

EVALUERING
af den lokale AKUT-forsøgsordning
KL/KTO/SHK

Maj-juli 2010

Deltagere i projektorganiseringen:

- Katrine Nordbo Jakobsen, KL (projektleder og udførende konsulent)
- Tue Thiellesen Bjerborg, KL
- Eva Agerlin, KTO (projektleder og udførende konsulent)
- Sanne Kjærgaard Nikolajsen, KTO/OAO
- Lisbet Herskind, KTO/FTF-K
- Tine Holst, KTO/AC
- Hans Jessen, SHK

Indhold

1. Indledning	3
2. Sammenfatning af evalueringens resultater	4
3. Spørgeskemaundersøgelsen.....	7
4. Igangsatte og planlagte aktiviteter.....	10
5. De kvalitative interviews	13
6. Kvalitativt interview/uddybning pr. mail fra kommuner, der ikke har aftalt noget og hvor der ikke er drøftelser	15
7. Metode	16
8. Bilag:	18

1. Indledning

Ved OK-08 blev det aftalt som forsøgsordning for overenskomstperioden at forøge AKUT-bidraget med 1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime til lokale formål. Det er aftalt, at den lokale pulje skal anvendes til lokale aktiviteter, f.eks.

- opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold,
- introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.,
- fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv. og
- øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om.

Den røde tråd i aktiviteterne er, at tillidsrepræsentanterne skal opnå en bedre forståelse for egen kommune.

Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-/MED-organ.

Ved OK-08 blev det endvidere aftalt, at forsøgsordningen evalueres af overenskomtparterne inden overenskomstperiodens udløb.

Ud over evalueringen af forsøgsordningen blev det endvidere ved OK-08 aftalt, at de lokale parter i hver kommune ved udgangen af overenskomstperioden skal redegøre overfor overenskomtparterne om, hvorvidt de afsatte midler er brugt og at evt. uforbrugte midler skal indbetales til AKUT-fonden.

Aftalen om forsøgsordningen blev indgået i forlig mellem hhv. KL og KTO og mellem KL og SHK. Evalueringen dækker begge aftaler.

2. Sammenfatning af evalueringens resultater

2.1. Undersøgelsens omfang

Rapporten er dels baseret på en mindre spørgeskemaundersøgelse blandt formand og næstformand for hoved-MED-udvalget i 21 kommuner og dels på opfølgende kvalitative interviews i 4 kommuner (i 3 kommuner med formand og næstformand i hoved-Med-udvalget og i en kommune med en ledelsesrepræsentant samt en medarbejderrepræsentant).

2.2. Indgåelse af aftale

Spørgeskemaundersøgelsens resultater omfatter besvarelser fra 17 kommuner. Heraf har 10 kommuner (59%) svaret, at de har indgået en aftale om anvendelse af de lokale AKUT-midler, 4 kommuner (24%) har svaret, at de har drøftelser i gang, og 3 kommuner (18%) har svaret, at de ikke har indgået aftale og at der heller ikke er drøftelser i gang. I de kommuner, hvor der ikke er drøftelser i gang og ikke er aftalt noget er den angivne begrundelse, at de enten ikke har kendt til ordningen, eller at der ikke er nogen der har taget initiativ til en drøftelse.

Af interviewene i de 4 kommuner, hvoraf 3 havde svaret, der var indgået aftale og en havde svaret, at der var drøftelser i gang, fremgår det, at der er stor forskel på, hvor mange aktiviteter de har gennemført, og hvornår i perioden de har indgået aftalen:

- En kommune har gennemført aktiviteter for alle midler.
- En kommune har i det første år brugt pengene på et årligt møde, der også tidligere havde været afholdt, og har i de efterfølgende år iværksat nye tiltag, samt er i gang med at aftale yderligere tiltag.
- En kommune har indgået aftale om tiltagene i 2009 og har herefter udviklet tiltagene, der iværksettes fra efteråret 2010.
- En kommune har først været opmærksom på midlerne i slutningen af 2009 og har derfor besluttet at bruge midlerne fra de to første år til allerede afholdte aktiviteter for MED-organisationen og var ved interviewets gennemførelse ved at aftale, hvad midlerne for det sidste år skal bruges til.

2.3. Aftalte aktiviteter

De kommuner, der har indgået en aftale om midlerne, har brugt pengene fordelt nogenlunde ligeligt på de tre første formål, og lidt mindre på "øvrige aktiviteter". De kommuner, der er i gang med drøftelser, drøfter at bruge pengene på fælles udviklingsaktiviteter, seminarer og konferencer m.v.

Hvad har I aftalt (sæt gerne flere kryds)?	Aftalte (antal kommuner)	Drøftede (antal kommuner)
Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold	5-7	0
Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.	5-6	0
Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.	4-6	3-4
Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om	2	0-1

Generelt ses der både for de 4 interviewede kommuner, men også i forhold til de øvrige kommuner, der har indsendt materialer vedr. det aftalte, en tydelig sammenhæng mellem variationen i de aftalte lokale tiltag og størrelsen på kommunen og dermed antallet af midler, der er til rådighed.

2.4. Målgrupper

Af interviewene i de 4 kommuner, men også fra materialerne fra de øvrige kommuner fremgår det, at midlerne er brugt forskelligt. Nogle kommuner har brugt midlerne ved at målrette de lokale tiltag til TR'er, mens man i andre kommuner er blevet enige om, at målrette de lokale tiltag til enten TR og SIR eller hele MED-organisationen. Nogle kommuner har valgt at supplere med andre midler, for at SIR og andre MED-repræsentanter kan deltage i de samme aktiviteter som TR – mens andre kommuner har valgt at lade primært SIR, og også andre MED-repræsentanters deltagelse finansiere af de lokale AKUT-midler. Det er uvist, om forskellen skyldes, at det har været uklart lokalt, hvem målgruppen for midlerne er, eller om man lokalt har været enige om at udvide målgruppen.

2.5. Proces

Blandt de respondenter i spørgeskemaundersøgelsen, hvor der er indgået aftale vedr. lokale AKUT-midler eller der er drøftelser i gang, har de 79 % svaret det "i meget høj grad" eller "i høj" grad har været let at opnå enighed om anvendelsen af midlerne, resten (21%) synes det "i nogen grad" har været let. Af uddybningen af spørgeskemaet fremgår det, at der flere steder er nedsat en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter og evt. HR/uddannelseskonsulenter. Flere oplyser uddybende, at der har været stor enighed om brugen af midlerne, og en enkelt nævner, at der har været et fælles ønske om, at midlerne skal gavne det lokale samarbejde. Et enkelt sted har der været uoverensstemmelse om midlerne kunne anvendes til ledelsesdeltagelse også.

