

## Det siger FOAs medlemmer om ytringsfrihed og kritisable forhold på arbejdspladsen

FOA har i perioden fra 5. - 14. februar 2013 gennemført en undersøgelse gennem forbundets elektroniske medlemspanel MedlemsPulsen af medlemmernes ytringsfrihed i forbindelse med eventuelle kritisable forhold på deres arbejdsplads. 2.695 medlemmer deltog helt eller delvist i undersøgelsen, der havde en svarprocent på 62.

En tilsvarende undersøgelse blev foretaget i oktober 2010 og juni 2012. Hvor det er fundet relevant, er der foretaget sammenligninger til disse undersøgelser, som kan findes her:



<http://www.foa.dk/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersoegelser/2010/Ytringsfrihedpdf.ashx>.

<http://www.foa.dk/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersoegelser/2012/Ytringsfrihed%20p%20arbejdspladsen%20%20Sig%20det%20hjt%20gr%20det%20fagligtpdf.ashx>

Undersøgelsens hovedkonklusioner følger her:

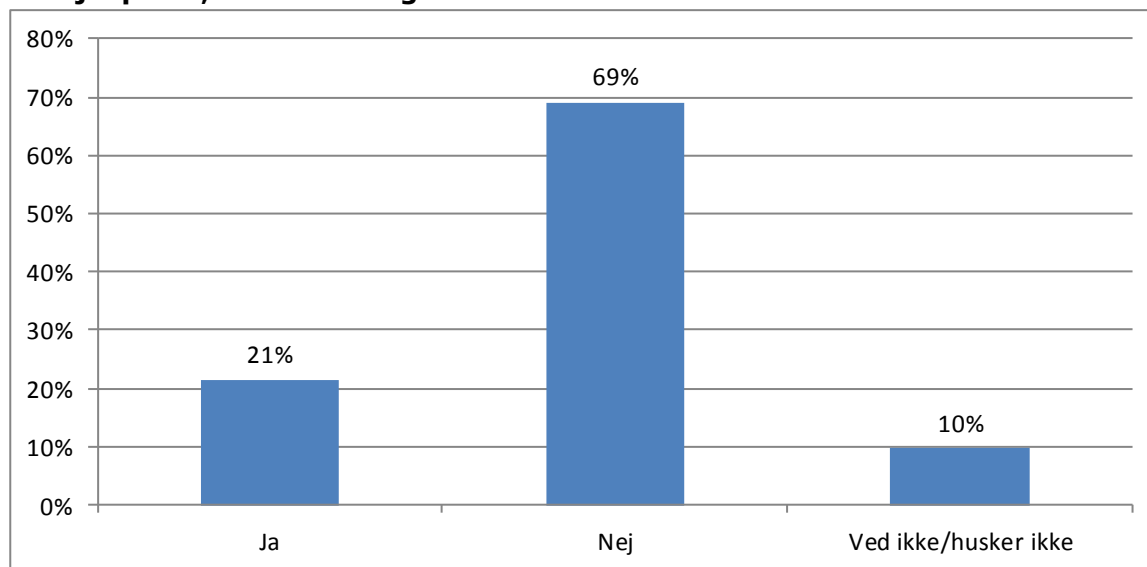
- Mere end en femtedel af medlemmerne har inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til
- 7 ud af 10 kritisable forhold har karakter af dårligt fysisk og/eller psykisk arbejdsmiljø
- Knap 2 ud af 3 medlemmer reagerede på de kritisable forhold ved at tage det op med kollegerne og/eller den nærmeste leder
- 4 ud af 5 FOA-medlemmer mener, at det vil have negative konsekvenser for dem, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen
- Tillidsrepræsentanter er markant bedre orienteret om deres rettigheder vedrørende ytringsfrihed end de øvrige medlemmer
- Medlemmerne er bedre orienteret om deres ytringsfrihedsrettigheder i dag, end de var i undersøgelsen fra 2010.

Se svarene i undersøgelsen på de følgende sider.

## Mere end en femtedel af medlemmerne har inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til

21 procent svarer ja til, at de har oplevet kritisable forhold, som offentligheden burde kende til. I en lignende undersøgelse om ytringsfrihed fra 2010 svarede kun 15 procent ja.<sup>1</sup>

