

Referat af DMO-seminar 18/2 2019 samt bestyrelsesmøde 19/2 2019

Velkomst og præsentation af programmet for seminaret

Sune bød velkommen og fortalte kort om dagsordenen for seminaret.

Drøftelse af udspil til ny struktur for DM

Sune indledte kort punktet.

Gregers fik ordet. Han talte om repræsentation og om, hvordan man i en ny struktur bedst repræsenterer de medlemmer, DM har. Han mente, at det i processen havde været vagt, hvordan det nye DM skulle komme til at se ud. Han mente, at det var svært at se, hvordan valg til hovedbestyrelse skulle finde sted. Han talte derefter om de tre valgmodeller, som hovedbestyrelsen skulle forholde sig til. Han var skeptisk over for muligheden for, at mange forskellige lister, der ikke var sektorbaserede, skulle kunne stille op til hovedbestyrelsen.

Der var forslag om at beskrive nogle såkaldte 'valgrejser', både ift. at blive valgt til HB og til på andre måder at engagere sig i DM.

Derefter drøftede bestyrelsen andre ting, som man fandt problematiske i oplægget til hovedbestyrelsen – blandt andet muligheden for frikøb i en ny struktur. Nogle fandt det problematisk, at det så ud til, at det ville blive sværere at få frikøb til sektoraktiviteter.

Nogle fandt, at økonomien i oplægget var uoverskueligt. Hvor ville f.eks. besparelsen ved et mindre HB blive kanaliseret hen?

Nogle mente, at der var en mangel på overvejelser om geografi i oplægget. Hvad med medlemmerne uden for København? Nogle mente, at en regional inddeling ville give mening. De fandt, at det ville være en god idé med en decentralisering, også i forhold til at have mandat til at repræsentere DM lokalt.

Nogle gjorde opmærksom på, at man jo ikke nødvendigvis havde samme holdning, bare fordi man var for eksempel offentligt ansat. Det så de som et argument for lister baseret på faglige interesser frem for sektorer baseret på ansættelsesforhold som i dag.

Nogle talte om 'mindretalsbeskyttelse' ud fra en forudsætning om, at jo ikke alle medlemmer mente det samme, og at det kunne blive svært for mindre faggrupper (f.eks. regionalt ansatte) at blive repræsenteret i HB.

Man talte derefter om at engagere medlemmerne. Det krævede, at der var lokale 'aktivister' blandt medlemmerne. Nogle mente, at der skulle bruges ressourcer på at styrke lokale netværk via TR'erne.

Der var et synspunkt om, at DM's struktur skulle kunne afspejle forandringer i det omkringliggende samfund.

Sune vendte tilbage til det overordnede spørgsmål: Hvordan skaber vi en bedre forening for medlemmerne?

Man blev enige om nogle spørgsmål, som man gerne ville drøfte med Camilla Gregersen:

- Hvordan sikrer en ny struktur et stærkere DM på arbejdspladserne?
- Hvordan sikres repræsentation for DM-medlemmer, der ikke bor i København? – Herunder kompensation for transporttid/arbejdstid?
- Hvad bruger vi medlemmernes penge til?
- Hvad er balancen mellem effektivitet/inddragelse?
- Hvordan tage stilling til valg af HB uden at kende det underliggende (sektorer osv.)?

Besøg af Camilla Gregersen

Camilla Gregersen konstaterede indledningsvis, at der var mange potentielle medlemmer af DM, og at hun så hovedformålet med en ny struktur som et spørgsmål om at få organisationsprocenten til at stige. Hun mente, at netværk skulle spille en vigtig rolle i en ny struktur, også geografiske netværk.

Camilla forklarede rationalet bag de foreslåede nye HB-udvalg, der skulle give plads til andre end HB-medlemmer. Ambitionen var, at det skulle give mere slagkraftige og kompetente udvalg.

