

# IDA's politiske konstitueringsaftale 2022-2025

Konstitueringsaftalen dækker det indholdsmæssige fokus for Ingeniørforeningen i Danmark, som hovedbestyrelsen som minimum skal behandle i perioden 2022-2025. Bemanding af centrale poster behandles jf. vedtægterne og jf. anbefalingen fra strukturudvalg 3 om at udpege baseret på kompetencer.

Indholdsmæssigt fokus for perioden 2022-2025 omfatter både langsigtede retningslinjer og udtrykker et strategisk fokus, der gavner foreningen ud over perioden. Endvidere omfatter aftalen helt konkrete ønsker og fokus på den korte bane.

Det er sigtet, at der med denne konstitueringsaftale sikres, at IDA fremadrettet vil være en moderne forening til gavn for medlemmerne. IDA er en mangfoldig forening, hvilket også afspejles i aftalen og bemandingen af de centrale poster.

IDA er en forening i vækst, og dette skal fortsætte uden at gå på kompromis med den bærende STEM-identitet i foreningens medlems sammensætning. Derfor er det fortsat ingeniører, samt naturvidenskabelige og IT-uddannede, der kan optages som medlemmer, og som udgør fundamentet i rekrutteringsindsatsen, især blandt de tilsvarende studerende. Organisationsgraden blandt optagelsesberettigede kan være en parameter, der kigges på.

## 1. Vi vil udvikle IDA som organisation

### 1.1 Der skal opstilles nye strategiske mål

Hovedbestyrelsen skal opstille strategiske mål for f.eks. 2030 inden for de første 2 år. Målene skal have fokus på både at udvikle IDA som organisation og på endnu bedre at påvirke beslutningstagere og samfundet i øvrigt. Vision 2025, som siger: IDA – et fællesskab der realiserer potentialet i teknologi og viden, fastholdes. Målene skal stadig være vækst i medlemstal, idet det præciseres, at vi gerne ser fokus på organisationsgraden, tilfredshed hos medlemmerne, fastholdelse af medlemmerne samt eventuelle nye strategiske mål.

### 1.2 En moderne forening

I en forening, hvor antallet af færdiguddannede medlemmer stiger, og hvor alderssammensætningen i foreningen over tid vil ændre sig mod flere medlemmer under 40 år, skal der være fokus på, at IDA fortsat er relevant for og understøtter alle uanset alder og sted i livet. IDA arbejder data- og faktabaseret, og fakta benyttes som beslutningsgrundlag for de politiske beslutninger, der skal træffes.

Der skal i perioden arbejdes med at inddrage potentielle og nye medlemmer i udvikling af tilbud, der kan hjælpe IDA med at være en attraktiv forening at være medlem af og engagere sig i. Der skal være tilbud til medlemmerne gennem hele livet.

IDA's foreningstilbud og andre selvbetjeningsløsninger skal være mere tilgængelige, herunder på mobile enheder, så aktive nemt kan håndtere udlæg og rejseafregninger, og så medlemmer nemt kan melde sig til arrangementer og arrangere samkørsel. Den generelle tilgængelighed på IDA's digitale platforme skal forbedres og i højere grad afspejle de interesser, vi ved, medlemmet har. Synligheden af IDA's eksisterende services skal øges, så folk kan se, hvad vi har på hylderne. Ydermere kunne man på sigt forestille sig en integration i tilgangen på mobile enheder med IDA's datterselskaber, så man både kan læse *Ingeniøren* og ordne sine forsikringer i en samlet pakke. Ligeledes skal IDA's rådgivning være tilgængelig på mobile

enheder, så man hurtigt kan få svar på spørgsmål, samt se hvilke kurser og sammenhængende forløb IDA kan tilbyde den enkelte, som passer til lige netop deres livssituation. Der skal ligeledes arbejdes med formidling af deltidsjob til medlemmer med interesse for dette.

### 1.3 Organisering af fagforeningsarbejdet

Arbejdet i IDA Privat skal understøttes endnu mere, så de enkelte medlemmer føler, at IDA varetager deres interesser ude på arbejdspladserne. Indsatsen "IDA på job" skal fortsættes med forøget styrke. Det gode arbejde med kontakt til virksomhedernes HR-afdelinger skal fortsætte og udbygges for at skabe synlighed og arrangementer på arbejdspladser uden virksomhedsgrupper (VG'er). Nye tiltag til at skabe flere VG'er kan overvejes, men det primære fokus er, at medarbejderne føler sig repræsenteret af IDA på arbejdspladsen, hvor dette ønskes.

