

MED-konference 2015 – spørgeskemaundersøgelse

Om undersøgelsen

I forbindelse med afholdelse af OAO/FTF/FOA's MED-konference den 14. december 2015 gennemførte organisationerne en spørgeskemaundersøgelse om de lokale parterers syn på arbejdet i MED-hovedudvalgene i kommuner og regioner. Undersøgelsen var delt i to: dels blev formændene for MED-hovedudvalgene (primært kommunaldirektører og regionsdirektører) spurgt forud for konferencen, dels blev de tilstedeværende medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalgene (ca. 400 personer) stillet de samme spørgsmål på konferencen.

Spørgeskemaet til formændene blev sendt elektronisk til næstformændene i hovedudvalget, som blev bedt om at sende det videre til formanden. Sekretariatene fulgte op ved at kontakte alle de formænd (kommunaldirektører), der ved fristens udløb ikke havde svaret. Der blev udsendt skemaer til 104 kommuner (herunder forvaltninger i København) og 5 regioner.

Der er svar fra 58 kommunaldirektører, hvilket giver en svarprocent på 56. Ingen af regionsdirektørerne har svaret på spørgeskemaet, og derfor henvises i dette notat kun til besvarelserne fra kommunerne. Medarbejderrepræsentanterne har svaret kommune/regionsvis. Der er svar fra 69 kommuner (66 %) og 3 regioner. Der er besvarelser fra både kommunaldirektører (formænd) og medarbejderrepræsentanter i 53 kommuner.

Undersøgelsen (vedrørende kommunerne) er således repræsentativ.

For hvert spørgsmål har der været mulighed for at afkrydse op til 3 svarmuligheder, og der har desuden været mulighed for at komme med kommentarer.

Der er – især fra formændene - en lang række tilføjede bemærkninger, som både er meget positive og konstruktive. Se i vedlagte bilag.

Spørgsmålene var:

- Hvad er det vigtigste at opnå med MED-hovedudvalget?
- Hvad mener du/I er de vigtigste udviklingsområder for MED-hovedudvalget?
- Hvordan kan kommunikationen i MED-hovedudvalget blive bedre?
- Hvad skal fremtidens formand/medarbejderrepræsentanter kunne?

Konklusioner

Med den høje svarprocent giver undersøgelsen et ret godt billede af holdninger og prioriteringer for henholdsvis kommunaldirektører (formænd for MED-hovedudvalg) og for medarbejderrepræsentanter i hovedudvalgene.

Undersøgelsen viser, at begge parter generelt oplever MED-samarbejdet positivt.

Mest af alt falder det i øjnene, at stort set alle (både formænd og medarbejderrepræsentanter) er enige om, at MED-hovedudvalget har en vigtig rolle, når det handler om de langsigtede og strategiske drøftelser.

Også på andre punkter er der stort sammenfald mellem formændenes og medarbejderrepræsentanternes besvarelser. Der er således sammenfald i to højest prioriterede områder, det er vigtigst at opnå med MED-hovedudvalget, nemlig at have et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter og at der er ejerskab til beslutningerne.

Svarene giver indtryk af, at både formænd (kommunaldirektører) og medarbejderrepræsentanter anerkender den anden part. Både at kommunaldirektørerne anerkender, at der er medarbejderrepræsentanter, som skal inddrages i beslutningerne, bl.a. for at opnå et godt beslutningsgrundlag og skabe ejerskab til beslutningerne og at vægten skal være på de langsigtede og strategiske beslutninger. Og at medarbejderrepræsentanterne anerkender, at der er en ledelse, som i sidste ende skal træffe beslutningerne.

Samlet ser det også ud til, at der er mange fælles synspunkter om arbejdet i MED-hovedudvalget, og undersøgelsen kan derfor danne grundlag for, at man i de enkelte MED-hovedudvalg drøfter hvordan man kan få et (endnu) bedre samarbejde om de opgaver, der ligger i MED-hovedudvalget.

