

# MEDsamarbejdet

## MED's rolle i forbindelse med corona-krisen

### Rapport fra spørgeskemaundersøgelse

*"Der er en række spørgsmål, vi bør stille os selv.  
Hvordan kan det være, at sygefraværstallene har været stabile eller er faldet med corona-krisen?  
Kan vi bruge Skype mere og samtidig bevare relationerne til kollegerne?  
Hvor meget betyder den ekstra rengøring, og hvad vil der ske, når vi går tilbage til 'normale' tilstande?"*

*"Vi skal (fortsat) få opdraget arbejdsgiverne til at se os som en værdi, så de bruger os meget mere end tilfældet er."*

Udgivet af **MEDsamarbejdet** november 2020

Redaktion: Magnus Bryde, OAO, mbr@oao.dk, Lars Kehlet Nørskov, FH, lakn@fho.dk  
og Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA, skni@foa.dk

## Konklusioner

Der er store forskelle på, hvor meget MED har været inddraget og haft indflydelse under corona-krisen i foråret 2020. Det spænder fra nogle få kommuner, hvor der har været meget stor indflydelse, til nogle få kommuner, hvor indflydelsen har været meget lille. De fleste steder har indflydelsen været middel, og en del tilkendegiver, at det har været vanskeligt at få indflydelse, når så meget er bestemt af regeringen og myndighederne, og når krisehåndteringen alene er foregået i ledelsen.

I 3 af de 5 regioner bliver indflydelsen betegnet som middel, og i 2 regioner har man oplevet høj indflydelse.

Der synes at være to interessante tendenser. Den ene er de steder, hvor ledelsen fra starten var meget lukket, og hvor medarbejderrepræsentanterne havde ingen eller begrænset indflydelse, men hvor det ændrede sig i forløbet, bl.a. fordi medarbejderrepræsentanterne gjorde opmærksom på det. Den anden er de steder, hvor samarbejdet og graden af indflydelse tidligere har været god, men hvor MED er blevet hægtet af under corona.

I ca. 90 pct. af kommunerne og i alle regioner har MED-hovedudvalgene og de fleste øvrige MED-udvalg drøftet en bred vifte af emner i forbindelse med corona-krisen. Ud over de emner, der direkte følger af nedlukningen og genåbning samt af de fælleserklæringer, der har været aftalt mellem de centrale parter, fylder arbejdsmiljøspørgsmål meget i drøftelserne. Herunder nævner mange utryghed, usikkerhed, arbejdspress og sårbare medarbejder samt sikkerhedsspørgsmål, herunder anvendelse af værnemidler samt retningslinjer for selvisolation, karantæne og testning for COVID-19. Drøftelserne er primært sket på ekstraordinære møder og i vidt omfang virtuelt. Erfaringerne med virtuelle møder har også åbnet op for en positiv ny og mere fleksibel måde at være i dialog med sit bagland på, hvilket enkelte har tilkendegivet.

MED-hovedudvalgene og de øvrige MED-udvalg har i mere begrænset omfang drøftet de "sædvanlige MED-emner" under corona-krisen. Flere giver udtryk for, at mange af disse drøftelser om bl.a. budgettet er blevet udskudt.

### Om undersøgelsen

MEDsamarbejdet har i maj-juni 2020 gennemført en spørgeskemaundersøgelse om MED's rolle i forbindelse med corona-krisen. Undersøgelsen er foretaget blandt næstformænd i MED-hovedudvalg i kommuner og regioner.

Formålet med undersøgelsen er at søge at afdække om og på hvilken måde, MED-udvalgene i kommunen/regionen har været inddraget og har bidraget i forbindelse med de omstillinger m.v., der har været i relation til corona-krisen.

Spørgeskemaet er blevet sendt elektronisk til næstformændene i MED-hovedudvalgene. Der blev udsendt skemaer til 104 kommuner (herunder forvaltninger i København) og 5 regioner.

Der er svar fra næstformændene i 75 kommuner og alle 5 regioner, hvilket giver en samlet svarprocent på 73. Undersøgelsen er således repræsentativ.