I de 5 kommuner, hvor både formand og næstformand har bedømt processen, er der ikke samme syn på processen – i 4 kommuner ligger besvarelsene i en kategori ved siden af hinanden (eks. hhv. "I meget høj grad" og "I høj grad"), og i en kommune ligger besvarelsen to kategorier fra hinanden.

Af interviewene i de 4 kommuner fremgår det, at det tager tid at iværksætte et system vedr. aftale af forbrug af fælles midler, samt at udvikle tiltagene. Det har således været en fordel for ordningens gennemførelse at overenskomstperioden er 3-årig, og at midlerne godt nok frigives over tre omgange, men at de

uforbrugte midler fra første og andet overenskomstår stadigvæk kan indgå i den lokale pulje, og kan bruges i det sidste overenskomstår.

To ud af fire kommuner kommenterer i interviewene, at det er meget få midler, og at det derfor ikke skal være for bureaukratisk at anvende dem.

2.6. Evaluering og effekt

Der foreligger ikke mange oplysninger vedr. effekten af de lokale tiltag fra de 4 interviewede kommuner. En kommune har dog gennemført evaluering af de kurser, der er blevet udbudt, og der har været stor tilfredshed med kurserne. I en anden kommune har de interviewede tilkendegivet, at det har været positivt, at man på denne måde har kunnet lave arrangementer, hvor man kan komme hinanden ved ud over de almindelige møder og hvor MED-/SU-repræsentanter fra de forskellige forvaltninger kan få talt sammen og få delt deres erfaringer med hinanden. I en tredje kommune tilkendegav næstformanden, at hun håbede på, at tiltagene kunne udmønte sig i nogle netværksgrupper, hvor TR'erne kan udbrede sine erfaringer og bringe læring i spil.

Generelt har de interviewede tilkendegivet, at ordningen bidrager til lokal viden hos TR, som de ikke umiddelbart får andre steder, og at nogle af de lokale tiltag nok var blevet lavet, også hvis der ikke var afsat lokale AKUT-midler, og flere af de interviewede ledere mener endvidere, at nogle af tiltagene også vil blive videreført, hvis der ikke afsættes midler fremover. Det nævnes også, at midlerne har givet anledning til at sætte noget i gang, og at det ellers kan være svært, da man (som en interviewperson udtrykker det) ellers skal "jagte andre konti" for at finde finansieringen. Et enkelt sted er der fra medarbejdersiden frygt for, at der, henset til den økonomiske situation, ikke fortsættes med de lokale tiltag uden midler.

3. Spørgeskemaundersøgelsen

3.1. Spørgeskemaundersøgelsens omfang

Undersøgelsen blev gennemført fra slutningen af maj til midten af juni 2010. Skemaet blev sendt til næstformand og formand for MED i 21 kommuner. 18 kommuner besvarede (86%), men i en kommune er der hhv. svaret, at der er indgået aftale, og at der ikke er indgået aftale og ikke er drøftelser i gang, og der har ikke kunnet opnås kontakt til respondenterne for at få præciseret svarene, så denne kommune er udgået af undersøgelsen.

I en kommune er der enighed om, at der ikke er indgået aftale, mens der er uenighed om hvorvidt der er drøftelser i gang. Det er efterfølgende blevet oplyst, at formanden er ved at fratræde sin stilling, og drøftelserne foregår derfor mellem næstformanden og HR-chefen. Besvarelsen fra den pågældende kommune baseres derfor på næstformandens besvarelse.

Af de 17 kommuner, der er gået videre i undersøgelsen, svarede 6 formænd, 14 næstformænd og 3 andre. (En HR- & økonomichef på vegne af kommunaldirektøren, en sekretær for hovedudvalget og en medarbejderrepræsentant). Fra 6 kommuner har begge sider svaret, og i 11 kommuner har kun den ene side svaret.

3.2. Indgåede aftaler og drøftelser vedr. lokale AKUT-midler

Har I indgået en aftale anvendelse af lokale AKUT-midler?	Antal (kommuner)
Ja	10
Nej, men der er drøftelser i gang	4
Nej, og der er ikke drøftelser i gang	3

59% af de kommuner der har besvaret undersøgelsen har indgået en aftale. 24% har drøftelser i gang, og 18% har svaret, at de ikke har indgået aftale og der ikke er drøftelser i gang.

3.3. Aftalte og drøftede aktiviteter

10 kommuner har svaret, at de har aftalt anvendelse af de lokale AKUT-midler, og 4 kommuner har svaret, at de har haft drøftelser i gang. Nedenstående tabel er en oversigt over fordelingen på aktiviteter.

Hvad har I aftalt (sæt gerne flere kryds)?	Aftalte * (antal kommuner)	Drøftede * (antal kommuner)
Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold	5-7	0
Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.	5-6	0
Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.	4-6	3-4
Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om	2	0-1

* Baggrunden for, at der i nogle celler er opgivet flere tal skyldes, at der i nogle kommuner har været forskellig besvarelse fra hhv. medarbejder- og ledelsesside.

3.4. Ingen aftale eller drøftelser

Respondenterne har uddybet, hvorfor der ikke er indgået en aftale. Svarene kan fordeles på to kategorier. Enten har der ikke været nogen, der har taget initiativ til at drøfte aktiviteter, eller de har ikke været opmærksomme på ordningen. To respondenter svarer, at der vil blive taget initiativ til drøftelser.

3.5. Periode for anvendelse af midler

Hvilken økonomisk periode vedrører Jeres aftale(r) (sæt gerne flere kryds)?	Antal * (kommuner)
april 2008 – marts 2009	4-6
april 2009 – marts 2010	8-11
april 2010 – marts 2011	9-11

* Baggrunden for, at der i nogle celler er opgivet flere tal skyldes, at der i nogle kommuner har været forskellig besvarelse fra hhv. medarbejder- og ledelsesside.

Ca. 20% af aftalerne, der er indgået vedr. lokale AKUT-midler vedrører midler fra det første overenskomstår, mens de øvrige aftaler fordeler sig med ca. 40% på fra andet og 40% fra tredje overenskomstår.

3.6. Processen omkring aftalen eller drøftelserne

I hvor høj grad har det været let at opnå enighed om anvendelse af midlerne?	Antal (respondenter)
I meget høj grad	5
I høj grad	10
I nogen grad	4
I mindre grad	0
slet ikke	0

Det er kun respondenter, der har angivet, at der enten er indgået aftale vedr. anvendelse af midlerne eller der har angivet, at der er drøftelser i gang, der er blevet spurgt vedr. processen. Besvarelserne vedr. processen omkring aftalen eller drøftelserne viser, at blandt de respondenter, der er i en kommune, hvor der er indgået aftale vedr. lokale AKUT-midler eller der er drøftelser i gang er der 26%, der synes det "i meget høj grad" har været let at opnå enighed om anvendelsen af midlerne, 53%, der synes det "i høj grad" har været let, 21%, der synes det "i nogen grad" har været let.

