

# Projekt medindflydelse i kommuner

## Vejledning i udfyldelse af spørgeskema til næstformand

Når vi spørger til HSU/MED-hovedudvalget mener vi det øverst placerede udvalg i jeres samarbejdssystem (ikke koordinationsudvalget!) – hvor du sidder som næstformand. 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 næstformand 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? gns. 51 år (Skriv din alder i hele antal år)

3. Hvor lang tid har du siddet i HSU/MED-udvalget? gns. 8 år (Angiv periodens længde i hele antal år)

4. Hvor lang tid har du i alt arbejdet i kommunen? gns. 22 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 FTF-organisationer:BUPL   
Danmarks Lærerforening   
Dansk Sygeplejeråd   
Anden FTF-organisation AC-organisationer:Bibliotekarforbundet   
DJØF   
Ingeniørforbundet  
i Danmark   
Anden AC-organisation Øvrige organisationer:Ledernes  
Hovedorganisation   
Anden organisation   
Jeg er ikke medlem af  
en fagforening 

6. Hvad er din arbejdsmæssige tilknytning til kommunen? (Kun et kryds)

Arbejder fuld tid i kommunen   
Ansæt, men delvis frikøbt (angiv frikøb i pct.: gns. 46 )   
100 pct. frikøbt/orlov   
Ikke ansat i kommunen 

7. Hvem mener du, at du repræsenterer, når du deltager i arbejdet i HSU/MED-hovedudvalget?

(Sæt gerne flere krydser)

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

8. Hvem mener du, formanden i jeres HSU/MED-hovedudvalg repræsenterer?

(Sæt gerne flere krydser)

Ledelsen inden for eget område   
Ledelsen i kommunen generelt   
Flertallet i kommunalbestyrelsen   
Andet \_\_\_\_\_

## 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.

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

Vi har MED	64
Vi har SU	35
Andet	1

### 10. Hvor mange sidder i jeres HSU/MED-hovedudvalg

Antal medarbejderrepræsentanter: gns. 8 (angiv antal)

Antal ledelsesrepræsentanter: gns. 6 (angiv antal)

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

For mange	Passende	For få	Ved ikke
2	93	4	1

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

For mange	Passende	For få	Ved ikke
3	95	1	1

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

Ja	Nej	Ved ikke
21	78	1

### 14. 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 3 pct.

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

For mange	Passende	For få	Ved ikke
3	87	8	2

### 16. 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
39	59	2

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

gns. 7,5 timer pr. måned

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

Ja	Nej	Ved ikke
55	41	4

### 19. 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
43	42	15	0	0

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

Ja	Nej	Ved ikke
20	72	8

#### 20.a Hvis ja, angiv venligst hvilke:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Ja	Nej	Ved ikke
47	44	9

**21a. 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	39	Pct. af nej-svar
Jeg synes, at hovedudvalget sender for få emner til høring i underudvalget	37	
Jeg synes, at underudvalgene får for lidt information om arbejdet i hovedudvalget	66	
Jeg synes, at referaterne fra møder i hovedudvalget bør være mere udførlige	46	
Andet _____		

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

Ja	Nej	Ved ikke
39	53	8

**22a. 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	77	Pct. af nej-svar
Jeg synes, at der kommer for få tilbagemeldinger på høringer og andre initiativer fra hovedudvalget	43	
Jeg synes, at der er for lidt information om arbejdet i underudvalg	60	
Jeg synes ikke, at referaterne fra underudvalg er udførlige nok	39	
Andet _____		

**23. 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	16
De matcher hinanden	42
Ledelsesrepræsentanterne er bedre klædt på end medarbejderrepræsentanterne	32
Ved ikke	10

**24. 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
32	54	11	3

**25. 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
55	41	2	2

**26. 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
18	47	18	17

**27. 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	60
Høj grad af medbestemmelse for medarbejderrepræsentanterne	36
Et godt samarbejde i kommunen	50
Tydelig ledelse	23
En god udvalgsstruktur	28
Arbejdsmiljøarbejdet står stærkt i samarbejdssystemet	24
Et godt beslutningsgrundlag for HSU/MED-hovedudvalget	22
Andet _____	
Andet _____	

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

Et generelt dårligt samarbejde i kommunen	7
Uklar ledelse	19
En dårlig udvalgsstruktur	11
Arbejdsmiljøarbejdet står svagt i samarbejdssystemet	37
For løse retningslinjer i samarbejdsaftalen/MED-aftalen	25
For mange skal høres, før beslutninger kan tages	8
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.