For hvert spørgsmål har der været mulighed for at afkrydse svarmuligheder, og der har desuden været mulighed for at komme med bemærkninger til flere af spørgsmålene, hvilket mange har benyttet sig af.

Spørgsmålene var:

- HovedMED:
  - Har HovedMED drøftet emner i forbindelse med corona-krisen – og hvilke?
  - Hvordan har HovedMED været inddraget i forbindelse med corona-krisen? (gerne flere svar)
  - Har HovedMED fået information om og drøftet de "sædvanlige MED-emner" under corona-krisen?
- Øvrige MED-udvalg:
  - Har nogle af de øvrige MED-udvalg (dvs. sektor- og lokalMED m.fl.) drøftet emner i forbindelse med corona-krisen – og hvilke emner og i hvor mange af udvalgene?
- I hvor høj grad synes du, at I i MED har haft indflydelse på corona-tiltagene i kommunen/regionen?
- Hvad kan vi - medarbejderrepræsentanterne og organisationerne - lære af erfaringerne fra corona-krisen?

## Drøftelser i MED-hovedudvalget

I 73 kommuner og regioner (88 pct.) har MED-hovedudvalgene drøftet emner i forbindelse med corona-krisen.

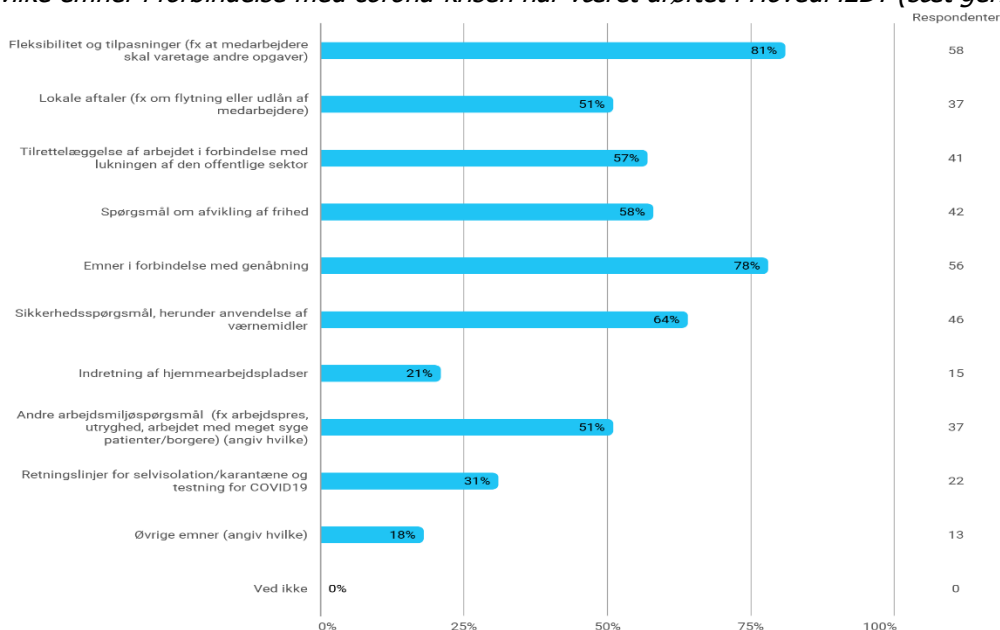
Omfanget og formen har været meget forskellig. Næsten alle har holdt ekstraordinære møder (i vidt omfang virtuelt), ca. 2/3 har haft drøftelser på ordinære møder, og ca. 40 pct. har haft skriftlig behandling af emnerne.

Flere angiver, at behovet for drøftelser har været større på de øvrige MED-niveauer. Desuden angiver flere, at der ikke har været aftalt ordinære møder i MED-hovedudvalgene i perioden.