I de 5 kommuner, hvor både formand og næstformand har bedømt processen, er der ikke samme syn på processen – i 4 kommuner ligger besvarelserne i en kategori ved siden af hinanden (eks. hhv. "I meget høj grad" og "I høj grad"), og i en kommune ligger besvarelsen to kategorier fra hinanden.

Respondenterne har uddybet besvarelsen med, at der flere steder er nedsat en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter og evt. HR/uddannelseskonsulenter. Flere oplyser uddybende, at der har været stor enighed om brugen af midlerne, og en enkelt nævner, at der har været et fælles ønske om at midlerne skal gavne det lokale samarbejde. Et enkelt sted har der været uoverensstemmelse om midlerne kunne anvendes til ledelsesdeltagelse også.

3.7. Ekstra midler

Har I suppleret med andre midler til de aktiviteter I har gennemført?	Antal (kommuner)
Ja	0-1
Nej	13-14

Hovedparten af kommunerne har ikke suppleret med andre midler til de aktiviteter, der er gennemført. I en af de interviewede kommuner er der angivet forskelligt svar i forhold til, om der er suppleret med andre midler til de aktiviteter kommunen har gennemført. De interviewede er imidlertid enige i, at deltagere i de lokale tiltag, der ikke er TR'er, finansieres af andre midler end den lokale AKUT-pulje. Således ser den forskellige besvarelse ud til at bero på en forskellig forståelse af spørgsmålet.

4. Igangsatte og planlagte aktiviteter

I forlængelse af besvarelsen af spørgeskemaet, har respondenterne indsendt materiale vedr. igangsatte og planlagte aktiviteter finansieret af de lokale AKUT-midler. Der er modtaget materiale fra i alt 9 kommuner.

I fire kommuner er aktiviteterne udelukkende målrettet TR'er:

1. Kommune:

- Havde dels planlagt en introdag for nye TR'er, der måtte aflyses pga. manglende tilslutning. Hoved-MED er i færd med at planlægge en anden aktivitet i stedet.
- Temadag for alle TR'er vedr. "TR-rollen nu og i fremtiden" og "Tank op – tænk positivt"
- Temadag for alle TR'er vedr. kommunikation

2. Kommune:

- Heldagsarrangement for TR'er om "MED-systemet er dit! Brug det!", "TR og lønpolitikken", "TR og virksomhedens budget" og "Når nogen har brug for TR's hjælp"

3. Kommune:

- I forbindelse med kommunens tilbud om IT-kurser til medarbejderne udarbejdes et særligt tilbud til TR'er
- Heldagsarrangement vedr. kompetenceudvikling ift. kommunens styringssystemer, budget-metoder og lønsumsstyring

4. Kommune:

- Budgetforståelseskursus for alle TR'er. Introduktion til nøgletal og økonomi, budgetproceduren og MED's rolle i den forbindelse samt introduktion til begreber, eksempler på et konkret budget, og hvordan man finder rundt i det. Principper for dialogbaseret aftalestyring og drøftelse af kommunens værdier. Enkelte andre end TR har deltaget i kurset, deres deltagelse er finansieret af andre midler end lokale AKUT-midler.

I en kommune er de tre aktiviteter målrettet TR'er, mens den sidste er målrettet både TR og SIR:

5. Kommune:

- Intro-møde for nye TR'er
- Temamøde for TR'er "Tillidsvalgt i en organisation der er værdibaseret og anerkendende"
- Mentoruddannelse á 4 dages varighed for 20 TR'er med fokus på psykisk sårbarhed på arbejdspladserne
- 2-dages kursus i præsentationsteknik "op på ølkassen" for TR og SIR. Kurset gennemføres som et AMU-forløb

I en kommune er aktiviteterne målrettet både TR og SIR:

6. Kommune:

- Arrangement for TR og SIR med Steen Hildebrandt, der arbejder med forandringsledelse og kompetenceudvikling
- Arrangement for TR og SIR med Tage Søndergaard Kristensen, der arbejder med motivation og engagement og virksomhedens sociale kapital
- Af MED-referaterne fremgår det, at KFO har indvilliget i at yde et evt. supplerende bidrag

I en kommune er aktiviteterne målrettet MED-repræsentanter:

7. Kommune:

- MED-dag, hvor alle MED-udvalg inviteres til et fælles arrangement

I to kommuner har man aftalt tiltag centralt for en del af midlerne og lagt resten af midlerne ud i forvaltningernes øverste MED-/SU-udvalg mhp. at aftale af brug sker på dette niveau:

8. Kommune:

- Centralt aftalte tiltag:
 - PUF's uddannelse for hovedudvalg til Hoved-MED
- Midler fordelt til område-MED mhp. styrkelse af MED-arbejdet. Kurser/temadage på ca. 35.000 kr. skal godkendes. Område-MED-udvalgene har bl.a. meddelt, at de vil bruge midlerne til:
 - Styrkelse af samarbejdet i den dynamiske trekant, leder, TR og AMR
 - Styrkelse af kommunikation mellem område-MED og virksomheds-MED samt temadag
 - Forståelse og læsning af budget
 - Temamøde med alle AMR'er inden for området
 - Konkret viden/sparring om lovændringen på arbejdsmiljøområdet

9. Kommune:

- 1/4 af midlerne er reserveret centralt. Forvaltningernes Hoved-MED/HSU kan komme med forslag til forbrug. Endvidere er der brugt midler til følgende tiltag:
 - et årligt møde mellem borgmestrene, ledere og TR'er, hvor bl.a. budget, men også sygefravær og ledelsesudvikling mv. er blevet drøftet
 - et årligt møde om budgetforhold i kommunen for medarbejdersiden i Hoved-MED/HSU i de 7 forvaltninger
 - Temamøde for organisations- og TR'er om kommunalvalg
 - Temamøde for organisations- og TR'er om New Public Management
 - Temadag for organisations- og TR'er om udlicitering med særlig fokus på kommunen
- 3/4 af midlerne er fordelt til forvaltningerne. Forvaltningerne har bl.a. aftalt følgende tiltag:
 - Arbejdsmiljøuddannelse til TR (forvaltning, der lige er gået over på MED)
 - Temaarrangement "Stress og hvordan håndterer vi det og får attraktive arbejdspladser?"
 - Temaarrangement "Styrk rollen som medarbejderrepræsentant i MED"
 - SU-temadag om "Motivation og engagement" for SU-medlemmer
 - Temadag for TR'er om "Hvor går forvaltningen hen – og går resten af verden samme vej..."

