



# **Udsagn fra FOA's medlemmer om aktuelle velfærdspolitiske spørgsmål**

**December 2005  
Analysesektionen.**

## Indholdsfortegnelse

Baggrund og konklusioner	s. 3
Spørgsmål om kompetenceudvikling og arbejdstilrettelæggelse	s. 5
Spørgsmål om fastholdelse af ældre medarbejdere	s. 10
Spørgsmål om nydanskere på arbejdsmarkedet	s. 14
Spørgsmål om udviklingen af velfærdssamfundet	s. 19
Svarpersonernes sammensætning	s. 23

# Medlemsundersøgelse om velfærd, december 2005

## Baggrund

FOA – Fag og Arbejde gennemførte i perioden 28. november til 5. december 2005 en undersøgelse via forbundets medlemspanel "MedlemsPulsen". Spørgeskemaet blev via email sendt ud til i alt 3.494 personer, hvoraf 1.692 personer svarede. Hvis der tages højde for omkring 100 ikke-brugbare emailadresser, var svarprocenten 50.

Undersøgelsen tæller i alt 23 spørgsmål, heraf 7 spørgsmål om kompetenceudvikling og arbejdstilrettelæggelse, 5 spørgsmål om fastholdelse af ældre medarbejdere og 6 spørgsmål om nydanskere på arbejdsmarkedet. Endvidere inkluderer undersøgelsen en række spørgsmål om udviklingen af velfærdssamfundet, herunder muligheden for kommunale og regionale tilkøbsydelse, brugerbetaling, efterlønsordningen, kommunalt skatteniveau og regulering af indkomstoverførsler.

## Konklusioner

### Kompetence og arbejdstilrettelæggelse

- 95 pct. mener i høj eller nogen grad, at deres kvalifikationer er tilstrækkelige i forhold til de kommende års udfordringer på arbejdspladsen
- Kun 40 pct. har i samarbejde med ledelsen opstillet udviklingsmål
- 61 pct. har kun MUS- eller GRUS-samtaler hvert andet år, sjældnere eller aldrig
- 69 pct. mener, at deres arbejdspress er steget over de seneste par år
- 60 pct. angiver, at de potentielt kan levere flere og bedre ydelser, hvis de selv får større indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen – samtidig mener halvdelen af svarpersonerne, at udviklingen går i retning af, at de og deres kolleger får stadig større indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen

### Fastholdelse af ældre medarbejdere

- 81 pct. mener i høj eller nogen grad, at der bør ske en målrettet indsats på arbejdspladsen for at fastholde ældre medarbejdere længst muligt - halvdelen af svarpersonerne mener imidlertid ikke, at det er tilfældet i praksis
- 3/4 af svarpersonerne mener, at der skal aftales særlige rettigheder for ældre medarbejdere i overenskomsterne, og 67 pct. har den holdning, at dette bør sikres gennem lovgivning, der forpligtiger arbejdsgiverne.
- 36 pct. mener, at ældre ansøgere frasorteres til job på arbejdspladsen på grund af alder - 50 pct. mener omvendt ikke, at det er tilfældet

### Nydanskere på arbejdsmarkedet

- Lidt over halvdelen af svarpersonerne mener, at der i høj eller nogen grad skal ske en målrettet indsats for at tiltrække nydanskere til deres arbejdsplads
- Halvdelen af svarpersonerne mener, at "nydanskere" har samme mulighed for at blive ansat på deres arbejdsplads som "gammeldanskere". 21 pct. er uenig i dette.

- 60 pct. har i høj eller nogen grad erfaring med at arbejde sammen med nydanske kolleger
- 55 pct. mener i høj eller nogen grad, at det ville være et problem, hvis hver 5. på deres arbejdsplads var nydansker

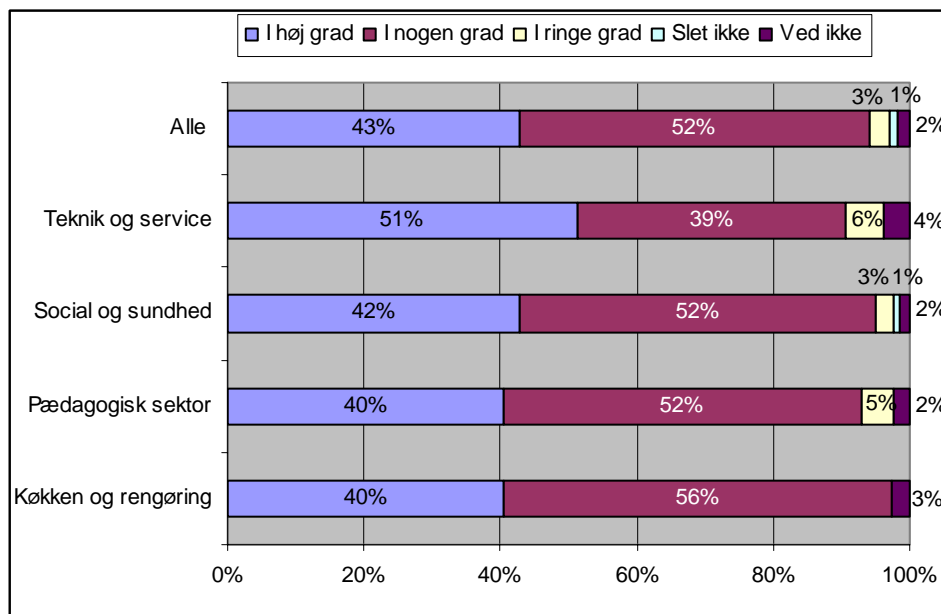
#### **Udviklingen af velfærdssamfundet**

- 55 pct. ser positivt på, at kommuner og regioner skal have lov til at tilbyde borgerne tilkøbsydelse
- På nær praktisk hjælp til ældre er et stort flertal imod brugerbetaling
- 48 pct. mener, at efterlønsordningen skal bevares, som den er i dag. 42 pct. mener, at den måske bør justeres, mens 6 pct. helst ser den afskaffet
- 57 pct. af svarpersonerne vil være villig til at betale mere i kommunale skatter, såfremt pengene går til en bedre kommunal service i deres egen kommune. Blandt alle danskere er 65 pct. villige til det, jf. A4's undersøgelse medio oktober 2005.
- 40 pct. mener, at købekraften af overenskomstoverførslerne skal følge købekraften for lønningerne i samfundet. Hver fjerde mener, at den skal være uændret i forhold til i dag, og 5 pct. vil have den sænket i forhold til i dag. 29 pct. svarer "ved ikke".

## Kompetenceudvikling og arbejdstilrettelæggelse

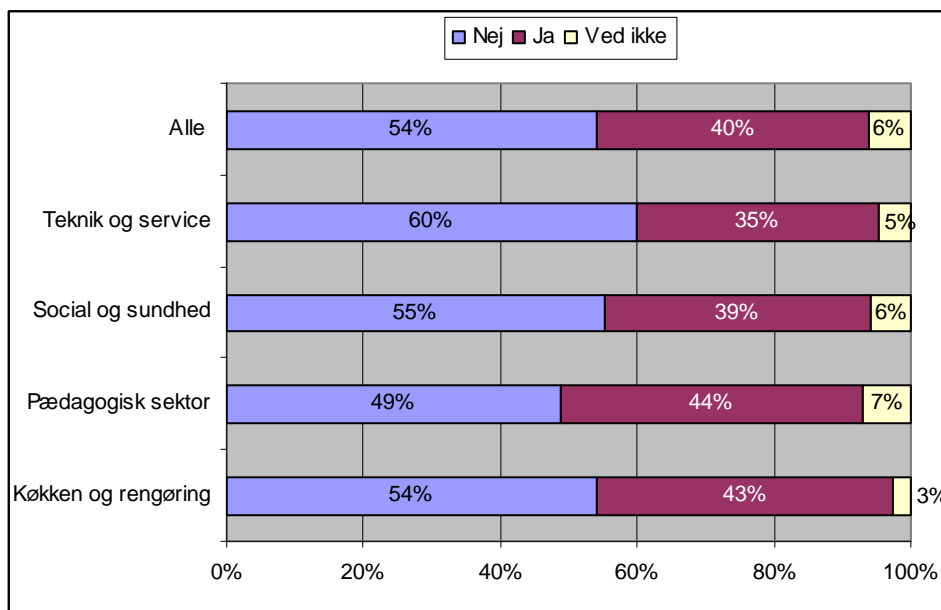
Undersøgelsens svarpersoner føler sig godt klædt på til de kommende års udfordringer på arbejdspladsen. 95 pct. føler "i høj" eller "i nogen" grad, at deres kvalifikationer er tilstrækkelige, jf. figur 1. Der er ikke stor forskel på sektorerne, og i alle sektorer svarer over 90 pct., at de "i høj" eller "i nogen" grad anser deres kvalifikationer for tilstrækkelige.