Nogle spurgte, om man risikerede en københavner-forening, når man forringede mulighederne for refusion – det betød dårligere vilkår for medlemmer uden for København. Camilla var enig i, at det kunne være en udfordring særligt i forhold til udvalgene under HB, men hun nævnte IDA som eksempel på, at man kunne have stor aktivitet uden frikøb. Hun mente overordnet, at det drejede sig om at finde en balance mellem frivillighed og struktur. Hun var enig i, at det var en god idé med lokale netværk og lokale faglige arrangementer baseret på frivillighed. Det skulle være nemt at søge om midler til sådanne aktiviteter. Hun nævnte, at det i andre forbund var muligt at have stort medlemsengagement uden at give frikøb.

Der var et spørgsmål om, hvorvidt sektorinddeling var et godt svar på de store temaer i samfundet. Der blev argumenteret for, at man burde nedlægges sektorerne og i stedet lave en geografisk inddeling. Det kunne give større nærhed og bedre muligheder for lokal indflydelse.

Nogle mente, at man burde betragte politisk engagement i DM på linje med engagement i et parti eller en NGO med ulønnet engagement og møder placeret i weekenden.

Nogle mente, at der var uigennemskueligt for medlemmerne, hvordan man kunne engagere sig i DM. Her var tankegangen, at der var meget langt fra det enkelte medlem til hovedbestyrelsen, og at det var en stor udfordring.

Camilla mente, at der stadig var noget, der talte for i et vist omfang at bevare sektorerne – og det drejede sig primært om stillingsstrukturer. Hun pegede desuden på nogle problematiske ting ved valgte bestyrelser for regionale eller andre geografiske områder. Det kunne betyde, at det var svært at have en overordnet linje på vigtige områder.

Hun mente, at det skulle være langt nemmere at være aktiv i DM – også uden at stille op til valg i en formel struktur. Det handlede også om, at det skulle være nemt for eksempel at få stillet lokaler til rådighed forskellige steder i landet.

Det blev foreslået, at man i stedet for at ansatte konsulenter i København, skulle deltidsfrikøbe TR'er forskellige steder i landet til varetage netværksdannende funktioner.

Det blev foreslået, at man skulle tegne nogle tydeligere før og efter-billeder, hvoraf den økonomiske omfordeling også fremgik. Der blev fremført en holdning om, at oplægget til HB var meget svært at gennemskue. Nogle mente, at man satte sig mellem to stole ved både at ville bevare sektorerne og samtidig lave en forening med mulighed for større engagement.

Camilla var med på idéen om at beskrive nogle valgrejser.

Opsamling på drøftelser om strukturændringer samt opsamling på input til DMO's hovedbestyrelsesmedlemmer

DMO's medlemmer af HB vil spørge ind til økonomien.

Der var umiddelbart uenighed i bestyrelsen om, hvorvidt det var en god idé at overgå mere frivilligt engagement frem for engagement knyttet til refusion.

Der var et synspunkt om, at det var svært at forholde sig til det uden et godt overblik over den fremtidige økonomi.

Der var skepsis overfor, hvorvidt den nye struktur rent faktisk ville blive inddragende.

Nogle fandt, at det burde fremgå tydeligere af oplægget, hvilken rolle TR'er skulle spille i den nye struktur.

Introduktion til workshops for styregrupperne

Sune introducerede til arbejdet i de forskellige grupper.

Han gennemgik desuden, hvem der var tovholdere for hver enkelt gruppe:

Arbejdstid og arbejdspræs: Anne (på dagens møde Anders Christian)

Kollegialt fællesskab: Sune

Arbejdspladsbesøg: Gregers

TR-årsmødet: ??

Kongres-gruppen: Anne

Workshops for styregrupperne

Der blev ikke taget referat af styregruppernes workshops.

Hvem kan hvad i vores bestyrelse og hvordan arbejder vi sammen v/Anita Kildebæk Nielsen

Bestyrelsen blev inddelt i grupper baseret på de enkelte bestyrelsesmedlemmers svar på spørgeskemaer udsendt af Anita Kildebæk Nielsen inden seminaret. Der blev ikke taget referat af gruppernes arbejde.

Som opfølgning på gruppearbejdet fremlagde de enkelte grupper i plenum.

