen. Jo flere kommentarer til rapportens indhold og anbefalinger jo bedre. Send en mail til forbundsformanden, Mogens Blicher Bjerregård: mbb@journalistforbundet.dk