**Fig.1: Anser du dine kvalifikationer for tilstrækkelige til de kommende års udfordringer på din arbejdsplads?**



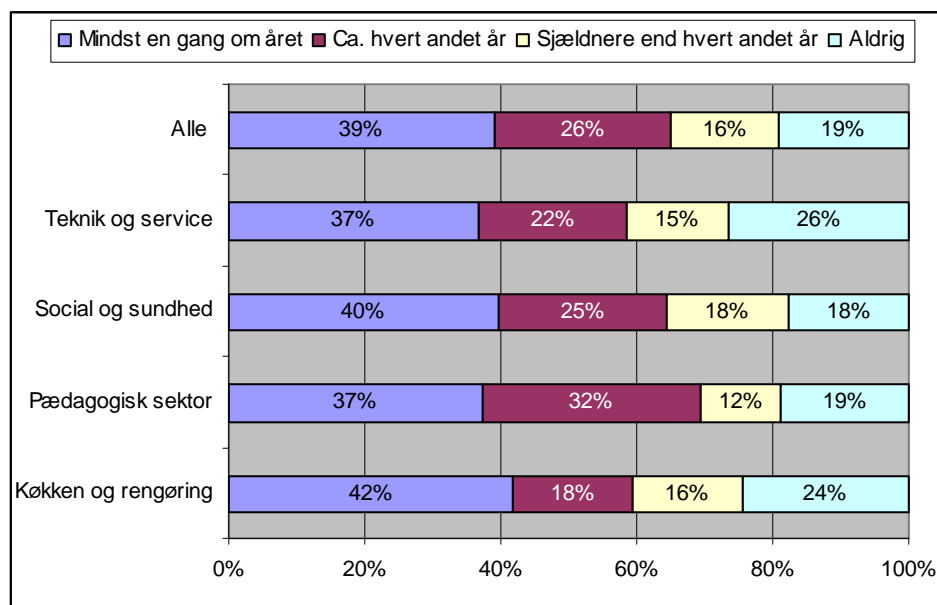
Det gælder imidlertid kun for 40 pct. af svarpersonerne, at der er blevet opstillet udviklingsmål i dialog med ledelsen, jf. figur 2 nedenfor. I Teknik- og service sektoren har kun 35 pct. opstillet udviklingsmål, mens det gælder 44 pct. i Pædagogisk sektor.

**Fig.2: Har du været i dialog med ledelsen, som har ført til, at der er blevet opstillet udviklingsmål for dig eller for den gruppe af medarbejdere, du tilhører?**



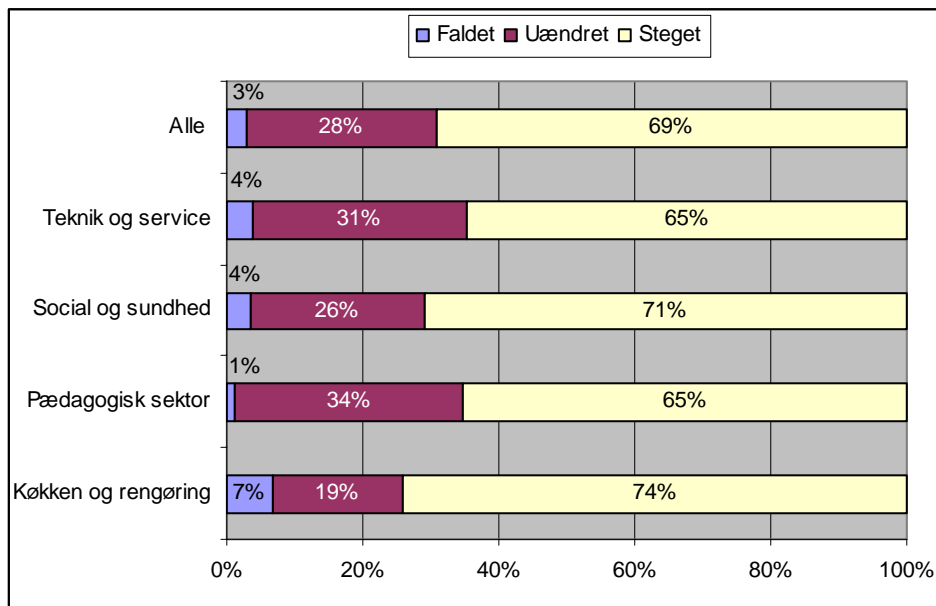
39 pct. af svarpersonerne angiver, at de har MUS- eller GRUS-samtaler mindst én gang om året. Omvendt svarer hele 61 pct., at disse udviklingssamtaler kun finder sted hvert andet år, sjældnere eller aldrig, jf. figur 3. Kigges der på forskellen mellem sektorerne, synes samtalerne en anelse mere udbredt i Social- og sundhedssektoren og Pædagogisk sektor end i de øvrige sektorer.

**Fig. 3: Hvor ofte har du MUS (medarbejderudviklingssamtale) eller GRUS (gruppeudviklingssamtale) med din leder?**



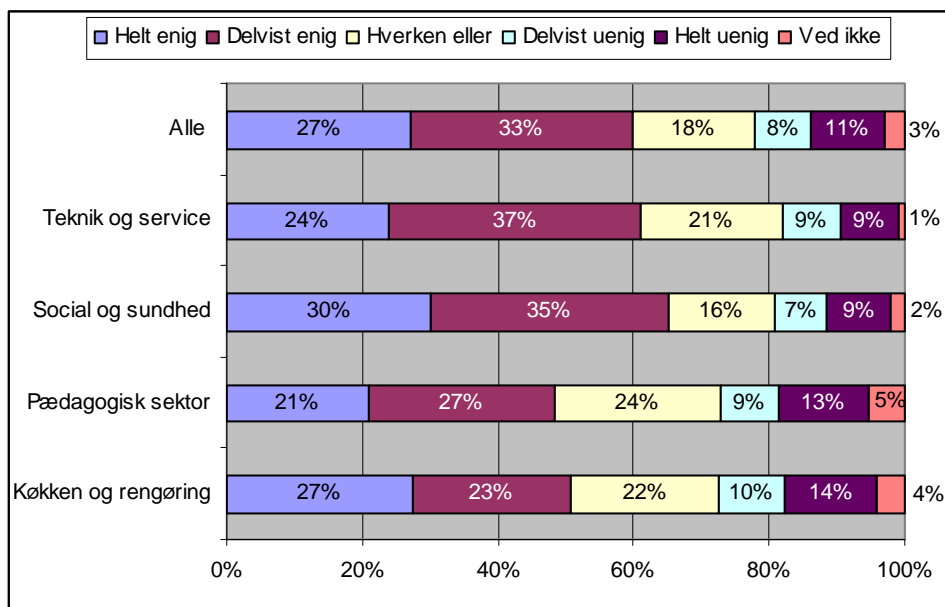
Et stort flertal – 69 pct. – mener, at deres arbejdspress er steget over de sidste par år. 28 pct. mener, at arbejdspresset er uændret, men kun 3 pct. angiver, at det er faldet, jf. figur 4. Køkken- og rengøringssektoren ligger højest mht. oplevelsen af øget arbejdspress; her svarer hele 74 pct., at deres arbejdspress er steget de sidste par år.

