



31. august 2018

**REFERAT FRA  
DMO-møde  
onsdag 15. august 2018  
kl. 09:00 – 12.30**

Hotel Sixtus, Teglgårdsvej 73, 5500 Middelfart, tlf. 64 41 19 99

**Deltagere**

**Fra DMO:** Anders Christian Rasmussen, Andreas Bech, Mette Sejerup Rasmussen, Elisabeth Rafael Kreutzfeldt, Poul Brinch Madsen, Sune Bach, Signe Møller Johansen, Mia Vinkelman

**Afbud:** Anita Kildebæk Nielsen, Lis Kræmmer, Anne Bisgaard Pors, Karin Bente Hjortshøj Pedersen, Gregers Lyholm Petersen

**Fra sekretariatet:** Helene Flethøj Thygesen

**Ordstyrer:** Sune Bach

|            |  |
|------------|--|
| <b>0.1</b> | <b>Opsamling på seminaret 14. august</b><br><u>Referat:</u><br><br>Arbejdstid og arbejdspress: Der var enighed om, at DMO ikke kan løfte de gode idéer og indsatser alene. Det blev aftalt, at Helene bringer idéerne videre til Karriere og Arbejdsliv, som er i gang med at udarbejde budgetnotater for arbejdsmiljøindsats i 2019, og at Sune tilsvarende bringer notatet videre til APU. |
|------------|--|



|     |  |
|-----|--|
|     | <p>Trivsel og klubarbejde: Sune er tovholder og indkalder til møde til september.</p> <p>Lyttemøder: Gruppen har udarbejdet en ny tidsplan og ønsker nyt koncept for lyttemøder, evt. under nyt navn. Inden udgangen af 2018 udarbejder gruppen nyt koncept med et simpelt rapporteringsskema. Dette præsenteres på vinterseminaret i starten af 2019. I løbet af 2019 gennemføres 8-10 arbejdspladsbesøg.</p> <p>Organiseringsgruppen, som består af samme personer som lyttemødegruppen, drøfter på det næstkommende møde, hvordan organiseringsindsatsen skal fortsætte. Lyttemøder er en delmængde af organiseringsindsatsen. Mia indkalder gruppen til møde.</p> <p>Opsamling fra drøftelser om DM's udvikling på seminaret d. 14. august 2018: Camilla Gregersen og Gregers holdt oplæg. Der var i drøftelsen af de to oplæg fokus på at sikre balancen mellem geografisk og faglig repræsentation i en kommende, ny struktur for DM. Anita indgår i HB's innovationsgruppe som DMO's repræsentant.</p>  |
| 0.2 | <p><b>Aktuelle politiske emner: Ledelseskommisionens rapport og DMO's respons</b></p> <p><u>DMO-FU</u> indstiller, at bestyrelsen drøfter centrale punkter fra rapporten med udgangspunkt i sekretariatets indstilling, herunder stillingtagen til en politisk udmelding.</p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Bestyrelsen drøftede Ledelseskommisionens anbefalinger med udgangspunkt i følgende tre diskussionsspørgsmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Har Ledelseskommisionen en pointe i, at det ville være en fordel at harmonisere arbejdstidsreglerne på arbejdspladser på tværs af faggrænser? Hvis ja: Bør DM ligefrem gå forrest og arbejde for en sådan harmonisering af arbejdstidsreglerne på arbejdspladserne – men hvor løndannelsen fortsat sker inden for faggrupperne?</li> <li>2) Har Ledelseskommisionen ret i, at MED-systemet i højere grad skal anvendes til dialog om at skabe værdi for borgerne frem for medarbejdernes arbejdsvilkår (og anerkender vi, at de to ting kan skilles ad?)</li> <li>3) Hvordan kan DMO bidrage til at kaste offentligt lys over MED- og OK-systemernes værdi for ledere såvel som borgere, så det bliver sværere for regeringen at foreslå tiltag, der i praksis forringer medarbejderindflydelsen lokalt?</li> </ol> <p><b>Ad harmonisering af arbejdstidsregler på tværs af faggrænser:</b></p> |



Følgende argumenter blev fremsat under diskussionen:

- AC'erne har i forvejen meget fleksible arbejdstider de fleste steder– det ønsker vi ikke at opgive.
- AC'ere får ikke tillæg for at arbejde om lørdagen, mens fx PROSA-medarbejdere gør det. Nogle mente, at det var frustrerende, mens andre mente, at man kan glæde over, at andre har bedre vilkår på nogle punkter.
- Nogle mente, at det gør det svært at samarbejde, at vi ikke har ens arbejdstidsregler på arbejdspladsen, mens andre mente, at det fungerer fint, men selvfølgelig er dyrere for ledelsen at kalde nogle faggrupper på arbejde på ubekvemme tidspunkter.
- Forslaget er en dekobling af OK-systemet – det skal håndteres ved forhandlingsbordet