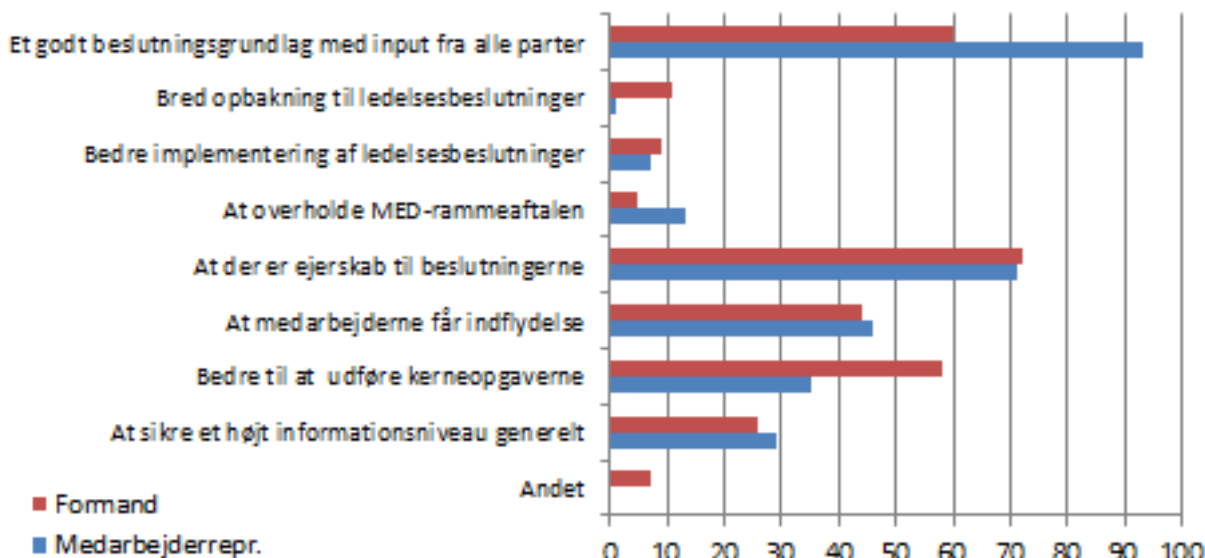
Nogle spørgsmål til overvejelse

Undersøgelsen kan give anledning til nogle spørgsmål, herunder

- Hvordan understøttes, at MED-udvalgene drøfter langsigtede og strategiske emner?
- Hvordan kan organisationerne (herunder lokale afdelinger og kredse m.fl.) bidrage til at fremme arbejdet i MED-udvalgene (uden at "binde" medarbejderrepræsentanterne)?
- Hvordan kan det understøttes, at MED-udvalgene arbejder med at få mere fokus på innovation og nye løsninger?
- Hvordan kan kommunikationen mellem MED-niveauerne og sammenhængen i MED-systemet understøttes?

Ejerskab og godt beslutningsgrundlag

Det vigtigste at opnå med HovedMED-udvalget



Der er forholdsvis stor enighed mellem medarbejderrepræsentanter og formænd, når de skal tage stilling til, hvad det er vigtigst at opnå i MED-hovedudvalget.

Ejerskab til beslutningerne og et godt beslutningsgrundlag er for begge parter blandt det vigtigste, man skal have ud af arbejdet i MED-hovedudvalgene. Ejerskab til beslutningerne vægtes således af 72 % af formændene og af 71 % af medarbejderrepræsentanterne. Når det kommer til "et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter" er der større forskel i vægtningen: 60 % af formændene og hele 93 % af medarbejderrepræsentanterne har prioriteret dette udsagn.

Der er altså stort fokus på MED-hovedudvalgets betydning i forhold til de beslutninger, som skal tages i kommunen. Man mødes ikke bare i MED-hovedudvalget fordi man skal, men fordi man ønsker et godt beslutningsgrundlag, og at der skabes ejerskab til beslutningerne!

En kommunaldirektør skriver:

"Det helt centrale for mig er, at medarbejderrepræsentanterne er med i beslutningerne. Dels bliver de bedre, når flere vinkler er repræsenteret og dels bliver implementeringen bedre, når alle har et ansvar".

En anden kommunaldirektør skriver:

"HovedMED-udvalget skal fungere som et strategisk forum, hvor medarbejder og direktion har mulighed for sammen at drøfte og sætte retning i forhold til den overordnede udvikling af kommunen og vores opgaveløsning".

Svarene bør ses i sammenhæng med, at kun 5 % af formændene og 13 % af medarbejderrepræsentanterne svarer "at overholde MED-rammeaftalen" er vigtigt.

Medarbejderrepræsentanterne fra en kommune skriver i kommentarfeltet: "Vi tager det som en selvfølge at MED-aftalen overholdes".

Fra en anden kommune skriver medarbejderrepræsentanterne: "Vi går ud fra, at kommunen som udgangspunkt overholder MED-rammeaftalen".

Det forholder det sig nok således, at det at overholde rammeaftalen ikke i sig selv er vigtigt. Det vigtige for begge parter er at få et godt beslutningsgrundlag og ejerskab til beslutningerne. Man overholder altså ikke aftalen fordi man skal, men fordi det giver mening.

Kerneopgaven og medarbejdernes mulighed for indflydelse

Der er lidt delte meninger om, hvor det 3. kryds skal sættes:

De næste prioriteter for formændene er:

- 58 % "at kommunen bedre kan udføre kerneopgaverne".
- 44 % "at medarbejderne får indflydelse"

Og for medarbejderrepræsentanterne:

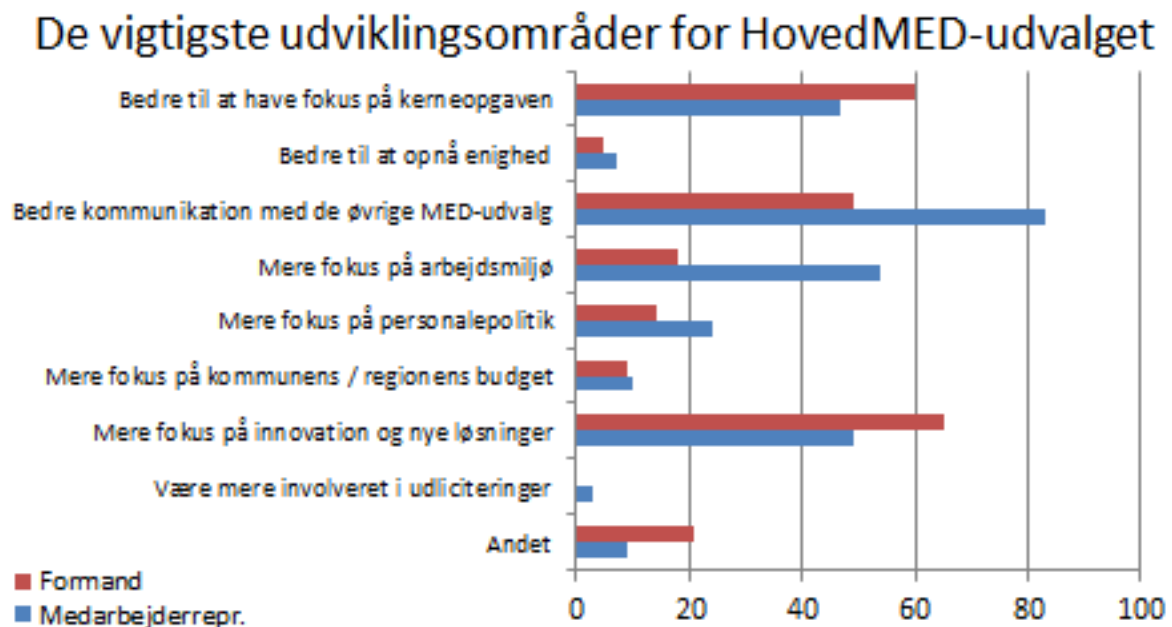
- 35 % "at kommunen bedre kan udføre kerneopgaverne"
- 46 % "At medarbejderne får indflydelse"

