

Det siger FOAs medlemmer om faglighed og ytringsfrihed på arbejdspladsen

FOA gennemførte i perioden 4. oktober til 13. oktober 2010 en undersøgelse blandt de erhvervsaktive deltagere i forbundets medlemspanel om ytringsfrihed og faglighed på arbejdspladsen. Undersøgelsen er blevet foretaget som et led i kampagnen "Sig det højt – gør det fagligt".

1.720 medlemmer har deltaget fuldt ud i undersøgelsen, hvortil 2.957 modtog invitationen. Det giver en samlet svarprocent på 58, hvilket er på omtrent samme niveau, som undersøgelser fra MedlemsPulsen plejer at ligge på. Derfor må det anses for tilfredsstillende.

Resultaterne i undersøgelsen er vægtet for sektortilhørsforhold for at tage højde for en række skævheder i panelet.

Hovedkonklusionerne i undersøgelsen er:

- 42 procent af medlemmerne holder sjældnere end en gang om måneden møder med deres leder og taler om deres arbejde. Alligevel svarer 66 procent, at de ofte diskuterer faglighed på arbejdspladsen.
- 95 procent af medlemmerne svarer, at de i nogen eller høj grad har mulighed for at bruge deres faglige viden og kunnen på arbejdspladsen.
- Lidt over halvdelen af medlemmerne har inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen. Heraf svarer 28 procent, eller 15 procent af deltagere i undersøgelsen, at disse forhold var af offentlighedens interesse.
- Ca. 2/3 tog forholdene op med kolleger og leder. Kun 6 personer gik til pressen med oplysninger om forholdene.
- Ca. 1/3 svarede, at deres initiativer havde negative konsekvenser for dem. Heraf svarede de fleste, at det gik ud over arbejdsmiljøet. 7 personer blev sagt op på baggrund af deres initiativ, og yderligere 7 fik en advarsel.
- Hvis der i fremtiden opstår kritisable forhold, vil mere end 3/4 af medlemmerne sige deres mening til kolleger, leder, tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant. 12 procent vil med nogen eller stor sandsynlighed tage kontakt til pressen.
- Ca. 2/3 af medlemmerne tror, at det vil have negative konsekvenser i fremtiden at tage kritisable forhold op offentligt, mens kun 1/4 tror, at det vil have negative konsekvenser at tage forholdene op internt på arbejdspladsen. Henholdsvis 1/4 og 1/3 af dem, der har svaret, at de tror, at det vil have negative konsekvenser, frygter for deres ansættelse, hvis de tager forholdene op internt eller offentligt.
- Medlemmerne er generelt dårligt oplyst om deres rettigheder ift. at ytre sig om kritisable forhold. På vidensspørgsmål om rettighederne var det kun mellem 27 procent og 42 procent, der svarede rigtigt.

Medlemmernes diskussion af arbejde og faglighed

Tabel 1 nedenfor viser, at 42 procent af medlemmerne sjældnere end en gang om måneden holder møde med deres leder og taler om deres arbejde.

Tabel 1. "Hvor ofte holder du og dine kolleger møde med jeres leder og taler om jeres arbejde?"

	Respondenter	Procent
En gang om ugen eller oftere	405	22
En gang om måneden eller oftere	605	34
Sjældnere end en gang om måneden	602	33
Aldrig/næsten aldrig	160	9
Ved ikke	29	2
I alt	1.802	100

Tabel 2 viser dog, at 66 procent af medlemmerne "ofte" diskuterer faglighed og faglig udvikling på arbejdspladsen.

Tabel 2. "Diskuterer I ofte faglighed og faglig udvikling på din arbejdsplads?"

	Respondenter	Procent
Ja	1.098	66
Nej	515	31
Ved ikke	52	3
I alt	1.665	100

Noget kunne dog tyde på, at det ikke er på alle arbejdspladser at diskussionen foregår i åbenhed. Tabel 3 nedenfor viser, at 35 procent, mener at der er "hvisken i krogene" frem for en åben dialog om faglig etik og arbejdsmoral på deres arbejdsplads. Det samme spørgsmål blev stillet til medlemspanelet i august 2008. Dengang svarede kun 54 procent, at de ofte diskuterede faglighed og faglig udvikling på arbejdspladsen.

Tabel 3. "Hvor enig eller uenig er du i det følgende udsagn: På min arbejdsplads taler vi åbent om vores faglige etik og arbejdsmoral - der er ikke "hvisken i krogene"?"

	Respondenter	Procent
Meget enig	210	13
Enig	814	49
Uenig	475	29
Meget uenig	99	6
Ved ikke	66	4
I alt	1.665	100

Selvom nogle svarer, at der ikke diskuteres faglighed på arbejdspladsen, er det dog ikke ensbetydende med, at fagligheden ikke er til stede på arbejdspladserne. Således svarer hele 95 procent at der i høj grad eller nogen grad er mulighed for at bruge sin faglige viden og kunnen på deres arbejdsplads. Da det samme spørgsmål blev stillet til panelet i april 2007 var fordelingen meget lig i dag.

Tabel 4. "Har I på din arbejdsplads mulighed for at bruge jeres faglige viden og kunnen?"

	Respondenter	Procent
I høj grad	867	52
I nogen grad	716	43
I ringe grad	64	4
Slet ikke	4	0
Ved ikke	12	1
I alt	1.665	100

Kritisable forhold på arbejdspladsen

I undersøgelsen er der stillet en række spørgsmål om kritisable forhold på arbejdspladsen. De kritisable forhold stiler til forhold, "der vedrører den måde, som [deltagerne] arbejder på, eller forhold i den service [de] yder over for borgerne."