Opsummerende: DMO synes ikke nødvendigvis, at der er et problem her. Hvis

Ledelseskommisionen synes, det er et problem, så må de sige, hvad det handler om. Hvis det handler om, at de synes, det er besværligt, at nogle har skæve arbejdstidsregler, så må det diskuteres i OK-spor, og så må disse medarbejdergrupper kompenseres for det. Det er tilkæmpede rettigheder og ikke noget, der skal løses lokalt.

#### **Ad MED-systemet som forum for dialog om værdi for borgerne**

Følgende argumenter blev fremsat under diskussionen:

- Vi arbejder først og fremmest for, at medlemmerne har bedre vilkår på arbejdspladsen. Det handler ikke om at gøre det bedre for alle andre. En medarbejderrepræsentant skal have fokus på medlemmerne, ikke på borgerne.
- Ordentlige arbejdsvilkår for medarbejderne er et fundament for at skabe værdi for borgerne.
- Aftalen er allerede blevet forenklet for 1 år siden, så der er mindre skal og mere kan.
- I virkeligheden handler det mere om, at ledelsen ikke forstår, hvordan de skal bruge MED-systemet. Mange har ikke været på SU-kursus, har ikke læst samarbejdsaftalen og ved grundlæggende ikke, hvad det handler om.
- Flere kunne godt få øje på, at samarbejdssystemet er tungt og kan forenkles, men på den anden side er det ikke en undskyldning for ikke at bruge noget, at det er lidt besværligt. Hvis vi åbner op for forsimplinger, bliver det nemt til forringelser.
- A-siden synes sikkert, det er træls at drøfte centrale beslutninger med b-siden. Hvis de vil forsimple, så må de blive konkrete på, hvordan det skal gøres mere smidigt.
- Når der gennemføres større ændringer, som MED-udvalget vil skulle involveres i, udarbejdes der tit procesplaner med diverse behandlinger m.v., men MED-udvalget er



|     |  |
|-----|--|
|     | <p>ikke nødvendigvis en del af den procesplan, og derfor går det tit galt med sidste-øjeblik-løsninger. Derfor skal ledelsen anbefales at tænke det ind fra starten.</p> <p>Opsummerende: DMO mener ikke, der er modsætning mellem medarbejderindflydelse og god borgerservice – tværtimod. Problemet er først og fremmest hvordan systemet bliver brugt og ikke systemet selv. Hvis man kan finde forenklinger, som ikke stækker medarbejderindflydelsen, så er det fint, men faktisk benytter man ikke tilstrækkeligt de ressourcer, medarbejderne har.</p> <p><b>Ad hvordan DMO kan bidrage med at kaste lys over MED-systemets værdi</b></p> <p>Følgende forslag og argumenter blev fremsat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi skal kommunikere ud, hvad vi faktisk opnår via MED-systemet. Medarbejdere leverer meget bedre, hvis de har medindflydelse og ordentlige forhold.</li> <li>• Hvis man har gode eksempler, så frem i lyset med dem. Det giver ro på arbejdspladsen, når med-systemet fungerer.</li> <li>• Der hvor det fungerer, giver det arbejdsro til at lave det, vi er sat i verden for. At servicere borgerne.</li> <li>• Vi kan efterspørge gode eksempler i TR-facebookgruppen. Her kan vi også få eksempler på, hvorfor det er, MED ikke fungerer – at ledelsen ikke sætter sig ind i det og prioriterer det.</li> <li>• Det er en negativ vinkel, at ledelsen ikke er forberedt. Så skal man hellere spørge a-siden, hvad det er, de synes er så besværligt ved MED-systemet.</li> <li>• Når man investerer tid og energi fra begge sider og overholder retningslinjerne, så fungerer samarbejdet, og der giver det værdi for borgerne.</li> <li>• Man kunne foreslå, at SU hvert 2. år får besøg af en ekstern, der gennemgår samarbejdsaftalen og MED-systemet. Det fungerer godt hos Erhvervsstyrelsen.</li> <li>• Hos KU er der gode eksempler på, at b-siden i SU har anbefalet ledelsen at have is i maven og vente et par måneder med at indlede afskedigelser. Så er det nogle gange løst med naturlig afgang.</li> </ul> <p>Opsummerende: Det blev aftalt, at Helene skriver et debatindlæg eller lignende på baggrund af ovenstående, som enten kan være med DMO, Camilla Gregersen eller APU som afsender. Sune tager det med videre til DMO-FU mhp. at værdien af MED-systemet kan blive tema til et af de næste sektorblade.</p> |
| 1.1 | <b>Dagsorden til godkendelse</b>   |