Der er tilsyneladende større opmærksomhed hos ledelsen på kerneopgaven og MED-systemets indflydelse på udførelsen af kerneopgaven, end der er hos medarbejderrepræsentanterne. Det burde kunne give anledning til nogle vigtige drøftelser i de MED-hovedudvalg, hvor formanden – og ikke medarbejderrepræsentanterne - har prioriteret kerneopgaven højt på MED-hovedudvalgets dagsorden.

Det er interessant at lidt under halvdelen af formændene og medarbejderrepræsentanterne har markeret, at det vigtigste er at medarbejderne får indflydelse. Set i relation til besvarelserne i øvrigt, kunne man få den tanke, at det for størstepartens vedkommende ikke er indflydelsen i sig selv, der er vigtig, men at det er resultaterne af indflydelsen. Det understøttes af, at 93 % af medarbejderrepræsentanterne svarer, at det vigtigste at opnå er et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter.

De vigtigste udviklingsområder for MED-hovedudvalget...

Der lidt større spredning på svarene på spørgsmålet om udviklingsområder for MED-hovedudvalget.



- er det "innovation" og "kerneopgaven"?

Formændene vægter fokus på kerneopgaven og innovation som de vigtigste udviklingsområder.

Formændene svarer:

- 60 % "Mere fokus på kerneopgaven"
- 65 % "Mere fokus på innovation og nye løsninger"

Medarbejderrepræsentanterne svarer på de samme punkter:

- 47 % "Mere fokus på kerneopgaven"
- 49 % "Mere fokus på innovation og nye løsninger"

En formand skriver: *"Jeg oplever, at samarbejdet fungerer rigtig godt, er konstruktivt med fokus på kerneopgaven. Så svaret skal ses i dette perspektiv."*

En anden formand skriver: *"Medarbejderne er nøglen til gode resultater og til borgernes opbakning"*.

Det bemærkes, at mere fokus på innovation er tredje-prioriteten i medarbejderrepræsentanternes afkrydsning.

- eller "kommunikation" og "arbejds miljø"?

Blandt medarbejderrepræsentanterne er det derimod kommunikation med de øvrige MED-udvalg, der står som det absolut største udviklingsområde, herefter kommer mere fokus på arbejds miljø.

83 % af medarbejderrepræsentanterne og 49 % af formændene vægter kommunikationen som et vigtigt udviklingsområde

Det kan antages, at besvarelsen skyldes at det specielt for medarbejderrepræsentanterne er vanskeligt at holde kontakt til de øvrige medarbejderrepræsentanter på de underliggende MED-niveauer. I modsætning til ledelsen, der må formodes at have relativ god kontakt til de underliggende ledelsesniveauer.

Trods dette er der som nævnt 49 % af formændene, der peger på at det er et vigtigt udviklingsområde at have bedre kommunikation med de øvrige MED-udvalg. Det er således hos begge parter i MED-hovedudvalget et udviklingsønske her, som det kunne være interessant at arbejde videre med.

Svarmuligheden "Mere fokus på arbejds miljø" bliver vægtet af 54 % af medarbejderrepræsentanterne, men kun af 18 % af formændene.

Medarbejderrepræsentanternes besvarelse kan ses i sammenhæng med, at andre undersøgelser (bl.a. APL III) viser, at arbejds miljø er et af de emner, lønmodtagerne generelt prioriterer højest, når de bliver spurgt om hvad fagbevægelsen skal arbejde med.

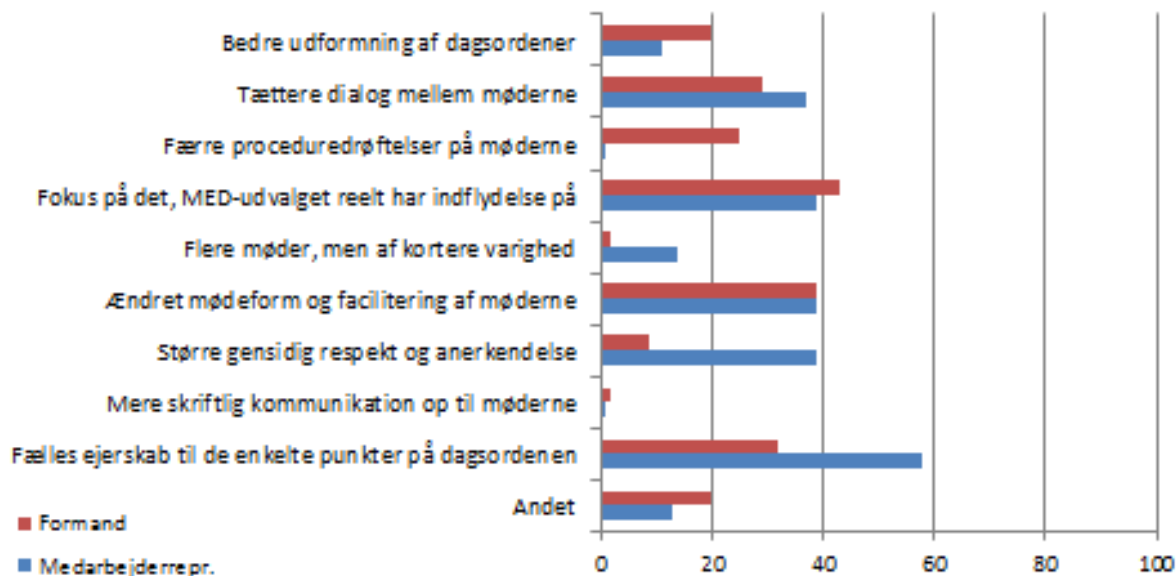
I forbindelse med MED-rammeaftalens indgåelse i 1996 var der blandt de faglige organisationer en debat om arbejds miljøet ville blive taberen i et enstrengt system. Her hvor vi nærmer os 20-året for indgåelse af MED-rammeaftalen kunne det være interessant at finde ud af, hvad medarbejdernes ønske om at arbejds miljøet bliver et udviklingsområde i MED-hovedudvalget er begrundet i.