**Fig.4: Hvordan oplever du, at dit arbejdspress har udviklet sig de sidste par år?**



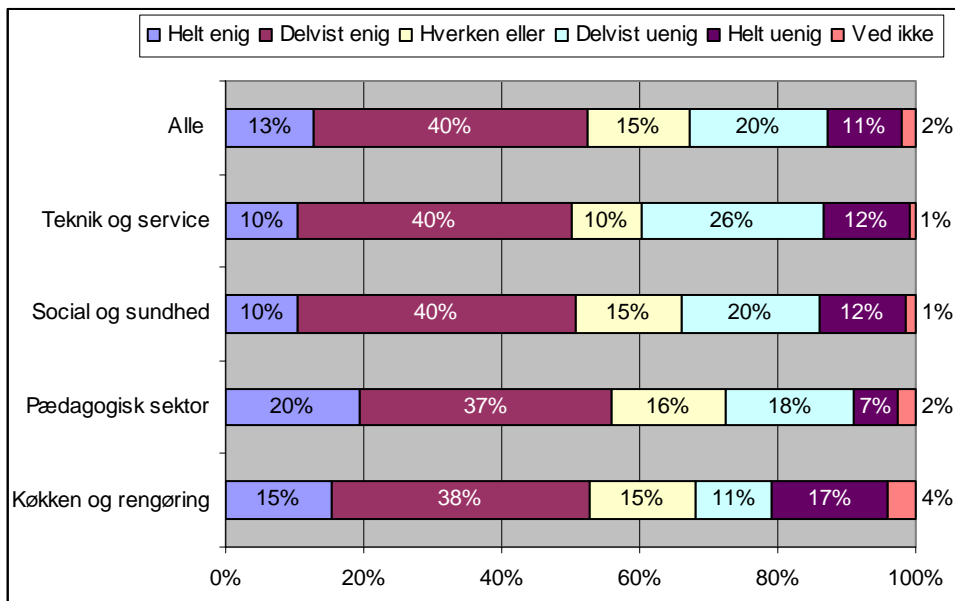
Svarpersonerne blev endvidere spurgt om, hvorvidt de potentielt kan levere flere og bedre ydelser, hvis de selv får større indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen. Hertil erklærede 60 pct. sig helt eller delvist enige, mens 19 pct. er helt eller delvist uenige, jf. figur 5. Den mest positive holdning findes hos Social- og sundhedssektoren, hvor 65 pct. er helt eller delvist enige. Omvendt er kun 48 pct. helt eller delvist enige i Pædagogisk sektor.

**Fig.5: Hvor enig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads kunne vi godt levere flere og bedre ydelser, hvis mine kolleger og jeg fik større indflydelse på, hvordan arbejdet tilrettelægges.**



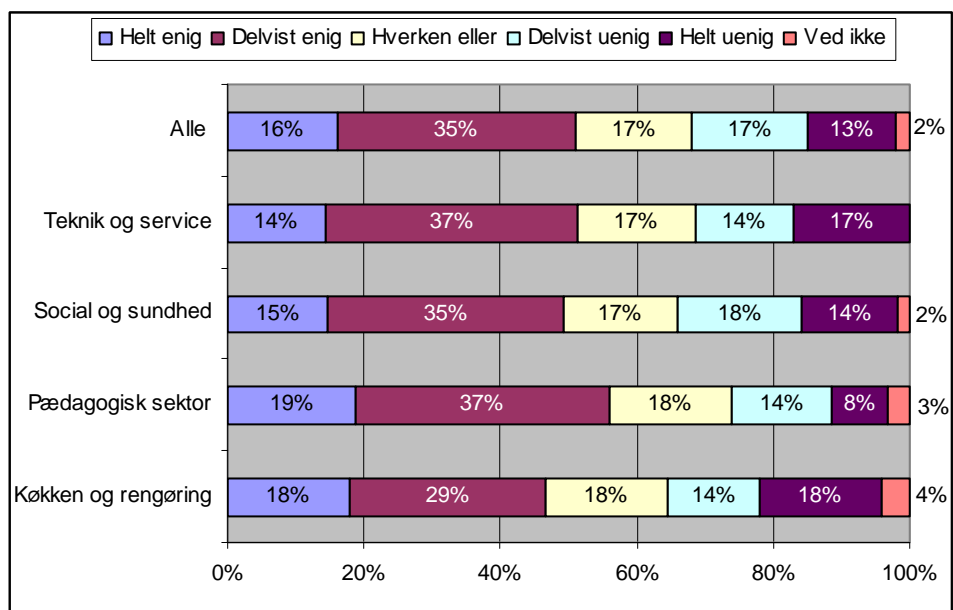
Et flertal på 53 pct. mener, at ledelsen på deres arbejdsplads sikrer den bedste udnyttelse af ressourcerne, jf. figur 6. Knap en tredjedel eller 31 pct. af svarpersonerne er helt eller delvist uenige i, at dette er tilfældet på deres arbejdsplads. 15 pct. svarede "ved ikke". Den bedste vurdering af ledelsen findes i Pædagogisk sektor, hvor 57 pct. er helt eller delvist enige i, at ledelsen sikrer den bedste udnyttelse af ressourcerne, jf. figur 6.

**Fig.6: Hvor enig er du i følgende udsagn: Ledelse på min arbejdsplads sikrer, at vi får det bedste ud af vores ressourcer.**



Godt halvdelen af svarpersonerne mener, at udviklingen på deres arbejdsplads – i større eller mindre udstrækning - går i retning af, at de og deres kolleger får stadig større indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, jf. tabel 7. Lidt under en tredjedel eller 30 pct. er uenige i, at det går den vej, og 17 pct. svarer "hverken eller".

**Fig.7: Hvor enig er du i følgende udsagn: Udviklingen på min arbejdsplads går i retning af, at jeg og mine kolleger får stadig større indflydelse på, hvordan vores arbejde tilrettelægges.**

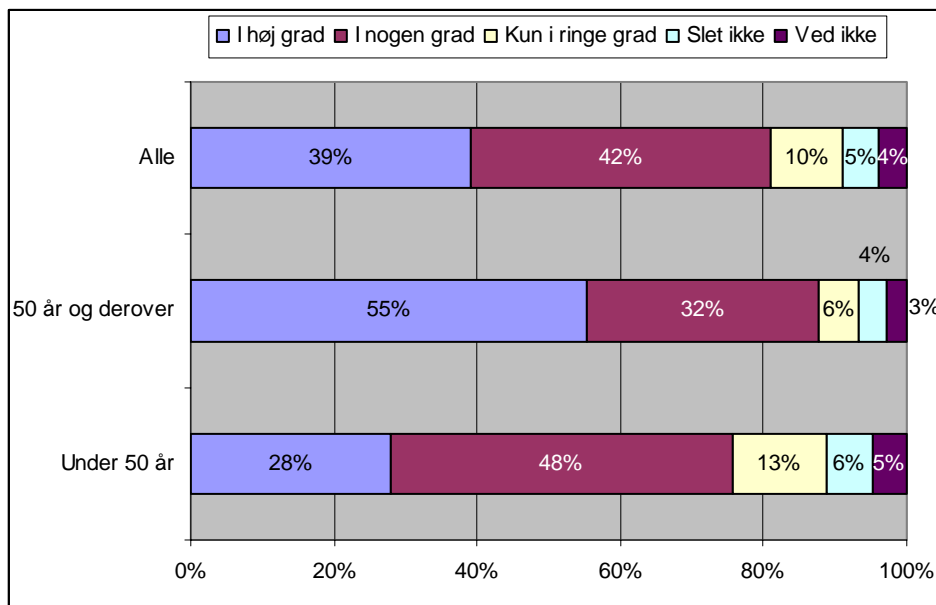


## Fastholdelse af ældre medarbejdere

I undersøgelsen blev svarpersonerne desuden bedt om at forholde sig til fastholdelse af ældre medarbejdere på arbejdspladsen.

81 pct. mener i høj eller nogen grad, at der bør ske en målrettet indsats på arbejdspladsen for at fastholde ældre medarbejdere længst muligt, jf. figur 8. 15 pct. mener kun det i ringe grad er nødvendigt eller slet ikke, og 4 pct. svarer "ved ikke". Opdeles svarene på alder mener 87 pct. af personer på 50 år og derover, at der skal ske en målrettet indsats. Blandt personer under 50 år gælder det 76 pct.