**Figur 1. Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?**



Svar: 2.739

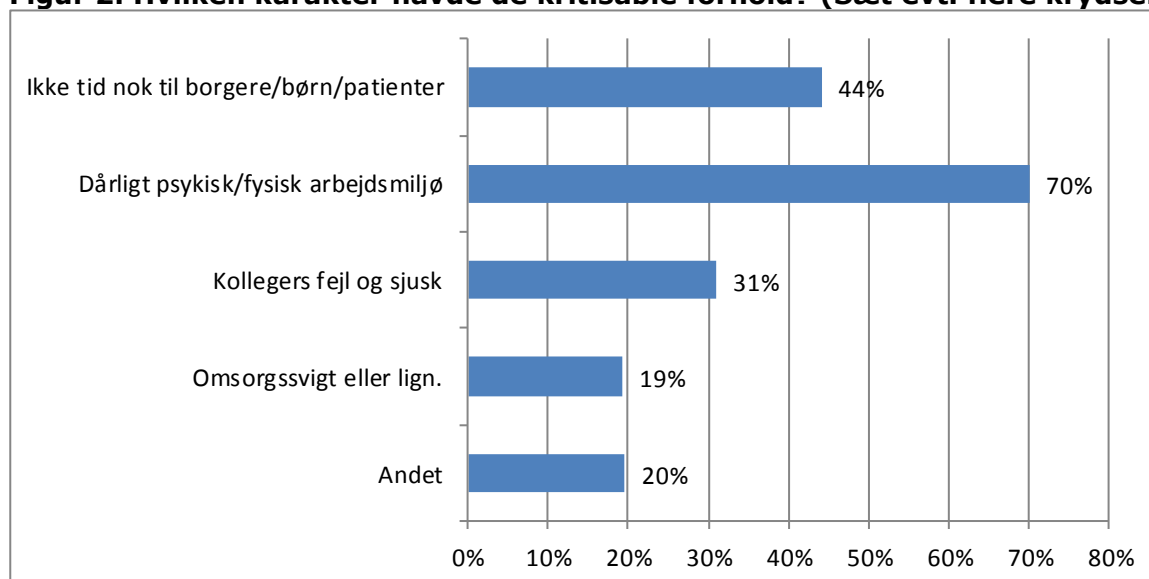
Der er ikke de store forskelle mellem sektorerne. Medlemmer i Social- og Sundhedssektoren oplever dog kritisable forhold på arbejdspladsen lidt oftere end de øvrige medlemmer.

## 7 ud af 10 peger på, at de kritisable forhold har karakter af dårligt arbejdsmiljø

De medlemmer, der inden for de seneste to år har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til, er efterfølgende blevet bedt om at angive karakteren af de kritisable forhold. Medlemmerne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier. Svarene ses i figur 2 nedenfor.

<sup>1</sup> I 2010-undersøgelse var spørgsmålet todelt, så medlemmerne først blev spurgt til om de havde oplevet kritisable forhold og derefter, om de var af offentlighedens interesse eller havde ren intern karakter.

**Figur 2. Hvilken karakter havde de kritisable forhold? (Sæt evt. flere krydser)**



Anm. Spørgsmålet blev kun stillet til de 21 procent af deltagerne i undersøgelsen, som svarede, at de inden for de seneste to år havde oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til.  
Svar: 585

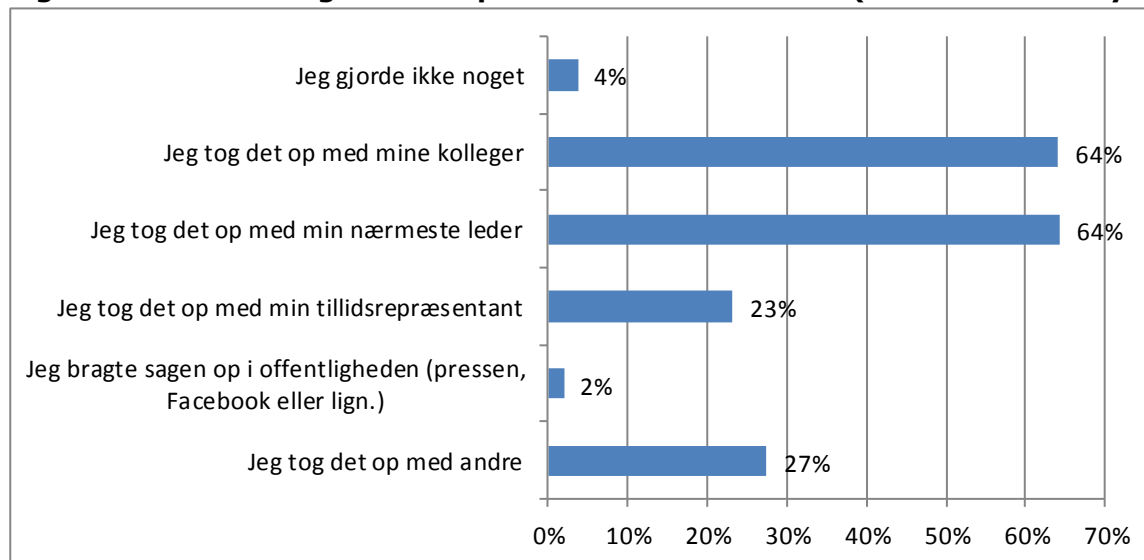
Blandt de medlemmer, som inden for de seneste to år har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til, har klart flest (70 %) svaret, at det havde karakter af dårligt psykisk eller fysisk arbejdsmiljø. Tilstrækkelig tid til borgerne, børnene eller patienter bliver angivet lidt mindre hyppigt (44 %). Lidt under en tredjedel (31 %) peger på kollegers fejl og sjuksk, mens knap en femtedel har oplevet et decideret omsorgssvigt (19 %).

En femtedel af medlemmerne har desuden angivet en anden årsag end de nævnte. Blandt de medlemmer, der har uddybet dette, fortæller størstedelen om forskellige former for dårlig ledelse på arbejdspladsen.

## 2 ud af 3 medlemmer reagerede på de kritisable forhold ved at tage det op med kollegerne og/eller den nærmeste leder

De 21 procent af medlemmerne, der svarede, at de inden for de seneste to år har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til, blev efterfølgende spurgt til, hvordan de reagerede på det. Svarfordelingen fremgår af figur 3 nedenfor.

