

Projekt medindflydelse i kommuner

Vejledning i udfyldelse af spørgeskema til formand

Når vi spørger til HSU/MED-hovedudvalget mener vi det øverst placerede udvalg i jeres samarbejdssystem (ikke koordinationsudvalget!) – hvor du sidder som formand. Hvis der i din kommune ikke findes et HSU/MED-hovedudvalg, bedes du kontakte Radar Analyse på 35822063. Du bedes også kontakte os, hvis du fejlagtigt har fået tilsendt et spørgeskema - f.eks. hvis du ikke er formand i et hovedudvalg

Spørgeskemaet indeholder både faktuelle spørgsmål og spørgsmål om din holdning til en række forhold i samarbejds- og medindflydelsessystemet. De holdningsmæssige spørgsmål drejer sig om *din* holdning til emnet – ikke om den generelle holdning i HSU/MED-hovedudvalget. Her skal du altså ikke rådføre dig med kolleger eller andre medlemmer i HSU/MED-hovedudvalget. Hvis du er i tvivl om svarene på et eller flere faktuelle spørgsmål, er du imidlertid velkommen til at rådføre dig med dine kolleger eller andre medlemmer i HSU/MED-hovedudvalget.

Medmindre andet er angivet, skal der kun sættes ét kryds. Hvis der gerne må sættes flere kryds, står det anført i forbindelse med det enkelte spørgsmål.

Besvarelsen er anonym og vil blive behandlet med største diskretion. Vi er ikke interesseret i, hvilke personer eller kommuner, der svarer på bestemte måder – men søger nogle tendenser og mønstre i samarbejdssystemerne i kommunerne i Danmark.

Med venlig hilsen FAOS
Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Generelle oplysninger

I de følgende spørgsmål vil vi gerne vide noget om din baggrund

1. Er du ? Mand Kvinde **2. Hvor gammel er du?** år (Skriv din alder i hele antal år)**3. Hvor lang tid har du siddet i HSU/MED-udvalget?** år (Angiv periodens længde i hele antal år)**4. Hvor lang tid har du i alt arbejdet i kommunen?** år (Angiv periodens længde i hele antal år)**5. Hvilken fagforening er du medlem af?** (sæt kun et kryds)LO-organisation:FOA HK SID PMF Anden LO-organisation AC-organisationer:Bibliotekarforbundet DJØF Ingeniørforbundet i Danmark Anden AC-organisation FTF-organisationer:BUPL Danmarks Lærerforening Dansk Sygeplejeråd Anden FTF-organisation Øvrige organisationer:Ledernes Hovedorganisation Anden organisation Jeg er ikke medlem af en fagforening **6. Hvor mange indbyggere er der i jeres kommune?** (Kun et kryds)2.000-4.999 5.000-9.999 10.000-19.000 20.000-39.000 40.000 eller derover **7. Hvad er din stilling i kommunen?** (Kun et kryds)Borgmester Kommunaldirektør o.l. Forvaltningschef o.l. Andet **8. Hvem mener du, at du repræsenterer, når du deltager i arbejdet i HSU/MED-hovedudvalget?**

(sæt gerne flere krydser)

Ledelsen inden for eget område Ledelsen i kommunen generelt Flertallet i kommunalbestyrelsen Andet **9. Hvem mener du, næstformanden i jeres HSU/MED-hovedudvalg repræsenterer?**

(sæt gerne flere krydser)

Fagforeningen Medarbejderne inden for egen organisation/eget arbejdsområde Medarbejdere inden for eget hovedorganisationsområde Alle medarbejdere i kommunen Andet (angiv hvilke)

Samarbejdet i kommunen

De følgende spørgsmål handler om, hvordan samarbejdet i din kommune er struktureret. Du vil også blive spurgt om, hvordan du synes jeres samarbejdsstruktur fungerer.

10. Har I en MED- eller SU-struktur i jeres kommune i dag? (Kun et kryds)

Vi har MED	67
Vi har SU	33
Andet	0

11. Hvor mange sidder i jeres HSU/MED-hovedudvalg

Antal medarbejderrepræsentanter: gns. 8 (angiv antal)

Antal ledelsesrepræsentanter: gns. 5 (angiv antal)

12. Hvad mener du om antallet af medarbejderrepræsentanter i HSU/MED-hovedudvalget? (Kun et kryds)

For mange	Passende	For få	Ved ikke
14	86	0	0

13. Hvad mener du om antallet af ledelsesrepræsentanter i HSU/MED-hovedudvalget? (Kun et kryds)

For mange	Passende	For få	Ved ikke
11	88	1	0

14. Sidder der politikere i jeres HSU/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
20	80	0

15. Hvor mange niveauer af medindflydelses-/samarbejdsudvalg har I fra og med HSU/MED-hovedudvalg til og med lokale udvalg/personalemøder?