Tabel 5. "Har du oplevet nogen kritisable forhold på din arbejdsplads inden for de seneste to år?"

	Respondenter	Procent
Ja	873	52
Nej	578	35
Ved ikke/husker ikke	214	13
I alt	1.665	100

Tabel 5 herover viser, at lidt over halvdelen af medlemmerne i undersøgelsen har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen inden for de seneste to år. Det er disse personer, der vil blive fokuseret på de efterfølgende spørgsmål, der stiler til typen af kritisable forhold samt reaktionen på disse.

Tabel 6. "Hvilken karakter havde de kritisable forhold?"

	Respondenter	Procent
Forholdene var interne - de vedrørte arbejdspladsen og ledelsen (evt. også den politiske)	579	66
Det var forhold, som offentligheden burde kende til	50	6
Forholdene var både interne og af offentlighedens interesse	193	22
Ved ikke	52	6
I alt	873	100

Som tabel 6 viser, var langt størstedelen af de kritisable forhold af intern karakter. 66 procent vedrørte kun arbejdspladsen og ledelsen. 28 procent svarer, at også offentligheden burde kende til problemerne. Heraf svarer 2/3 dog, at forholdene var af intern karakter, men at også offentligheden burde kende til dem.

De kritisable forhold veksler meget i karakter. Således er der eksempler på vanrøgt: "2 patienter fra hjemmeplejen, som var så fyldt med infektion, at det burde være indberettet til myndighederne."

Overtrædelse af regler for omgangen med brugere nævnes i flere tilfælde. Bl.a. kommenterer flere dagplejere eksempelvis at deres kolleger ryger sammen med børn i dagplejen.

Også eksempler på besparelser og manglende personale/tid vejer tungt i besvarelsene. Der er mange, der klager over manglende tid til at yde den tilstrækkelige omsorg.

Men også mere interne arbejdsmiljøspørgsmål bliver nævnt blandt de kritisable forhold. Her det ofte lederen, der bliver opfattet som problemet: "Meget dårligt psykisk arbejdsmiljø, og en leder der ikke magtede sin opgave. Mobning fra lederens side af medarbejder, som havde en anden mening/holdning end hendes."

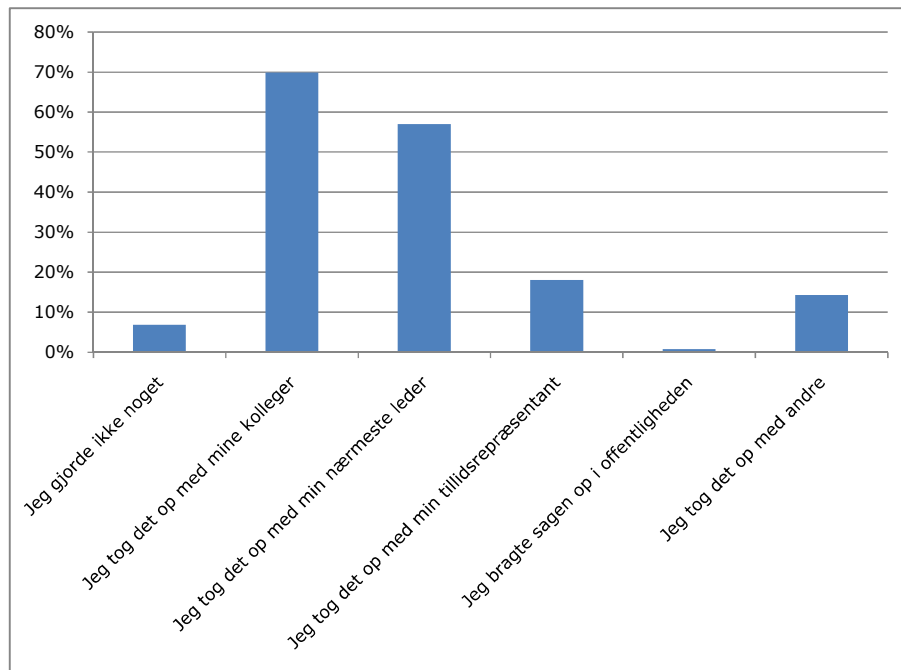
Dog er det fagligheden, der er det mest dominerende område, som bliver nævnt: "En kollega bad en anden om at dosere medicin. Det ligger uden for vores kompetence!"

"At en kollega sagde til en dement – Hvis du ikke holder op, sprøjter jeg vand på dig."

"En meget dement borger med en voldsomt udadreagerende adfærd. Der mangler enighed om behandlingen af borgeren. Der bliver lavet daglige overgreb både mod borgeren og personalet."

Medlemmernes reaktioner på de kritisable forhold

Figur 1. "Hvordan reagerede du på de kritisable forhold?"



Anm: Der har været mulighed for at afgive flere svar. 873 har svaret og afgivet tilsammen 1.456 svar. Det giver et gennemsnit på 1,7 afgivne svar pr. person.

Anm: Offentligheden defineres som "pressen, læserbrev, facebookgruppe eller lign."

I figur 1 ovenfor ser vi, at kun 7 procent af de deltagere i undersøgelsen, der havde oplevet kritisable forhold, undlod at gøre noget som reaktion på forholdene.