**Figur 3. Hvordan reagerede du på de kritisable forhold? (Sæt evt. flere krydser)**

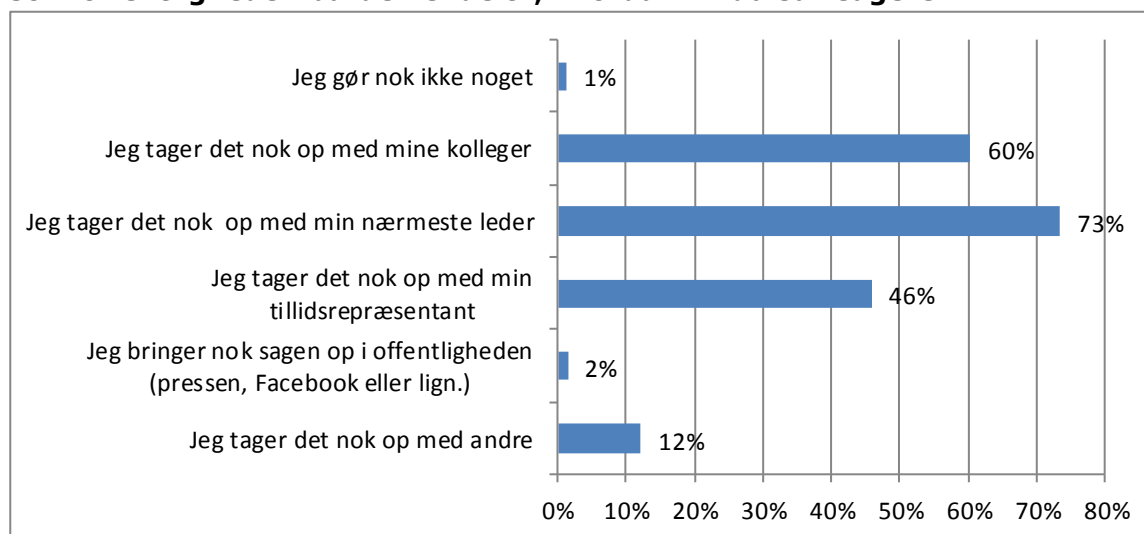


Anm. Spørgsmålet blev kun stillet til de 21 procent af deltagerne i undersøgelsen, som svarede, at de inden for de seneste to år havde oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til.  
Svar: 570

Svarfordelingen ligger tæt op af undersøgelsen fra 2010, hvor langt de fleste også betroede sig til kolleger og nærmeste leder (hhv. 70 % og 57 %)

Alle deltagere i undersøgelsen blev spurgt til, hvad de vil gøre, hvis de i fremtiden oplever kritisable forhold. Her er svarfordelingen lidt anderledes, som man kan se i figur 4 nedenfor. Især når man kigger på inddragelse af tillidsrepræsentant er der stor forskel på, hvordan medlemmerne forventer, at de vil reagere på kritisable forhold og hvad dem, der har oplevet det faktisk gjorde, da det forekom. Næsten halvdelen af medlemmerne mener, at de vil inddrage deres tillidsrepræsentant, hvis de i fremtiden oplever kritisable forhold. Til sammenligning svarede kun knap en fjerdedel, at de benyttede denne mulighed, da de stod i situationen.

**Figur 4. "Hvis du i fremtiden bliver vidne til kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til, hvordan vil du så reagere?"**

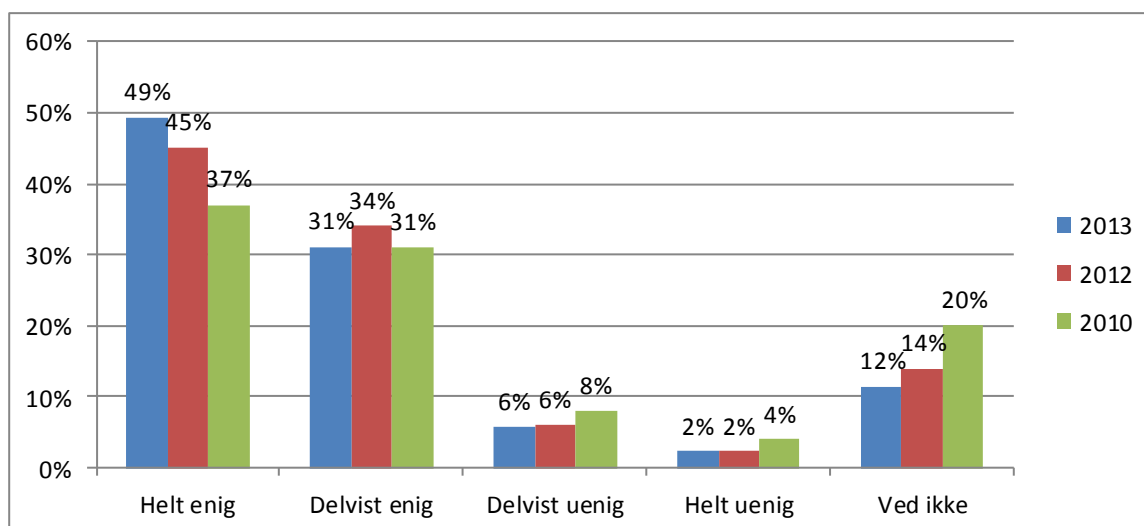


Svar: 2709

**4 ud af 5 FOA-medlemmer mener, at det vil have negative konsekvenser for dem, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen**

80 procent svarer, at de er helt enige eller delvist enige i, at det vil have negative konsekvenser for dem, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen. Det ligger meget tæt på de 79 procent, der svarede det samme i undersøgelsen fra 2012, men markant højere end de 68 procent fra undersøgelsen i 2010.