Antal gns. 3 Ved ikke 4 pct.

16. Hvad mener du om det nuværende antal niveauer? (Kun et kryds)

For mange	Passende	For få	Ved ikke
13	85	0	2

17. Er der for medarbejderrepræsentanterne indgået en konkret aftale om vilkår for arbejdet i HSU/MED-hovedudvalget, evt. i sammenhæng med en lokal tillidsrepræsentantaftale? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
44	55	1

18. Hvor mange timer (både forberedelse og møder) bruger du på arbejdet i HSU/MED-hovedudvalget? (angiv antal timer pr. måned i gennemsnit)

gns. 3,5 timer pr. måned

19. Mener du, at du har tilstrækkeligt tid til at forberede dig til møder i HSU/MED-hovedudvalget? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
95	4	1

20. Synes du, at forslag fra jeres side i HSU/MED-hovedudvalg bliver behandlet konstruktivt af modparten? (Kun et kryds)

I høj grad	I hverken høj eller lav grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke
83	14	3	0	0

21. Synes du, at der er væsentlige emner, som ikke bliver taget op i HSU/MED-hovedudvalget? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
10	87	3

21.a Hvis ja, angiv venligst hvilke:

22. Mener du, at informationsniveauet fra hovedudvalg til underudvalg er tilfredsstillende? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
70	17	13

22a. Hvis nej, da angiv venligst, hvad du ikke finder tilfredsstillende: (Sæt gerne flere krydser)

Jeg synes, der kommer for få forslag fra hovedudvalget til, hvad der skal diskuteres i underudvalgene	30	Pct. af nej-svar
Jeg synes, at hovedudvalget sender for få emner til høring i underudvalget	15	
Jeg synes, at underudvalgene får for lidt information om arbejdet i hovedudvalget	60	
Jeg synes, at referaterne fra møder i hovedudvalget bør være mere udførlige	12	
Andet _____		

23. Mener du, at informationsniveauet fra underudvalg til hovedudvalg er tilfredsstillende? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
68	24	8

23a. Hvis nej, da angiv venligst, hvad du ikke finder tilfredsstillende: (Sæt gerne flere krydser)

Jeg synes, der kommer for få forslag fra underudvalgene til, hvad der skal diskuteres i hovedudvalget	73	Pct. af nej-svar
Jeg synes, at der kommer for få tilbagemeldinger på høringer og andre initiativer fra hovedudvalget	31	
Jeg synes, at der er for lidt information om arbejdet i underudvalg	48	
Jeg synes ikke, at referaterne fra underudvalg er udførlige nok	15	
Andet _____		

24. Er ledelses- og medarbejderrepræsentanter klædt tilstrækkeligt på til at give hinanden et kvalificeret med- og modspil i HSU/MED-hovedudvalget? (Sæt kun et kryds)

Medarbejderrepræsentanterne er bedre klædt på end ledelsesrepræsentanterne	0
De matcher hinanden	76
Ledelsesrepræsentanterne er bedre klædt på end medarbejderrepræsentanterne	21
Ved ikke	3

25. Mener du, at ledelsesrepræsentanterne er loyale over for de retningslinier, der er fastlagt i jeres HSU/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

I høj grad	I hverken høj eller lav grad	I lav grad	Ved ikke
90	10	0	0

26. Mener du, at medarbejderrepræsentanterne er loyale over for de retningslinier, der er fastlagt i jeres HSU/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

I høj grad	I hverken høj eller lav grad	I lav grad	Ved ikke
82	16	1	1

27. Mener du, at politikerne er loyale over for de retningslinier, der er fastlagt i jeres HSU/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

I høj grad	I hverken høj eller lav grad	I lav grad	Ved ikke
70	25	1	4

28. Hvilke generelle kvaliteter oplever du ved samarbejdssystemet i din kommune? (sæt gerne flere kryds)

(Medindflydelse defineres her som adgang til information og deltagelse i drøftelser, mens medbestemmelse defineres som deltagelse i fastlæggelsen af retningslinjer og deltagelse i forhandling om/indgåelse af aftaler)