Det fremgår således, at både målgruppe og indhold i de lokale tiltag varierer. I forhold til målgruppe har ca. halvdelen af respondenterne målrettet de lokale tiltag til TR'er, mens resten har målrettet de lokale tiltag til enten TR og SIR eller hele MED-organisationen. I forhold til indholdet af de aftalte aktiviteter er der stor spredning, idet indholdet bærer præg af at der er forskellige målgrupper. Der er primært aftalt temamøder/-arrangementer for alle repræsentanter i kommunen og i mindre omfang aftalt andre former for tiltag som eks. uddannelse.

5. De kvalitative interviews

Der er gennemført kvalitative interviews i 4 kommuner.

5.1. Før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning

I de fire interviewkommuner har der ikke før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning været gennemført lokale tiltag særligt målrettet TR'er, idet den ene kommune dog ikke kan afvise, at der kan have været initiativer i forvaltningerne, som man ikke har haft kendskab til, idet der er tradition for stor selvstændighed i forvaltningerne. Før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning har der generelt været forskellige tiltag i kommunerne for MED-organisationen og TR'erne, eks. temadag for MED-udvalg og SIR, fællesdage for MED-organisationen, årlige møder mellem kommunens borgmestre, TR'er og ledere, ligesom en af kommunerne påpeger, at der er tradition for, at TR'erne ofte er blevet orienteret samtidig med lederne eller efterfølgende på orienteringsmøder eks. vedr. budgettet og lign.

5.2. Hvor langt er kommunerne kommet med aftale/drøftelser af tiltag?

I forhold til gennemførelsen af tiltag for de lokale AKUT-midler var status ved interviewet af de fire kommuner følgende:

- En kommune har gennemført aktiviteter for alle midler.
- En kommune har i det første år brugt pengene på et årligt møde, der også tidligere havde været afholdt, og har i de efterfølgende år iværksat nye tiltag, samt er i gang med at aftale yderligere tiltag.
- En kommune har indgået aftale om tiltagene i 2009 og har herefter udviklet tiltagene, der iværksættes fra efteråret 2010.
- En kommune har først været opmærksom på midlerne i slutningen af 2009 og har derfor besluttet at bruge midlerne fra de to første år til allerede afholdte aktiviteter for MED-organisationen og var ved interviewets gennemførelse ved at aftale, hvad midlerne for det sidste år skal bruges til.

Den kommune, der allerede har gennemført aktiviteter for alle midler, har en aktivitetsliste for Hoved-MED med "to do" og "have done", som udvalget bruger som styring for arbejdet – den lokale AKUT-forsøgsordning kom på denne liste. Da der endvidere var enighed fra både TR-side og ledelsesside om, at det ville være interessant at lave et budgetforståelseskursus, kunne man hurtigt indgå aftale om og iværksætte tiltaget.

Kommunen der kun havde lavet ét tiltag det første år, har haft restmidler fra dengang hvor kommunen var selvstændig overenskomstpart, som ledelsen og medarbejdersiden har kunnet bruge til tværgående tiltag for MED/SU-organisationen. Parterne har således også på centralt plan været vant til at iværksætte tiltag for MED/SU-organisationen og TR'erne samt til at opnå enighed om brug af fælles midler, hvilket har gjort processen nem centralt. Man har i enighed valgt at lægge 3/4 af midlerne ud til forvaltningerne mhp. at man i forvaltningerne aftaler brugen af AKUT-midlerne – og her er erfaringen, at det tager tid at få etableret en systematik og et samarbejde omkring aftale af brug af fælles midler. Baggrunden for, at man har valgt at lægge størstedelen af midlerne ud til forvaltningerne er, at forvaltningerne i forvejen agerer meget selvstændigt, og forvaltningernes Hoved-MED/HSU er endvidere de øverste medindflydelsesorganer i kommunen.

Den kommune, der har aftalt tiltag, og som er ved at udvikle dem mhp. iværksættelse til efteråret har lagt vægt på, at oplægget til brug af midlerne kom fra TR'erne, idet midlerne var målrettet at tilføre TR'erne viden/forståelse for den kommune, de er valgt i. Der er endvidere lagt vægt på, at udviklingen af de aftalte tiltag sker i kommunens udviklingsafdeling, så tiltagene kan supplere bl.a. den lokale MED-uddannelse.

Den kommune, der først sent har været opmærksom på midlerne, har oplyst, at kommunen ved kommunalreformen blev lagt sammen af 6 kommuner og fik overført medarbejdere fra 3 amter – dette, samt at der ved OK-08 har været mange initiativer, der skulle tages hånd om, eks. trepartsmidler til senior- og kompetenceudvikling, har medført, at den lokale AKUT-ordning først sent er blevet prioriteret.

Af interviewene fremgår det således, at det tager tid at iværksætte et system vedr. aftale af forbrug af fælles midler, samt at udvikle tiltagene. Det har således været en fordel for ordningens gennemførelse at overenskomstperioden er 3-årig, og at midlerne godt nok frigives over tre omgange, men at de uforbrugte midler fra første og andet overenskomstår stadigvæk kan indgå i den lokale pulje, og kan bruges i det sidste overenskomstår.

5.3. Målgruppen for de lokale tiltag

I to af de interviewede kommuner har medarbejdersiden lagt vægt på, at midlerne er målrettet TR, og udgangspunktet har derfor været TR'ernes behov. I den ene kommune er der tradition for tæt sparring mellem ledere og TR'er, og der var derfor stemning for, at tiltagene skulle matche noget af det, der ligger i kommunens lederuddannelse, og som kunne supplere den lokale MED-uddannelse og de faglige organisationers TR-uddannelse og tilføre TR'erne noget viden/forståelse for den kommune, de er valgt i, der ikke bliver dækket af de øvrige uddannelser. Dog har der i denne kommune været enighed om, i et af de fire tiltag der er aftalt også at lade målgruppen være SIR, da kurset i præsentationsteknik også vil være rigtigt relevant for denne gruppe. I den anden kommune var der både fra ledelses- og medarbejderside enighed om, at det ville være hensigtsmæssigt for TR'erne at få større indsigt i kommunens budgetter og hele budgetproceduren – dvs. også et tiltag, der ligger ud over kommunens almindelige MED-uddannelse og øvrige tiltag for MED-udvalg. I den anden kommune har der været enighed om, at øvrige MED-repræsentanter kan deltage i kurserne, idet de dog vil blive finansieret af andre midler end de lokale AKUT-midler.