MED-hovedudvalgene har drøftet en bred vifte af emner. Topscorerne er fleksibilitet og tilpasninger (81 pct.), genåbning (78 pct.), sikkerhedsspørgsmål, herunder værnemidler (64 pct.), afvikling af frihed (58 pct.), tilrettelæggelse af arbejdet i forbindelse med lukningen (57 pct.), lokale aftaler, fx om flytning af medarbejdere (51 pct.) og andre arbejdsmiljøspørgsmål (51 pct.). Som det kan ses, har hovedvægten været på at drøfte de centrale aftaler og fælleserklæringer, der er indgået mellem de centrale parter om bl.a. fleksibilitet, udlån af medarbejdere og afvikling af frihed. Derudover har arbejdsmiljø- og sikkerhedsspørgsmål fyldt i drøftelserne.

Under "andre arbejdsmiljøspørgsmål" nævner stort set alle respondenterne, at drøftelserne har drejet sig om utryghed, usikkerhed og arbejdspress.

### Hvilke emner i forbindelse med corona-krisen har været drøftet i HovedMED? (sæt gerne flere kryds)

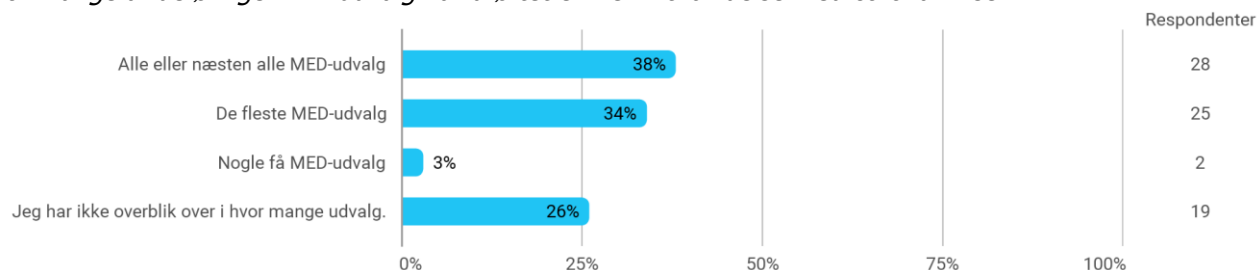


I undersøgelsen er også spurgt, om HovedMED har fået information om og drøftet de "sædvanlige MED-emner" under corona-krisen. I ca. 75 pct. af kommunerne og regionerne er det tilfældet. Flere giver udtryk for, at ordinære møder har været aflyst, og at alle de punkter, der kunne udskydes, er blevet det.

## Drøftelser i øvrige MED-udvalg

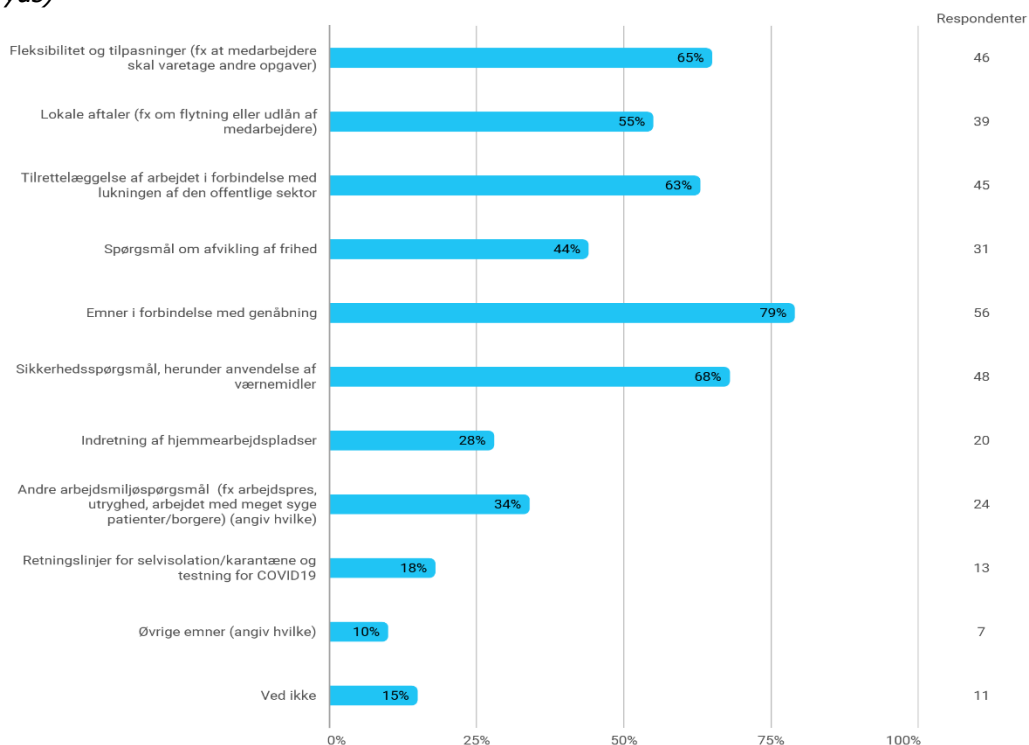
91 pct. af næstformændene (i alt 74 kommuner og regioner) angiver, at nogle af de øvrige MED-udvalg har drøftet emner i forbindelse med corona-krisen. I hovedparten af kommunerne og regionerne har alle eller de fleste MED-udvalg drøftet corona-relaterede emner.