Det bemærkes, at "Bedre til at opnå enighed", "Være mere involveret i udliciteringer" og "Mere fokus på kommunens budget" ikke vægtes højt – hverken af formændene eller af medarbejderrepræsentanterne.

I andre sammenhænge giver medarbejderrepræsentanterne i mange kommuners hovedudvalg ellers udtryk for, at det er vanskeligt at få indflydelse på budgetterne og at komme til reelle drøftelser om konsekvenserne for arbejds- og personaleforhold. Den lave prioritering af fokus på budgettet kan måske ses i sammenhæng med, at innovation og kerneopgaven også vægtes højt af medarbejderrepræsentanterne, og at disse emner jo også kan være indfaldsvinkler til drøftelser af budgetmæssige udfordringer.

Hvordan kan kommunikationen i MED-hovedudvalget blive bedre?

Hvordan kan kommunikationen blive bedre?



På spørgsmålene om, hvordan kommunikationen i MED-systemet kan blive bedre, er der en stor spredning i svarene, og der tegner sig ikke nogle meget klare prioriteringer. Der er dog enighed mellem formænd og medarbejderrepræsentanter om, at prioritere at have fokus på det, MED-udvalget reelt har fokus på (39-43 %), samt en ændret mødeform og facilitering af møderne (begge 39 %). Der er desuden enighed om, at der ikke er behov for mere skriftlig kommunikation op til møderne (1-2 %).

I formændenes besvarelse bemærkes det, at de ikke ønsker flere (kortere) møder – det er et ønske hos 14 % af medarbejderne, og at formændene vægter at der er færre proceduredrøftelser på møderne (25 %) – et ønske, der ikke vægtes af medarbejderne.

Formændene:

- 43 % "mere fokus på det, MED-udvalget reelt har indflydelse på"
- 39 % "ændret mødeform og facilitering af møderne"
- 32 % "større fælles ejerskab til de enkelte punkter på dagsordenen"
- 29 % "tættere dialog mellem møderne"
- 25 % "færre proceduredrøftelser på møderne"
- 20 % "bedre udformning af dagsordner"
- 20 % "andet, skriv her:" – 5 (ud af 11) af besvarelserne i dette felt handler om, at det i forvejen fungerer ret godt. Øvrige kommentarer er konkrete forslag – heraf et enkelt om at have færre og længere møder.

Medarbejderne:

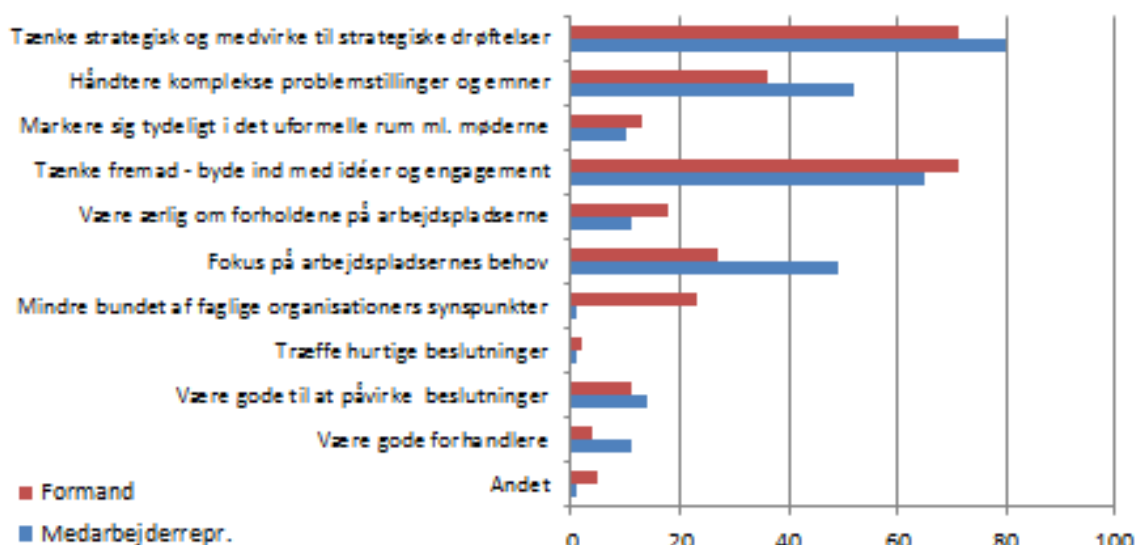
- 58 % "større fælles ejerskab til de enkelte punkter på dagsordenen"
- 39 % "mere fokus på det, MED-udvalget reelt har indflydelse på"
- 39 % "ændret mødeform og facilitering af møderne"
- 39 % "større gensidig respekt og anerkendelse"
- 37 % "tættere dialog mellem møderne"

- 14 % "flere møder, men af kortere varighed"
- 13 % "andet, skriv her:" – også her er der et par bemærkninger om, at det i forvejen går ret godt. Men der er også en del konkrete forslag til initiativer til forbedring af kommunikationen i MED-hovedudvalget. Eksempelvis forslag om temadrøftelser på møderne.

