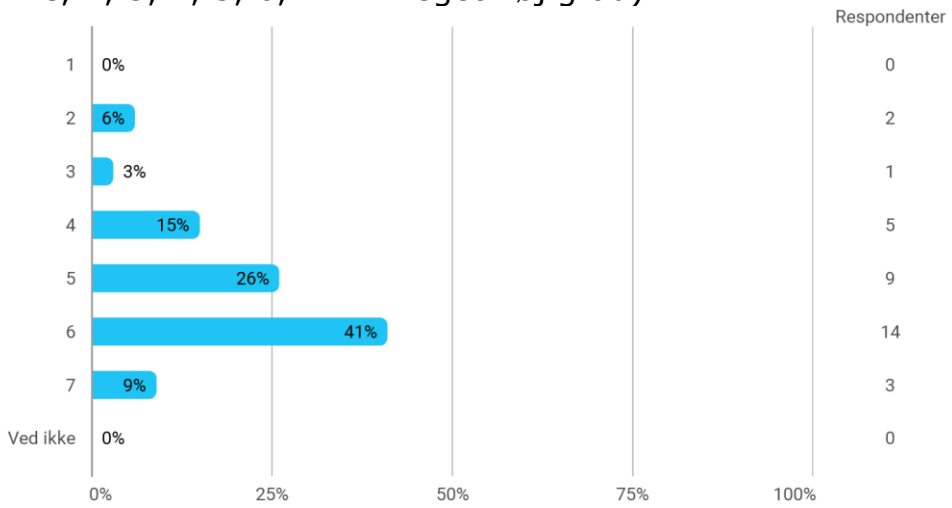
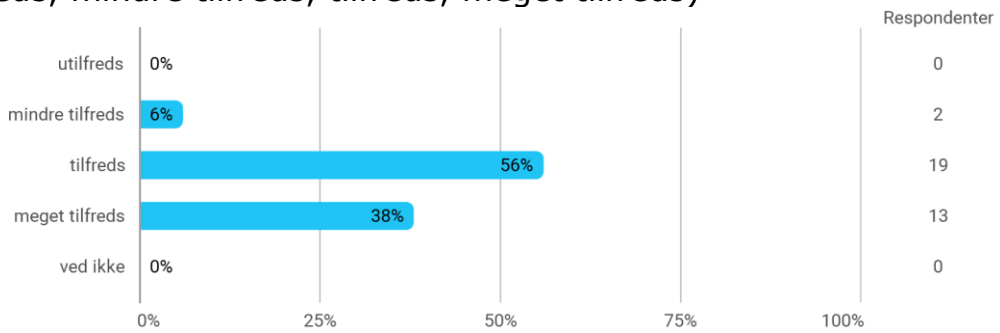
1. Er du generelt tilfreds med samarbejdet og dialogen i dit Hoved-MEDudvalg? (kategorier: 1= slet ikke, 2, 3, 4, 5, 6, 7= I meget høj grad)



Eventuelle bemærkninger:

- Psykiatri fylder alt for meget - både på dagsordnen og i dialogen.
  Oplever endvidere en tydelig A og B side- tendens i dialogen, hvilket gør at dialogen mindre udviklende
- Det sker ofte, at vi falde i fælden og tale ud fra "fagforeninger" i stedet for et fælles ønske om finde gode løsninger.
- Enkelte faglige organisationer ser mere på egeninteresse end på organisationens fælles interesser
- Overordnet set god dialog. Nogle gange er dagsordenen dog ret fyldt og i storrumsformatet svært at få alle relevante perspektiver med, særligt når der er afsat ganske kort tid til for det strategiske perspektiv vigtige punkter som økonomi. Der skal dog kvitteres for det særskilte budgetmøde for nyligt samt for at der i nogle tilfælde er anvendt et format med dialog i mindre grupper. Gerne mere af det! Herudover kunne det også ønskes at der eksplicit arbejdes videre med formater som kan understøtte den kreative problemløsning og arbejde i udviklingsorienteret retning.
- Jeg møder stor venlighed, men kan nogen gange være i tvivl om den venlige dialog munder ud i reel medindragelse på andet end mindre emner. Vi oplever også, at vi bliver præsenteret for udfordringer mv. på et tidspunkt hvor mulighed for reel medindragelse er passeret.