*Hvor mange af de øvrige MED-udvalg har drøftet emner i forbindelse med corona-krisen?*



Topscorerne er stort set de samme som de emner, der er drøftet i HovedMED, og de emner, der typisk nævnes under "andre arbejdsmiljøspørgsmål", er også de samme (utryghed, usikkerhed og arbejdspress).

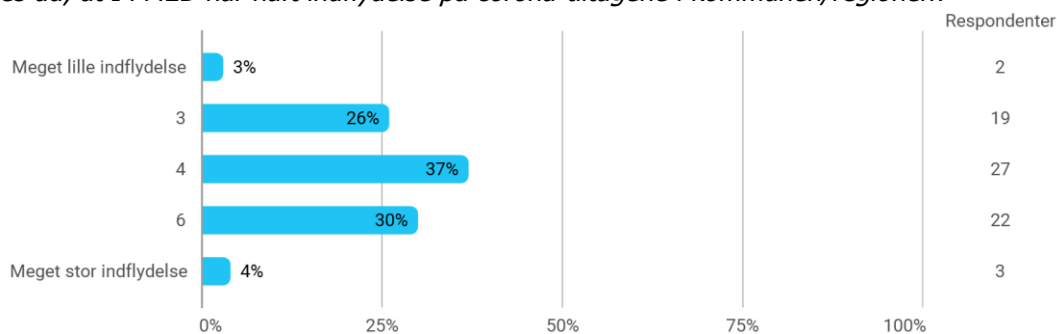
*Hvilke emner i forbindelse med corona-krisen har været drøftet i de øvrige MED-udvalg? (sæt gerne flere kryds)*



## Indflydelse

Der er stor forskel på oplevelsen af graden af indflydelse. Der er få kommuner med meget lidt indflydelse og få med meget stor indflydelse. De fleste steder er vurderingen, at indflydelsen har været middel. Samlet set er indflydelsen altså ikke stor.

*I hvor høj grad synes du, at I i MED har haft indflydelse på corona-tiltagene i kommunen/regionen?*



En del af forklaringen lader til at kunne findes i det faktum **meget har været fastlagt centralt**, som udtrykt i følgende:

*"Det er svært at have indflydelse, når så meget er bestemt fra regering og Sundhedsstyrelsen. Det har været den praktiske gennemførelse af tiltagene, der har været drøftet, og de fleste ting er drøftet på institutionsMED, fordi det har handlet meget om den fysiske arbejdsplads. Generelle problemer og udfordringer er så sendt 'opad' til overliggende MED, fx udfordring med at holde pauser på skoleområdet (efter genåbningen)."*

*"Sundhedsstyrelsen har lagt linjen. Det lokale råderum har været meget lille."*

I nogle af de kommuner, hvor medarbejderrepræsentanterne har oplevet **ingen eller meget lille indflydelse**, er kommentarerne:

*"Det har været en kontinuerlig kamp, og arbejdsgiver har udnyttet fælleserklæringen til næsten ALT. Meget har båret præg af hyppig en-vejs information."*