Hvad skal fremtidens medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalget kunne?

Både formænd og medarbejderrepræsentanter er spurgt om hvad de selv og den anden part skal kunne i fremtiden. Spørgsmålene er i de to undersøgelser stillet "omvendt rækkefølge", så der først er spurgt til den anden parts fremtidige kompetencer.

Hvad skal fremtidens MED-repræsentant kunne?



Der er ret stort sammenfald mellem formændenes og medarbejderrepræsentanternes prioriteringer på dette spørgsmål.

Særligt er der enighed om de to højest prioriterede kompetencer. 71 % af formændene og 80 % af medarbejderrepræsentanterne vægter, at fremtidens medarbejderrepræsentanter skal kunne "tænke strategisk og medvirke til drøftelser på strategisk niveau". Desuden vægter 71 % af formændene og 65 % af medarbejderrepræsentanterne, at de skal kunne "tænke fremad – byde ind med ideer og engagement".

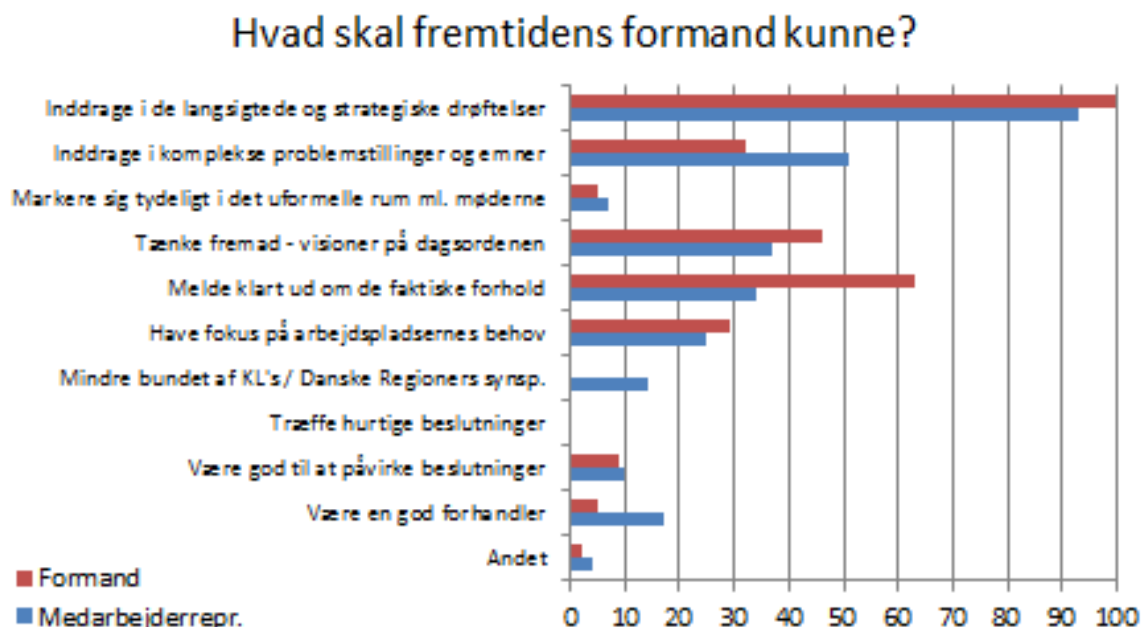
Den største forskel på besvarelserne af dette spørgsmål er på behovet for fokus på kollegerne og arbejdspladsen. Her svarer 27 % af formændene og 49 % af medarbejderrepræsentanterne at medarbejderrepræsentanterne skal "have fokus på arbejdspladsernes behov og kollegernes synspunkter".

Interessant er det i øvrigt, at Søren Viemose på MED-konferencen den 14. december 2016 refererede fra NEIRE II-projektet (europæisk forskningsprojekt om udviklingen af samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte), hvor lederne havde svaret, at de lagde stor vægt på, at medarbejderrepræsentanterne havde gode evner til at begå sig i det uformelle rum.

I denne spørgeskemaundersøgelse er det imidlertid ikke helt det samme billede. Her svarer 13 % af formændene (og 10 % af medarbejderrepræsentanterne) at medarbejderrepræsentanterne skal kunne "markere sig tydeligt i det uformelle rum".

Det bemærkes, at stort set ingen af hverken formændene eller medarbejderrepræsentanterne vægter, at medarbejderrepræsentanterne skal kunne træffe hurtige beslutninger. En historie, der ellers ofte høres er, at MED-systemet er "tungt", og at det tager lang tid at drøfte spørgsmål i MED.

Hvad skal fremtidens formand for MED-hovedudvalget kunne?



Her er ét svar som alle formændene (100 %) og næsten alle medarbejderrepræsentanterne (93 %) vægter højest: "inddrage MED-hovedudvalget i de langsigtede og strategiske drøftelser". Besvarelsen kan ses i sammenhæng med den høje vægtning af, at en af medarbejderrepræsentanternes fremtidige kompetencer bør være at "tænke strategisk og medvirke til drøftelser på strategisk niveau".

Det kan i forlængelse heraf antages, at det også er et udtryk for, at langsigtede og strategiske drøftelser er en vigtig opgave for MED-hovedudvalget (og måske for MED-systemet som helhed).

Formændenes besvarelser om fremtidige kompetencer

Formændenes besvarelser viser, at der god overensstemmelse mellem, hvad formændene mener, fremtidens formænd og medarbejderrepræsentanter skal kunne.

Eksempelvis hænger det godt sammen, at formændene selv gerne vil inddrage MED-hovedudvalget i de langsigtede og strategiske drøftelser (100 %), og at 71 % prioriterer, at de gerne have medarbejderrepræsentanterne til at tænke strategisk og medvirke til drøftelser på strategisk niveau.