På det private arbejdsmarked skal der arbejdes med en ny tilgang, hvor IDA har en mere direkte kontakt til virksomhederne, og hvor IDA og virksomhederne i fællesskab finder de gode løsninger til gavn for både virksomheder og medarbejdere. IDA skal i højere grad have direkte kontakt til virksomhedernes ledelser, og kontakten til arbejdsgiverne skal i det hele taget styrkes bl.a. ved at fortsætte og udvikle den eksisterende, dialogbaserede tilgang til arbejdsgiverne. IDA skal så at sige være bedre til at komme ud til medlemmet og måske servicere på tværs af firmaer.

Tillidsrepræsentanterne på det offentlige område skal understøttes bedst muligt, der skal være motivation til at blive tillidsrepræsentant, ligesom fastholdelsen af tillidsrepræsentanter skal øges. Netværkene under IDA Offentlig skal understøttes og udbygges – tillidsrepræsentanterne er IDAs forlængede arm til medlemmerne på de offentlige arbejdspladser. De gode tiltag fra de offentlige skal også søges udbredt til tillidsrepræsentanter i det private.

I forhold til de selvstændige er disse i slutningen af den forudgående periode blevet tildelt en plads i Ansattes Råd. Inden udgangen af denne periode skal dette tiltag evalueres, i hvilken forbindelse alternative måder at organisere de selvstændige på kan analyseres.

De studerende har ligeledes fået en plads som talsperson i Ansattes Råd, dette tiltag skal ligeledes evalueres inden udgangen af denne periode, med henblik på at sikre bedst muligt samarbejde med STEM Students også på dette område.

De ph.d.-ansatte medlemmer oplever ofte at være i krydsfeltet mellem at være en studerende og en VIP'er (videnskabeligt personale), og ligeledes oplever post.docs (videnskabeligt personale på tidsbegrænset ansættelse) ofte, at deres løser ansættelsesforhold er vanskelige. IDA skal i endnu højere grad undersøge disse to medlemsgruppers behov og agere herpå.

### 1.4 Frivillige, aktive og arrangementer

Det frivillige arbejde er en af IDA's største styrker og gør IDA til en attraktiv forening. Ved at engagere over tusind frivillige årligt, får vi adgang til uvurderlige ressourcer blandt vores medlemmer, der skaber værdi for andre medlemmer. IDA's aktive gør en enorm indsats for at forme foreningens retning, holdninger og værdier. Derfor skal de i højere grad inviteres til at bidrage gennem dialog om centrale emner, f.eks. i forbindelse med repræsentantskabsmøderne eller regionalt.

KUR og SKU har i den seneste periode på en tilfredsstillende måde påtaget sig ansvar for økonomi og sanktioner. Det gode samarbejde mellem SKU, KUR og HB fastholdes i perioden, så vi sikrer, at SKU og KUR

involveres, når deres områder drøftes. SKUs og KURs talspersoner inviteres med til mindst et årligt møde i HB, hvor der gøres status på samarbejdet.

IDA's store medlemsvækst giver mulighed for at øge antallet af aktive i IDA, og det skal derfor gentænkes, hvordan man dels får flere til at blive aktive dels fastholder de nuværende. Her skal der fokus på mangfoldighed, så vi kan engagere endnu flere medlemsgrupper. Der skal sikres, at der er de fornødne ressourcer til at hjælpe med at rekruttere og supportere aktive.

Der skal gerne oprettes flere faglige netværk, som udspringer fra aktive medlemmer. Det skal tilstræbes, at en større del af IDA's faglighed er dækket af de rigtige netværk.

For de ikke-dansktalende medlemmer skal der fortsat være fokus på fastholdelse og udvikling af nye tilbud med et særligt potentiale for udenlandske kandidatstuderende. Alle relevante IDA-politikker, services og tilbud skal være tilgængelige på engelsk.

### 1.5 Partnerskaber og rammer

IDA skal i øget grad søge partnerskaber omkring vores mærkesager, for at øge effekten af vores arbejde og indflydelse. Eksempelvis gennem samarbejder med fonde, organisationer og virksomheder, når vi igangsætter nye tiltag.

Der skal igangsættes en analyse af mulighederne for at forbedre rammerne for de aktives arbejde i hele landet. Eksempelvis omkring mulighederne for at gentænke regionskontorerne i samarbejde med relevante partnere. IDA skal samtidig se på muligheden for at synliggøre regionskontorerne bedre over for medlemmerne. Der etableres en dialog mellem HB samt KUR og SKU om behov i forhold til regionskontorerne.