I en kommune har man været enige om at bruge AKUT-midlerne med henblik på de i aftalen oplyste muligheder. I kommunen har man således både haft TR'er som målgruppe, men har også i henhold til de to sidste punkter "fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v." og "øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om" haft SIR og andre MED/SU-repræsentanter som målgruppe,

I en kommune er de første to års midler gået til arrangementer for MED-organisationen, mens de sidste midler forventes brugt til arrangement(er) for TR og SIR.

Af interviewene fremgår det således, at midlerne er brugt forskelligt. Nogle kommuner har brugt midlerne ved at målrette de lokale tiltag til TR'er, mens man i andre kommuner er blevet enige om, at målrette de lokale tiltag til enten TR og SIR eller hele MED-organisationen. I en enkelt kommune er der aftalt finansiering af øvrige MED-repræsentanter end TR'erne i de lokale aktiviteter fra andre midler end de lokale AKUT-midler. Endvidere har en enkelt kommune stillet spørgsmål ved om midlerne også skal bruges til lønrefusion, da der i givet fald så ikke er så mange midler.

5.4. Indholdet i de lokale tiltag

For de 4 interviewede kommuners vedkommende er der en tydelig sammenhæng mellem variationen i de aftalte lokale tiltag og antallet af midler, der er til rådighed. Således er der i den største kommune dels aftalt en række i kommunen centralt aftalte tiltag, reserveret midler til idéer til centrale tiltag, samt størstedelen af midlerne er lagt ud i forvaltningerne til lokal aftale af tiltag, i den næststørste kommune er der aftalt 4 forskellige tiltag, der både indeholder intro-møde for nye TR'er, temamøde, et to-dages kursus samt en mentoruddannelse – hvor nogle tiltag vil være for alle TR'er, mens andre vil være for en mindre gruppe, mens der i de to mindste kommuner i den ene kommune er aftalt ét kursus, som er blevet afholdt så mange gange, at alle TR'er har haft mulighed for at deltage, og i den anden kommune også forventes ét eller to tiltag. Størrelsesmæssigt har den største af de interviewede kommuner haft ca. 12 gange så mange midler til rådighed som de to mindste.

5.5. Evaluering og effekt

Generelt er de fire interviewede kommuner ikke kommet så langt i udførelsen af de lokale tiltag, og der foreligger derfor heller ikke mange oplysninger vedr. effekten af de lokale tiltag. En kommune har dog gennemført evaluering af de kurser, der er blevet udbudt, og der har været stor tilfredshed med kurserne. I en anden kommune har de interviewede tilkendegivet, at det har været positivt, at man på denne måde har kunnet lave arrangementer, hvor man kan komme hinanden ved ud over de almindelige møder og hvor MED-/SU-repræsentanter fra de forskellige forvaltninger kan få talt sammen og få delt deres erfaringer med hinanden. I en tredje kommune tilkendegav næstformanden, at hun håbede på, at tiltagene kunne udmønte sig i nogle netværksgrupper, hvor TR'erne kan udbrede sine erfaringer og bringe læring i spil.

Generelt har de interviewede tilkendegivet, at ordningen bidrager til lokal viden hos TR, som de ikke umiddelbart får andre steder, og at nogle af de lokale tiltag nok var blevet lavet, også hvis der ikke var afsat lokale AKUT-midler, og flere af de interviewede ledere mener endvidere, at nogle af tiltagene også vil blive videreført, hvis der ikke afsættes midler fremover. Det nævnes også, at midlerne har givet anledning til at sætte noget i gang, og at det ellers kan være svært, da man (som en interviewperson udtrykker det) ellers skal "jagte andre konti" for at finde finansieringen. Et enkelt sted er der fra medarbejdersiden frygt for, at der, henset til den økonomiske situation, ikke fortsættes med de lokale tiltag uden midler.

6. Kvalitativt interview/uddybning pr. mail fra kommuner, der ikke har aftalt noget og hvor der ikke er drøftelser

I en af kommunerne, hvor der ikke er indgået aftale, og hvor der ikke er drøftelser, har næstformanden forklaret, at der ikke før den lokale AKUT-ordning har været lokale tiltag særligt målrettet TR'er. Formanden for MED-udvalget har nævnt den lokale AKUT-ordning for over et års tid siden, men af uforklarlige grunde er det gledet ud. Medarbejdersiden er derfor først for en måned siden blev opmærksomme på den lokale AKUT-ordning, og har som følge heraf taget kontakt til ledelsen, som de for øvrigt har en god dialog med.

7. Metode

Der er blevet gennemført en mindre spørgeskemaundersøgelse blandt formand og næstformand for hoved-MED-udvalget i 21 kommuner. De deltagende kommuner er udvalgt på en liste, hvor alle kommunerne er fordelt i regioner, og derefter er sorteret efter antal årsværk pr. december 2009. Hver 5. er herefter udvalgt. Endvidere er der sørget for at både Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune er udvalgt, idet der er særskilte protokollater for disse to kommuners ordning, hvorefter der også skal evalueres. Undersøgelsen belyser, om der er indgået en aftale om anvendelse af lokale AKUT-midler, hvad aftalen går ud på, (f.eks. via indsendelse af kopi af referat fra mødet i hoved-MED-udvalget, hvor beslutningen blev truffet og/eller via indsendelse af program/materiale fra aktiviteten), og hvis der ikke er indgået en aftale, hvad årsagen hertil er.

Valg af kommuner til de kvalitative interview. De indkomne besvarelser blev bl.a. på baggrund af det indsendte materiale vedr. aftalte tiltag fordelt ift. de forskellige lokale tiltag:

1. Dem, der (kun) har lavet introduktion for nye TR'er (Ingen)
2. Dem, der har lavet tiltag for tillidsvalgte, dvs. primært TR og evt. SIR (5 kommuner)
3. Dem, der har lavet tiltag for hele MED (3 kommuner)

Derudover er der tre relevante kategorier

4. Dem med selvstændigt protokollat (2 kommuner)
5. Dem, der har drøftelser i gang (4 kommuner)
6. Dem, der ikke har aftalt noget, og som ikke har drøftelser i gang (3 kommuner)

Der er ikke modtaget materiale vedr. det aftalte lokale tiltag fra en enkelt kommune, der således ikke er placeret i en af de seks kategorier.