*"Generelt har HovedMED ikke drøftet noget som helst i forløbet. Vi er dog blevet informeret af kommunaldirektøren undervejs i forløbet."*

*"Ingen eller meget lille indflydelse. Ledelsens krisehåndtering er blevet genstand for en orientering. Enkelte kommaer har medarbejderrepræsentanterne formået at få rykket."*

Fra nogle af de steder, hvor der er en oplevelse af **stor indflydelse**, er kommentarerne:

*"Vi har været involveret - og i HovedMED har der været stor lydhørhed over for vores input. Vi har yderligere været informeret skriftligt på lige fod med vores ledelse gennem hele forløbet."*

*"Vi har brugt MED rigtig meget under hele forløbet, og det har været en succes siger mine MED repræsentanter."*

Svarene peger på, at der synes at være **to interessante tendenser**:

**Den ene** er de steder, hvor ledelsen fra starten var meget lukket, men hvor det har ændret sig i forløbet, bl.a. fordi medarbejderrepræsentanterne har gjort opmærksom på det.

**Den anden** er de steder, hvor samarbejdet og graden af indflydelse tidligere har været god, men hvor MED er blevet hægtet af under corona.

Den første tendens illustreres med følgende kommentarer:

*"Det blev bedre undervejs i forløbet, hvor der i starten var en større tendens til, at MED blev orienteret, så er vurderingen, at det senere er blevet til drøftelser på forkant af beslutningerne."*

*"Man har behandlet alt vedrørende corona i krisestaben, hvor ingen medarbejderrepræsentanter har været med. Man har stort set først inddraget MED, når vi på medarbejdersiden har gjort opmærksom på, at vi skal inddrages (og at det er klogt)."*

*"De første to uger af nedlukningen kørte kommunens direktørgruppe uden HMU, men efter jeg rettede henvendelse til dem, kørte vi igen med MED."*

*"Vores møder har fra ledelsen båret præg af information. Når vi har drøftet emner, er det os på medarbejdersiden, der har presset på. At vi fik ekstraordinære møde skyldes kun, at medarbejdersiden "krævede" det."*

Den anden tendens kan ses illustreret ved følgende:

*"Covid-19 perioden har båret præg af topstyring og meget lidt medarbejderinddragelse. Jeg tror, at vi for første gang har oplevet at blive koblet af og blive sat uden for indflydelse."*

*"Min oplevelse er, at vi blev sat ud på et sidespor og ikke har haft indflydelse på tiltagene. Dette har vi også givet udtryk for i HovedMED. Jeg har af min chef fået at vide, at jeg som FTR/TR ikke har nogen opgave i.f.t. ændringerne i forbindelse med corona."*

## Læring og opmærksomhedspunkter

I en krise, hvor samfundet lukker ned fra den ene dag til den anden, er der tydeligvis stor forskel på ledelsens evne til at overskue situationen og til i den forbindelse at opsøge viden og erfaring fra medarbejderrepræsentanterne. Men situationen har også fremkaldt nye erfaringer og ikke mindst læring og opmærksomhedspunkter, som man med fordel kan tage med i det fremadrettede MED-arbejde. Et udpluk af disse er oplistet afrundingsvis:

*"TRIO-samarbejdet har været en god og hurtig måde at løse pludseligt opståede problemstillinger på."*

*"[Vi kan] forberede os på en lignende situation, så det bliver lettere i en stor organisation at få kontakt til baglandet."*

*"Virtuelle møder virker godt i mange situationer, men de kan IKKE erstatte fysiske møder på den lange bane. Det kræver, at man kender hinanden godt, når man skal løse en så svær opgave."*

*"En del vil trives med at arbejde hjemmefra nogle dage om ugen, men det kollegiale samvær vægter også meget højt. Øget produktivitet på nogen områder under hjemmearbejdsdage. Vigtigt med de rigtige redskaber under hjemmearbejde."*

*"Vi når længst med samarbejde, forstået på den måde, at vi ser samarbejdsudvalgene som en enhed med det mål at løse udfordringer bedst muligt."*