Der skal etableres en dialog med Københavns kommune omkring muligheden for at gøre IDA huset på Kalvebod Brygge mere synligt.

### 1.6 Bæredygtigt arbejdsliv og trivsel

COVID-19 har sat gang i væsentlige forandringer på arbejdsmarkedet, hvor hybridarbejde og distancearbejde fylder væsentligt mere. I forlængelse heraf må vi over de kommende år forvente en udvikling, hvor bl.a. distancearbejde vil blive udbredt, og hvor rekruttering af specialister i stigende omfang sker på tværs af landegrænser. Det kalder på en analyse af, hvilke muligheder og udfordringer det vil give for IDA's medlemmer. Arbejdet med "6 principper" for fremtidens arbejdsliv er et godt grundlag for implementering på arbejdspladserne. Indsatsen skal også afspejle ledelsesudfordringen fra et lederperspektiv.

IDA skal intensivere arbejdet omkring trivsel og arbejdsmiljø; det gælder ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø. Alt for mange medlemmer trives ikke og går ned med stress - det skal IDA være med til at forebygge. Vi skal fastholde fokus på trivsel og arbejdsglæde gennem IDA's trivselskonsulenter. Men det er også vigtigt, at IDA fortsat udvikler samarbejdet med arbejdspladserne og på den måde påvirker både ledere og medarbejdere til at have fokus på det bæredygtige arbejdsliv.

Det er vigtigt, at IDA konstant har fokus på, hvordan vi kan understøtte medlemmerne i alle livets faser. IDA skal være klar, når medlemmerne har brug for dem, hvad end det drejer sig om stress, fysiske, psykiske udfordringer eller andre problemstillinger, hvor IDA kan være behjælpelig. Dette må meget gerne være

proaktivt, så IDA informerer den enkelte om de muligheder, der passer vedkommende i forhold til, hvor de er i deres arbejds- og privatliv.

IDA skal understøtte de medlemmer, der ønsker en glidende overgang mellem arbejdslivet og pensionisttilværelsen. Det kan være ved at understøtte, at virksomhederne etablerer seniorordninger f.eks. med nedsat tid. IDA skal tilbyde virksomhederne standardløsninger til den gode dialog med medarbejdere, der er i overgangsfasen mellem senior og pensionist. Alle bør opleve en værdig tilbagetrækning, samtidig med at den erfarne ressource, medlemmerne udgør, bliver værdsat. IDA skal også fortsat have attraktive tilbud til de medlemmer, der er blevet pensionister. Det kan f.eks. ske via arrangementerne i regionerne og i fagteknikken.

Medlemmernes trivsel og arbejdsliv er en kerneopgave for IDA. Hovedbestyrelsen og Ansattes Råd vil derfor i valgperioden have ekstra opmærksomhed på disse temaer. Dette vil særligt ske ved, at tre særlige tiltag initieres i perioden:

- IDA skal have en øget synlighed over for medlemmerne i forhold til at kunne understøtte i arbejdslivet, således at flere udsatte, fx med handicaps, på arbejdsmarkedet hjælpes
- IDA øger fokus på arbejdsmiljøet og trivsel på alle landets universiteter, både hvad angår de studerende og de ansatte samt ikke mindst ph.d.'erne og post.docs.
- IDA øger fokus på alternative ansættelsesformer, herunder kombinatører og projektansatte mv. for at undgå, at der skabes et B-hold for folk med flere korte ansættelser. IDA skal være med til at facilitere et ordentligt arbejdsliv for alle f.eks. ved at have en politik på området, og eventuelt standardkontrakter indeholdende et genetillæg for den risiko, nogle påtager sig. Dette fokus skal også ses i lyset af et ønske om at udvikle flere muligheder for et fleksibelt arbejdsliv.

### 1.7 Særlig indsats for dimittender

IDA skal fortsat have fokus på nyuddannede og personer, der er nyligt dimitteret, da det første job stadigvæk er det sværeste at få. Dette kan bl.a. ske ved at intensivere den eksisterende strategiske indsats om overgangsforløb for studerende/nyuddannede. Derfor skal der gennemføres flere IDA-initiativer, der kan forkorte tiden mellem studie og fastansættelse, ligesom der er øget ønske om mere fleksibilitet i arbejdslivet. Hvilken form for fleksibilitet der er behov for bør undersøges og understøttes, ligesom der kan samarbejdes med AKA og AC.