Desuden at formændene skal kunne tænke fremad – sætte visioner og drømme på dagsordenen (46 %) og at forventningerne til medarbejderrepræsentanterne er at de kan tænke fremad – byde ind med ideer og engagement (71 %).

Endelig at formændene skal kunne inddrage MED-hovedudvalget i drøftelser af komplekse problemstillinger og emner (32 %), og en forventning om, at medarbejderrepræsentanterne skal kunne håndtere komplekse problemstillinger og emner (36 %).

Til gengæld synes 23 % af formændene at medarbejderrepræsentanterne skal være mindre bundne af organisationernes synspunkter, hvorimod ingen af formændene synes, at de selv skal være mindre bundne af KL's synspunkter.

Måske synes de ikke, at de er bundne af KL's synspunkter, men da 17 % af medarbejderrepræsentanterne har peget på, at formændene i fremtiden skal være mindre bundne af KL's synspunkter, kan det være fordi det i nogle kommuner afspejler sig i drøftelserne i MED-hovedudvalget, at KL's synspunkter har en indflydelse. Omvendt er det kun 1 % af medarbejderrepræsentanterne, som synes de selv skal være mindre bundne af organisationernes synspunkter.

I nogle af MED-hovedudvalgene kunne der måske være en interessant diskussion om organisationernes (både KL's og de faglige organisationers) indflydelse på drøftelserne i MED-udvalgene.

Medarbejderrepræsentanternes besvarelser om fremtidige kompetencer

Der er også en stor overensstemmelse mellem medarbejderrepræsentanternes forventninger til deres egne kompetencer og deres forventninger til formændenes kompetencer.

Den væsentligste kompetence for fremtidens medarbejderrepræsentanter er at kunne tænke strategisk og medvirke til drøftelser på strategisk niveau (80 %). Tilsvarende prioriterer de også højest, at fremtidens formand skal kunne evne at inddrage MED-hovedudvalget i de langsigtede og strategiske drøftelser (93 %).

Desuden vil medarbejderrepræsentanterne (53 %) gerne have en formand, der kan inddrage MED-hovedudvalget i drøftelser af komplekse problemstillinger og emner.

Selv vil de også gerne kunne tænke fremad – og byde ind med ideer og engagement (65 %).

Svarene i to udvalgte kommuner

Sammenholder man besvarelserne fra medarbejderrepræsentanterne og formanden i de enkelte kommuner er der igen forholdsvis stort sammenfald mellem besvarelserne. Det vil sige, at der er i overvejende grad er sammenfald mellem identifikation af væsentlige emner og ønsker til fremtidens MED-samarbejde.

Svarene er i offentligheden anonyme, men af datamaterialet, der danne baggrund for undersøgelsen, kan det ses, hvilke kommuner besvarelserne kommer fra.

På den baggrund er udvalgt to kommuner, hvor vi har sammenlignet besvarelserne fra formanden og medarbejderrepræsentanterne.

I den ene kommune (1) har der inden for de sidste par år været uenighed mellem ledelse og medarbejdere om MED-aftalens bestemmelser har været overholdt.

I den anden kommune (2) har begge parter gennem flere år givet udtryk for, at samarbejdet i MED-systemet har fungeret så godt som upåklageligt.

Det er ikke ud fra besvarelserne for disse to kommuner muligt at sige noget om, hvorfor samarbejdet i den ene kommune er godt og i den anden ikke er så godt.

Kommune 1

Begge parter har svaret, at det vigtigste at opnå med MED-hovedudvalget er et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter.

Desuden er de enige om, at det er vigtigt at sikre et højt informationsniveau i kommunen.

Af udviklingsområder peger begge parter på at have fokus på kerneopgaven. Herefter prioriterer de to parter forskelligt.

Formanden vil gerne have mere fokus på personalepolitik og på innovation og nye løsninger.

Medarbejderrepræsentanterne vil gerne at de i MED-hovedudvalget bliver bedre til at opnå enighed og til at kommunikere med de øvrige MED-udvalg.

På spørgsmålet om, hvordan kommunikationen i MED-hovedudvalget kan blive bedre svarer

Begge parter. Mere fokus på det MED-udvalget reelt har indflydelse på og større fælles ejerskab til de enkelte punkter på dagsorden.

Formanden vil desuden gerne have færre proceduredrøftelser på møderne.

Medarbejderrepræsentanterne vil gerne have større gensidig respekt og anerkendelse.

Der er med andre ord også her ret stort sammenfald mellem hvor begge parter ser muligheder for at forbedre samarbejdet i MED-hovedudvalget.

Skal man lede efter svar på spørgsmålene, der signalere modsætninger, så kunne det være formandens ønske om færre proceduredrøftelser og medarbejdernes ønske om større gensidig respekt og anerkendelse.

Kommune 2

Begge parter har svaret at det er vigtigt at opnå ejerskab til beslutningerne.

Herudover har *formanden* svaret, at det vigtigste at opnå med MED-hovedudvalget er, at kommunen bedre kan udføre kerneopgaven samt at sikre et højt informationsniveau i kommunen.

Medarbejderrepræsentanterne har svaret, at det er vigtigt med et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter samt at medarbejderne får indflydelse.

På spørgsmålet om hvad der er de vigtigste udviklingsområder for MED-hovedudvalget har *formanden* svaret, at det er inddragelse i strategiske beslutninger og medansvar for gode arbejdsvilkår.

På samme spørgsmål svarer *medarbejderrepræsentanterne*, at der skal være bedre kommunikation med de øvrige MED-udvalg, mere fokus på arbejdsmiljø og mere fokus på innovation og nye løsninger.

Hvordan kan kommunikationen i MED-hovedudvalget blive bedre?