**29. 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	66
Overordnede samarbejdsforhold i kommunen	53
Budgettets konsekvenser for kompetenceudvikling	47
Budgettets konsekvenser for ansættelse og afskedigelse	71
Ligestillingspolitik	38
Kompetenceudvikling	61
Seniorpolitik	70
Ny Løndannelse	88
Vilkår for tele- og hjemmearbejde	24
Særlige ansættelsesvilkår for folk med nedsat arbejdsevne	55
Afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler	58
Arbejdsmiljø	58
Andet _____	

**30. 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
50	39	11	0

**31. 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 kryds)

Høj grad	Hverken høj eller lav grad	Lav grad	Ved ikke
32	51	16	1

**32. 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	67	30	2	1
Ledelse skal være værdiledelse	76	18	3	3
Ledelse skal være regelstyret	7	38	49	6
Topledelsen skal være faguddannet	46	38	13	3
Topledelsen skal være lederuddannet	78	19	3	0
Lederne skal være bedre uddannet i samarbejde end de er i dag	67	30	2	1

## 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.

### 33. 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	65	28	6	0	1
Forhandlinger og aftaler mellem kommunens ledelse og lokale fagforeninger har	64	31	5	0	0
Forhandlinger og aftaler mellem ledere og Fællestillidsrepræsentanter/Tillidsrepræsentanter har	54	33	10	2	1
Forhandlinger og aftaler i MED/SU-systemet har	40	43	14	1	2
Forhandlinger og aftaler direkte mellem ledere og de enkelte medarbejdere har	12	28	37	15	8

### 34. 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	77	21	1	0	1
Forhandlinger og aftaler mellem kommunens ledelse og lokale fagforeninger bør have	81	14	4	1	0
Forhandlinger og aftaler mellem ledere og Fællestillidsrepræsentanter/Tillidsrepræsentanter bør have	74	21	4	1	0
Forhandlinger og aftaler i MED/SU-systemet bør have	77	18	4	1	0
Forhandlinger og aftaler direkte mellem ledere og de enkelte medarbejdere bør have	19	29	25	25	2

### 35. 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	26
De har en passende indflydelse	65
De har for stor indflydelse	4
Ved ikke	5
Andet _____	

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

Rammeaftaler bør altid bruges	33
Rammeaftalerne skaber dynamik i kommunens arbejde	25
Rammeaftaler er hjælpemidler og bør kun bruges, hvis det er relevant	34
Rammeaftaler er skrivebordsarbejde, der ofte står langt fra virkeligheden i kommunerne	30
Rammeaftalerne indeholder for få faste regler	37
Ved ikke	5
Andet _____	

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

For mange beslutninger bliver lagt ud til kommunerne	45
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	36
Flere beslutninger skal lægges ud til kommunerne	12
Ved ikke	7

**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.

**38. Er du sikkerhedsrepræsentant?** (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
15	85	0

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

Ja	Nej	Ved ikke
38	62	0

**40. 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 sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse i SU/MED-udvalgsmøder?**

(Kun et kryds ud for hver linie)

	Ja	Nej	Ved ikke
Hovedsamarbejdsudvalg/MED-hovedudvalg	65	34	1
Forvaltnings-/sektorudvalg	48	34	18
Underudvalg	63	23	14

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

(Kun et kryds)

Altid	Ofte	Af og til	Sjældent	Aldrig	Ved ikke
61	1	2	4	32	0

**42. Hvor ofte deltager sikkerhedsledere i møder i HSU/MED-hovedudvalget?** (Kun et kryds)

Altid	Ofte	Af og til	Sjældent	Aldrig	Ved ikke
55	6	6	7	23	3

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

(Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
23	65	12

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

For lille	Passende	For stor	Ved ikke
50	46	1	3

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

Ja	Nej	Ved ikke
59	37	4

**46. 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	19	39	29	12	1
Psykisk arbejdsmiljø	23	37	29	11	0
Generelle retningslinier for arbejdsmiljøarbejdet	21	36	27	15	1