### 1.8 Videreudvikling af ledelsesområdet og iværksætter

Det bæredygtige arbejdsliv er stærkt afhængigt af god ledelse. Derfor skal IDA i stigende grad også understøtte de medlemmer, som har uformelt eller formelt ledelsesansvar. Gennem partnerskaber udvikles ny viden og modeller for bæredygtig ledelse, der kan skabe bedre betingelser for, at STEM ledere er klædt på til de udfordringer, et bæredygtigt arbejdsliv og den bæredygtige omstilling af samfundet kræver. IDA skal i perioden undersøge, hvilken organisation, uddannelser og værktøjer, der er nødvendige for at understøtte dette.

IDA skal endvidere arbejde for at styrke vores medlemmers muligheder for ledelsesudvikling inden for flere forskellige ledelsesdiscipliner og med fokus på bidrag til at sikre bæredygtige organisationer, ligesom IDA i højere grad skal arbejde for at udbrede og implementere IDAs eksisterende ledelsespolitik.

IDA's gruppe af selvstændige er en gruppe af medlemmer, som ikke har et standardlønmodtagerforhold. Det skal overvejes, om der er behov for nye netværk, samarbejder eller tiltag inden for dette område, så

også disse medlemmer kan få et liv i bedre balance. IDA skal også spille en større rolle i at understøtte STEM-iværksætterier med fokus på bæredygtighed og den grønne omstilling. IDA skal i perioden undersøge hvilken organisation, uddannelser og værktøjer, der er nødvendige, for at understøtte disse områder.

### 1.9 Inklusion og mangfoldighed

Hovedbestyrelsen vil i denne valgperiode arbejde med inklusion, mangfoldighed, ligestilling og diversitet. Det skal bl.a. ske ved at kigge indad og undersøge, hvordan foreningen kan blive mere bredt favnende i aktivområdet. Endvidere skal IDA understøtte, at underrepræsenterede grupper af samfundet i højere grad inkluderes. Udtil skal IDA understøtte medlemmerne i at skabe mere mangfoldighed på arbejdspladserne.

## 2. Vi vil øge IDA's rolle i samfundsudviklingen

### 2.1 IDA skal være teknologiens stemme nummer et

Hvis Danmark skal nå sine ambitiøse mål om grøn omstilling er det nødvendigt, at fakta driver debatten. IDA skal være modig og påtage sig ansvaret som teknologiens stemme nummer et og turde have de skarpe udmeldinger, analyser og løsningsmodeller, der er nødvendige for, at vi som samfund lykkes med vores mål.

IDA skal som en af Danmarks største fagforeninger være synlig i den offentlige debat. Dette gælder både inden for arbejdstagerrettigheder men bestemt også inden for områder som den grønne omstilling og andre teknologiske områder, hvor IDA, som teknologiens stemme nummer 1, kan være med til at præge den offentlige debat. IDA skal endvidere undersøge, hvad der skal gøres for, at IDA i højere grad opleves som teknologiens stemme nr. 1. IDA er en stor forening med mange medlemmer, men dette må ikke være en årsag til at udføre selvcensur, da det aldrig vil kunne lade sig gøre at sikre fuld tilfredshed blandt alle. IDA skal turde komme med de skarpe udmeldinger og indtage en rolle som Danmarks teknologiske vismand på linje med de økonomiske vismænd. IDA skal både turde udtale sig om, hvilke mulige teknologier der er, men også gøre opmærksom på de tiltag og teknologier der ikke vil virke særligt inden for den grønne omstilling. Dette kræver blandt andet, at flere eksperter fra IDAs ekspertkorps kommer til orde f.eks. inden for atomkraft

IDA skal bruge medlemskabet af AC til at arbejde for, at Hovedorganisationen markerer sig endnu stærkere på følgende nøgleområder: Offentlige overenskomstforhandlinger, uddannelsespolitik – herunder især uddannelse af endnu flere STEM uddannede med høj kvalitet i uddannelserne, forskningspolitik - hvor målsætningen er 1,5 % af BNP til offentlig forskning og ingen modregning ved hjemtagelse af EU-midler, fastholde SU på kandidatuddannelserne. På det private område skal AC slås for bedre funktionærvilkår gennem arbejdet i trepart og andre samarbejder med regering og Folketing. Arbejdet inden for Arbejdsmarkedspolitik, beskæftigelsesområdet, dagpenge, erhvervshuse m.m. koordineres også i samarbejde med AC og A-kassen, og at overenskomstforhandlinger på det private område forbliver hos organisationerne.