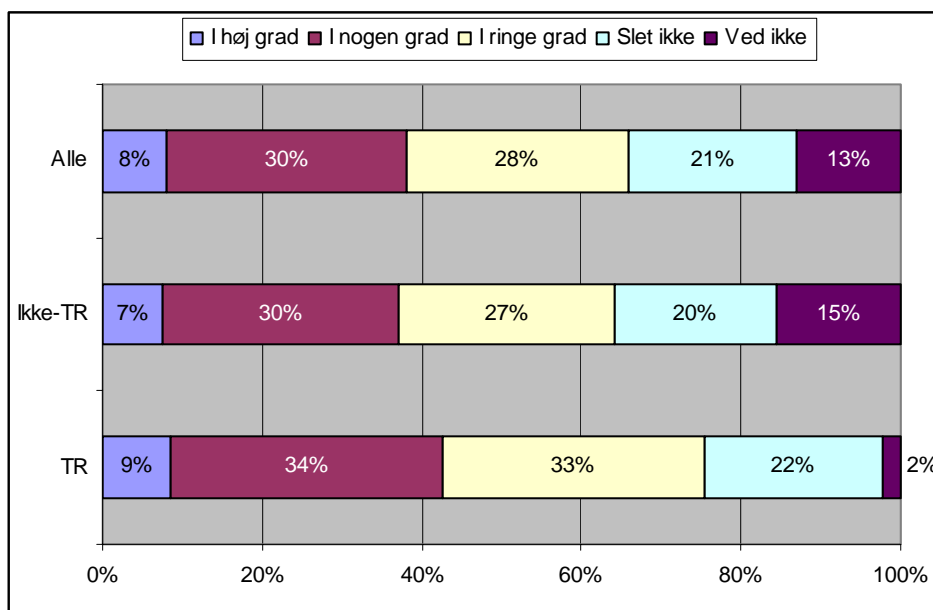
**Fig.8: Bør der efter din mening ske en målrettet indsats på din arbejdsplads for at fastholde ældre medarbejdere længst muligt?**



Mens et stort flertal anser det for nødvendigt med en aktiv indsats for at fastholde de ældre medarbejdere, forholder billedet sig anderledes, når der ses på den reelle indsats på arbejdspladsen. Kun 8 pct. svarer, at der "i høj grad" sker en målrettet indsats på arbejdspladsen, jf. figur 9. 30 pct. svarer "i nogen grad", og omtrent halvdelen af svarpersonerne svarer "kun i ringe grad" eller "slet ikke".

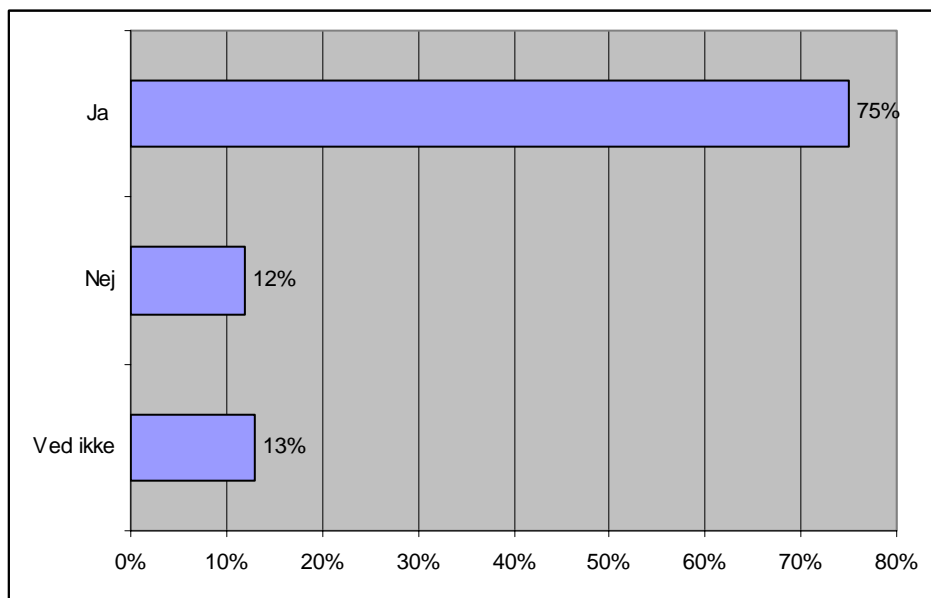
Det fremgår af figur 9, at tillidsrepræsentanterne føler sig bedre i stand til at besvare spørgsmålet end de øvrige medlemmer i panelet (kun 2 pct. af tillidsrepræsentanterne svarer "ved ikke" mod 15 pct. af de øvrige medlemmer.) Tager man højde for det, er der ingen væsentlig forskel på, hvordan tillidsrepræsentanterne og de øvrige medlemmer bedømmer indsatsen for at fastholde ældre medarbejdere.

**Fig.9: Sker der i dag en målrettet indsats på din arbejdsplads for at fastholde ældre medarbejdere længst muligt?**

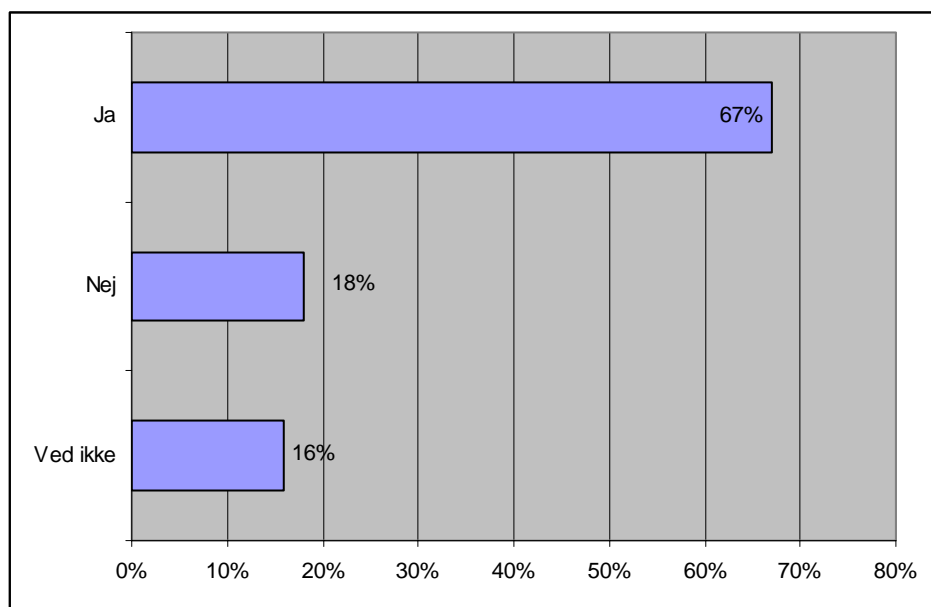


3/4 af svarpersonerne er af den holdning, at der skal aftales særlige rettigheder for ældre medarbejdere i overenskomsterne, jf. figur 10. Tillige mener 2/3, at dette bør sikres gennem lovgivning, der forpligter arbejdsgiverne, jf. figur 11.