I kategorierne blev følgende kommuner valgt ud til interview:

2. **A Kommune** har vedtaget fire forskellige aktivitetstiltag ("Introduktion af nye tillidsvalgte, præsentationsteknik – "op på ølkassen", "Tillidsvalgt i en organisation der er værdibaseret og anerkendende" og "Mentoruddannelse – med fokus på psykisk sårbare på vores arbejdspladser").
3. **B Kommune** har aftalt kursus i budgetforståelse for MED-udvalgsrepræsentanter og TR'er, hvor udgifter til andre end TR finansieres af andre midler end AKUT-midlerne.
4. **C Kommune** udvalgt til interview, da de har et særskilt protokollat. Der er ikke kommet besvarelse på undersøgelsen fra respondenterne i den anden kommune med særskilt protokollat .
5. **D Kommune** er udvalgt, da en af de øvrige kommuner pga. kommunaldirektørens fratrædelse ikke er kommet videre med drøftelserne og de to øvrige kommuner havde endnu ikke besvaret spørgeskemaet på udvælgelsestidspunktet.
6. **2 kommuner** er kontaktet pr. mail. ang. uddybning af, hvorfor de ikke har aftalt noget.

Der blev gennemført interview med formand og næstformand i Hoved-MED-udvalget af ca. ½ times varighed i kommune A og D og af en ledelsesrepræsentant og en medarbejderrepræsentant i kommune C. Interviewene blev gennemført af 1 person fra hhv. KL og KTO.

På grund af den pressede tidsplan er interviewet med kommune B blevet gennemført telefonisk separat med formand og næstformand.

Der er kun kommet svar fra næstformanden i den ene af kommunerne i kategori nr. 6.

Fokus for denne del af evalueringen var at undersøge, hvad det lokale formål for aktiviteten har været, hvad aktiviteten har gået ud på, og hvad outputtet/effekten har været.

For alle interviews vedkommende, er de nedskrevne referater blevet sammenskrevet og godkendt af begge de interviewede parter.

8. Bilag:

Bilag 1. Spørgeskema

Bilag 2. Interviewguides

Bilag 3. Interviews

Bilag 1: Spørgeskema

Evaluering af lokal AKUT-ordning

KL, KTO og SHK gennemfører sammen en evaluering af den lokale AKUT-forsøgsordning, som vi håber, at I vil afse tid til at deltage i.

Det tager ca. 10 minutter at besvare spørgeskemaet. Frist for besvarelse er den 4. juni 2010.

Ved eventuelle spørgsmål til selve undersøgelsen og indholdet i spørgeskemaet mv. samt ved tekniske problemer med besvarelsen af spørgeskemaet mv. kan henvendelse rettes til:

Katrine Nordbo Jakobsen, KL, tlf.: 3370 3902, e-mail: knt@kl.dk

Eva Agerlin, KTO, tlf.: 3647 0615, e-mail: ea@kto.dk

1. Hvilken kommune arbejder du i?

(Angiv kun ét svar)

2. Er du?

(Angiv kun ét svar)

Formand i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Næstformand i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Hvis hverken formand eller næstformand i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, så angiv venligst funktion

3. Har I indgået en aftale om anvendelse af lokale AKUT-midler?

(Angiv kun ét svar)

Ja - Gå til 5

Nej, men der er drøftelser i gang - Gå til 6

Nej, og der er ikke drøftelser i gang

4. Hvad er årsagen til at I ikke har indgået en aftale? (beskriv) - Gå til 11

5. hvad har I aftalt (sæt gerne flere kryds)? - Gå til 6

(Angiv gerne flere svar)

- Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
- Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om

6. Hvad har I drøftelser i gang om (sæt gerne flere kryds)?

(Angiv kun ét svar)

- Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f.eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.
- Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om

7. Hvilken økonomisk periode vedrører Jeres aftale(r) (sæt gerne flere kryds)?

(Angiv gerne flere svar)

- april 2008 – marts 2009
- april 2009 – marts 2010
- april 2010 – marts 2011

8. I hvor høj grad har det været let at opnå enighed om anvendelse af midlerne?

(Angiv kun ét svar)

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | slet ikke |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9. Uddyb evt. dit svar:

10. Har I suppleret med andre midler til de aktiviteter I har gennemført?

(Angiv kun ét svar)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| Ja | Nej |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. Uddyb evt. dit svar:

12. Vi kan få brug for at stille uddybende spørgsmål og beder dig derfor angive navn, telefonnummer og e-mailadresse nedenfor.

Tak for din besvarelse

Vi vil gerne bede dig fremsende materiale om det I har aftalt, fx kopi af referat fra mødet, hvor beslutningen blev truffet og/eller kopi af program/materiale fra aktiviteten.

Vi vil gerne have materialet tilsendt senest den 4. juni 2010.

Materialet bedes indsendt mail til:

Katrine Jakobsen, knt@kl.dk

Eva Agerlin, ea@kto.dk

Eller med almindelig post til

KL

Att. Katrine Jakobsen L-FS

Weidekampsgade 19

2300 Kbh. S

KTO

Att. Eva Agerlin

Løngangstræde 25, 1

1468 København K

Bilag 2. Interviewguides

Der er udarbejdet to interviewguides. En til kommuner der har lavet lokale tiltag for de lokale AKUT-forsøgsmidler og en til kommuner der ikke har.

Der bliver gennemført et interview i hver kommune med formand og næstformand i Hoved-MED/HSU.

Fremgangsmåde

Fokusgruppeinterviewet varer cirka 1 time.

Interviewguide til kommuner, der har aftalt lokale tiltag for AKUT-midler

Kommune : _____

Formand i Hoved-MED/HSU : _____

Næstformand i Hoved-MED/HSU : _____

Praksis før der var mulighed for at lave lokale tiltag for AKUT-midler:

- Hvilke erfaringer havde I med at lave lokale tiltag for tillidsrepræsentanter i kommunen inden der ved OK-08 blev afsat midler til dette?
- Hvem tog initiativ til/besluttede indhold/iværksatte disse lokale initiativer?

Aftalen af de lokale tiltag

- Hvor stor er den lokalt afsatte AKUT-pulje ca. pr. år i jeres kommune?
- Hvordan har processen været med aftalen af de lokale tiltag?
- Hvem har været inddraget i processen?
- Hvilke andre idéer har der været på bordet, end det I har aftalt?
 - Hvad var det, der gjorde, at I har valgt at aftale netop disse aktiviteter?

Beskrivelse af de lokale tiltag

- Beskriv kort de lokale tiltag – hvad er formålet, indholdet, deltagerkredsen mv.
- Er de lokale tiltag enkeltstående tiltag eller er det aftalt, at det skal være en tilbagevendende aktivitet?

Erfaringer med de lokale tiltag

- Har I foretaget evaluering af de lokale tiltag?
 - I givet fald, hvad viser evalueringerne?
- Hvad synes I om de aktiviteter, der er iværksat?