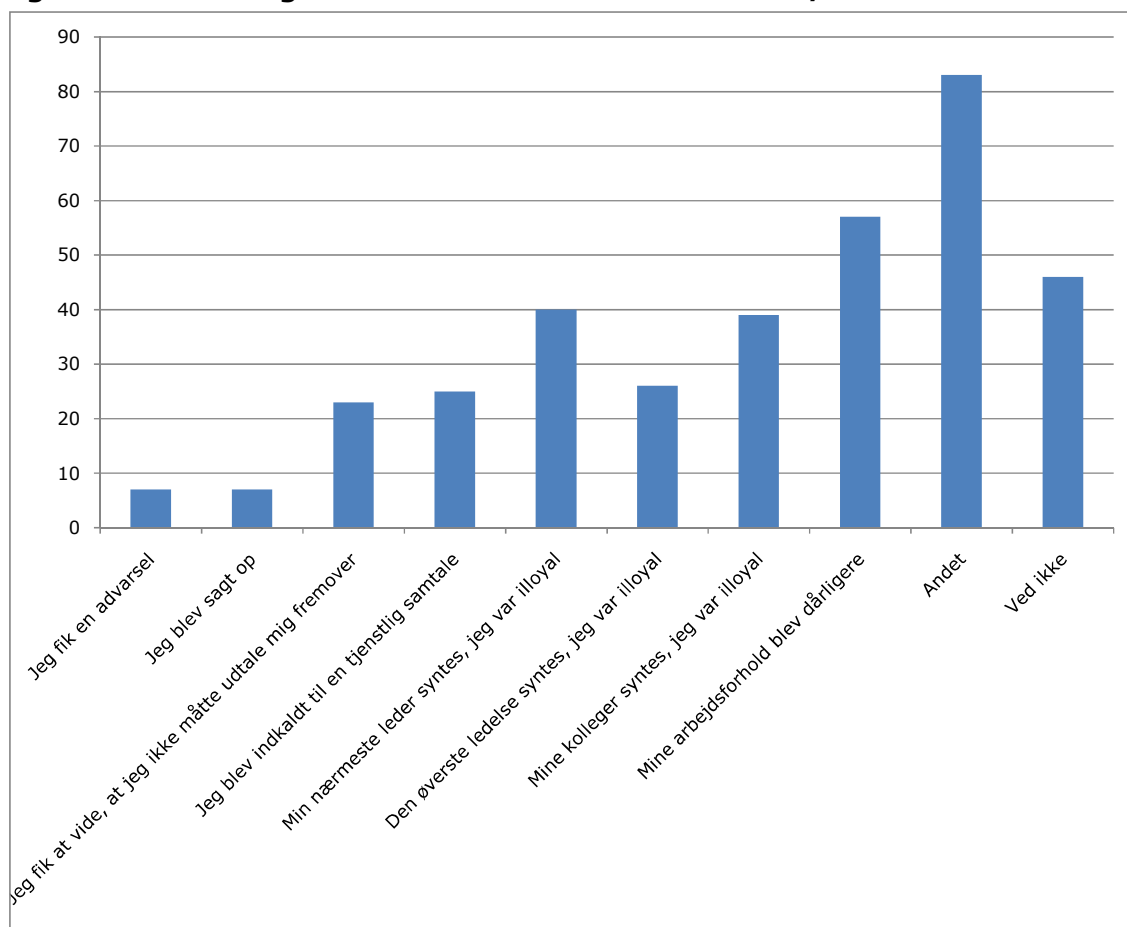
Langt de fleste, 70 procent, tog det op med deres kolleger, mens 57 procent valgte at tage det op med deres nærmeste leder. I 18 procent af tilfældene blev forholdene taget op med tillidsrepræsentanten. Kun 6 personer valgte at gå til pressen med oplysninger om de kritisable forhold.

Tablet 7. "Fik dit initiativ/dine initiativer nogen konsekvenser for dig?"

	Respondenter	Procent
Ja, negative konsekvenser	62	8
Ja, positive konsekvenser	125	15
Ja, både negative og positive konsekvenser	191	23
Nej	381	47
Ved ikke	54	7
I alt	813	100

Blandt dem, der reagerede på de kritisable forhold, svarer i alt 31 procent, at deres initiativ havde negative konsekvenser for dem. 2/3 af disse medlemmer svarer dog, at initiativerne havde både positive og negative konsekvenser. Næsten halvdelen har dog ikke oplevet nogen konsekvenser, og 15 procent har kun oplevet positive konsekvenser.

Figur 2. "Hvilke negative konsekvenser fik dit initiativ/dine initiativer for dig?"



Anm: Der har været mulighed for at afgive flere svar. 253 har svaret og afgivet tilsammen 353 svar. Det giver et gennemsnit på 1,4 afgivne svar pr. person.

7 personer, der oplevede negative konsekvenser på baggrund af deres initiativer, er blevet sagt op, og 7 har fået en advarsel. Ingen af disse havde i øvrigt henvendt sig til offentligheden.

Derudover ser vi, at de primære negative konsekvenser af at tage initiativer i forbindelse med kritisable forhold på arbejdspladsen har været oplevelsen af, at leder, øverste ledelse og/eller kolleger har syntes, at man var illoyal. Dette svarer henholdsvis 40, 26 og 39 deltagere, at de har oplevet. I den store gruppe på 83 medlemmer, der svarer "andet", er den gennemgående tendens forskellige forhold med fællesnævneren "dårligere psykisk arbejdsmiljø".

Tabel 8. "Blev problemerne løst på baggrund af dit initiativ/dine initiativer?"