Fremlæggelse ved gruppe 1 om spørgsmålet 'Bestyrelsesarbejdet består primært i mødedeltagelse (man behøver ikke deltage i styregrupper, arbejdspladsbesøg mv.):'

Gruppen mente, at det bør være acceptabelt, at man i perioder ikke kan deltage i både bestyrelsesmøder og i styregrupper. Det bør ikke være en pligt at deltage i styregrupper, det bør være drevet af lyst til engagement. Bestyrelsesarbejdet bør være præget af åbenhed og tillid. Det er et kollektivt ansvar, at bestyrelsens opgaver bliver udført.

Der var generel enighed om, at bestyrelsen havde et kollektivt ansvar forstået på den måde, at ikke alle nødvendigvis skulle deltage i for eksempel arbejdspladsbesøg, men at det var nødvendigt, at der blev gennemført arbejdspladsbesøg.

Fremlæggelse ved gruppe 2 om spørgsmålet 'Alle kan tage arbejdsmetoden i bestyrelsen op til debat, selvom det giver en ubehagelig, personlig debat':

Gruppen mente, at ambitionen bør være at have en bestyrelse med højt til loftet, forstået på den måde, at der bør være plads til uenighed og til kritik, der dog ikke bør være personlig, men saglig. God mødeledelse bør prioriteres, og mødelederen bør have mandat til at lede møderne.

Der var forslag om at lade det gå på skift, hvem der leder bestyrelsesmøderne. Der var endvidere forslag om at indføre nogle formuleringer om gode møder i forretningsordenen.

Det blev diskuteret, om man skulle have deciderede regler om brug af telefoner, mails mv. på møder. Det var der delte meninger om, men der var en generel holdning om gensidig tillid til hinanden og om forståelse for forskellige arbejdssituationer mv.

Fremlæggelse ved gruppe 3 om spørgsmålet 'Beslutninger træffes i enighed':

Gruppen mente, at det var en god idé at anerkende forskellige synspunkter og at lade alle blive hørt. Det blev foreslået, at man skulle arbejde mere med motiverede dagsordener, altså i højere grad for eksempel tydeliggøre, hvad der skal komme ud af en drøftelse på et møde.

Nogle nævnte metoden 'deep democracy', hvor man forsøger at inddrage mindretalssynspunkter.

Nogle mente, at det i praksis normalt ikke havde været svært at nå til enighed i bestyrelsen, og det var sjældent, at man havde været nødt til at skride til afstemninger.

Nogle mente, at det ikke nødvendigvis var et mål at nå til enighed om et givent emne.

Dag 2

I forhold til dagen før var Elisabeth fraværende.

Godkendelse af dagsorden

Christian Lundager informerede om, at det var aftalt med formandskabet, at punktet 'Præsentation af nøgletal fra undersøgelse om arbejdsmiljø' udgik fra dagsordenen.

Med den ændring blev dagsordenen godkendt.

Godkendelse af referat af DMO-mødet 8. januar 2019

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

Beslutninger fra seminaret

Indledningsvis blev det konstateret, at de fem arbejdsgrupper er nedsat. Der skal fremsendes status fra hver enkelt af grupperne senest medio marts til Christian Lundager.

Derefter fortalte Gregers og Mette om konceptet for arbejdspladsbesøg. Det handler om, at bestyrelsesmedlemmer besøger arbejdspladser med DM-medlemmer, som man taler med på baggrund af en fast spørgeramme. Man prøver dermed at afdække, hvad der optager medlemmerne. Det handler om at få kendskab til medlemmernes ønsker, idéer mv., som bestyrelsen kan tage med videre, og også om at inspirere medlemmerne til selv at blive aktive.

Forslag til steder, man kunne besøge, var bl.a. forsvaret, politiet, Nationalmuseet, en region, Bornholms Kommune. Det var en pointe at komme ud til steder uden for København.

Derefter talte man om bestyrelsens holdning til, om der skulle være en eller to næstformænd i DM. Nogle så det som en god idé med to næstformænd, idet man så kunne have en næstformand, der primært tog sig

af organisationen (samarbejdet mellem sekretariat og politisk valgte mv.). Men der var ikke en klar holdning til spørgsmålet. Nogle fandt det uklart, hvad de to næstformænd i givet fald skulle lave. Andre fandt, at det ville give mening med to næstformænd, særligt idet formanden så ville kunne blive aflastet.