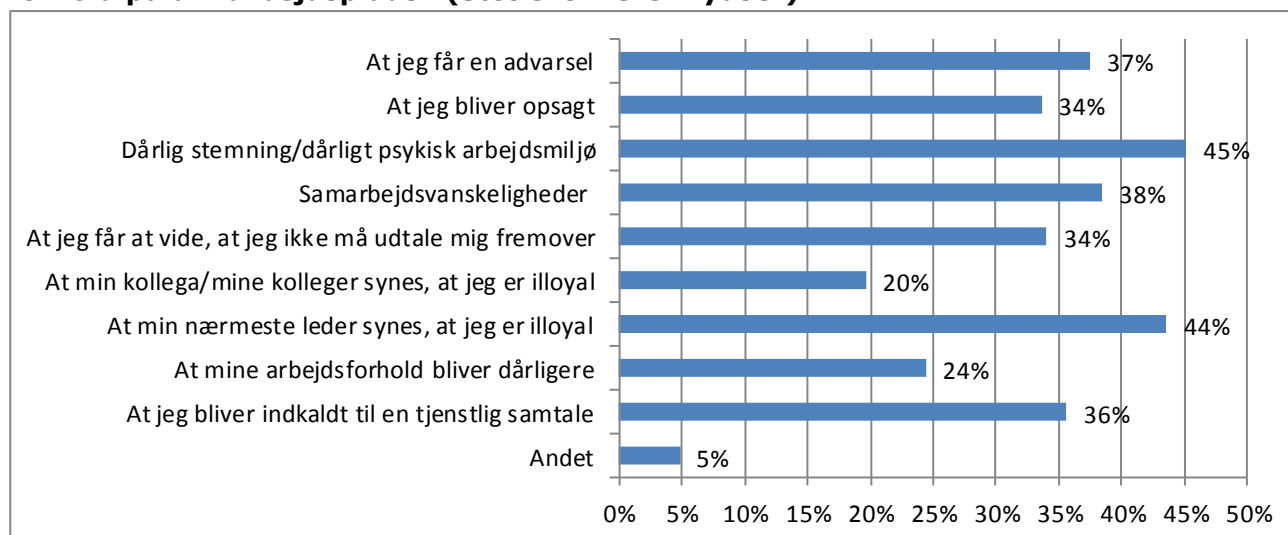
**Figur 5. Det vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg udtaler mig offentligt om kritisable forhold på min arbejdsplads (fx i pressen, på Facebook eller lign.)?**



Svar 2013: 2.706, svar 2012: 1.562, svar 2010: 1.664

Medlemmerne frygter flere forskellige negative konsekvenser, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen. I figur 6 nedenfor kan man se medlemmernes forskellige svar:

**Figur 6. Hvilke konsekvenser frygter du, hvis du udtaler dig offentligt om kritisable forhold på din arbejdsplads? (Sæt evt. flere krydser)**



Svar: 2.167

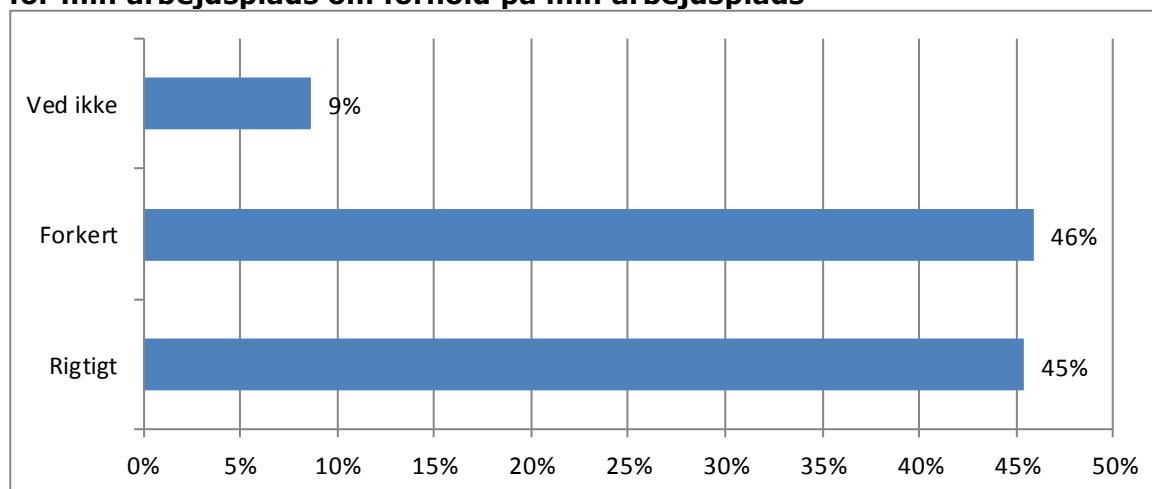
Mere end hver tredje frygter at blive opsagt, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen (34 %). Lidt flere tror, at de risikerer en advarsel eller en tjenstlig samtale (hhv. 37 % og 36 %). Flest frygter dårlig stemning på arbejdspladsen (45 %). Svarfordelingen adskiller sig ikke markant fra undersøgelseerne i 2010 og 2012.