|            |  |
|------------|--|
|            | <p><u>Referat:</u></p> <p>Der var ønske om at drøfte ny næstformand i DM som nyt pkt. 3.3. Med denne ændring er dagsorden godkendt.</p>  |
| <b>2.1</b> | <p><b>Opfølgning på bestyrelsesmødet 6. juni 2018</b></p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Anne udarbejder <u>efter</u> sin orlov en onepager til de arbejdspladser, DMO besøgte omkring årsskiftet 2017/2018 som led i organiseringsindsatsen. I dette ligger der samtidig en accept af, at onepagers ikke er en hastende opgave.</p>  |
| <b>3.1</b> | <p><b>DMO-deltagelse i organiseringsprojektet ”Metoder til arbejdspladsbesøg”</b></p> <p>Som et indsatsområde for organisering i 2018 skal der udvikles generiske metoder til arbejdspladsbesøg. Disse skal udvikles i et caseforløb med besøg på udvalgte arbejdspladser i efteråret 2018. Arbejdspladserne er ikke udvalgt endnu og er ikke begrænsede til hospitaler, selvom det kan fremstå sådan af projektbeskrivelsen.</p> <p><u>DMO-FU indstiller</u>, at bestyrelsen drøfter DM’s koncept for arbejdspladsbesøg i efteråret (herunder giver input til, hvilke arbejdspladser, man med fordel kunne besøge) + om/hvordan bestyrelsen ønsker at bidrage og deltage.</p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Bestyrelsen var enig om, at man gerne vil samarbejde med sekretariatet for at sikre synergi og et ensartet DM set fra medlemmernes synspunkt. I det omfang, målene for besøgene flugter, kan man bruge de samme metoder.</p> <p>Der skal være en tovholder ind til Julie/sekretariatet. Hvis sekretariatets materiale ikke flugter med DMO’s formål med lyttemøder, kan DMO læne sig op ad sekretariatets arbejde, men lave sin egen toning. Det skal sikres, at de samme medlemmer ikke både bliver kontaktet af sekretariatet og DMO.</p> <p>Det er en vigtig tilbagemelding til sekretariatet, at materialet skal være nemt at gå til. Bestyrelsen oplevede ikke, at det materiale og skabeloner, de fik til efterårets lyttemøder, var nemt at bruge.</p> <p>På lyttegruppemødet i november skal det drøftes, om DMO skal afvente, at metoderne er færdigafprøvede, eller gå i gang, og i hvor høj grad DMO kan bruge sekretariatets tilgang og skabeloner.</p> |



|     |  |
|-----|--|
|     | DMO får tilsendt det samlede materiale inkl. skabeloner så snart det er færdigt. (Helene er i dialog med Julie) DMO's metode sendes tilsvarende til sekretariatet.   |
| 3.2 | <p><b>DM's medlemsundersøgelse 2018</b></p> <p><u>DMO-FU indstiller</u>, at bestyrelsen drøfter den seneste medlemsundersøgelse med særligt fokus på DMO's område og medlemmer. Herunder især:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De tre styregruppers tovholdere bedes kort sætte styregruppens fokus og aktiviteter i relation til opmærksomhedspunkterne fra undersøgelsen, herunder, om det giver anledning til andre/ændrede aktiviteter i 2019</li> <li>- Bestyrelsen kommer med forslag til nye DMO-aktiviteter, der med udgangspunkt i undersøgelsens konklusioner kan igangsættes i 2019</li> </ul> <p>Det bemærkes, at DMO kan ønske sektor-specifikke analyser fra medlemsundersøgelsen.</p> <p><u>Referat:</u></p> <p>På baggrund af medlemstilfredshedsundersøgelsen for 2018 havde DMO følgende bemærkninger og ønsker til selve undersøgelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er uklart, om det er DM's sekretariats rådgivning eller TR'ernes rådgivning, medlemmerne evaluerer. Det skal gøres klarere i næste undersøgelse.</li> <li>• DMO ønsker, at der bliver spurgt ind til TR: Har du TR, har du kontaktet din TR, er du tilfreds med din TR?</li> <li>• Det med geografi/lokalt DM hænger lidt i luften: I hvor høj grad betyder det noget? Nærhed betyder mange ting – er det fysisk nærhed? Det må næste undersøgelse gerne tage hånd om.</li> </ul> <p>Desuden havde bestyrelsen følgende øvrige ønsker og mere generelle bemærkninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DMO udleder, at vi skal være tættere på arbejdspladserne og vurderer, at DM er godt i gang med at forbedre sig på de punkter, hvor vi får den dårligste evaluering.</li> <li>• DMO skal blive bedre til at kommunikere, hvad vi går og laver</li> <li>• Andreas har gode erfaringer i Erhvervsstyrelsen med at bruge SurveyMonkey til at analysere og opnå overblik over opnåede resultater efter lønforhandlinger. Han foreslog, at DM køber en generel licens til SurveyMonkey eller lignende og stiller den til rådighed for sine TR'ere, så det er let for andre at gøre det samme. (Helene har videregivet ønsket til den relevante chef)</li> <li>• Flere mente, at det er uklart, hvor meget økonomisk støtte, DM giver til klubmøder.</li> </ul> |