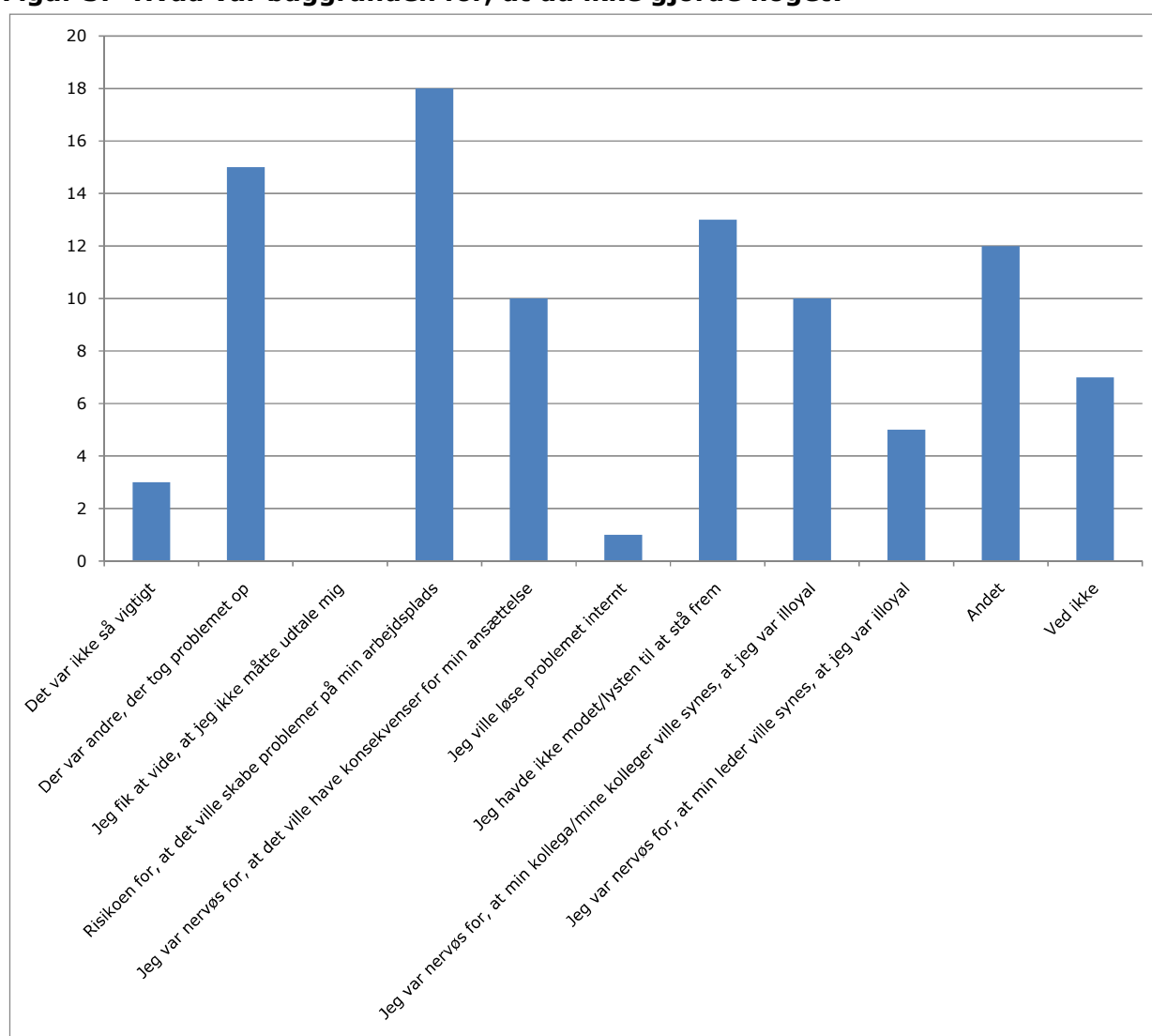
	Respondenter	Procent
Ja, problemerne blev løst fuldt ud	73	9
Ja, problemerne blev delvist løst	300	37
Nej, problemerne blev ikke løst	389	48
Ved ikke	48	6
I alt	810	100

Blandt de medlemmer, der tog de kritisable forhold op, svarer 48 procent, at problemerne ikke blev løst, mens 46 procent svarer at problemerne blev løst helt eller delvist. Her opstår

en lille usikkerhed, da det ikke er helt klart, om der spørges til, om problemerne er løst, eller om problemerne er løst på baggrund af medlemmets initiativ.

60 medlemmer har svaret, at de ikke gjorde noget i forbindelse med de kritisable forhold på deres arbejdsplads. Blandt disse medarbejdere fremgår det af figur 3 nedenfor, at der var mange forskellige årsager hertil. 18 personer svarede således, at det var risikoen for, at det ville skabe problemer på arbejdspladsen, der var årsagen til, at de ikke foretog sig noget. 15 svarede, at andre tog det. 10 svarede, at de var bange for, at det ville have konsekvenser for deres ansættelse, mens også 10 svarede, at de var nervøse for, at kolleger ville opfatte dem som illoyale. 11 personer svarer, at de ikke havde modet eller lysten til at stå frem. Som det fremgår af figuren, har kun 60 medlemmer fået stillet dette spørgsmål. Det betyder, at fordelingerne mellem svarene skal tages meget forsigtigt, da der er risiko for en relativt stor usikkerhed.

Figur 3. "Hvad var baggrunden for, at du ikke gjorde noget?"