### Medlemmerne er usikre på deres rettigheder

Deltagerne i undersøgelsen blev stillet fire vidensspørgsmål vedrørende deres ytringsfrihed. Spørgsmålene kunne besvares med "Rigtigt", "Forkert" og "Ved ikke". Kun i to af de fire spørgsmål er "Rigtigt" det korrekte svar. Spørgsmålene søger at afdække medlemmernes kendskab til deres rettigheder og pligter vedrørende ytringsfrihed på arbejdspladsen. De fire spørgsmål blev indledt med følgende tekst:

"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."

**Figur 7. Min tavshedspligt gør, at jeg ikke kan udtale mig til pressen eller andre uden for min arbejdsplads om forhold på min arbejdsplads**

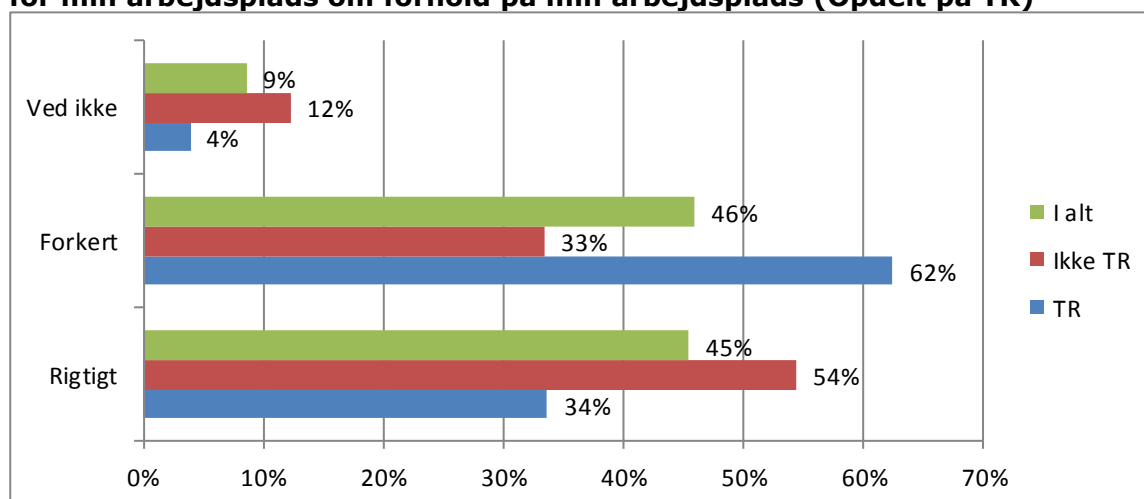


Svar: 2.681

Kun 46 procent vidste, at udsagnet i figur 7 ovenfor var forkert, mens 45 procent troede, at det var rigtigt, og 9 procent var i tvivl. Under halvdelen af FOAs medlemmer ved således, at de har ytringsfrihed, hvad angår forhold på deres arbejdsplads, og at de ikke er omfattet af tavshedspligt (på nær vedrørende enkeltpersoners forhold).

I figur 8 nedenfor har vi opdelt medlemmerne i to grupper, hvor den ene udgøres af de medlemmer, som er fællestillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, og den anden gruppe udgøres af de medlemmer, som ikke er. Vi ser, at tillidsrepræsentanterne i langt højere grad har kendskab til deres rettigheder vedrørende ytringsfrihed og ved at udsagnet er forkert.

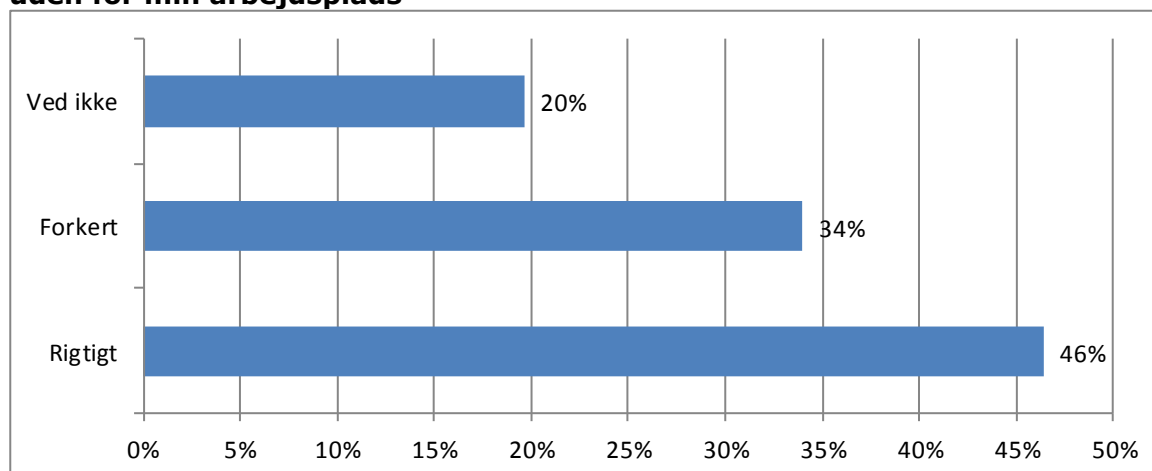
**Figur 8. Min tavshedspligt gør, at jeg ikke kan udtale mig til pressen eller andre uden for min arbejdsplads om forhold på min arbejdsplads (Opdelt på TR)**



Svar: 2.681

I figur 9 nedenfor har medlemmerne svaret på, hvorvidt deres ytringsfrihed er delvist begrænset ved, at de skal give deres leder besked, inden de udtaler sig.