Høj grad af medindflydelse for medarbejderrepræsentanterne	74
Høj grad af medbestemmelse for medarbejderrepræsentanterne	56
Et godt samarbejde i kommunen	87
Tydelig ledelse	52
En god udvalgsstruktur	32
Arbejdsmiljøarbejdet står stærkt i samarbejdssystemet	43
Et godt beslutningsgrundlag for HSU/MED-hovedudvalget	42
Andet _____	
Andet _____	

29. Hvilke generelle problemer oplever du ved samarbejdssystemet i din kommune? (Sæt gerne flere kryds)

Et generelt dårligt samarbejde i kommunen	1
Uklar ledelse	2
En dårlig udvalgsstruktur	8
Arbejdsmiljøarbejdet står svagt i samarbejdssystemet	13
For løse retningslinjer i samarbejdsaftalen/MED-aftalen	6
For mange skal høres, før beslutninger kan tages	31
Andet _____	
Andet _____	

Ledelse og samarbejde

I det følgende spørges til indholdet i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i din kommune, samt til din overordnede holdning til kommunal ledelse.

30. Hvilke af følgende områder er blevet drøftet i HSU/MED-hovedudvalget indenfor de sidste to år?

(sæt gerne flere kryds)

Rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udlicitering og privatisering	72
Overordnede samarbejdsforhold i kommunen	81
Budgettets konsekvenser for kompetenceudvikling	70
Budgettets konsekvenser for ansættelse og afskedigelse	81
Ligestillingspolitik	51
Kompetenceudvikling	73
Seniorpolitik	75
Ny Løndannelse	93
Vilkår for tele- og hjemmearbejde	26
Særlige ansættelsesvilkår for folk med nedsat arbejdsevne	51
Afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler	63
Arbejdsmiljø	63
Andet _____	

31. Hvilken grad af medindflydelse vurderer du, at medarbejderrepræsentanterne har i HSU/MED-hovedudvalget i dag?

(*Medindflydelse* defineres her som adgang til information og deltagelse i drøftelser). (Sæt kun et kryds)

Høj grad	Hverken høj eller lav grad	Lav grad	Ved ikke
84	16	0	0

32. Hvilken grad af medbestemmelse vurderer du, at medarbejderrepræsentanterne har i HSU/MED-hovedudvalget i dag?

(*Medbestemmelse* defineres som deltagelse i fastlæggelsen af retningslinjer og deltagelse i forhandling om/indgåelse af aftaler). (Sæt kun et kryds)

Høj grad	Hverken høj eller lav grad	Lav grad	Ved ikke
64	32	4	0

33. I hvilken grad kan du tilslutte dig følgende synspunkter vedrørende kommunal ledelse?

(Kun et kryds ud for hver linie)

	I høj grad	I hverken høj eller lav grad	I lav grad	Ved ikke
Ledelsen skal være synlig og tage beslutninger	92	7	0	1
Ledelse skal være værdiledelse	78	20	1	1
Ledelse skal være regelstyret	1	24	75	0
Toplevelsen skal være faguddannet	8	50	41	1
Toplevelsen skal være lederuddannet	88	11	0	1
Lederne skal være bedre uddannet i samarbejde end de er i dag	17	65	15	3

Aftalesystemet og de faglige organisationer

Spørgsmålene i dette afsnit handler om, hvilken betydning aftalesystemet og de faglige organisationer har i samarbejdssystemet i dag og hvilken betydning de bør have i fremtiden.

34. Hvilken betydning har aftaler og forhandlinger på følgende niveauer efter din mening samlet set i det nuværende aftale- og samarbejdssystem?

(Kun et kryds ud for hver linie)

	Stor betydning	Nogen betydning	Lille betydning	Ingen betydning	Ved ikke
Forhandlinger og aftaler mellem de centrale parter, f.eks. KTO og KL (i Københavns kommune: Økonomiforvaltningen) har	51	39	8	1	1
Forhandlinger og aftaler mellem kommunens ledelse og lokale fagforeninger har	45	43	10	1	1
Forhandlinger og aftaler mellem ledere og Fællestillidsrepræsentanter/Tillidsrepræsentanter har	50	37	10	1	2
Forhandlinger og aftaler i MED/SU-systemet har	45	45	8	1	1
Forhandlinger og aftaler direkte mellem ledere og de enkelte medarbejdere har	44	39	13	3	1

35. Hvilken betydning bør aftaler og forhandlinger på de forskellige niveauer efter din mening samlet set have i fremtidens aftale- og samarbejdssystem?