Nogle mente, at man i højere grad burde bruge sektorformænd som talspersoner for deres respektive områder.

Sune foreslog, at man skulle bakke op om, at der kunne vælges op til to næstformænd. Det var der stemning for. Han foreslog desuden, at man skulle lave et oplæg fra DMO om de eventuelle to næstformænds opgaver. Gregers og Anders Christian påtog sig opgaven med Gregers som primær pennefører.

Beslutninger:

- *De fem arbejdsgrupper er nedsat*
- *Hver arbejdsgruppe skal senest medio marts fremsende en oversigt over for gruppens arbejde i 2019 til Christian Lundager*
- *Konceptet for arbejdspladsbesøg præsenteres og drøftes på bestyrelsesmødet primo april*
- *DMO bakker op om, at der i DM i fremtiden kan vælges op til to næstformænd. Bestyrelsen (ved Gregers og Anders Christian laver et kort oplæg om de eventuelle to næstformænds opgaver*

Vedtagelse af forretningsorden og vedtægter

Der var forslag om, at man skulle sætte tid af på næste møde til at behandle forslag til indføjelser i forretningsordenen om god mødeskik på baggrund af gårsdagens drøftelser (Sune, Karina, Mia laver forslaget). Det blev vedtaget.

Indstillingerne blev i øvrigt godkendt.

Beslutninger:

- *Bestyrelsen behandler forslag til indføjelser i forretningsordenen om god mødeskik på sit møde primo april. Sune, Karina og Mia forbereder et forslag.*
- *Der laves ikke ændringer i DMO's gældende vedtægter*
- *Sidste linje i forretningsordenens § 10 ændres til "Herudover vælger bestyrelsen op til 4 yderligere medlemmer til FU"*
- *Afsnittet om god mødekultur skrives ud af forretningsordenen. Nyt forslag behandles på møde primo april 2019.*

Kongressen 2019

Karina fortalte indledningsvis, at 44 medlemmer af DMO havde meldt sig som delegerede. Medregnet bestyrelsen svarede det nogenlunde til antallet af DMO's delegerede. Der var dog behov for at hverve yderligere et par delegerede.

Karina foreslog, at man skulle holde et møde med de delegerede inden kongressen og gennemgå papirerne med dem – og eventuelt lave hjælpetekster i form af for og imod-argumenter til for eksempel vedtægtsændringer. Det så bestyrelsen som en god idé – eventuelt i form af møder i de større byer. Sune foreslog, at man skulle gøre det sammen med DMP, og han tilbød at koordinere. Det var der stemning for. Han ville også gerne påtage sig at oprette en Facebookgruppe for de delegerede.

Margit foreslog, at man skulle se på, om man som opfølgning på kongressen skulle lave bestyrelsesmøder andre steder end i København. Det blev besluttet at drøfte dette på et kommende møde.

Det blev foreslået, at DMO på et kommende møde skulle have et punkt om DM's økonomi.

Beslutninger:

- *Det søges at afholde informationsmøde(r) for DMO's delegerede inden kongressen. Sune tager kontakt til DMP for at afklare, om man kan holde disse møder sammen med DMP. Sune tager endvidere initiativ til, at der oprettes en Facebook-gruppe for DMO's delegerede.*
- *Temaet 'åbne bestyrelsesmøder' skal på dagsordenen for et kommende møde.*
- *Christian Lundager afklarer med DMO's forretningsudvalg om og i hvilken form DM's overordnede økonomi skal sættes på dagsordenen for et kommende møde.*

'En offentlig sektor rustet til fremtiden'

Christian Lundager holdt oplæg om regeringens udspil 'En offentlig sektor rustet til fremtiden'. Bestyrelsen drøftede indholdet i udspillet og i det partnerskab, der er indgået mellem regeringen, KL og Danske Regioner.