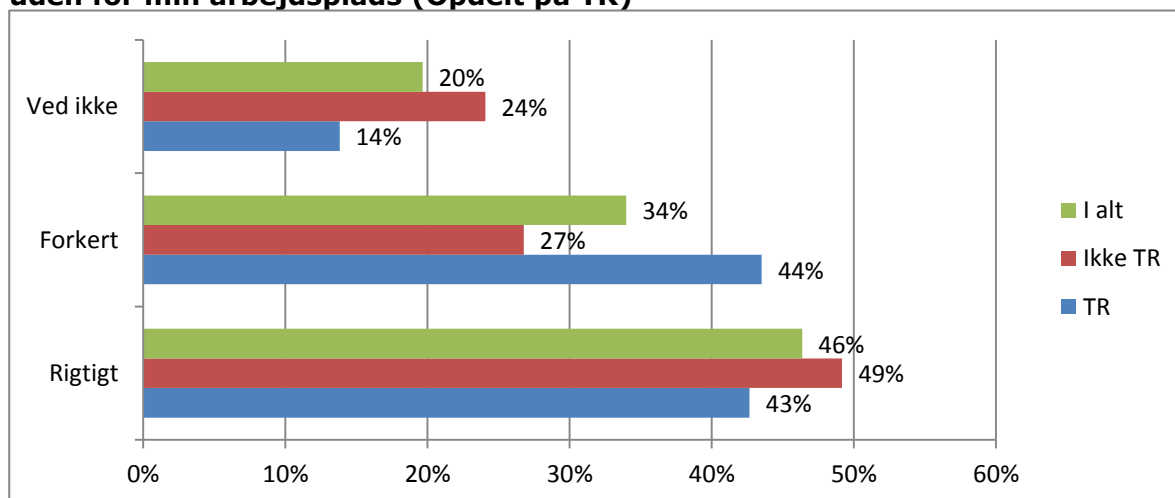
**Figur 9. Jeg skal give min leder besked, inden jeg udtaler mig til pressen eller andre uden for min arbejdsplads**



Svar: 2.674

Kun omkring en tredjedel af medlemmerne ved, at udsagnet er forkert, og at man ikke behøver at give sin leder besked før man udtaler sig til pressen. Af figur 10 nedenfor fremgår det, at der igen er markant forskel på gruppen af tillidsrepræsentanter og resten af medlemmerne.

**Figur 10. Jeg skal give min leder besked, inden jeg udtaler mig til pressen eller andre uden for min arbejdsplads (Opdelt på TR)**



Svar: 2.674

Det bør dog understreges, at det fremgår klart af de åbne kommentarer til undersøgelsen, at mange medlemmer anser det for meget illoyalt at gå til pressen fremfor at prøve at løse problemet internt. Man bør derfor overveje, hvorvidt medlemmerne har svaret efter deres overbevisning og loyalitet eller efter, hvad de mente reglerne formelt set tillod.



Medlemmerne skriver fx:

*"Grundlæggende mener jeg, at det er min pligt som medarbejder at gå til min leder, hvis forhold er kritisable. Alternativt så er det min tillidsrepræsentant, i hvert fald før jeg gør noget andet."*

- Dagplejer

*"Hvis jeg mener, der er kritisable forhold på min arbejdsplads, vil jeg altid gå til min nærmeste leder. Jeg synes, at det er meget illoyalt at gå til pressen, inden ledelsen er blevet bekendt med det, jeg synes er meget kritisabelt. Hvordan skal der ellers blive rettet op på det?"*

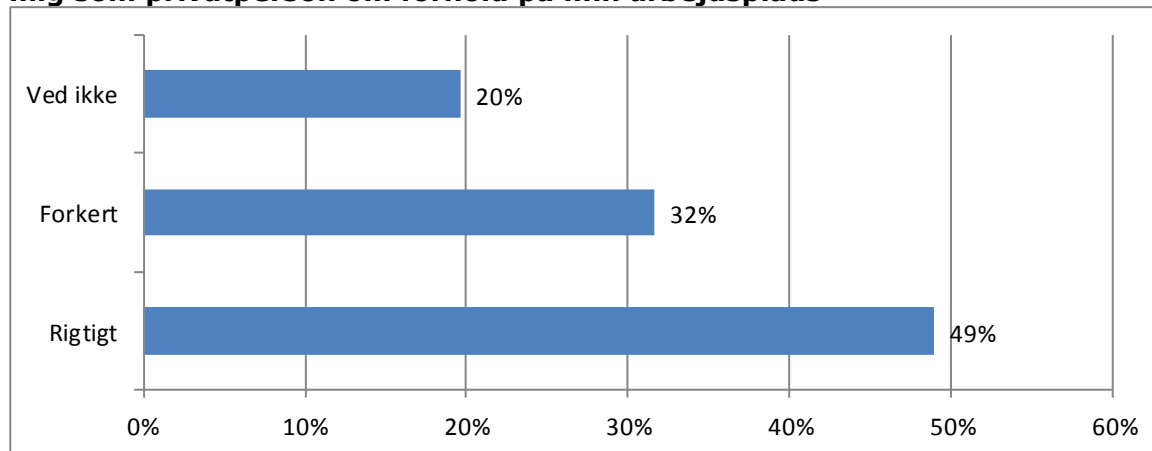
- Ledere eller Mellemlider (Tidl. Hjemmehjælpsledere)