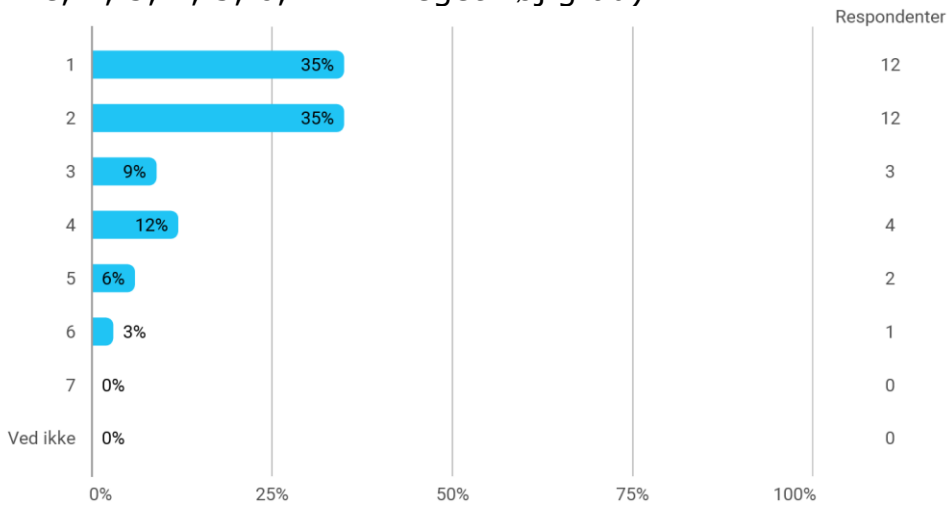
2. Hvad er din oplevelse af udvalgets mulighed for at få sine synspunkter og forslag til at indgå i grundlaget for beslutninger?
(kategorier: utilfreds, mindre tilfreds, tilfreds, meget tilfreds)



Eventuelle bemærkninger:

- Muligheden er fin, men det er ikke en kultur der har været brugt. Jeg håber en opdeling af P og S kan give mere sammenhængskraft.

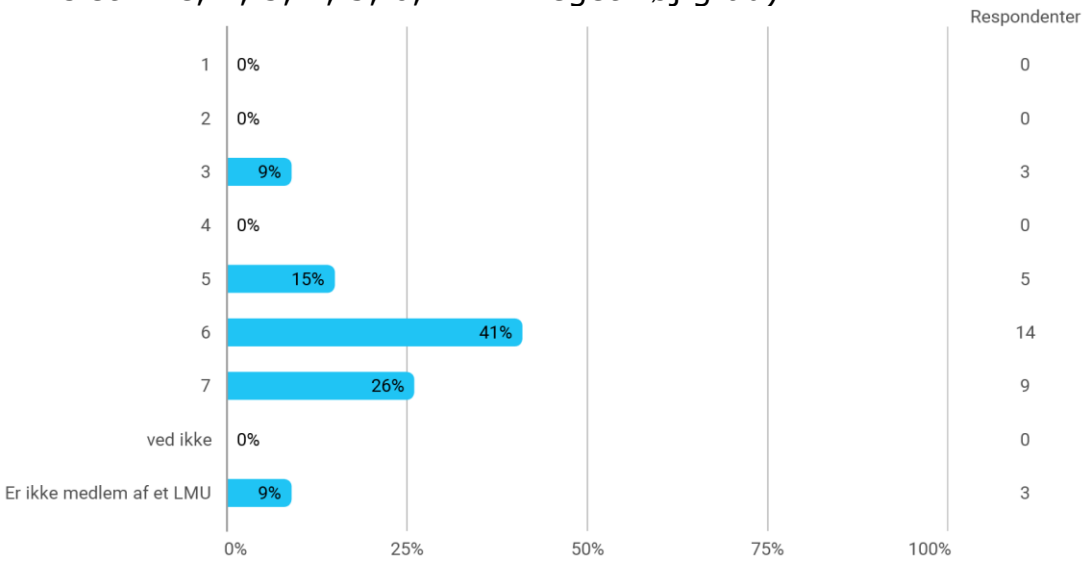
3. Oplever du, at du tilbageholder synspunkter eller kritik - og i givet fald hvorfor?
(kategorier: 1= slet ikke, 2, 3, 4, 5, 6, 7= I meget høj grad)



Eventuelle bemærkninger:

- Ikke i stort omfang, men enkelte faglige organisationer bliver meget fornærmet når man kritiserer dem
- Jeg synes møderne har haft for meget karakter af regering og opposition mellem ledere og medarbejdere. Det har ikke givet grundlag for nysgerrige og åbne dialoger, men mere et formelt møde som skal afvikles grundet aftaler herom.
- Jeg har en klar vurdering af, hvornår noget er mere hensigtsmæssig at fremføre. Det betyder ikke at der er tale om en tilbageholdelse af synspunkter eller kritik, men overvejelser ift. hvornår jeg opnår indflydelse.
- Tilbageholder ikke så meget, men når jeg gør, er det for ikke at være for "irriterende".