**Fig.10: Bør der efter din mening aftales særlige rettigheder for ældre medarbejdere i overenskomsterne?**

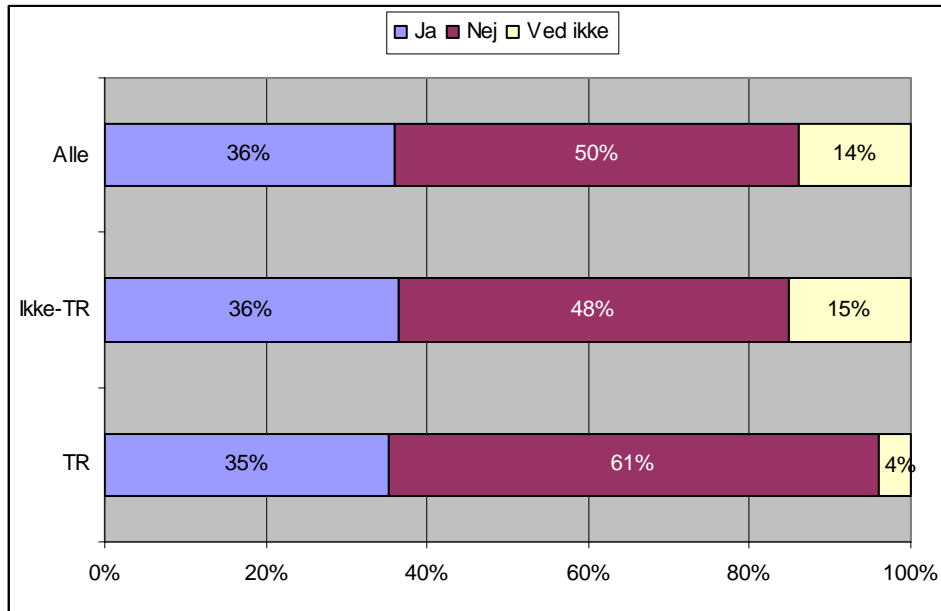


**Fig. 11: Bør der efter din mening indføres lovgivning, som forpligter arbejdsgiverne til at give særlige rettigheder til ældre medarbejdere?**



I figur 12 fremgår det, at 36 pct. mener, at ældre ansøgere frasorteres til job på arbejdspladsen på grund af alder. 50 pct. mener omvendt ikke, at det er tilfældet, og 14 pct. svarer "ved ikke". Blandt tillidsrepræsentanter svarer hele 61 pct. imidlertid, at det ikke er tilfældet.

**Fig. 12: Frasorteres ældre ansøgere til job på din arbejdsplads på grund af alder?**

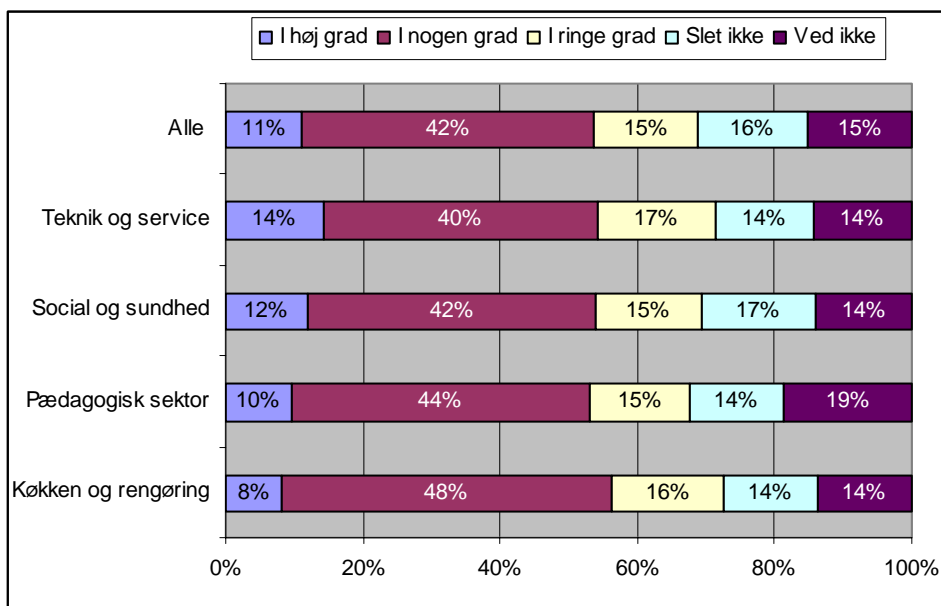


## Nydanskere på arbejdsmarkedet

Svarpersonerne blev endvidere bedt om at forholde sig til en række spørgsmål om indsatsen i forhold til at integrere nydanskere på det danske arbejdsmarked.

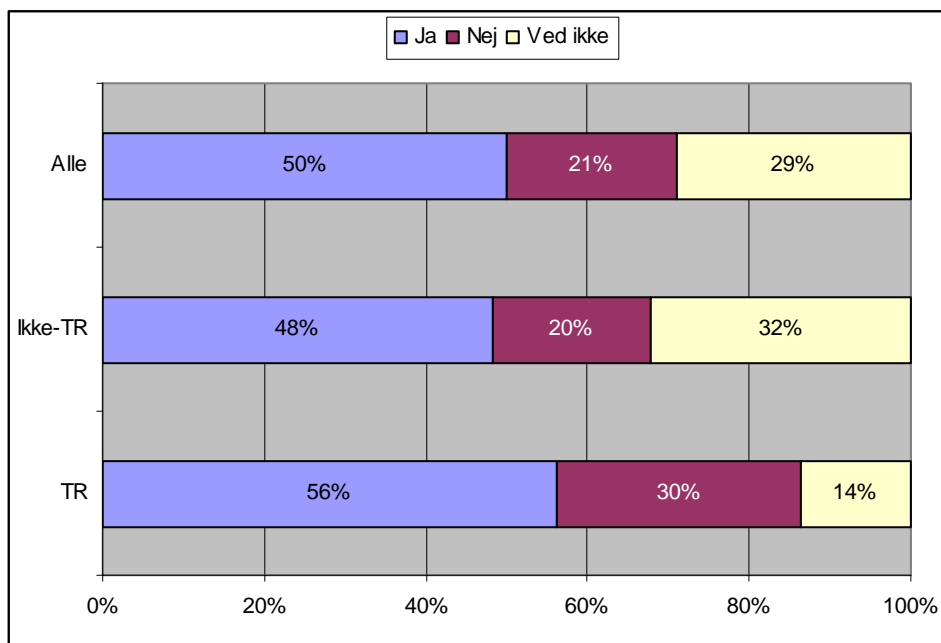
Lidt over halvdelen af svarpersonerne mener, at der "i høj" eller "i nogen" grad skal ske en målrettet indsats for at tiltrække nydanskere til deres arbejdsplads. 31 pct. svarer "i ringe grad" eller "slet ikke", og 15 pct. svarer "ved ikke". Der forekommer ikke en mærkbar forskel mellem sektorerne.

**Fig.13: Bør der efter min mening ske en målrettet indsats for at tiltrække nydanskere?**



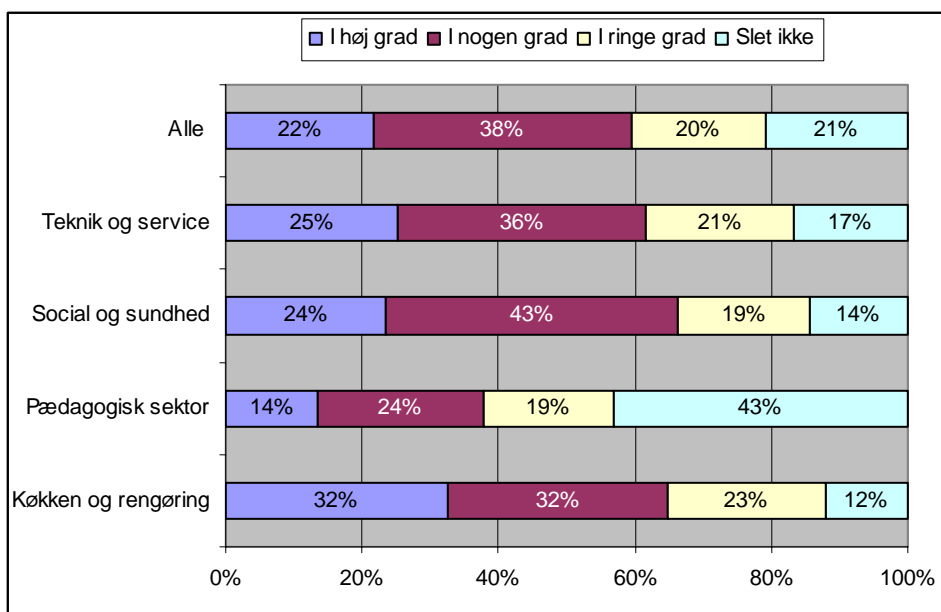
Halvdelen af undersøgelsens svarpersoner har indtryk af, at nydanske ansøgere til job på deres arbejdsplads har samme muligheder for at blive ansat som "gammeldanskere". 21 pct. mener omvendt, at de har en ringere mulighed, mens 29 pct. svarer "ved ikke", jf. figur 14. Spørger man kun tillidsrepræsentanterne, er billedet dog en anelse mere negativt, jf. samme figur.