|             |  |
|-------------|--|
|             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Der var umiddelbart opbakning til en idé om at give et fast beløb (400 kr.) pr. medlem ud til klubberne til arrangementer med socialt og fagligt tilsnit ligesom Djøf gør det (Djøf giver 450 kr. pr. medlem.) Det skal undersøges, hvordan sådan en ordning ville kunne give mening. Helene har givet ønsket videre til den relevante chef, og sekretariatet er i gang med at drøfte mulighederne.</li> </ul>  |
| <b>3.3.</b> | <p><b>Nyt punkt: Drøftelse af ny næstformand for DM</b></p> <p><u>Referat:</u></p> <p>DM's næstformand, Hans Beksgaard, har besluttet at stoppe som næstformand i DM med udgangen af august 2018 af helbredsmæssige årsager. DMO ønsker sig en næstformand, som er organisatorisk, rettet internt i HB og profilerer HB's arbejde ud i organisationen: En internt samlende person henover en omorganisering. Sune skriver første bud på et forventningspapir til en næstformand og sørger for, at det tilgår formanden.</p> <p>Der er en oplevelse af, at processen er lukket. Det kunne være en overvejelse efter kongressen, om man skulle have to næstformænd. Sune kontakter Anita for at formidle ønske fra DMO om at skriftlig orientering om den igangværende proces for at finde en ny næstformand for DM.</p> |
| <b>4.0</b>  | <p><b>Opdatering af bestyrelsesoversigten – rundsendes og indsamles af Helene i en pause</b></p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Bestyrelsesoversigten blev opdateret.</p>   |
| <b>4.1</b>  | <p><b>Status på valg til DMO og HB</b></p> <p>v/valgudvalget <u>Sune</u>, Lis, Mette og Anders</p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Sune orienterede: Alle fra DMO-bestyrelsen har meldt tilbage, hvad de ønsker at stille op til. Der er også ca. 10 der har ønsket at stille op fra ny. Anne og Sune har holdt møder med 7 af dem. Der er bl.a. en kandidat fra en region. Kandidaterne er en blanding af folk, der kommer med TR-erfaring og folk, der ikke gør. Der er flere, der alene ønsker at være suppleanter.</p> <p>Valgudvalget opfordrer alle medlemmer af DMO's bestyrelse til at være opsøgende ift. potentielle kandidater på TR-årsmødet.</p> <p>Der skal samles stillere. Dem, der ikke genopstiller, men er berettigede til at stille, opfordres til at</p>  |



|            |  |
|------------|--|
|            | <p>være stiller. Sune sender mail ud.</p> <p>Der kommer muligvis en diskussion blandt dem, der ønsker at stille op til HB, ift. rækkefølge på opstillingslisten. Inden 14. september 2018 skal rækkefølgen på opstillingslisten være på plads.</p>   |
| <b>4.2</b> | <p><b>Status på TR-årsmødet d. 27.-28. august</b></p> <p>v/styregruppen <u>Anne</u>, Karin, Anders Chr., Poul, Mette</p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Alle de tilstedeværende undtagen Signe deltager. Der har været stor interesse for TR-årsmødet, og der har flere gange været venteliste.</p>   |
| <b>4.3</b> | <p><b>Siden sidst</b></p> <p>v/formand og andre, inkl.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DMO-budget 2019 (udkast). Bemærk, at de nævnte fokusområder ikke er udtømmende, men suppleres i 2019</li> <li>• DM-kongres maj 2019</li> <li>• Ny rapport om cand.scient'er med naturvidenskabelig uddannelse</li> <li>• Fremtidigt samarbejde med DM's kommunikationsafdeling</li> </ul> <p><u>Referat:</u></p> <p>Sune orienterede om, at der er lavet en generel aktivitetspulje til medlemsaktiviteter i DMO-budgettet for 2019, så der er plads til, at en ny bestyrelse kan sætte sit præg. Midlerne til medlemskonferencen, som er udskudt til 2019, overføres til 2019.</p> <p>Helene orienterede om, at DM's kongres 2019 bliver afholdt d. 25. og 26. maj 2019 hos Scandic Hotel Copenhagen, og at hovedtemaet bliver DM's udvikling. Helene er kongresansvarlig og opfordrede alle til at henvende sig til hende med eventuelle ønsker eller tilbagemeldinger fra kongressen i 2016.</p> <p>Mette og Sune orienterede om fremlæggelsen af scient-undersøgelsen. Deres oplevelse var, at undersøgelsen ikke gav svar på centrale spørgsmål som hvordan vi tiltrækker og fastholder scienter. Bestyrelsen mente, at det vil være godt med flere arrangementer, der henvender sig mere til forskellige medlemsgrupper.</p> <p>Helene orienterede om, at hun får en "makker" i Kommunikation og Medlemsservice, som kan</p> |