(Kun et kryds ud for hver linie)

	Stor betydning	Nogen betydning	Lille betydning	Ingen betydning	Ved ikke
Forhandlinger og aftaler mellem de centrale parter, f.eks. KTO og KL (i København Kommune: Økonomiforvaltningen) bør have	30	44	21	3	2
Forhandlinger og aftaler mellem kommunens ledelse og lokale fagforeninger bør have	44	40	12	3	1
Forhandlinger og aftaler mellem ledere og Fællestillidsrepræsentanter/Tillidsrepræsentanter bør have	65	28	6	0	1
Forhandlinger og aftaler i MED/SU-systemet bør have	59	36	4	0	1
Forhandlinger og aftaler direkte mellem ledere og de enkelte medarbejdere bør have	60	30	7	2	1

36. Hvordan vurderer du de faglige organisationers indflydelse i forhold til jeres samarbejde i HSU/ MED-hovedudvalget? (Sæt kun et kryds)

De har for lille indflydelse	4
De har en passende indflydelse	82
De har for stor indflydelse	12
Ved ikke	5
Andet _____	

37. Hvad er din generelle holdning til rammeaftaler? (Sæt gerne flere kryds)

Rammeaftaler bør altid bruges	16
Rammeaftalerne skaber dynamik i kommunens arbejde	30
Rammeaftaler er hjælpemidler og bør kun bruges, hvis det er relevant	60
Rammeaftaler er skrivebordsarbejde, der ofte står langt fra virkeligheden i kommunerne	18
Rammeaftalerne indeholder for få faste regler	3
Ved ikke	3
Andet _____	

38. Hvad er din generelle holdning til decentralisering i aftalesystemet? (Sæt kun et kryds)

For mange beslutninger bliver lagt ud til kommunerne	2
Der er i dag en passende balance mellem beslutninger truffet centralt, f.eks. mellem KTO og KL (i Københavns Kommune: Økonomiforvaltningen) og beslutninger truffet lokalt i kommunen	23
Flere beslutninger skal lægges ud til kommunerne	74
Ved ikke	1

Arbejds miljø

De følgende spørgsmål handler om arbejdsmiljøarbejdet i jeres kommune. Du vil blive spurgt dels om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet fungerer, og dels om din holdning til dette.

39. Er du sikkerhedsleder? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
39	61	0

40. Har du gennemgået en arbejdsmiljøuddannelse? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
54	45	1

41. Foregår der på nogen af følgende niveauer et systematisk samarbejde med sikkerhedsorganisationen - f.eks. i form af fælles møder mellem sikkerhedsudvalg og SU/MED-udvalg eller sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i SU/MED-udvalgsmøder?

(Kun et kryds ud for hver linie)

	Ja	Nej	Ved ikke
Hovedsamarbejdsudvalg/MED-hovedudvalg	78	22	0
Forvaltnings-/sektorudvalg	74	19	7
Underudvalg	68	18	14

42. Hvor ofte deltager sikkerhedsrepræsentanter fra medarbejderside i møder i HSU/MED-hovedudvalget?

(Kun et kryds)

Altid	Oft	Af og til	Sjældent	Aldrig	Ved ikke
64	2	9	8	15	2

43. Hvor ofte deltager sikkerhedsledere i møder i HSU/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

Altid	Oft	Af og til	Sjældent	Aldrig	Ved ikke
60	5	11	9	13	2

44. Mener du, at samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bør varetages af samme medarbejderrepræsentanter?

(Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
71	18	11

45. Hvilken rolle spiller arbejdsmiljøarbejdet efter din mening en i jeres HSU/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

For lille	Passende	For stor	Ved ikke
16	82	1	1

46. Bør arbejdsmiljøarbejdet efter din mening spille en større rolle i jeres Hovedsamarbejdsudvalg/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
23	72	5

47. I hvilken grad drøftes følgende emner mht. arbejdsmiljøarbejdet i jeres Hovedsamarbejdsudvalg/MED-hovedudvalg? (Kun et kryds ud for hver linie)

	I høj grad	I hverken høj eller lav grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke
Fysisk arbejdsmiljø	36	43	18	3	0
Psykisk arbejdsmiljø	41	46	11	2	0
Generelle retningslinier for arbejdsmiljøarbejdet	35	46	14	5	0
Andet _____					