Her er *begge parter* enige om, at de skal have mere fokus på det MED-udvalget reelt har indflydelse på og de er enige om, at de skal have ændret deres mødeform og facilitering af møderne.

På dette spørgsmål er der altså stort sammenfald i, hvordan de gerne vil forbedre deres kommunikation i udvalget.

Bilag 1 MED-konference 2015 – Formandsbesvarelser, fritekstsvar

Hvad er det vigtigste at opnå med HovedMED-udvalget? (sæt max. 3 krydser) - Andet, skriv her

- Inddrage HovedMED i strategiske beslutninger
- At HU har et vedholdende fokus på fremtidige udfordringer og hvordan HU dermed kan hjælpe organisationen til at overkomme disse - altså at være proaktiv og på forkant
- at alle oplever sig som en aktiv del af det positive fællesskab, som den kommunale organisation og hele lokalsamfundet skal være
- 1) Strategiske drøftelser om udviklingen af en god arbejdsplads 2) Dialog mellem ledelse og medarbejdere

Uddyb gerne din besvarelse:

- Det helt centrale for mig er at medarbejderrepræsentanterne er med i beslutningerne. Dels bliver de bedre når flere vinkler er repræsenteret og dels bliver implementeringen bedre når alle har et ansvar.
- I xx Kommune har vi en god trivsel og høj tilfredshed blandt medarbejderne. I trivselsmålingen i 2014 svarede 92% af alle medarbejderne. Det skyldes bl.a. at vi udpeger ambassadører blandt medarbejderne. Hoved-MED er en vigtig del af denne proces, som nu starter op igen med henblik på trivselsmåling i 2016. xx Kommune følger en handlingsplan om trivsel og sygefravær udarbejdet af Hoved-MED og godkendt i Økonomiudvalget. Planen betyder, at sygefraværet i xx Kommune er reduceret med 20% i perioden 2008 til 2014. HovedMED udarbejder nu en ny handlingsplan med en målsætning om at xx Kommune altid skal være blandt de 10 bedste kommuner målt på sygefravær. For at kunne disse ting er det vigtigt med et velfungerende HOU med god dialog på kryds og tværs. Vi har en god struktur og et godt samarbejde mellem formand og næstformand, som er med til at gøre møderne velforberedte og så alle parter har mulighed for at tænke tanker inden mødet og gå ind i en åben drøftelse. Det er vigtigt at medarbejderrepræsentanterne går i dialog med ledelsen, indgår i samarbejdsrelationer og er med til at finde løsninger samt har fokus på relationelle kompetencer. Det er på den anden side vigtigt for ledelsen at lytte aktivt til medarbejderne og fremme en kultur, hvor de gode ideer kommer naturligt frem, fx ved at styrke rammerne for hverdagsinnovation.
- Det er bl.a. via MED-systemet, hvor arbejdsfeltet er APSA, at ledere og medarbejdere kan skabe sammenhængskraft, social kapital og gode resultater i forhold til at udføre vores kerneopgave. Det er igennem drøftelser i MED-systemet, at der kan skabes følgeskab, forankring og mobilisering fra ledere og medarbejdere. Derfor er det afgørende at vi kan få input fra alle parter, og derigennem sikre en bedre opbakning og implementering af de beslutninger, der træffes i MED-systemet. Et eksempel, hvor vores MED-system har haft en aktiv rolle for at skabe en ramme forny/gentænkt velfærd er formulering af leder- og medarbejderrøller i yy Kommune. Her har øverste MED-udvalg beskrevet det fælles kerneopgave og de forventninger, der er til ledere og medarbejdere, for at vi når i mål med den fælles kerneopgave i yy Kommune
- I zz Kommune arbejder vi med tænkningen om kommunen 3.0. det vil sige, at vi taler mindre om kunder og service og management og mere om fællesskab og samskabelse og resurser hos alle. Det skal gerne føre til en bedre arbejdsplads, hvor borgerne har endnu mere respekt for de dygtige fagprofessionelle, der arbejder i fællesskabets tjeneste. HovedMED har været meget aktiv i denne bevægelse, og medarbejderne har bl.a. taget initiativ til en lokal Kommunen 3.0-uddannelse til alle.
- Vil gerne fremme en kultur hvor alle har lyst til at give deres bidrag til udvikling og forbedring
- HovedMED-udvalget skal fungere som et strategisk forum, hvor medarbejdere og direktion har mulighed for sammen at drøfte og sætte retning i forhold til den overordnede udvikling af kommunen og vores opgaveløsning
- Det er vigtigt, at der er følgeskab og klarhed for beslutningerne. Herunder forståelse for beslutninger, også de svære.
- En moderne og attraktiv arbejdsplads er baseret på et højt informationsniveau samt drøftelse af de aktuelle og strategiske udfordringer
- Et velfungerende HU er et udvalg, hvor vi udover al den formelle beslutningstagen også får mærket efter på organisationen, så ledelse og medarbejdere ved hvor de har hinanden

Hvad mener du er de vigtigste udviklingsområder for HovedMED-udvalget? (sæt max. 3 krydser) - Andet, skriv her:

- At HMU i højere grad er en aktiv deltager i at sætte dagsordenen for kommunens udvikling og fremtid samt udvikling af kerneopgaven
- Færre sager på dagsordenen - men de rigtige (vigtige) sager på dagsordenen
- Mere inddragelse i strategiske beslutninger
- Mere frigjorthed i forhold drøftelse af problemstillinger og udfordringer
- At have fokus på den nære medindflydelse - den der foregår hver dag i et konstruktivt samspil mellem leder og medarbejder. Her ligger 90% af den oplevede medindflydelse
- det overordnede arbejde med retning og implementering
- Fastholde de fælles mål for trivsel og resultater i forandring
- Inddragelse i strategiske beslutninger og medansvar for godt arbejdsvilkår
- Et mere strategisk perspektiv
- At fastholde den gode dialog
- Grundlæggende er der ikke noget vi skal have mere fokus på / bedre til, men det er vigtig at have fokus på hvilken rolle HMU har i samspillet med lokal med og øvrige med organer og tage ansvar for fælles personalepolitik, værdier og arbejdsmiljø.
- Bedre til at løfte drøftelserne op på et mere strategisk niveau - det kan godt blev meget operationelt og symbolsk!