4. Er du generelt tilfreds med samarbejdet og dialogen i dit Lokal-MEDudvalg?
(kategorier: 1= slet ikke, 2, 3, 4, 5, 6, 7= I meget høj grad)

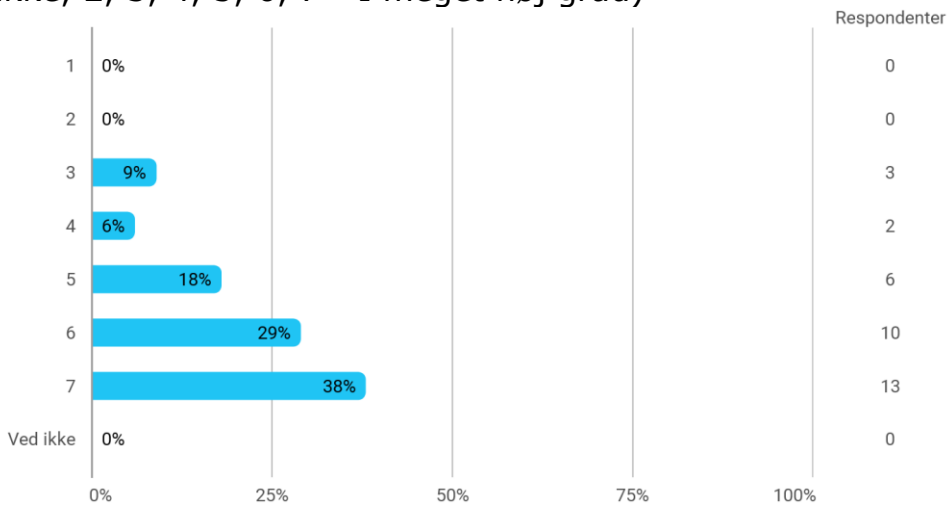


Eventuelle bemærkninger:

- Ja, vi har en åben og tillidsfuld dialog. Vi er måske blevet for ens og uden vigtige uenigheds drøftelser hvor mange perspektiver kan komme i spil.
  Af samme grund har vi på vores møde i september en ekstern RM konsulent med, så vi kan udvikle vores fælles opgaveløsning og gerne få MED til at være mere levende i hverdagen, - også blandt ikke - MED medlemmer.

- Jeg finder mit lokale LMU aktuelt gennemgår en forandringsproces i positiv retning med større tillid til hinanden på tværs af faggrupperne og mellem ledelsen og faggrupperne. Den tillidsbasseret dialog og samarbejde, etableres ved at lede via eksempler, hvor disse værdier ses udmøntet. Således opnås større tilfredshed i samarbejdet.

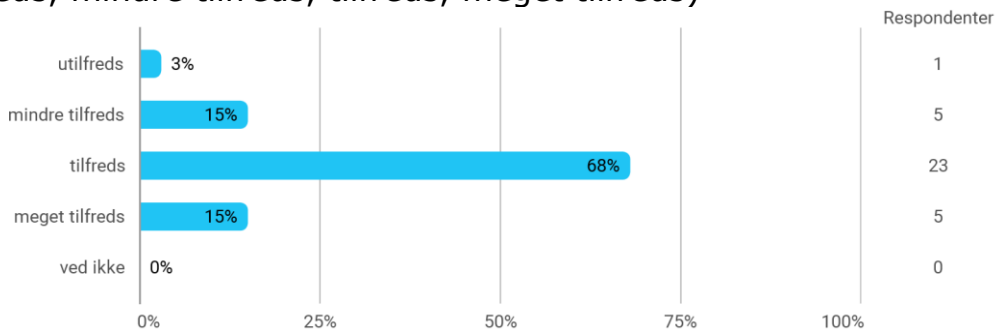
5. Er du generelt tilfreds med samarbejdet og dialogen i det daglige på din arbejdsplads?
(kategorier: 1= slet ikke, 2, 3, 4, 5, 6, 7= I meget høj grad)



Eventuelle bemærkninger:
- Ja, det er jeg. Og ansvarlig for at lave det om, hvis (og når) det ikke fungerer.

  Potentielle personhenførebare bemærkninger vedr. konkrete afdelinger/specialområder er fjernet med henblik på at fastholde anonymiteten

6. Hvordan oplever du MED-systemets medvirken til at skabe dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen generelt?
(kategorier: utilfreds, mindre tilfreds, tilfreds, meget tilfreds)



Eventuelle bemærkninger:
- Jeg oplever ingen sammenhæng fra RMU til HMU og ned til de lokale LMUér. Jeg oplever at fagforening/politik spænder ben for en åben og konstruktiv dialog i HMU. Jeg oplever at for mange af de valgte i HMU ingen viden har om og fra praksis, hvilket er tydeligt i mange debatter.
- Det er desværre meget personafhængigt
- Der mangler synlighed
- Det er sådan set fint, især som informations- og dialogorgan. Det har vist sig mindre velfungerende i enkelte tilfælde hvor der er en mere konfronterende stemning. Der kan også med fordel arbejdes videre på at udvikle formaterne, som tidligere nævnt.
- Det er ikke alle medarbejder, der finder MED-systemet spændende, hvilket afspejles i engagementet. Således bliver den organisatoriske indsigt begrænset. Jeg oplever derfor at MED-systemet lejlighedsvis bliver betragtet som det sted, hvor man kan ytre sin utilfredshed og kritik, mere end den platform hvor samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne kunne udvikles.

- Der er manglende oplæring i hvad med kan for medarbejdere generelt

Samlet status