**Fig. 14: Er det dit indtryk, at nydanske ansøgere til job på din arbejdsplads har de samme muligheder for at blive ansat som "gammeldanskere"?**



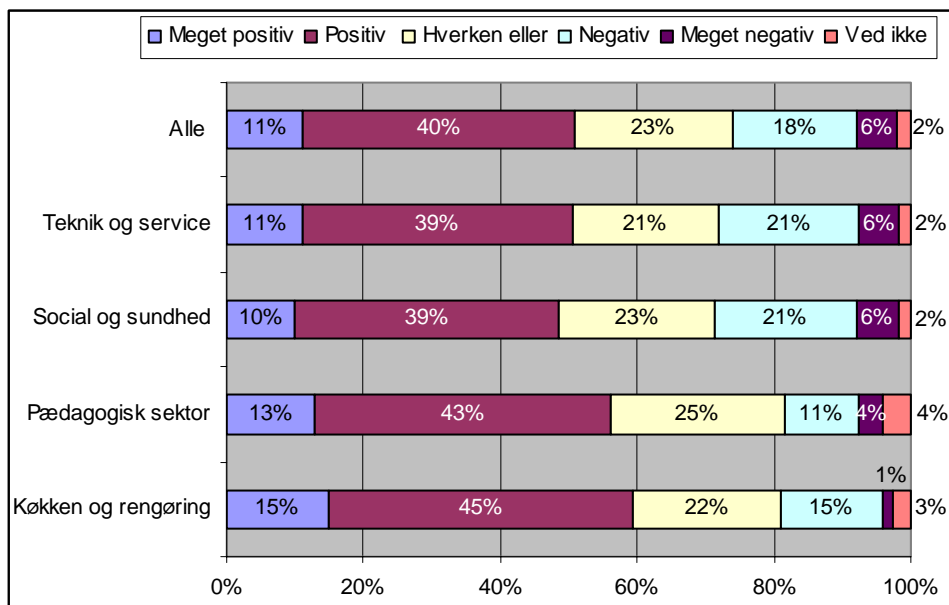
22 pct. har "i høj grad" erfaring med at arbejde sammen med nydanske kolleger. 38 pct. har i "nogen grad" erfaring, mens 41 pct. i "ringe grad" eller "slet ikke" har arbejdet sammen med nydanskere, jf. figur 15. Pædagogisk sektor skiller sig ud i og med, at kun 38 pct. i høj eller nogen grad har erfaring med at arbejde sammen med nydanske kolleger, jf. figur 15. Det bemærkes, at der er flere dagplejere end pædagogmedhjælpere blandt svarpersonerne fra Pædagogisk Sektor.

**Fig. 15: Har du erfaring med at arbejde sammen med nydanske kolleger?**



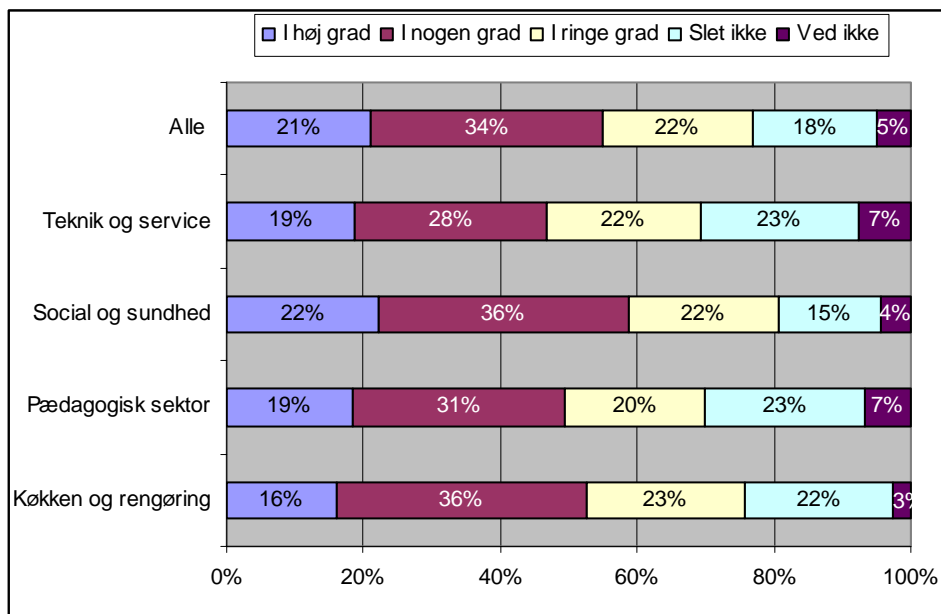
Halvdelen af svarpersonerne erklærer sig "meget positiv" eller "positiv" i forhold til eventuelt at arbejde sammen med en nydansker, som ikke kan tale 100 pct. korrekt dansk. Omtrent hver fjerde er "negativ" eller "meget negativ" over for dette, mens en tilsvarende andel svarer "hverken positiv eller negativ", jf. figur 16. Den mest positive indstilling findes i Køkken- og rengøringssektoren, hvor 60 pct. er positive. Omvendt er kun 49 pct. positive i Social- og sundhedssektoren, hvilket er bemærkelsesværdigt, da denne gruppe har størst erfaring med at arbejde sammen med nydanske kolleger, jf. figur 15.

**Fig.16: Hvordan er din indstilling til eventuelt at arbejde sammen med en nydansker, som ikke kan tale 100 pct. korrekt dansk?**



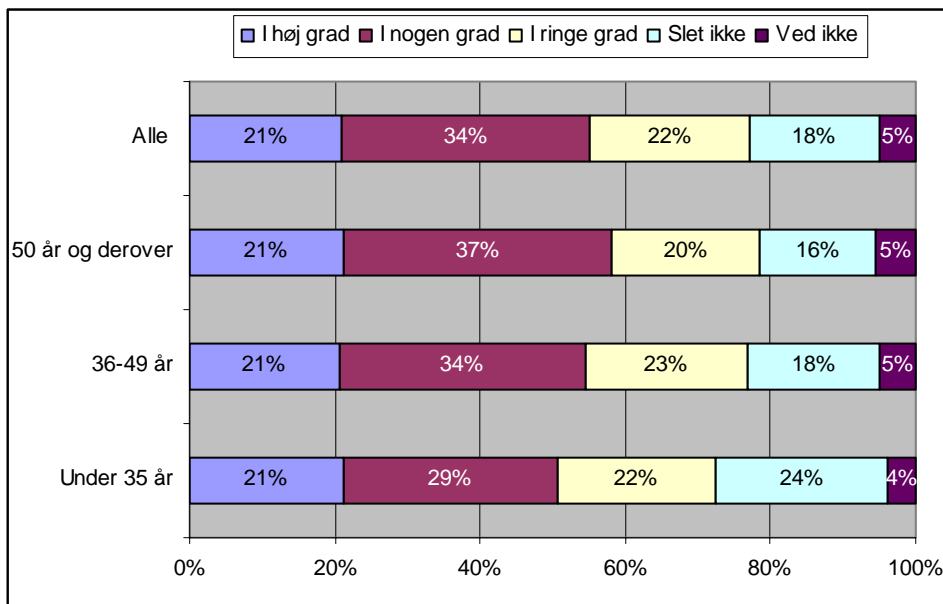
Undersøgelsens svarpersoner forholder sig imidlertid forholdsvis kritiske i forhold til et scenarium om, at en større del af kollegerne udgøres af nydanskere. Således mener 21 pct. "i høj grad" og 34 pct. "i nogen grad" at det ville være et problem, hvis hver 5. på deres arbejdsplads var nydansker. 40 pct. mener omvendt, at det kun "i ringe grad" eller "slet ikke" ville være et problem. 5 pct. svarer "ved ikke", jf. figur 17a. Den mest skeptiske holdning findes igen i Social- og sundhedssektoren, hvor 58 pct. i høj eller nogen grad ser det som et problem.