Uddyb gerne din besvarelse:

- Jeg oplever at samarbejdet fungerer rigtig godt, er konstruktivt med fokus på kerneopgaverne. Så svaret skal ses i dette perspektiv
- Medarbejderne er nøglen til gode resultater og til borgenes opbakning
- I vores HOU har vi en årlig temadag med fokus på udviklingsområder for kommunen og dermed også HOU. Vi har fx på disse temadage drøftet nudging, innovation, trivsel/sygefravær og arbejdsmiljø, social kapital, mental sundhed samt kommunikation og forandringskultur.
Som der også står i konferenceindbydelsen er det vigtigt at medarbejderne er gode MED- og modspillere for ledelsen, så vi hele tiden får kvalificeret beslutninger på baggrund af gode input. Og igen er det vigtigt med aktiv lytning.
Jf. næste punkt skal vi styrke arbejdet med TRIO-grupper og lokale ambassadører, fx for trivselsmålinger, lokal aktivitetsdag mv.
Men det er også vigtigt at have et passende ambitionsniveau i forhold til hvad vi udsender til en travl organisation og hvad vi beder dem om. Vi skal være en inspiration, men ikke en belastning for de lokale arbejdspladser.
- Der gøres allerede rigtig meget. Det øverste MED Udvalg (FMU) har en vigtig rolle som det sted, hvor der sættes rammer og hvor tingene bindes sammen. Det er afgørende at der i FMU er stor lydhørhed og god dialog med de øvrige dele af MED-systemet for at blive opdateret på, hvad der rører sig i det lokale MED-system. FMU afholder en fælles temadag for HMU'erne og FMU for bl.a. at styrke relationerne, videndeling og sammenhængskraften mellem MED-udvalgene. Så der gøres allerede meget. Desuden er der "gengangere" i de to udvalg – dvs. der sidder repræsentanter fra leder- og medarbejdersiden med i både FMU og HMU. Dette skal være med til at sikre synkronisering og sammenhængskraft.
- Velfungerende i dag
- Til den sidste tænker jeg i virkeligheden at kunne være visionære og nytænke også samarbejdsformerne for at få kerneopgaven i centrum
- Jeg oplever at HovedMed-udvalget er meget optaget af at være et Strategisk Forum. Vi skal som kommune udvikle nye og anderledes løsninger, hvorfor det er vigtigt med fortsat fokus på innovation og nye løsninger
- Jeg oplever at vi har et velfungerende HovedMED, hvorfor svarene skal ses i den sammenhæng.
- Generelt synes jeg vi har et meget velfungerende HU, hvor der er tillid mellem A- og B-siden, hvor vi taler lige ud af posen, og hvor alle i udvalget er konstruktive. Respekt om hinandens roller og stor villighed til at se hele organisationens ve og vel

Bilag 2 MED-konference 2015 – Medarbejderbesvarelser, fritekstsvar

Hvad er det vigtigste at opnå med HovedMED-udvalget? (sæt max. 3 krydser) - Andet, skriv her

Uddyb gerne jeres besvarelse:

- Ejerskab = medarbejderindflydelse.
MED-aftalen er det formelle afsæt der danner grundlæg for tillid. Dvs. frisætning af samarbejdet.
- Såfremt de 3 valgte faktorer understøttes er der også fokus på kerneopgaven
- Det er en grundsten i MED-udvalget, at med arbejderne får indflydelse generelt
- Vi tager det som en selvfølge at med-aftalen overholdes
- At ejerskabet er vigtigt for at få implementeret ud i organisationen
- Ejerskabet betyder også at der er indflydelse samt et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter.
- Vi har valgt ejerskab til beslutningerne, og går ud fra at medarbejderindflydelse er implicit i dette
- Selvfølgelig overholder vi MED rammeaftalen
- Ejerskab er afhængig af medarbejder involvering
- Det handler om samarbejde hele bordet rundt. At vi kan nå at vende nye tiltag, beslutninger med vores bagland, så der er "medvind" og ejerskab på beslutninger.
- Vi går ud fra at kommunen som udgangspunkt overholder MED-rammeaftalen
- Ingen kommentarer
- sikre kompetente afgørelser der sikrer et godt arbejdsmiljø

Hvad mener I er de vigtigste udviklingsområder for HovedMED-udvalget? (sæt max. 3 krydser) - Andet, skriv her:

- Færre statistikker og info mere dialog
- Være med til de strategiske drøftelser før budgettet aftales
- Inddragelse ved organisationsændringer
- Være med tidligere i processen, altså imens strategiarbejdet foregår før det besluttet
- Ligeværdigt og respektfuldt samarbejde i H-Med
- Sikre mere tværfaglighed

Uddyb gerne jeres besvarelse:

- Der er fokus på arbejdsmiljø og personalepolitik.
- Forudsætter god personalepolitik
- Beslutninger skal træffes i dialog
- Med enighed mener vi, at vi skal være bedre til at finde flere fælles løsninger og oplever reel indflydelse på flere områder.
- Bruge MED-udvalget til tidlig diskussion og udvikling af løsninger vil give en win-win situation til gavn for regionen som helhed! MED skaber værdi!
- Focus helt ud på arbejdspladsniveau.
- Ny budgetproces med øget indflydelse fra MED udvalget