48. Hvilke redskaber anvendes i dag i arbejdsmiljøarbejdet i din kommune?

(Sæt gerne flere kryds og angiv gerne andre forhold under Andet)

Formulering af en lokal arbejdsmiljøpolitik	57
Udvælgelse af indsatsområder	72
Udarbejdelse af handlingsplaner	59
Inddragelse af personalepolitik i arbejdsmiljøarbejdet	59
Orientering og instruktion af de ansatte om arbejdsmiljøbestemmelser	52
Arbejdspladsvurderinger	92
Arbejdsmiljøregnskaber	14
Opgørelse over antal sygedage	88
Opgørelse over antal arbejdsskader	85
Risikovurderinger	51
Ulykkesanalyser	41
Andet _____	

49. Er det din vurdering, at arbejdsmiljøarbejdet i jeres kommune er blevet styrket og effektiviseret inden for de sidste 5 år? (Kun et kryds)

	Hverken styrket eller svækket	Svækket	Ved ikke	Kun formand der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Styrket	85	14	1	0

50. Hvad mener du, kunne udvikle arbejdsmiljøarbejdet i din kommune? (Sæt gerne flere kryds)

Overgang til MED-samarbejdet	23
Større politisk vilje fra kommunalbestyrelsen	8
Flere ressourcer	31
En ændring af strukturen i arbejdsmiljøarbejdet	20
Større kontrol fra arbejdstilsynet	1
En ændring af indholdet i arbejdet (angiv eksempler på vigtige områder):	

Forløbet af MED-forhandlingerne

De følgende spørgsmål omhandler forhandlingsforløbet i MED-forhandlingsorganet.

51. Var du/er du medlem af forhandlingsorganet? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
67	31	2

52. Hvornår begyndte forhandlingerne i forhandlingsorganet?

1998 median

år (Angiv årstal, 4 cifre)

Kun formænd der har siddet i forhandlingsorganet

53. Hvornår afsluttede I forhandlingerne i forhandlingsorganet?

2000 median

år (Angiv årstal, 4 cifre)

Kun formænd der har siddet i forhandlingsorganet.

Vi forhandler stadigvæk 14

54. Hvilke af følgende forhold har ud over rammeaftalen motiveret til at tage initiativ til forhandlinger om MED? (Sæt gerne flere kryds og angiv gerne andre forhold under Andet)

Det eksisterende samarbejdssystem fungerede ikke	22
Samarbejdssystemet skulle tilpasses decentraliseringen i det samlede aftalesystem	43
Vi ønskede at opprioritere arbejdsmiljøarbejdet	53
Vi ønskede at opprioritere arbejdet med lønpolitik	17
Vi ønskede at opprioritere spørgsmålet om rekruttering af medarbejdere	10
Vi ønskede at opprioritere kompetenceudvikling	20
Vi havde pligt til at nedsætte et forhandlingsorgan	36
Ved ikke	2
Andet _____	
Andet _____	

Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet.

55. Har nogle af følgende forhold besværliggjort forhandlingsprocessen om MED?

(Sæt gerne flere kryds og angiv gerne andre forhold under Andet)

Udskiftning på medarbejderside i forhandlingsorganet	11	Kun formænd der har siddet i forhandlingsorganet.
Udskiftning på lederside i forhandlingsorganet	11	
Svært at se forskellen på SU- og MED-samarbejdet	21	
Vanskeligheder ved at integrere arbejdsmiljøarbejdet	10	
Ny Løn tog tid fra MED-organets arbejde	7	
Andre rammeaftaler tager/tog tid fra MED-organets arbejde	4	
Deltagelse af eksterne organisationsrepræsentanter	37	
Deltagelse af politiske repræsentanter (kommunalbestyrelsesmedlemmer)	4	
Uenighed om vilkår for tillidsrepræsentanter	11	
Ved ikke	7	
Andet _____		
Andet _____		

56. Hvilke af følgende forhold angående indholdet i MED har givet anledning til særlige problemer i forhandlingerne? (Kun et kryds ud for hver linie)