Aktiviteter, som endnu ikke er iværksat

- Er der aftalt aktiviteter, som endnu ikke er iværksat? I givet fald
 - hvad er aktivitetens formål?
 - hvad er aktivitetens indhold?
 - hvad er aktivitetens målgruppe?
 - hvornår skal aktiviteten iværksættes?

Interviewguide til kommuner, der ikke har aftalt lokale tiltag for AKUT-midler

Kommune : _____

Formand i Hoved-MED/HSU : _____

Næstformand i Hoved-MED/HSU : _____

Praksis før der blev afsat centrale AKUT-midler til at lave lokale tiltag for (der har hele tiden være mulighed for at lave lokale tiltag):

- Hvilke erfaringer havde I med at lave lokale tiltag for tillidsrepræsentanter i kommunen inden der ved OK-08 blev afsat centrale midler til dette?
- Hvem tog initiativ til/besluttede indhold/iværksatte disse lokale initiativer?

Aftalen af de lokale tiltag

- Hvor stor er den lokalt afsatte AKUT-pulje ca. pr. år i jeres kommune?
- Har der været en lokal dialog og proces?
 - Hvis **nej** til ovenstående spørgsmål:
 - Har medarbejdersiden opfordret til at bruge de centralt afsatte midler?
 - Hvis **ja** til ovenstående spørgsmål:
 - Hvordan har processen været med at forsøge at indgå aftale om lokale tiltag finansieret af AKUT?
 - Hvem har været inddraget i processen?
 - Hvilke idéer har været på bordet?
 - Hvad er det der har gjort, at der ikke har kunnet skabes enighed om at aftale nogle lokale tiltag?
 - Er I stadigvæk i dialog om aftale af lokale tiltag eller regner I med at genoptage drøftelserne på et tidspunkt?

Bilag 3. Interviews

Kommune A

Før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning:

Der har ikke været andet end den lokale MED-uddannelse før. Endvidere har der været tradition for, at hvis der har været orientering af ledere fælles eks. vedr. budgettet eller lignende er TR'erne blevet orienteret samtidig eller efterfølgende.

Tiltag vedr. den lokale AKUT-forsøgsordning:

Man er ikke begyndt at bruge af de lokale AKUT-midler endnu, men det er besluttet, hvad pengene skal bruges til. Medarbejdersiden har lagt vægt på, at det som de lokale AKUT-midler skulle bruges til, var at tilføre TR'en noget i forhold til den kommune, man er valgt i, der går ud over hvad den faglige organisation tilfører TR'en – herunder indsigt i strukturen. I kommunen er der tradition for tæt sparring mellem ledere og TR'er, dvs. der var stemning for at arbejde med nogle af de ting, der ligger i lederuddannelsen.

En arbejdsgruppe nedsat af Hoved-MED kom med et oplæg til, hvad pengene skulle bruges til, indstillingen blev godkendt i Hoved-MED og herefter har uddannelsesafdelingen fortsat med detailplanlægningen. Uddannelsesafdelingen står også for den lokale MED-uddannelse og sørger for at tiltagene supplerer denne, og grundmodulerne i de faglige organisationers TR-uddannelser. Følgende er aftalt:

- Intro-møde for alle nye TR'er
- Præsentationsteknik – ”op på ølkassen”
- Temamøde: Tillidsvalgt i en organisation der er værdibaseret og anerkendende
- Mentoruddannelse – med fokus på psykisk sårbarhed på vores arbejdspladser for 20 personer (område-MED udpeger relevante TR'er)

Tiltagene er primært for TR'er, idet præsentationsteknikkurset dog er vurderet at være relevant også for SIR'er og har været efterspurgt fra disse, så der er derfor enighed om også at tilbyde dette kursus til SIR'er.

Medarbejdersiden håber på, at tiltagene udmønter sig i nogle netværksgrupper, hvor TR'erne kan udbrede sine erfaringer og bringe læring i spil.

Der er enighed om, at det er en god idé med midlerne, da de kan medvirke til at TR'erne kan blive tilført viden/forståelse for den kommune, de er valgt i, som tilfører noget andet end det som de faglige organisationers TR-uddannelse kan. En udfordring er dog, at få tid til at deltage. Hvis der ikke længere var de lokale AKUT-midler ville man nok under alle omstændigheder bibeholde intro-møderne for de nye TR'er, mens de øvrige tiltag er mere uvisse.

Kommune B

Før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning:

Kommunen har systematisk gennemført MED-uddannelse de sidste tre år, og 1 gang pr år samles MED-udvalg og SiR til en temadag, der i år var om attraktive arbejdspladser. Endvidere er der introforløb for nye medarbejdere, ikke konkret for TR. De nye TR er tit også nye MED-udvalgsmedlemmer, og så bliver de tilbudt at komme på MED-kurser.

Tiltag vedr. den lokale AKUT-forsøgsordning:

I kommunen har man i Hovedudvalget valgt at styre de mange aktiviteter via en aktivitetsliste, som HR-afdelingen hjælper med at holde styr på. Listen gennemgås på hvert møde og er opdelt i "to do" og "have done". Udmøntningen af de lokale AKUT-midler stod på denne liste.

Fra medarbejdersiden har det været vigtigt, at sikre, at midlerne bruges til den målgruppe, de er tiltænkt. Der var endvidere et ønske blandt TR'erne om at få større indsigt i kommunens budgetter og hele budget-proceduren. Også fra ledelsesside var der interesse for at lave budgetforståelseskurser. Der var derfor enighed om at bruge midlerne til budgetforståelseskurser, hvor TR bl.a. bliver introduceret for eks. kommunens værdigrundlag, budgetprocedure og styringsprincipper.

Økonomidirektøren fik til opgave at tilrettelægge det første kursus, der blev gennemført med Hovedudvalget som testgruppe. Fra medarbejderside har man efterfølgende tænkt, at man en anden gang godt kunne tænke sig at medarbejderrepræsentanter sammen med Økonomidirektøren tilrettelægger kurset, så man mere direkte kan få medarbejdernes behov indtænkt i kurset.

Kurset blev herefter tilrettet i mindre omfang. Kurset er i alt blevet udbudt ca. 6-7 gange, hvilket svarer til at alle midler er brugt. Der har været enkelte andre kursusdeltagere fra MED-systemet end TR'er – deres kursusdeltagelse er ikke finansieret af de lokale AKUT-midler, men af andre midler. På det sidste kursus var der ikke så stor søgning, hvilket kunne tyde på, at behovet pt. er opfyldt.

Evalueringerne har vist, at der har været stor tilfredshed med kurserne.

Det er vigtigt at det ikke bliver for bureaukratisk med så få penge, men den måde man har gjort det på i kommunen er der enighed om har været god.