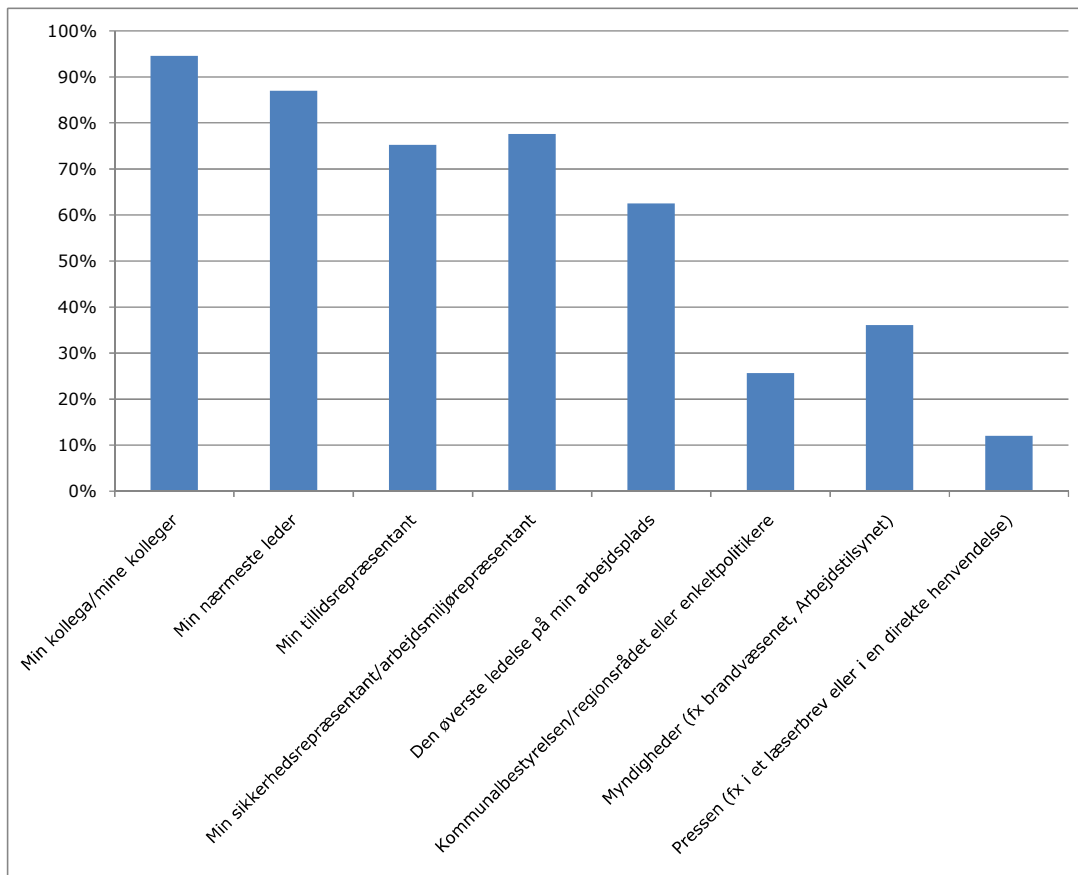


Anm: Der har været mulighed for at afgive flere svar. 60 har svaret og afgivet tilsammen 94 svar. Det giver et gennemsnit på 1,6 afgivne svar pr. person.

Mod til at sige sin mening i fremtiden

Alle deltagere er blevet bedt om at tage stilling til den hypotetiske situation, at de i fremtiden stod over for kritisable forhold på deres arbejdsplads.

Figur 4. "Hvis du i fremtiden er vidne til kritisable forhold på din arbejdsplads, hvor stor sandsynlighed er der så for, at du tør sige din mening om forholdene til..." (Procent der har svaret " Stor sandsynlighed" eller "Nogen sandsynlighed")