**Fig. 17a: Ville du anse det for et problem, at hver 5. på din arbejdsplads var nydansker?**

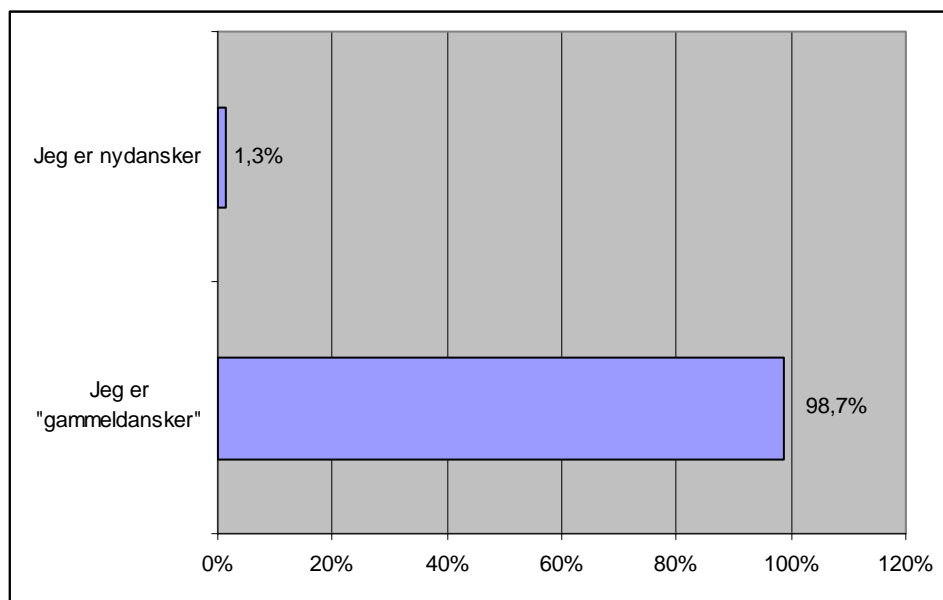


Ses der på alder, er billedet, at ældre medlemmer er en smule mere skeptiske end yngre, jf. figur 17b. Svarpersonerne er overvejende af "gammeldansk" oprindelse - kun 1,3 pct. er "nydanskere", jf. figur 18.

**Fig. 17b: Ville du anse det for et problem, at hver 5. på din arbejdsplads var nydansker?**



**Fig. 18: Hvad er din egen baggrund?**



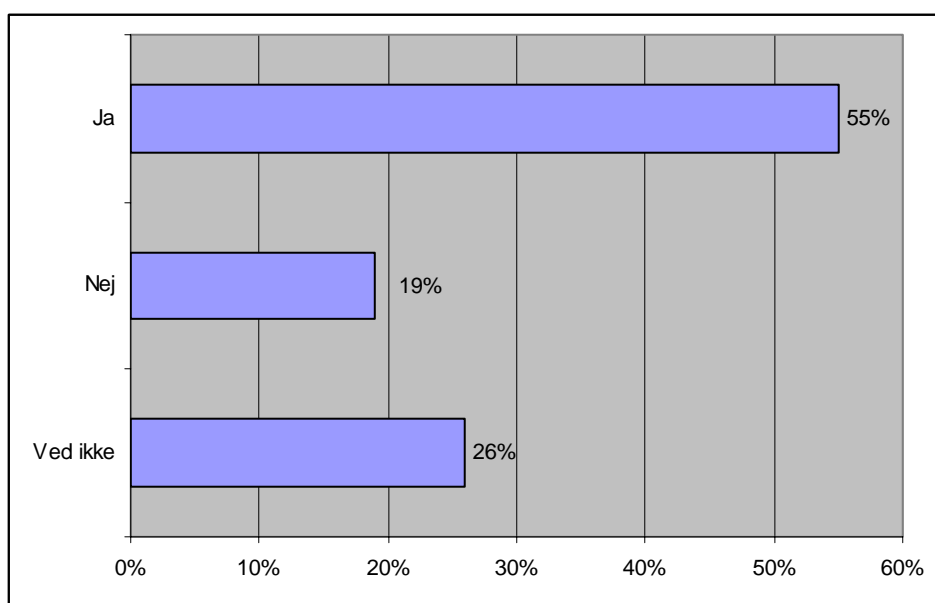
Hvis man udelukkende ser på de svarpersoner, som i høj grad har erfaring med at arbejde sammen med nydanske kolleger, tegner billedet sig en smule anderledes. 64 pct. er positive eller meget positive i forhold til at arbejde sammen med en kollega, der ikke kan dansk 100 pct. korrekt. Blandt alle svarpersoner har 51 pct. samme holdning.

Personer, der i høj grad har erfaring med at arbejde sammen med nydanskere, er desuden lidt mindre skeptiske i forhold til en situation, hvor hver 5. på deres arbejdsplads var nydansker. 47 pct. ville i høj eller i nogen grad anse dette som et problem – blandt alle svarpersonerne er den tilsvarende andel 55 pct.

### Udviklingen af velfærdssamfundet

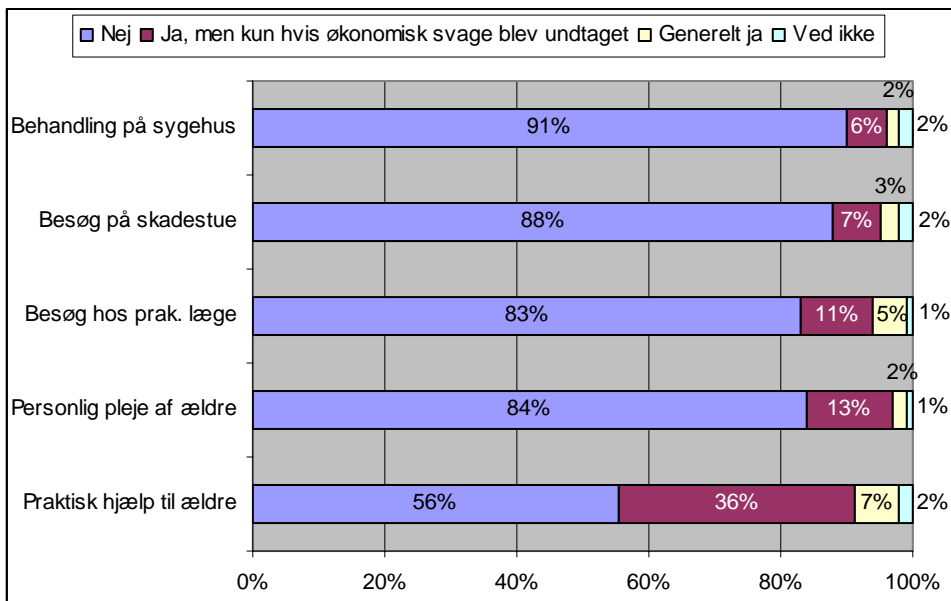
Endelig blev svarpersonerne bedt om at forholde sig til en række spørgsmål vedr. udviklingen af velfærdssamfundet. Indledningsvist mener 55 pct., at kommuner og regioner skal have lov til at tilbyde borgerne tilkøbsydelse. 19 pct. svarer "nej", mens 26 svarer "ved ikke", jf. figur 19.

