



Ytringsfrihed på arbejdspladsen

Næsten 4 ud af 10 af FOAs medlemmer har holdt kritik af forhold på arbejdspladsen tilbage af frygt for repressalier. Det viser en undersøgelse, som FOA gennemførte i maj 2018. Undersøgelsen viser også, at 4 ud af 10 har oplevet direkte eller indirekte at få en mundkurv på af ledelsen.

Hovedkonklusioner

- Næsten 4 ud af 10 (37 procent) har holdt kritik af forhold på deres arbejdsplads tilbage på grund af frygt for negative konsekvenser (repressalier). Dette er flere end i 2017, hvor 27 procent af medlemmerne svarede dette.
- 1 ud af 3 (33 procent) har inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til. I 2016 var det 30 procent, der svarede dette, mens det i 2013 var 21 procent.
- De kritisable forhold handler oftest om dårligt psykisk eller fysisk arbejdsmiljø (61 procent), dårlig ledelse (60 procent), eller manglende tid til borgerne/børnene/patienterne (58 procent).
- Medlemmerne reagerer oftest på de kritisable forhold ved at tage det op med deres kolleger (69 %), med deres nærmeste leder (49 %), eller med deres tillidsrepræsentant, deres arbejdsmiljørepræsentant eller FOA (37 %).
- 4 ud af 10 (38 %) af medlemmerne har oplevet negative konsekvenser ved at gå videre med kritisable forhold på arbejdspladsen. Der er sket en stigning siden 2010, men et fald siden 2016.
- De negative konsekvenser er oftest bestået i et dårligere psykisk arbejdsmiljø (59 %) eller et dårligere forhold til den nærmeste leder (35 %). Andre har fået dårligere arbejdsforhold (23 %), fået at vide, at man skulle gå på kompromis med sin faglighed (20 %), fået et dårligt forhold til den øverste leder (18 %), eller fået et dårligere forhold til kollegerne (16 %).
- Hvis medlemmerne oplever kritisable forhold på deres arbejdsplads, vil de helst tage det op med deres nærmeste leder (56 %), med deres tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller FOA (53 %) eller med deres kolleger (50 %).
- 4 ud af 10 (41 %) har enten direkte eller indirekte fået at vide af ledelsen, at de ikke bør ytre sig i offentligheden om forhold på arbejdspladsen. Der er sket et fald i denne andel siden 2016.

KONTAKT

Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

Lars Ole Preisler Hansen
Tlf. 46 97 25 12

Alexander Teilmann Larsen
Tlf. 46 97 27 07



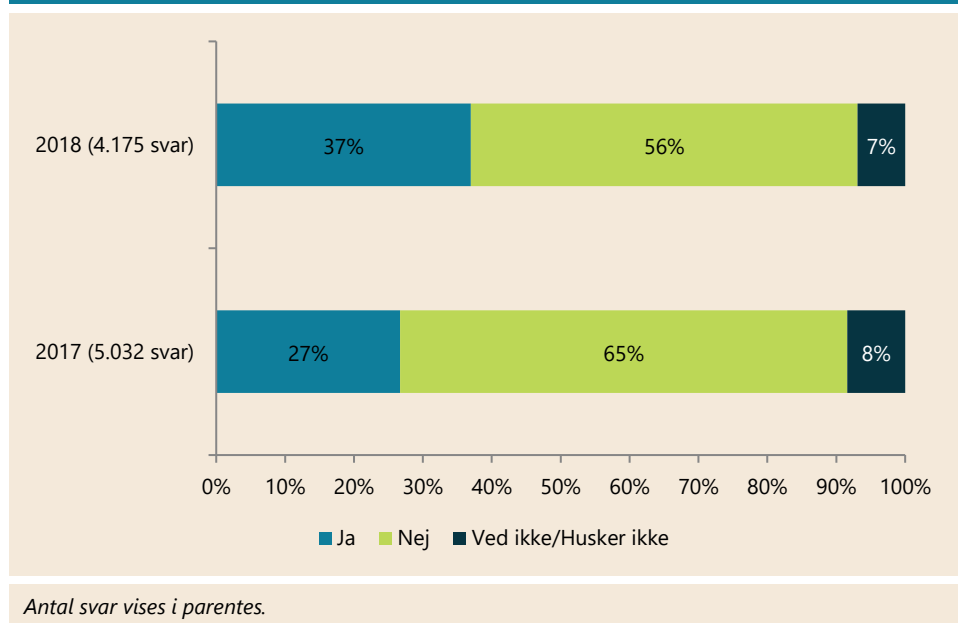
- 36 procent mener, at det vil få negative konsekvenser for dem, hvis de tager kritisable forhold på deres arbejdsplads op internt. 66 procent forventer det samme, hvis de udtaler sig offentligt.