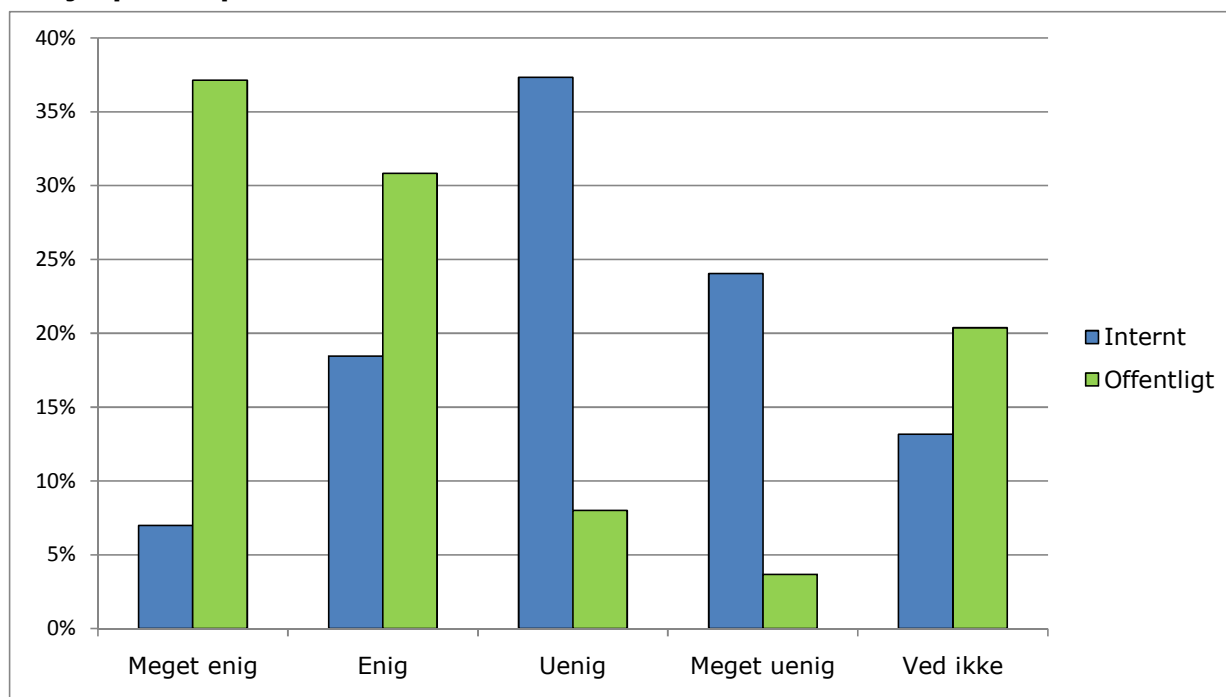


Anm: Der er afgivet 1.664 svar. Svarmulighederne var: "ingen sandsynlighed", "lille sandsynlighed", "nogen sandsynlighed", "stor sandsynlighed" "ved ikke/ikke relevant". Denne figur viser, andelen i procent, der har svaret enten "stor sandsynlighed" eller "nogen sandsynlighed". I gennemsnit har 7,1 procent svaret "ved ikke/ikke relevant" på spørgsmålene.

Af figur 4 fremgår det, at de fleste, 75-95 procent, svarer stor sandsynlighed eller nogen sandsynlighed til, at de i fremtiden ville sige deres mening til deres kolleger (95 %), nærmeste leder (87 %), tillidsrepræsentant (75 %) og arbejdsmiljørepræsentant (78 %). En del (63 %) ville endvidere gå til den øverste leder. Noget lavere sandsynlighed finder vi for at sige sin mening til kommunalbestyrelse/regionsråd eller enkeltpolitikere (26 %) relevante myndigheder (36 %) eller i pressen, hvor kun 12 procent med nogen eller stor sandsynlighed ville sige deres mening.

Der har også været mulighed for at svare "andet" på spørgsmålet. Her har mange skrevet, at de ville kontakte FOA, hvis de i fremtiden oplevede kritisable forhold på arbejdspladsen.

Figur 5. "Hvor enig eller uenig er du i de følgende to udsagn? - Det vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg tager kritisable forhold på min arbejdsplads op..."

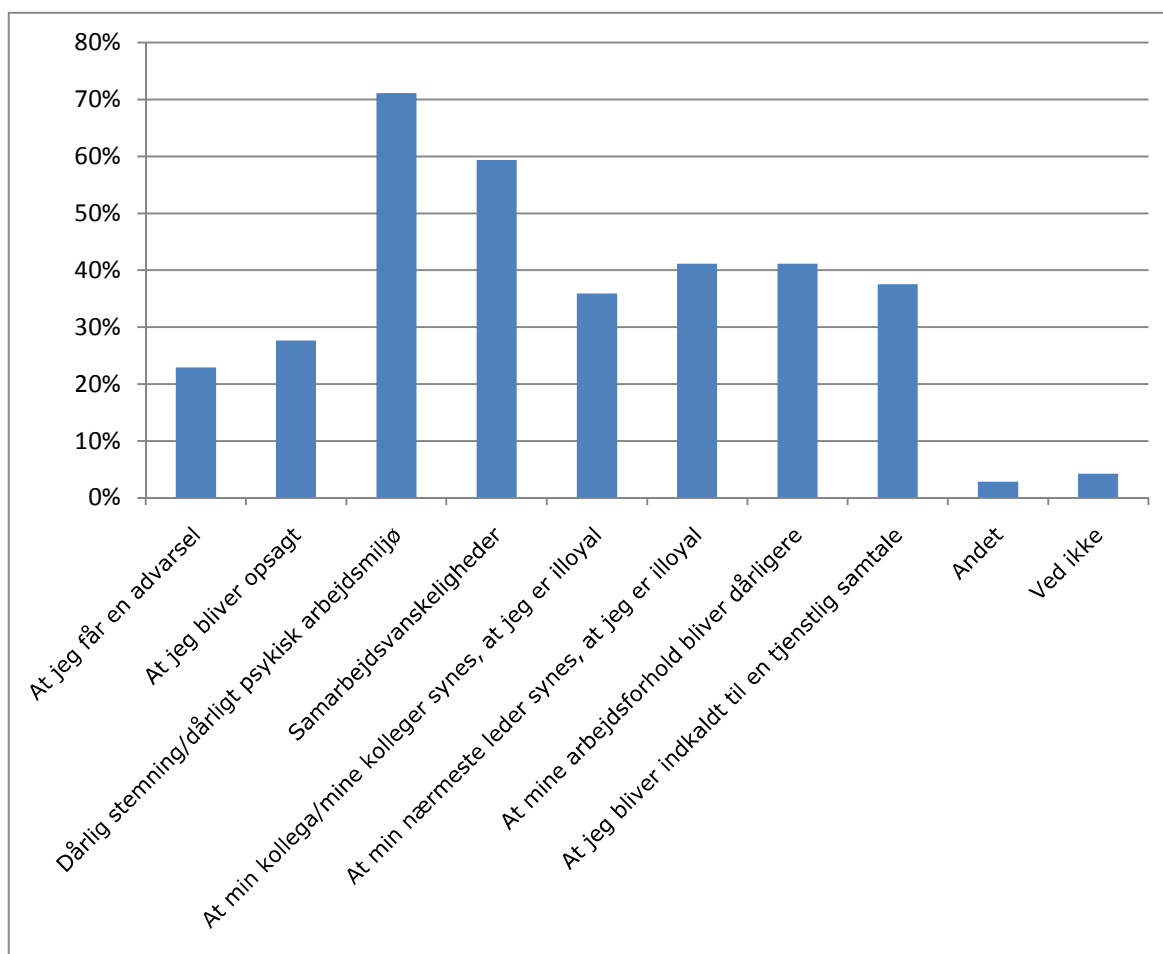


Anm: Der er afgivet 1.664 svar. Offentligheden defineres som "fx i pressen, facebook eller lign."