Nogle få medlemmer reagerer endnu stærkere på spørgsmålene og føler, at FOA søger at skabe mistillid mellem medarbejdere og arbejdsgivere. Et medlem skriver fx:

*"Jeg er meget i tvivl om, hvad FOA vil med denne undersøgelse! Skal vi opfordres til at "hænge det beskidte vasketøj frem til offentligt skue" i alle situationer - uden at ha' afprøvet alle muligheder internt (bl.a. for ikke at deltage i en udokumenteret heksejagt)? Jeg er selv MEGET kritisk omkring de interne forhold på min arbejdsplads og holder mig ikke tilbage i forhold til at ta' bolden op, hvis jeg finder ting kritisable, men jeg mener at ALLE problemer og hændelser skal ha' en chance for at blive løst og behandlet internt og kun hvis dette absolut ikke kan lade sig gøre, kan en eventuel henvendelse til pressen komme på tale."*

- Serviceassistent eller -medarbejdere

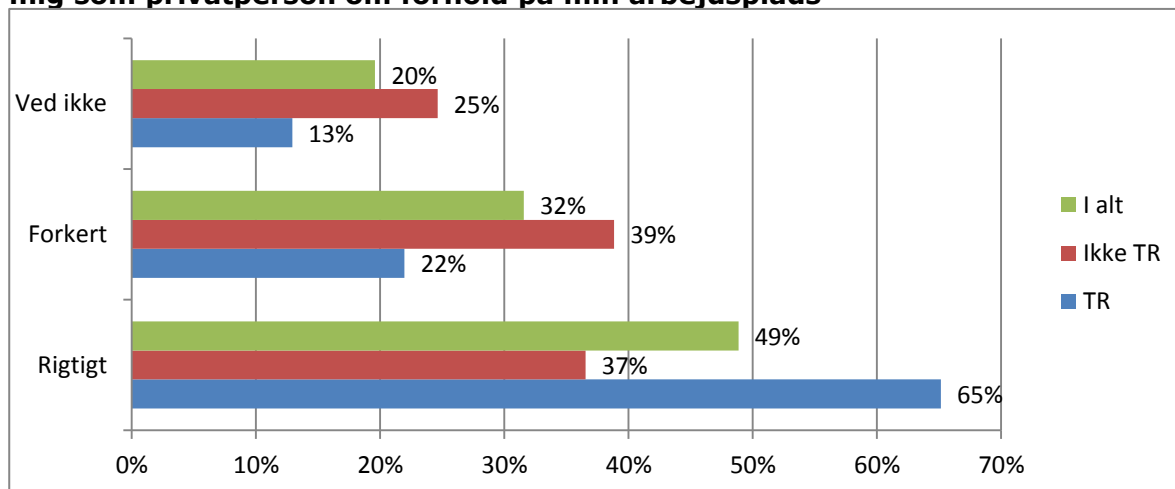
**Figur 11. Jeg kan godt henvende mig til pressen, borgmesteren eller andre og udtale mig som privatperson om forhold på min arbejdsplads**



Svar: 2.674

Lige under halvdelen af medlemmerne ved, at de godt kan henvende sig til pressen vedrørende kritisable forhold på deres arbejdsplads. En tredjedel tror ikke, det er tilladt, og hver femte er i tvivl. Der er igen forholdsvis stor forskel på tillidsrepræsentanterne og de øvrige medlemmer, hvilket fremgår af figur 12.

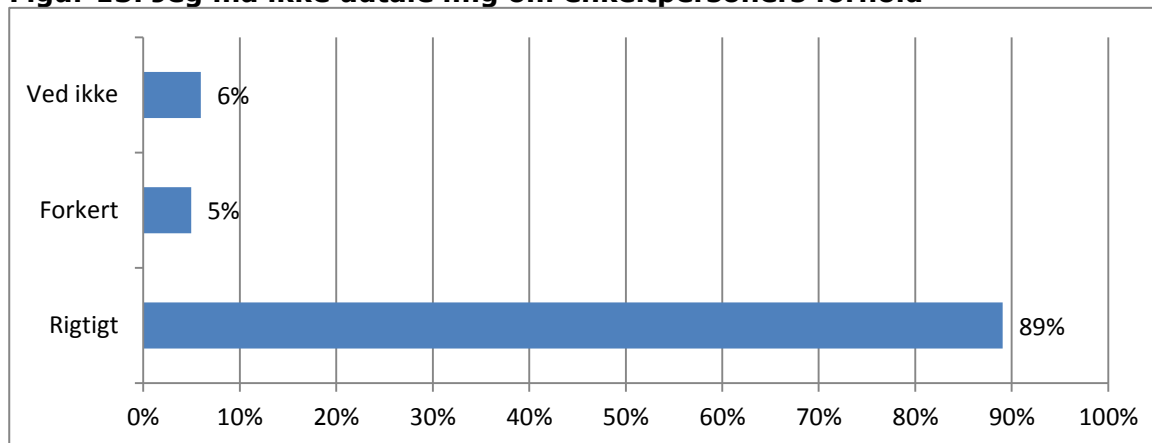
**Figur 12. Jeg kan godt henvende mig til pressen, borgmesteren eller andre og udtale mig som privatperson om forhold på min arbejdsplads**



Svar: 2.675

Medlemmerne blev også spurgt til, hvorvidt de må udtale sig offentligt om enkeltpersoners forhold. Som det fremgår af figur 13, var meget få medlemmer i tvivl om, at udsagnet var rigtigt, og at de har tavshedspligt om enkeltpersoners forhold.