|            |   |
|------------|---|
|            | hjælpe med kommunikationsindsatsen. Vedkommende deltager ikke på hele bestyrelsesmøder.   |
| <b>4.4</b> | <p><b>Nyt fra HB og udvalg af DMO-relevans</b></p> <p><u>DMO-FU indstiller</u>, at bestyrelsen orienterer sig i bilagene til punktet og stiller eventuelle forståelsesmæssige spørgsmål.</p> <p>Anders Christian berettede helt kort fra HB-seminaret om, at HB havde arbejdet med ny politisk struktur for DM.</p>   |
| <b>4.5</b> | <p><b>Kommende møder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DMO-TR-møde 27.-28. august</li> <li>• OK-udvalgsmøde 30.8.2018</li> <li>• Ekstraordinært HB-møde 30.8.2018</li> <li>• DMO-FU 31.8.</li> <li>• FU-møde 3.9.2018</li> <li>• APU-møde 17.9.2018</li> <li>• UPU-møde 6.9.2018</li> <li>• AMU-møde 7.9.2019</li> <li>• DMO 18.9.2018</li> <li>• HB-møde 24.9.2018</li> </ul> |
| <b>5.1</b> | <p><b>Kommunikation fra bestyrelsen til medlemmerne</b></p> <p><u>DMO-FU indstiller</u>, at bestyrelsen forholder sig til, om dagens møde giver anledning til meldinger fra bestyrelsen til DMO's medlemmer og fordeler i givet fald opgaverne imellem sig.</p> <p><u>Referat:</u></p> <p>Punktet er taget løbende. Se under 0.0.</p>   |
| <b>5.2</b> | <p><b>Eventuelt</b></p> <p>Anders Chr. bad om, at DMO får udsendt opgørelse af medlemstal. Man skal kunne se, om medlemstallet går op/ned her efter konflikten. (Helene har fulgt op på, at procedure for udsendelse af ledelsesinformation hver 3. måned til sektorbestyrelserne følges)</p>   |
| <b>5.3</b> | <p><b>Evaluerings af mødet (bordrunde)</b></p> <p>Med henblik på fremadrettet at afholde endnu bedre bestyrelsesmøder. Herunder bedes</p>   |



bestyrelsen forholde sig til brugen af farvemarkering af bilag.

Sune: Gode snakke. De fysiske omgivelser har været helt perfekte.

Anders Chr: På godt jysk var der ikke noget, der ikke var som det skulle være.

Mette: Fantastisk ophold! Transporttid optimal. Udsigt fantastisk. Det har været inspirerende og gode møder både i går og i dag. Tak til FU for farvekoder! Det må gerne fortsætte.

Elisabeth: Ønsker også, at farvekoderne fortsætter. Rigtig fint seminar. Lidt ærgerligt, at der har været stilstand i arbejdsgrupperne.

Poul: Ikke noget at tilføje ift. de forudgående.

Andreas: Gode møder. Dejligt sted. Tak for farvemarkeringerne.

Signe: Dejligt sted. Enig i, at det er ærgerligt, at der er gået meget tid uden aktivitet arbejdsgrupperne.

Mia: Tak for farvekoder. Dejligt sted! Alle har været engagerede og har bidraget til gode diskussioner.

Bestyrelsen takkede Helene for notat om Ledelseskommisionen med diskussionsspørgsmål og kunne godt lide formatet, da det gav grundlag for gode, fokuserede diskussioner.

Bestyrelsen takkede Sune for god mødeledelse.

Mødet sluttede kl. 12.30.