Andet \_\_\_\_\_

**47. 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	40
Udvælgelse af indsatsområder	49
Udarbejdelse af handlingsplaner	42
Inddragelse af personalepolitik i arbejdsmiljøarbejdet	40
Orientering og instruktion af de ansatte om arbejdsmiljøbestemmelser	22
Arbejdspladsvurderinger	92
Arbejdsmiljøregnskaber	16
Opgørelse over antal sygedage	74
Opgørelse over antal arbejdsskader	68
Risikovurderinger	28
Ulykkesanalyser	25
Andet _____	

**48. 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 næstformænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Styrket	50	38	9	3

**49. Hvad mener du, kunne udvikle arbejdsmiljøarbejdet i din kommune? (sæt gerne flere kryds)**

Overgang til MED-samarbejdet	17
Større politisk vilje fra kommunalbestyrelsen	44
Flere ressourcer	66
En ændring af strukturen i arbejdsmiljøarbejdet	21
Større kontrol fra arbejdstilsynet	36
En ændring af indholdet i arbejdet (angiv eksempler på vigtige områder):	
_____	

**Forløbet af MED-forhandlingerne**

De følgende spørgsmål omhandler forhandlingsforløbet i MED-forhandlingsorganet.

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

Ja	Nej	Ved ikke
72	27	1

**51. Hvornår begyndte forhandlingerne i forhandlingsorganet?**

1998 median

år (Angiv årstal, 4 cifre)

Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet

**52. Hvornår afsluttede I forhandlingerne i forhandlingsorganet?**

1999 median

år (Angiv årstal, 4 cifre)

Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet. Vi forhandler stadigvæk

12 pct.

**53. 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	30
Samarbejdssystemet skulle tilpasses decentraliseringen i det samlede aftalesystem	38
Vi ønskede at opprioritere arbejdsmiljøarbejdet	47
Vi ønskede at opprioritere arbejdet med lønpolitik	6
Vi ønskede at opprioritere spørgsmålet om rekruttering af medarbejdere	5
Vi ønskede at opprioritere kompetenceudvikling	9
Vi havde pligt til at nedsætte et forhandlingsorgan	46
Ved ikke	4
Andet _____	
Andet _____	

Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet.



**54. 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	6
Udskiftning på lederside i forhandlingsorganet	18
Svært at se forskellen på SU- og MED-samarbejdet	16
Vanskeligheder ved at integrere arbejdsmiljøarbejdet	18
Ny Løn tog tid fra MED-organets arbejde	21
Andre rammeaftaler tager/tog tid fra MED-organets arbejde	7
Deltagelse af eksterne organisationsrepræsentanter	23
Deltagelse af politiske repræsentanter (kommunalbestyrelsesmedlemmer)	6
Uenighed om vilkår for tillidsrepræsentanter	21
Ved ikke	5
Andet _____	
Andet _____	

Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet.

**55. 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	36	59	5
Antal udvalg i alt	31	63	6
Antal medlemmer af hovedudvalg	29	66	5
Antal ledelsesrepræsentanter i MED-hovedudvalget	12	83	5
Antal medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalget	32	63	5
Retningslinier for information til underudvalg	23	65	12
Retningslinier for høring af underudvalg	17	72	11
Prioritering af ressourcer til indførelsen af MED	50	40	10
Hvilken rolle repræsentanterne for de faglige organisationer skal spille	43	52	5
Formålet med et fremtidigt MED-samarbejde	36	59	5
Uenighed om arbejdsmiljøarbejdets status i MED	21	68	11
Uenighed om lønpolitikens rolle i MED	14	74	12
Uenighed om personalepolitikens rolle i MED	9	83	8
Uenighed om kompetenceudviklingens rolle i MED	9	79	12
Andet _____			
Andet _____			

Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet.