**Figur 13. Jeg må ikke udtale mig om enkeltpersoners forhold**



Svar: 2.681

I dette tilfælde er forskellen mellem tillidsrepræsentanter og andre medlemmer følgelig meget lille, da begge grupper er opmærksomme på, at de har tavshedspligt.

### **Tillidsrepræsentanter er markant bedre orienteret om deres rettigheder vedrørende ytringsfrihed**

Som det fremgår af tabel 1, er der stor forskel på niveauet af viden vedrørende ytringsfrihed, når man sammenligner tillidsrepræsentanter med andre medlemmer.

**Tabel 1. Sammenligning af svar fra tillidsrepræsentanter med svar fra andre medlemmer**

	Korrekt svar		
	TR	Ikke-TR	I alt
<b>Spørgsmål 1</b>	62%	33%	46%
<b>Spørgsmål 2</b>	44%	27%	34%
<b>Spørgsmål 3</b>	65%	37%	49%
<b>Spørgsmål 4</b>	91%	88%	89%
<b>Gennemsnit</b>	65%	46%	54%

Anm. "Korrekte svar" indeholder kun den andel af medlemmerne, der har givet det rigtige svar. Dem der har svaret "Ved ikke" anses for ikke at have svaret korrekt.

Medlemmer var klart mest i tvivl (34 % rigtige svar), om spørgsmål to, hvor de skulle svare på om, de skal meddele det til en leder, før de udtaler sig.

## Medlemmerne er bedre orienteret om deres ytringsfrihedsrettigheder end de var i 2010

Samme spørgsmål blev stillet i ytringsfrihedsundersøgelsen fra 2010, og det er derfor oplagt at sammenligne svarene fra de to undersøgelser. Som det ses i tabel 2, lader det til, at medlemmerne er blevet lidt mere sikre på deres rettigheder og pligter vedrørende ytringsfrihed fra 2010 og til nu.

	Korrekt svar	
	2013	2010
<b>Spørgsmål 1</b>	46%	39%
<b>Spørgsmål 2</b>	34%	27%
<b>Spørgsmål 3</b>	49%	42%
<b>Spørgsmål 4</b>	89%	86%
<b>Gennemsnit</b>	54%	49%

Anm. "Korrekte svar" indeholder kun den andel af medlemmerne, der har givet det rigtige svar. Dem, der har svaret "Ved ikke", anses for ikke at have svaret korrekt.

Svarfordelingen fra 2010 minder meget om den nye fra 2013. Det er det samme spørgsmål 2 om inddragelse af nærmeste leder, som medlemmerne har været meget i tvivl om. Ligesom langt de fleste medlemmer også i 2010 havde styr på spørgsmål 4 om tavshedspligt vedrørende informationer om enkeltpersoner.

## Undersøgelsens metode

FOA-undersøgelsen om medlemmernes kendskab til kritisable forhold på arbejdspladsen og ytringsfrihed er gennemført i perioden 5. - 14. februar 2013 ved en spørgeskemaundersøgelse via forbundets elektroniske medlemspanel.

Deltagerne i medlemspanelet er sammensat af medlemmer, der har meldt sig til panelet via forbundets hjemmeside, og medlemmer, der - tilfældigt eller via undersøgelser uden for panelet – er hvervet for at sikre en bred repræsentation fra forbundets sektorer mv.

De spørgsmål, der er afrapporteret i dette notat, er blevet stillet til erhvervsaktive medlemmer inkl. elever. Undersøgelsen var en del af en større undersøgelse, der også indeholdt andre emner (arbejdstøj og hverdagsrehabilitering).

I alt blev 4.376 medlemmer inviteret til undersøgelsen. 62 e-mail-adresser var uvirksomme, så det reelle antal inviterede var 4.312 medlemmer. 2.695 medlemmer har besvaret hele eller dele af det spørgeskema, der har været stillet til dem.

Det giver en svarprocent på 62. 60 procent har gennemført undersøgelsen fuldt ud. Svarprocenten ligger på linje med svarprocenten i andre undersøgelser via medlemspanelet. I dette notat indgår svar fra 2.739 erhvervsaktive FOA-medlemmer. Svarene fra ikke-fuldt gennemførte interviews er inkluderet i analysen. Data i dette notat er vægtet for sektortilhørsforhold og tillidshverv. I undersøgelsen fra 2010 var der kun vægtet for sektor. Denne forskel i vægtningen er undersøgt og har ikke givet anledning til nævneværdige forskelle på resultaterne, hvorfor det er fundet metodisk forsvarligt.