**Fig.19: Mener du, at kommuner og regioner – på linje med de private firmaer – skal have lov til at tilbyde borgerne tilkøbsydelse?**



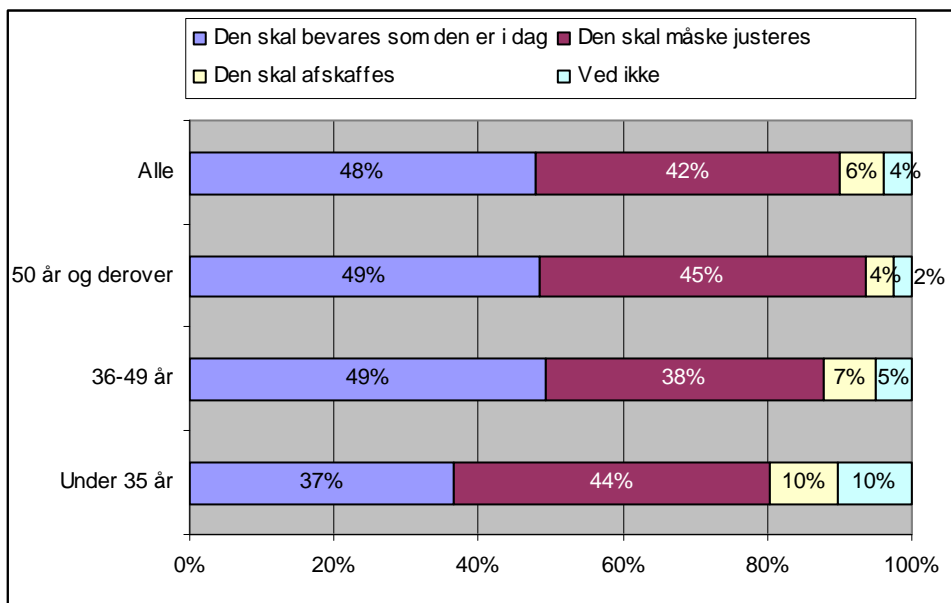
Svarpersonerne blev endvidere spurgt om, hvordan de forholder sig til muligheden for brugerbetaling på en række områder, jf. figur 20 nedenfor. Generelt set mener et overvejende flertal - mellem 84 pct. og 91 pct. – at de ikke kan gå ind for brugerbetaling. En undtagelse er praktisk hjælp til ældre, hvor "kun" 56 pct. er imod, mens 36 pct. godt kan gå ind for det, såfremt økonomisk svage bliver undtaget.

**Fig. 20: Kunne du gå ind for brugerbetaling for nogle af de nævnte ydelser:**



Et andet og mere velkendt spørgsmål omhandler efterlønnen. Her svarer 48 pct., at ordningen skal bevares, som den er i dag. 42 pct. mener, at den måske bør justeres, mens 6 pct. helst ser den afskaffet. 5 pct. ved ikke. Personer under 35 år er en anelse mere positive over for at foretage ændringer i efterlønsordningen, jf. figur 21.

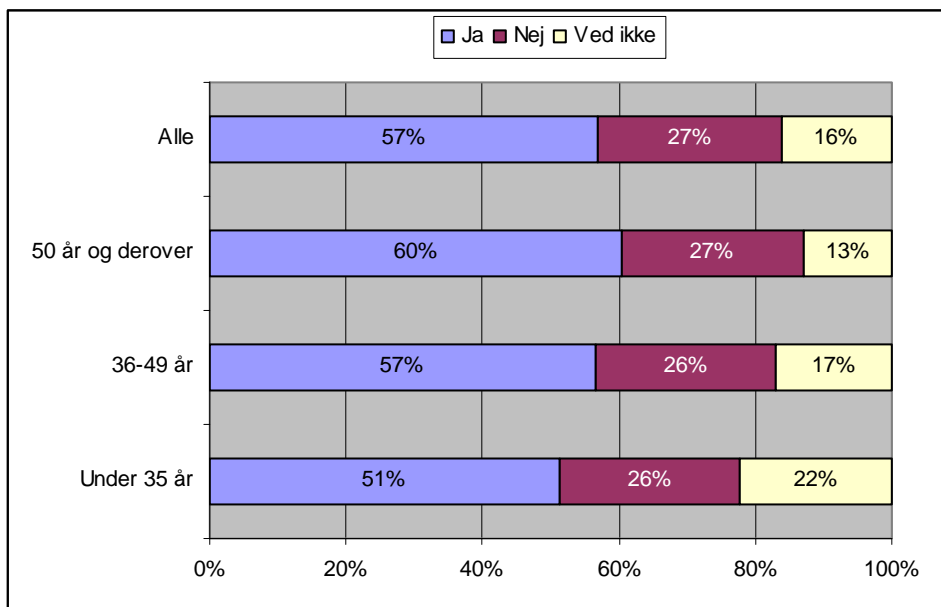
**Fig.21: Mener du, at efterlønsordningen skal bevares?**



57 pct. af svarpersonerne vil være villig til at betale mere i kommunale skatter, såfremt pengene går til en bedre kommunal service i deres egen kommune. 27 pct. svarer negativt, og 16 pct. "ved ikke", jf. figur 22. Blandt alle danskere er 65 pct. villige til at betale mere kommunal skat for bedre kommunal service, jf. A4's undersøgelse medio oktober 2005.

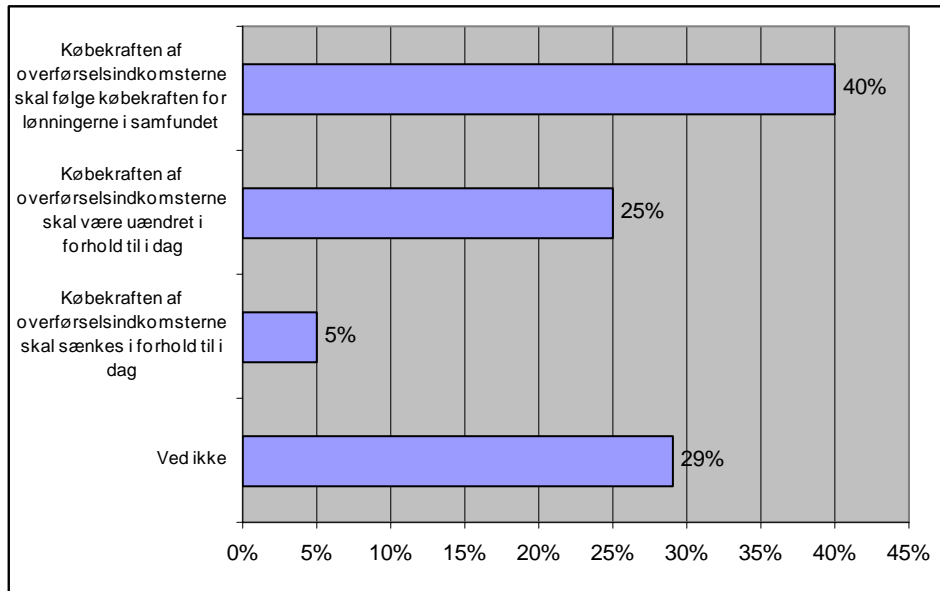
Personer over 50 år er relativt mest villige til at betale øget skat for bedre kommunal service. 60 pct. er her villige til øget skattebetaling. Hos de 36-49-årige gælder det 57 pct., og hos personer under 35 år gælder det 51 pct., jf. figur 22. Det hører med i billedet, at de unge har sværere ved at tage stilling til spørgsmålet end de ældre (flere har svaret "ved ikke").

**Fig. 22: Vil du være villig til at betale mere i kommunale skatter, hvis du får sikkerhed for, at pengene går til bedre kommunal service i din kommune?**



Afslutningsvis blev svarpersonerne spurgt om, hvordan købekraften af overførselsoverenskomsterne (dagpenge, førtidspension mv.) skal udvikle sig. Hver fjerde mener, at den skal være uændret i forhold til i dag, dvs. følge prisudviklingen. 40 pct. mener, at den skal følge købekraften for lønningerne i samfundet. Kun 5 pct. mener, at købekraften skal sænkes i forhold til i dag, mens 29 pct. svarede "ved ikke".

**Fig.23: Hvilke af følgende udsagn er du mest enig i?**



## Svarpersonernes baggrund

<b>Sektor</b>	Antal	Pct.
Køkken og rengøring	75	4
Pædagogisk sektor	371	22
Social og sundhed	1127	66
Teknik og service	108	6
Uden sektor	3	0
Ikke angivet	13	1
I alt	1697	100

<b>Køn</b>	Antal	Pct.
Kvinde	1452	86
Mand	232	14
Ikke angivet	13	0
I alt	1697	100

<b>Tillidsrepr.</b>	Antal	Pct.
Ikke-TR	1441	85
TR	256	15
I alt	1697	100

<b>Alder</b>	Antal	Pct.
Under 35 år	157	9
35-49 år	842	50
50 år og derover	685	40
Ikke angivet	13	1
I alt	1697	100