**Spørgeguide brugt til kommunebesøg om MED-samarbejdet og partssamarbejdet (leder-TR) i forbindelse med ”Fokus på den danske model i kommunerne”**

**Vedr. MED-samarbejdet**

1. Generel oplevelse af samarbejdet og budskaber der skal huskes
   1. Hvordan går det hos jer? Fortæl gerne om jeres generelle oplevelse af samarbejdet, set derfra hvor du selv er medlem af et MED-udvalg. Vi vil gerne høre om såvel de gode oplevelser som de udfordringer og dilemmaer I oplever.
   2. Hvad har betydning for, at jeres samarbejde er der, hvor det er i dag?
   3. Hvilke budskaber er vigtige for jer at få sagt vedr. jeres arbejde med MED-systemet?
2. Værdien af MED og omgivelsernes oplevelse og udbytte af MED
   1. Hvordan eller hvornår oplever I, at MED-samarbejdet skaber værdi. Meget gerne med eksempler fra jeres dagligdag.
   2. Hvordan eller hvornår oplever I, at MED-samarbejdet ikke skaber værdi? Meget gerne med eksempler fra jeres dagligdag.
   3. Hvordan tror I, at de, der ikke er medlem af MED – dvs. de ”menige medarbejdere” - oplever MED og udbyttet af jeres arbejde i MED?
   4. Hvordan er kommunikationen/sammenhængskraften mellem jeres forskellige MED-niveauer?
   5. Ser I nogen sammenhæng mellem udviklingen i kommunen / forvaltningen / institutionen (afhængigt af MED-niveau) og udviklingen i jeres samarbejde i MED?
   6. Hvordan oplever I sammenhængen mellem på den ene side MED-systemet og på den anden side det lokale kollektive aftale- og forhandlingssystem? Spørgsmålet angår både de emner, der behandles i de to systemer og den personkreds, der agerer i de to systemer.
3. Eksempler på forhold, der fungerer godt
   1. Er der emner, som I oplever, at I med stor succes har behandlet i MED-systemet (kan både bedømmes ud fra processens forløb og de trufne beslutninger)?
   2. Hvilke visioner har I for jeres fremtidige MED-samarbejde?
4. Eksempler på forhold, der fungerer mindre godt, herunder behov for ændringer
   1. Er der emner, som I oplever, at I har haft store vanskeligheder med at behandle i MED-systemet (både pga. proces og/eller indhold)?
   2. Oplever I jer udfordret af de regler og rammer, som gælder for MED-systemet?
   3. Hvis vi skal ændre noget på disse regler og rammer for fremtidens samarbejde med henblik på at øge værdien; hvad skulle vi så tage fat i?

**Vedr. det lokale aftalesystem (leder-TR)**

1. Generel oplevelse af samarbejdet og budskaber der skal huskes
   1. Hvordan går det hos jer? Fortæl gerne om jeres oplevelse af samarbejdet mellem tillidsrepræsentant og leder på dén arbejdsplads, hvor I arbejder. Vi vil gerne høre om såvel de gode oplevelser, som de udfordringer og dilemmaer I oplever.
   2. Hvad fylder mest i jeres samarbejde?
   3. Hvad har betydning for, at jeres samarbejde er der, hvor det er i dag?
   4. Hvilke budskaber er vigtige for jer at få sagt i forhold til jeres samarbejde - herunder jeres vilkår for at samarbejde - i kraft af jeres roller som tillidsrepræsentant og leder.
2. Det lokale aftalesystem (leder-TR) i daglig praksis
   1. Oplever I – og i givet fald hvordan – en udvikling i jeres roller som henholdsvis ledelsesrepræsentant og tillidsrepræsentant?
   2. Hvilke typer sager tager I op over for hinanden, og oplever I, at typen af sager præger jeres samarbejde - positivt eller negativt?
   3. Hvordan præger det forhold, at tillidsrepræsentanten oftest repræsenterer én faggruppe og ikke hele arbejdspladsen, jeres samarbejde?
   4. Hvordan oplever I sammenhængen mellem på den ene side MED-systemet og på den anden side det lokale, kollektive aftale- og forhandlingssystem? Spørgsmålet angår både de emner, der behandles i de to systemer og den personkreds, der agerer i de to systemer.
3. Eksempler på ting, der fungerer godt
   1. Har I eksempler på noget arbejde, I har været igennem i jeres samarbejde som tillidsrepræsentant og leder, som er lykkedes vældig godt; hvad var det så der gjorde, at det lykkedes?
   2. Hvilke visioner har I for jeres fremtidige lokale aftalesystem (leder-TR)?
4. Eksempler på ting, der fungerer mindre godt, herunder behov for ændringer
   1. Har I eksempler fra jeres samarbejde som tillidsrepræsentant og leder, hvor I ikke er lykkedes; hvad var det der gjorde, at I ikke lykkedes?
   2. Hvor ser I de største udfordringer i leder-TR-samarbejdet?
   3. Der findes centralt fastsatte regler om tillidsrepræsentanter. Hvis vi skulle ændre noget i disse regler; hvad skulle vi så tage fat i?