	Ja	Nej	Ved ikke	
Antal niveauer af udvalg	33	65	2	Kun formænd der har siddet i forhandlingsorganet.
Antal udvalg i alt	34	65	1	
Antal medlemmer af hovedudvalg	26	73	1	
Antal ledelsesrepræsentanter i MED-hovedudvalget	11	88	1	
Antal medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalget	30	68	2	
Retningslinier for information til underudvalg	12	80	8	
Retningslinier for høring af underudvalg	12	81	7	
Prioritering af ressourcer til indførelsen af MED	30	66	4	
Hvilken rolle repræsentanterne for de faglige organisationer skal spille	41	55	4	
Formålet med et fremtidigt MED-samarbejde	23	73	4	
Uenighed om arbejdsmiljøarbejdets status i MED	21	76	3	
Uenighed om lønpolitikens rolle i MED	9	85	6	
Uenighed om personalepolitikens rolle i MED	3	92	5	
Uenighed om kompetenceudviklingens rolle i MED	3	92	5	
Andet _____				
Andet _____				

57. Har der været/var der sammenbrud undervejs i forhandlingerne i MED-forhandlingsorganet? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke	Kun formænd der har siddet i forhandlingsorganet.
22	76	2	

57a. Hvis ja, hvorfor? (angiv gerne flere grunde)

58. Sidder der/sad der eksterne organisationsrepræsentanter på medarbejderside i forhandlingsorganet? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke	Kun formænd der har siddet i forhandlingsorganet.
78	20	2	

Spørgsmål 59 til 62 skal kun besvares, hvis I har en SU-struktur i kommunen

59. Har I afsluttet forhandlingerne om MED? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
49	49	2

Hvis ja bedes du besvare spørgsmål 59.a, hvis nej bedes du gå til 59.b

59a. Hvis ja, Ønsker du, at MED-forhandlingerne bliver taget op igen? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke	
30	59	11	procent af ja-svar

59b. Hvis nej, Hvad er status på forhandlingerne om MED? (sæt gerne flere kryds)

Et udkast til en MED-aftale er til høring	10	procent af nej-svar
Vi er tæt på at blive enige om MED	13	
Vi er i et dødvande	30	
Vi er tæt på at fastholde SU	30	
Ved ikke	3	
Andet _____		

60. Er graden af medarbejderrepræsentanternes medindflydelse i HSU blevet større eller mindre i de sidste 5 år (Medindflydelse defineres her som adgang til information og deltagelse i drøftelser). (Sæt kun et kryds)

	Hverken større eller mindre	Mindre	Ved ikke	
Større				Kun formænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
59	41	0	0	

61. Er graden af medarbejderrepræsentanternes medbestemmelse i HSU blevet større eller mindre i de sidste 5 år (Medbestemmelse defineres som deltagelse i fastlæggelsen af retningslinjer og deltagelse i forhandling om/indgåelse af aftaler). (Sæt kun et kryds)

	Hverken større eller mindre	Mindre	Ved ikke	
Større				Kun formænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
57	53	0	0	

62. Har du gennemgået SU-uddannelsen? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
62	36	2

Spørgsmål 63 til 67 skal kun besvares, hvis I har en MED-struktur i kommunen

63. Har du gennemgået MED-uddannelsen? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
78	22	0

63a. Hvis ja, var uddannelsen relevant for dit arbejde i MED-hovedudvalget? (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
75	17	8

64. Er graden af medarbejderrepræsentanternes medindflydelse blevet større eller mindre efter indgåelsen af jeres lokale MED-aftale? (Medindflydelse defineres her som adgang til information og deltagelse i drøftelser). (Sæt kun et kryds)

	Hverken større eller mindre	Mindre	Ved ikke	
Større				Kun formænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
59	40	1	0	

65. Er graden af medarbejderrepræsentanternes medbestemmelse blevet større eller mindre efter indgåelsen af jeres lokale MED-aftale? (Kun et kryds)

(Medbestemmelse defineres som deltagelse i fastlæggelsen af retningslinjer og deltagelse i forhandling om/indgåelse af aftaler).