Næsten 4 ud af 10 har holdt kritik tilbage

Næsten 4 ud af 10 (37 procent) har holdt kritik af forhold på deres arbejdsplads tilbage på grund af frygt for negative konsekvenser (figur 1).

Således svarer 37 procent, at de har holdt kritik tilbage, mens 56 procent svarer, at de ikke har. 7 procent svarer "Ved ikke".

Figur 1. Har du holdt kritik af forhold på din arbejdsplads tilbage på grund af frygt for negative konsekvenser (repressalier)?

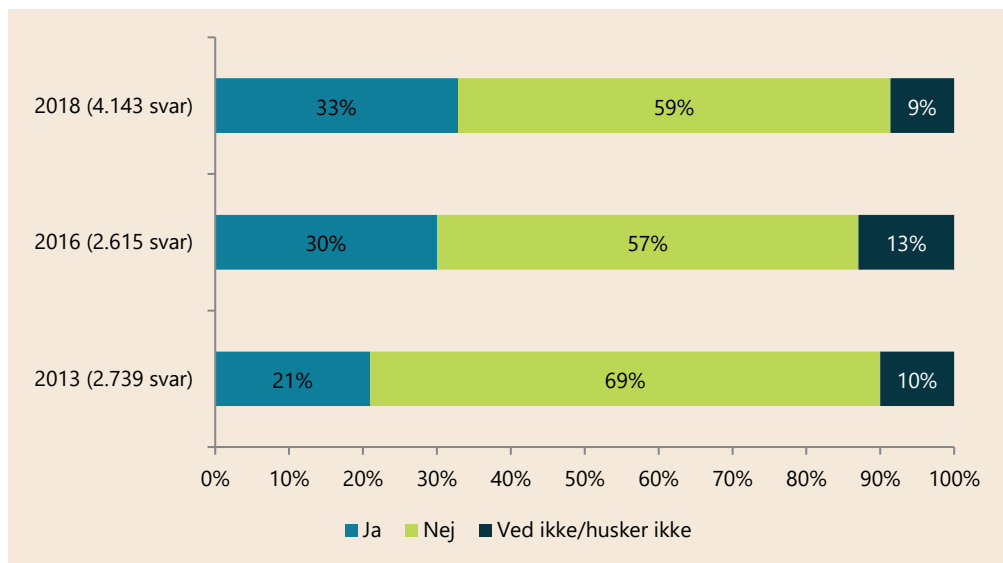


Andelen, der har holdt kritik af forhold på arbejdspladsen tilbage af frygt for negative konsekvenser, er steget siden 2017. I en undersøgelse, som FOA gennemførte i januar 2017, svarede 27 procent, at de havde holdt kritik tilbage, mens 65 procent svarede, at de ikke havde.

1 ud af 3 har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen

1 ud af 3 (33 procent) har inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til (figur 2). 59 procent svarer, at de ikke har, og 9 procent svarer "Ved ikke".

Figur 2. Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?



Antal svar vises i parentes.

På grund af afrundinger summerer andelen ikke nødvendigvis til 100 %.