Christian Lundager bad bestyrelsen udpege to-tre kontaktpersoner, der kunne fungere som sparringspartnere for sekretariatet i det videre arbejde med at udvikle DM-holdninger til reformens indhold. Bestyrelsen udpegede Mette, Tina og Karina som kontaktpersoner.

Beslutninger:

- *Mette, Tina og Karina blev udpeget som kontaktpersoner for sekretariatet i det videre arbejde.*

Oplæg om sundhedsreformen - hvad ved vi?

Christian Lundager fortalte om status for regeringens sundhedsreform. Der er i DM og AC særligt fokus på at sikre ordentlige vilkår for de administrative AC'ere, der bliver berørt af reformen.

Offentlige DM'ere gør det godt

Karina fortalte om behovet for, at offentligt ansatte AC'ere med administrationsopgaver skulle blive bedre til at fortælle deres egen historie og vise værdien af deres arbejde. Hun så det som et led i forberedelsen af OK2021.

FU havde indstillet, at man skulle bruge tid på dette på sommerseminaret. Det var der stemning for.

Nynne ville gerne deltage i en gruppe, der skulle forberede punktet til sommerseminaret. Sune, Karina og Dorthe ville også gerne deltage.

Beslutninger:

- *Punktet sættes på dagsordenen for DMO's sommerseminar. En gruppe bestående af Nynne, Sune, Karina og Dorthe forbereder punktet.*

HB-seminar 24. - 25.februar 2019

Dorthe nævnte, at HB skulle forholde sig til, hvorvidt man skulle indstille til kongressen, at pensionisterne skulle have mulighed for at deltage i fremtidige valg til hovedbestyrelsen.

Sune argumenterede for, at pensionisterne ikke burde have indflydelse på f.eks. DM's arbejdsmarkedspolitik, og dermed ikke burde have stemmeret til HB. Der var ikke fuld enighed om dette – nogle mente, at man burde bruge pensionisterne aktivt og dermed også burde give dem indflydelse.

Man diskuterede også, om de studerende burde have stemmeret. Det var der delte meninger om. Et flertal hældte dog til, at det gav mening med indflydelse til de studerende.

Sune forsøgte at opsummere: DMO mener ikke, at pensionisterne bør have stemmeret til hovedbestyrelsen, men man bør søge at trække på deres ressourcer i diverse udvalg. Mht. til studerende var holdningen, at det gav mening at give dem pladser i hovedbestyrelsen, men man efterspurgte en klarere argumentation for, hvorfor de skulle sidde i hovedbestyrelsen med netop to pladser.

Man diskuterede overordnede rammer for valg til HB. Gregers mente ikke, at modellen med helt frie valg var en god idé. Han forbandt det med et spørgsmål om repræsentation, hvad end man havde sektorinddeling eller anden inddeling. Han mente dog, at nogle pladser evt. kunne besættes ved helt frie valg. Flere var enige.

Sune var dog ikke bekymret for, at helt frie valg ville medføre ringere repræsentation af diverse medlemsgrupper, men han så heller ikke for sig, at direkte valg ville medføre større medlemsengagement i valgene.

Konklusion: DMO mener ikke, at helt åbne valg løser problemerne om medlemsengagement. Men det kunne være en mulighed at lade nogle af pladserne i HB besætte via åbne valg.

Siden sidst

Mia nævnte, at hun gerne ville indgå i bestyrelsens kommunikationsudvalg. Det ville Margit og Anne også gerne. Det blev besluttet at nedsætte udvalget på næstkommende møde.

Beslutninger:

- *Bestyrelsen nedsætter sit kommunikationsudvalg på bestyrelsesmødet primo april.*

Eventuelt

Dorthe fortalte, at hun sidder i DM's 1. maj-gruppe og efterspurgte input fra interesserede.

Evaluering af seminaret (bordrunde)

Der var generelt stor tilfredshed med seminaret og mødet.

Nogle savnede lidt mere tid til at tale sammen uformelt på seminaret – for eksempel i form af en 'walk and talk'.

Der var forslag om på næste møde at diskutere vekselvirkningen mellem bestyrelsen og styregrupperne.