Hverken større eller mindre				Ved ikke	Kun formænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Større	Mindre				
55	44	1	0		

66. Er det din vurdering, at arbejdsmiljøarbejdet i jeres kommune er blevet styrket og effektiviseret som følge af jeres lokale MED-aftale? (Kun et kryds)

Hverken styrket eller svækket				Ved ikke	Kun formænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Styrket	Svækket				
73	29	1	0		

67. Er sikkerheds- og SU/MED-udvalgene i din kommune lagt sammen på nogen af følgende niveauer?

(Kun et kryds ud for hver linie)

	Ja	Delvist	Nej	Ved ikke
Hovedsamarbejdsudvalg/MED-hovedudvalg	90	2	6	2
Forvaltnings-/sektorudvalg	75	14	8	3
Underudvalg	62	22	9	7

68. Mener du, at aftaler indgået i MED-hovedudvalget har samme gennemslagskraft som aftaler indgået i det traditionelle forhandlingssystem? (Kun et kryds)

Større gennemslagskraft	Samme gennemslagskraft	Mindre gennemslagskraft	Ved ikke
45	44	7	4

Afslutning

Her i sidste afsnit stiller vi en række opsummerende spørgsmål til samarbejdet i jeres kommune.

69. Hvilken form for samarbejde foretrækker du? (Sæt kun et kryds)

Jeg foretrækker SU-samarbejdet	10
Jeg foretrækker MED-samarbejdet	73
Der er ikke nogen forskel på de to slags samarbejde	13
Ved ikke	4

69.a. hvorfor? (Begrund din vurdering, angiv gerne flere grunde)

70. Hvordan vurderer du samlet de centrale parters MED-rammeaftale? (Kun et kryds)

Hverken positivt eller negativt			
Positivt	Negativt		Ved ikke
47	43	5	5

Skriv evt. kommentarer:

71. Hvilke ændringer har efter din mening været de mest betydningsfulde for samarbejdet i den kommunale sektor de seneste 10 år?

(Kun et kryds ud for hver linie)

	Stor betydning	Hverken stor eller lille betydning	Lille betydning	Ved ikke
MED-aftalen	37	45	15	3
Ny løn	78	15	4	3
Andre rammeaftaler	17	56	18	9
Skærpet fokus på arbejdsmiljø	47	39	12	2
Ledelsesmæssig decentralisering	81	16	2	1
Decentralisering af forhandlersystemet	65	26	7	2
Ændrede driftsformer - eks. udlicitering eller Bestiller-udførermodeller (BUM)	34	42	18	6
Andet _____				

72. Føler du, at du er godt nok uddannet til at tage vare på følgende områder i dit arbejde i MED/HSU-samarbejdet? (Kun et kryds ud for hver linie)

	Ja	Nej	Ved ikke
Budgetter/regnskab	100	0	0
Lønpolitik	97	3	0
Personalepolitik	98	2	0
Overenskomster	73	18	9
Kommunikation	94	6	0
Det fagretlige system	68	24	8
Ændrede driftsformer - eksempelvis udlicitering eller BUM	75	16	9
Arbejdsmiljøarbejdet	80	14	6
Andet _____			

73. Hvad mener du, I kunne gøre i jeres kommune for at udvikle et bedre samarbejde? (Sæt gerne flere kryds)

Der skal sikres mere tid til forberedelse og udvalgs møder	9
Der skal gives flere økonomiske midler til HSU/MED-hovedudvalgets arbejde	11
Der skal anvendes flere ressourcer til uddannelse i samarbejde	23
Arbejdsmiljøarbejdet skal i højere grad end i dag basere sig på overenskomster og rammeaftaler	8
HSU/MED-hovedudvalget skal tættere på medarbejderne	40
Underudvalg skal have mindre at sige på mere overordnede områder	5
Medlemmer af underudvalg skal uddannes mere i samarbejde	17
Andet _____	

74. Hvad kan de centrale parter (f.eks. KTO eller KL) bidrage med til forbedring af samarbejdet? (Sæt gerne flere kryds)

Uddannelse i samarbejde	22
Mere præcise rammeaftaler	14
Opfølgning på om rammeaftalerne fungerer	10
Timing af rammeaftaler	12
Konsulentbistand til samarbejde	18
Rammeaftaler på flere områder, således at de lokale parter får mere at samarbejde om	10
Friere rammer for ledere og medarbejdere til selv at fastlægge retningslinier for samarbejdet	53
Friere rammer for ledere og medarbejdere til selv at fastlægge, hvad der skal samarbejdes om	46
Jeg er tilfreds med det eksisterende	23
Ved ikke	3
Andet _____	

Mange tak for din deltagelse!

Returner venligst spørgeskemaet i den frankerede svarkuvert inden den 05. december 2003.

Har du ikke længere den frankerede svarkuvert, bedes du returnere spørgeskemaet på nedenstående adresse:

Radar Analyse

Postboks 1052

2200 København N