IDA skal i den kommende periode afsøge muligheden for samarbejder med erhvervsorganisationer og virksomheder samt eksisterende samarbejder og alliancer, som f.eks. Broen til Fremtiden. Disse skal vedligeholdes og, hvor det er relevant, styrkes, ligesom nye alliancepartnerskaber skal etableres.

## 2.2 Danmark skal øge udbuddet af STEM-uddannelser

IDA skal fortsat arbejde for at styrke de danske STEM-uddannelser, med særligt fokus på bedre undervisning i grøn omstilling. IDA skal fortsat understøtte arbejdet i Engineer the Future. IDA skal også arbejde for, at der åbnes op for, at flere udenlandske studerende, der kan være med til at lukke hullet i forhold til det forventede behov for STEM-uddannede på det danske arbejdsmarked, får bedre mulighed for at blive i Danmark efter endt uddannelse. Derfor er det også vigtigt, at IDA holder fokus på diversitet og inklusion i uddannelsessektoren både blandt studerende og undervisere. Der skal meget mere fokus på trivsel for de studerende og hvordan denne forbedres da dette er altafgørende for et godt studieliv.

Det er ikke kun de studerende, der skal have øget tilbud inden for STEM-uddannelserne. IDA understøtter, at alle medlemmer skal have fokus på livslang læring. Livslang læring handler om udvikling af mennesker på mange forskellige måder. Derfor skal IDA også arbejde for at styrke efter- og videreuddannelsen af vores medlemmer, og dette skal anskues bredere end blot kurser. Der skal være fokus på læring og kompetenceudvikling, da det er vigtigt for, at IDA's medlemmer konstant holdes opdateret på den teknologiske dagsorden, så deres værdi for arbejdsmarkedet ikke daler. Dette kan betyde, at IDA Learning skal opnå et meget større volumen end i dag, hvilket kan betyde, at man ikke skal have fokus på overskud, men betragte IDA Learning som en service til medlemmerne. Det nedsatte Advisory board (samarbejde mellem aktivområdet og IDA Learning) fra sidste valgperiode fortsætter.

## 2.3 IDA's rolle for etik i teknologien

IDA skal være vagthund for teknologiudviklingens etiske dimensioner, herunder retten til digitalt privatliv og ordentlige algoritmer. Derfor skal IDA være en stærk stemme i samfundsdebatten, der gennem infokampagner, analyser og anbefalinger til lovgivning former bedre etik i teknologiudviklingen. Arbejdet kan også inkludere dialog med uddannelsesinstitutioner om bedre integration af etik i teknologiuddannelserne.

IDA har i den forløbne periode igangsat et værdifuldt arbejde om etik og teknologi. For at sikre et bredt medlemsengagement på området, skal der arbejdes på – i samarbejde med fagteknik og regioner – at lave debatarrangementer i hele landet. Der nedsættes en følgegruppe med repræsentanter fra SKU og KUR, der kan bidrage med inspiration og udvikling af området. Følgegruppen forankres i HB.

## 2.4 Mere synlige IDA Ekspertes

Der har i de forgange perioder været stor succes med nedsættelsen af ekspertgrupper. For at løfte synligheden af IDA i samfundet og for at bringe medlemmerne i spil. Det tilstræbes derfor, at der i den kommende periode nedsættes minimum to ekspertgrupper om året.

En af de nye ekspertgrupper skal arbejde med at udforme det næste klimasvar, som skal inkludere alle relevante teknologier i deres arbejde, herunder atomkraft. I perioden skal der desuden arbejdes med at udvikle IDAs Ekspertkorps. Det skal sikres, at der er et vidensflow mellem fagteknikken, eksperterne og IDA's administration.

IDA skal ydermere øge koordinationen mellem foreningens udpegede medlemmer af eksterne organer, fx bestyrelser for at sikre, at de udpegede er godt klædt på til at varetage opgaven og for, at IDA får bedst mulig indflydelse i de respektive organer.

## 2.5 FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling

IDA's vision 2025 bygger på FN's verdensmål. IDA skal derfor fortsat arbejde med at foreningen og medlemmerne bidrager til målene. Eksempelvis gennem arbejdet i Broen til Fremtiden, ekspertgruppernes arbejde, samt arbejdet i de fagtekniske selskaber. Fokus i arbejdet skal være på hvor IDA's medlemmer er løsningen og dermed sætter vores kompetencer i centrum. IDA er blevet verdensmåls certificeret i januar 2022, og dette område skal fortsat prioriteres med fokus på: Grøn omstilling, bæredygtigt forbrug, kvalitetsuddannelse, ligestilling og diversitet.