De lokale AKUT-midler giver mulighed for at sætte noget tværgående i gang fra hovedudvalgets side for TR - det er jo nemmere når der er lidt penge. Fra medarbejderside kan man hense til at kommunen er trængt på økonomien godt frygte, at der ikke vil blive afholdt flere budgetforståelsesseminarer, hvis der ikke bliver afsat flere midler, mens man fra ledelsesside konstaterer, at man ville have lavet kurserne uanset om der var AKUT-midler til det eller ej.

Kommune C

Før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning:

Kommunen består af 7 forvaltninger, hvor der er stor autonomi. Der er derfor ikke umiddelbart kendskab til evt. tidligere tiltag for tillidsrepræsentanter m.fl. i de enkelte forvaltninger. Fra 2-3 år før den lokale AKUT-ordning blev indført har der imidlertid været aftalt et årligt møde mellem de 7 borgmestre og tillidsrepræsentanter og de sidste par år også ledere fra de 7 forvaltninger, hvor bl.a. næste års budget bliver drøftet.

Tiltag vedr. den lokale AKUT-forsøgsordning:

Kommunen fik det første år kun lavet ét tiltag, der blev finansieret af AKUT-midlerne, nemlig det årlige møde mellem borgmestre, TR'er og ledere, da det tog lidt tid at komme i gang.

De følgende år har man delt pengene op, således at:

- ca. 3/4 er blevet fordelt på de forskellige forvaltninger i forskellige størrelsesordner alt efter forvaltningens størrelse. Forbrug af midlerne kræver enighed mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter i de konkrete forvaltninger. Kommunen er i færd med at undersøge brugen af midlerne i forvaltningerne og har fået følgende tilbagemeldinger:
 - 2 forvaltninger har endnu ikke brugt af midlerne
 - en forvaltning, der lige er gået over på MED har målrettet midlerne til TR's mulighed for at tilegne sig arbejdsmiljøuddannelsen
 - en forvaltning har lavet to arrangementer, hhv. "Stress og hvordan håndterer vi det og får attraktive arbejdspladser?" samt "Styrk rollen som medarbejderrepræsentant i MED"
 - en forvaltning har lavet hhv. en SU-temadag om "Motivation og engagement" for SU-medlemmer og en temadag for TR'er om "Hvor går forvaltningen hen – og går resten af verden samme vej..."
- ca. 1/4 er bibeholdt centralt. De centrale midler er dels blevet brugt til tværgående tiltag,
 - et årligt møde, hvor bl.a. budget, men også sygefravær og ledelsesudvikling mv. har været drøftet, mellem borgmestrene og ledere og TR'er
 - et årligt møde om budgetforhold i kommunen for HSU/Hoved-MED i de 7 forvaltninger
 - forskellige temamøder for organisations- og tillidsrepræsentanter, bl.a. om kommunalvalg, udlicitering med særlig fokus på kommunen samt New Public Management.

og dels har ledelses- og medarbejderrepræsentanter i forvaltningerne mulighed for at komme med forslag til brug af de centrale midler.

Man har i kommunen øvelse i at bruge penge i fællesskab fra dengang kommunen var selvstændig aftalepart og det er således også restmidler fra tidligere, der har været brugt til iværksættelse af møderne mellem borgmestre, ledere og TR'er før der blev afsat lokale AKUT-midler. Tilsvarende erfaring har man ikke i forvaltningerne – der har man skullet snakke sig mere ind på hinanden. Der er helt i orden, at der er forskel på de tiltag man har aftalt i de forskellige forvaltninger, idet det jo blot er udtryk for, at der er forskellige behov i de forskellige forvaltninger.

De lokale AKUT-midler har medført, at man har kunnet sætte fokus på kommunen som arbejdsplads. Det har været positivt, at man på denne måde har kunnet lave arrangementer, hvor man kan komme hinanden ved ud over de almindelige møder og hvor MED-/SU-repræsentanter fra de forskellige forvaltninger kan få talt sammen og få delt deres erfaringer med hinanden.

Det er rart, at der er en finansieringsmulighed for disse tiltag for medarbejderrepræsentanter, da tiltagene vurderes at have stor nytteeffekt, og man uden denne finansieringsmulighed ellers skulle "jagte forskellige konti" for at finde finansieringen, hvilket nok ville medføre, at det ville betyde færre arrangementer.

Kommune D

Før indførelsen af den lokale AKUT-forsøgsordning:

Der har tidligere været afholdt to årlige fællesdage for MED-organisationen.

Tiltag vedr. den lokale AKUT-forsøgsordning:

De er først blevet opmærksomme på ordningen for ca. 1 år siden, og er derfor pga. kommunens økonomiske situation, blevet enige om, at midlerne fra de første to år dækker de allerede afholdte fællesdage for MED-organisationen. Der er knap 200.000 for de tre år til 2-300 repræsentanter.

Hovedudvalget har bedt en arbejdsgruppe, bestående af 2 HR-konsulenter og nogle medarbejderrepræsentanter, komme med forslag til anvendelse af midlerne fra det sidste overenskomstår.

Følgende er drøftet i arbejdsgruppen:

- Arrangement om de nye sygedagpengeregler
- Startskud til trivselsarbejdet, så arbejdspladserne er klædt på til opfølgning på de kommende trivselsmålinger.

På begge arrangementer forventes det at TR, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelse bliver inviteret.

Der er enighed om, at pengene er en dråbe i den store sammenhæng ift. hvad der allerede bliver gennemført lokalt for TR og arbejdsmiljørepræsentanter. Den store post ved gennemførelse af arrangementer er tid, og pengene rækker ikke langt, hvis de også skal bruges til at købe folk fri.

Formanden pointerede, at der ikke er brug for flere fonde, det bliver hurtigt for bureaukratisk. Spørgsmålet er om de ikke alligevel ville have gennemført de drøftede aktiviteter, men det har synliggjort, at der er et behov hos repræsentanterne. Det vil være nyttigt at tænke arbejdsmiljørepræsentanterne ind ift. AKUT-midlerne.

Næstformanden oplyste, at medarbejdersidens følelser er blandede, da man pga. den økonomiske situation på den ene side er presset og på den anden side jo ønsker at pengene skal gå til yderligere aktiviteter. Hun pointerede derfor, at det er vigtigt, at de resterende midler bliver brugt til ekstra lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanterne, der tilføjer noget mere., ellers skal pengene gå tilbage til AKUT-fonden, idet der er stor tilfredshed med organisationernes kurser. Dog mener næstformanden også, at det kan være værdifuldt at gøre noget mere for arbejdsmiljørepræsentanterne.