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

Ja	Nej	Ved ikke	Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet.
21	77	2	

**56a. Hvis ja, hvorfor?** (Angiv gerne flere grunde)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Ja	Nej	Ved ikke	Kun næstformænd der har siddet i forhandlingsorganet.
81	18	1	

**Spørgsmål 58 til 61 skal kun besvares, hvis I har en SU-struktur i kommunen****58. Har I afsluttet forhandlingerne om MED?** (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
49	51	0

Hvis ja bedes du besvare spørgsmål 58.a, hvis nej bedes du gå til 58.b

**58a. Hvis ja, Ønsker du, at MED-forhandlingerne bliver taget op igen?** (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke	
14	71	15	procent af ja-svar

**58b. Hvis nej, Hvad er status på forhandlingerne om MED?** (Sæt gerne flere kryds)

Et udkast til en MED-aftale er til høring	8	procent af nej-svar
Vi er tæt på at blive enige om MED	11	
Vi er i et dødvande	35	
Vi er tæt på at fastholde SU	30	
Ved ikke	8	
Andet _____		

**59. 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	Kun næstformænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Større				
31	61	8	0	

**60. 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	Kun næstformænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Større				
27	61	12	0	

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

Ja	Nej	Ved ikke
80	20	0

**Spørgsmål 62 til 67 skal kun besvares, hvis I har en MED-struktur i kommunen****62. Har du gennemgået MED-uddannelsen?** (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke
75	24	1

**62a. Hvis ja, var uddannelsen relevant for dit arbejde i MED-hovedudvalget?** (Kun et kryds)

Ja	Nej	Ved ikke	
91	5	4	procent af ja-svar

**63. 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	Kun næstformænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Større				
58	39	1	2	

**64. 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		Mindre	Ved ikke	Kun næstformænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Større	45	47	2	6	

**65. 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		Svækket	Ved ikke	Kun næstformænd der har siddet min. 5 år i hovedudvalget.
Styrket	59	34	6	1	

**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	89	3	6	2
Forvaltnings-/sektorudvalg	59	14	10	17
Underudvalg	60	22	10	8

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

Større gennemslagskraft	29	Samme gennemslagskraft	51	Mindre gennemslagskraft	16	Ved ikke	4
-------------------------	----	------------------------	----	-------------------------	----	----------	---

**Afslutning**

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

**68. Hvilken form for samarbejde foretrækker du?** (kun et kryds)

Jeg foretrækker SU-samarbejdet	18
Jeg foretrækker MED-samarbejdet	58
Der er ikke nogen forskel på de to slags samarbejde	12
Ved ikke	12

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

---



---



---

**69. Hvordan vurderer du samlet de centrale parter MED-rammeaftale?** (Kun et kryds)

	Hverken positivt eller negativt		Negativt	Ved ikke
Positivt	55	32	3	0

**Skriv evt. kommentarer:**


---



---



---

**70. 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	48	33	11	8
Ny løn	71	18	9	2
Andre rammeaftaler	24	51	16	9
Skærpet fokus på arbejdsmiljø	43	42	10	5
Ledelsesmæssig decentralisering	50	34	11	5
Decentralisering af forhandlersystemet	59	30	4	7
Ændrede driftsformer - eks. udlicitering eller Bestiller-udførermodeller (BUM)	28	34	12	26
Andet _____				

**71. 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	37	60	3
Lønpolitik	78	20	2
Personalepolitik	85	13	2
Overenskomster	76	21	3
Kommunikation	69	22	9
Det fagretlige system	63	30	7
Ændrede driftsformer - eksempelvis udlicitering eller BUM	10	74	16
Arbejdsmiljøarbejdet	39	54	7
Andet _____			

**72. 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	54
Der skal gives flere økonomiske midler til HSU/MED-hovedudvalgets arbejde	45
Der skal anvendes flere ressourcer til uddannelse i samarbejde	69
Arbejdsmiljøarbejdet skal i højere grad end i dag basere sig på overenskomster og rammeaftaler	34
HSU/MED-hovedudvalget skal tættere på medarbejderne	50
Underudvalg skal have mindre at sige på mere overordnede områder	2
Medlemmer af underudvalg skal uddannes mere i samarbejde	45
Andet _____	

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

Uddannelse i samarbejde	60
Mere præcise rammeaftaler	56
Opfølgning på om rammeaftalerne fungerer	71
Timing af rammeaftaler	22
Konsulentbistand til samarbejde	34
Rammeaftaler på flere områder, således at de lokale parter får mere at samarbejde om	18
Friere rammer for ledere og medarbejdere til selv at fastlægge retningslinier for samarbejdet	10
Friere rammer for ledere og medarbejdere til selv at fastlægge, hvad der skal samarbejdes om	11
Jeg er tilfreds med det eksisterende	15
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