Medlemmerne er generelt enige om, at det vil have negative konsekvenser, hvis de tager kritisable forhold på arbejdspladsen op i offentligheden. Her svarer hele 68 procent, at de er meget enige eller enige i udsagnet: "Det vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg udtaler mig offentligt om kritisable forhold på min arbejdsplads." Tages forholdene op internt på arbejdspladsen, er der færre af medlemmerne, der er bange for negative konsekvenser. Således er der 25 procent, der svarer, at de er enige eller meget enige heri.

Den situation, som flest af medlemmerne frygter, hvis de tager kritisable forhold op internt er en dårlig stemning eller dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. 71 procent af dem, der frygter negative konsekvenser ved at tage kritisable forhold op internt, er således bange for, at det psykiske arbejdsmiljø vil blive dårligere. Ligeledes er 59 procent bange for, at der vil opstå samarbejdsvanskeligheder. Det er generelt, at det er arbejdsmiljøet, man frygter påvirket, hvis man tager forhold op internt. Dog frygter henholdsvis 23 procent og 28 procent at de enten får en advarsel eller bliver opsagt.

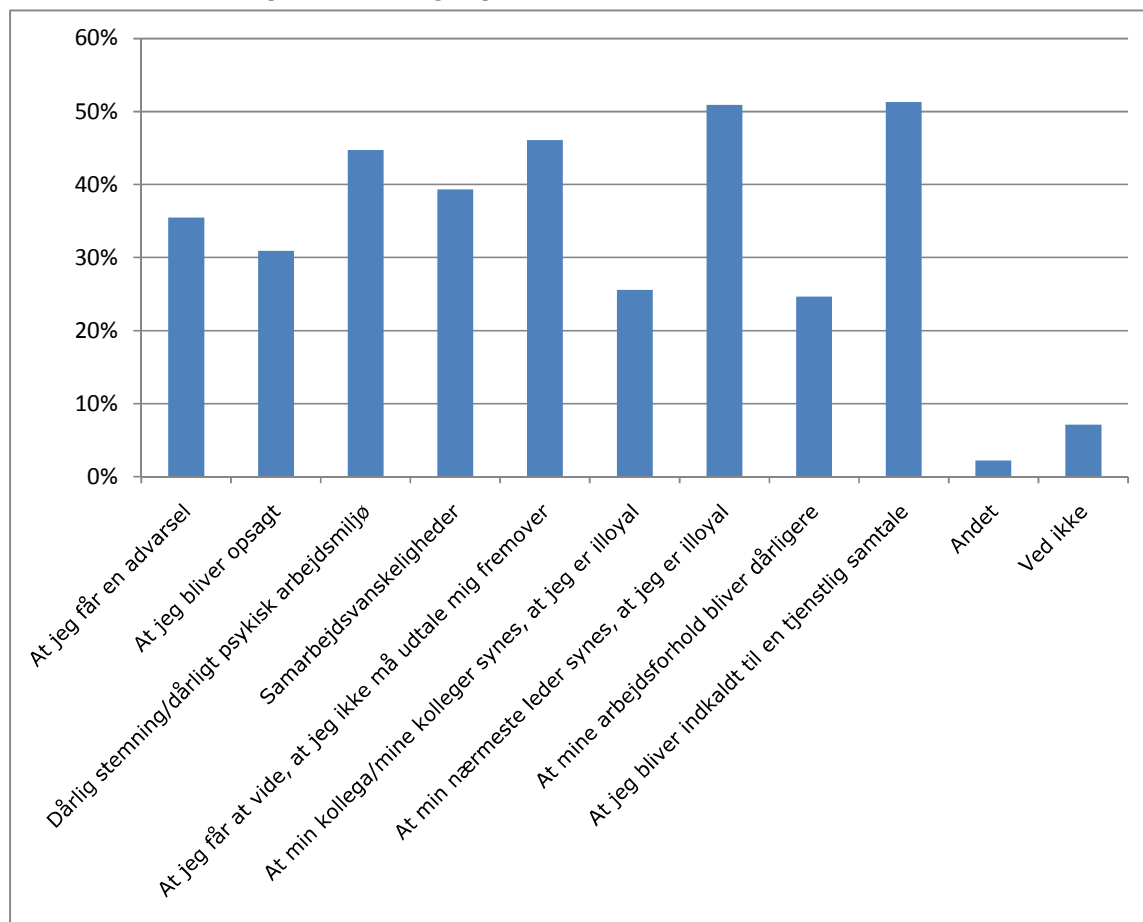
Figur 6. "Hvilke konsekvenser frygter du, hvis du tager kritisable forhold op internt?"



Anm: Der har været mulighed for at afgive flere svar. 423 personer har svaret og afgivet tilsammen 1.455 svar. Det giver et gennemsnit på 3,4 svar pr. person.

Helt generelt er frygten større, hvis man udtaler sig offentligt om kritisable forhold, end hvis man tager forholdene op internt. Det er dog i i lidt lavere grad dårligt psykisk arbejdsmiljø, men frygter i denne forbindelse. 45 procent frygter dog også ved offentlige udtalelser, at det vil resultere i dårligt psykisk arbejdsmiljø. Til gengæld er frygten for advarsel eller opsigelse markant større. Således frygter henholdsvis 35 procent og 31 procent advarsel eller opsigelse. Frygten for, at lederen synes, at man er illoyal, eller at man vil blive indkaldt til en tjenstlig samtale, er dog mest markant. Disse muligheder har 51 procent svaret, at de frygter.

Figur 7. "Hvilke konsekvenser frygter du, hvis du udtaler dig offentligt om kritisable forhold på din arbejdsplads?"



Anm: Der har været mulighed for at afgive flere svar. 1.131 personer har svaret og afgivet tilsammen 4.053 svar. Det giver et gennemsnit på 3,6 svar pr. person.

Tabel 9. "Vi vil nu stille dig fire spørgsmål om dit kendskab til dine rettigheder, når det kommer til at udtale dig om forhold på din arbejdsplads. Markér gerne, om de følgende udsagn er rigtige eller forkerte."

	Antal rigtige svar	Andel rigtige svar	Rigtigt svar
Min tavshedspligt gør, at jeg ikke kan udtale mig til pressen og eller andre uden for min arbejdsplads om forhold på min arbejdsplads	650	39 %	Forkert
Jeg skal give min leder besked, inden jeg udtaler mig til pressen eller andre uden for min arbejdsplads	452	27 %	Forkert
Jeg kan godt henvende mig til pressen, borgmesteren eller andre og udtale mig som privatperson om forhold på min arbejdsplads	696	42 %	Rigtigt
Jeg må ikke udtale mig om enkeltpersoners forhold	1.423	86 %	Rigtigt

Anm: 1.664 har besvaret spørgsmålene. Kun de rigtige svar figurerer i denne tabel. Resten har enten svaret forkert på spørgsmålet eller ved ikke.

For at undersøge hvor godt oplyst medlemmerne er om deres rettigheder i forhold til at udtale sig i forbindelse med eksempelvis kritisable forhold på arbejdspladsen, er deltagerne blevet stillet fire spørgsmål om deres kendskab til reglerne på området. Her er det slående, at medlemmerne i langt højere grad er vidende om tavshedspligtens begrænsninger i deres rettigheder end om selve rettighederne. Således svarer 86 procent rigtigt på spørgsmålet om, hvorvidt de må udtale sig om enkeltpersoners forhold. Det er ikke tilladt. Til gengæld er det under halvdelen (27 % - 42 %), der ved, i hvilket omfang det er tilladt at udtale sig om arbejdspladsen. Det er dog værd at nævne, at tillidsrepræsentanterne er bedre oplyst end de medlemmer, der ikke er tillidsvalgte. Af tillidsrepræsentanterne svarer godt halvdelen rigtigt på spørgsmålene.

Set i lyset af den manglende viden blandt medlemmerne, er det interessant at se, hvor mange af dem, der har drøftet reglerne med deres kolleger og leder. I tabel 10 ser vi, at dette kun gælder 26 procent af de deltagende i undersøgelsen. Fokuserer man kun på svarene fra tillidsrepræsentanterne, mener 42 procent, at spillereglerne har været drøftet.

Tabel 10. "Har du, dine kolleger og jeres nærmeste leder drøftet spilleregler for kontakt til offentligheden om kritisable forhold på jeres arbejdsplads? (Med offentligheden tænkes på pressen, facebook-grupper og lign.)"

	Respondenter	Procent
Ja	439	26
Nej	974	59
Ved ikke/husker ikke	251	15
I alt	1.664	100

Ligeledes er det slående at se, at halvdelen af medlemmerne ikke ved, om der på deres arbejdsplads er særlige regler for, hvem der må udtale sig til pressen. 28 procent svarer, at der ikke er særlige regler. Tillidsrepræsentanterne er i mindre grad usikre på, om der er regler, men andelen, der svarer, at der er retningslinjer, er den samme, hvis man kun spørger tillidsrepræsentanterne.

Tabel 11. "Er der på din arbejdsplads særlige regler for, hvem der må udtale sig til pressen?"

	Respondenter	Procent
Ja	369	22
Nej	469	28
Ved ikke	825	50
I alt	1.664	100

Slutteligt er der spurgt, om medlemmerne kender FOAs pjece "Sig det højt og fagligt", i hvilken svarene på de stillede spørgsmål bl.a. ville kunne findes. Hertil svarer 15 procent, at de har et vist kendskab til den. Heraf er det dog kun 3 procentpoint, der svarer, at de har læst i den. Kendskabet til pjecen er markant større blandt tillidsrepræsentanterne. 43 procent af disse har kendskab til pjecen. Der er dog kun 18 procent af tillidsrepræsentanterne, som har læst den.

Tabel 12. "Kender du FOAs pjece "Sig det højt og fagligt?"

	Respondenter	Procent
Ja, den har jeg hørt om, men ikke set	108	6
Ja, den har jeg set, men ikke læst i	95	6
Ja, den har jeg læst/kigget i	57	3
Nej, den kender jeg ikke	1.394	84
Ved ikke	10	1
I alt	1.664	100