Der er sket en stigning i andelen, der inden for to år har oplevet kritisable forhold, som offentligheden burde kende til. I en undersøgelse, som FOA gennemførte i 2016, svarede 30 procent, at de havde oplevet kritisable forhold, og 57 procent svarede, at de ikke havde.

Stigningen i andelen af medlemmer, der har oplevet kritisable forhold, er større, hvis man går længere tilbage i tid: I en undersøgelse fra 2013 svarede kun 21 procent, at de havde oplevet kritisable forhold, som 69 procent ikke havde.

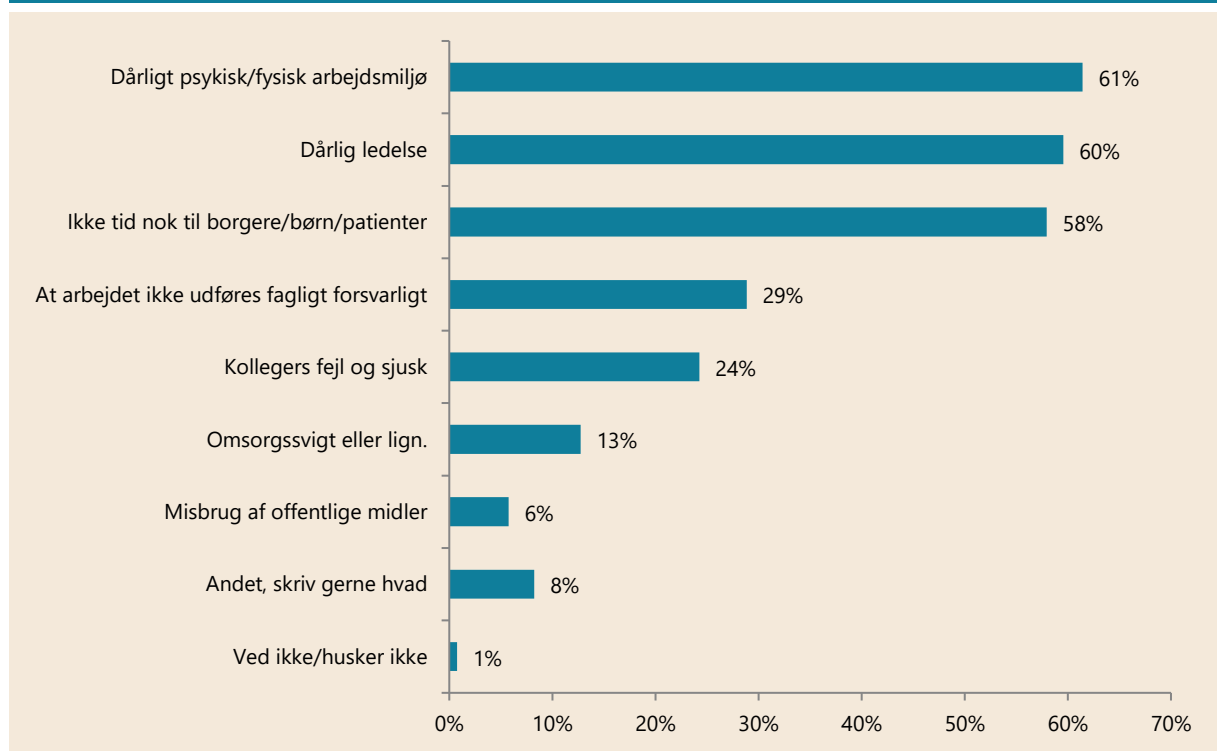
Kritisable forhold handler ofte om arbejdsmiljø, ledelse og tid til borgere, børn eller patienter

Medlemmerne er blevet spurgt, hvad de kritisable forhold handlede om (figur 3). Her nævner flest (61 procent) dårligt psykisk eller fysisk arbejdsmiljø, 60 procent nævner dårlig ledelse, og 58 procent svarer, at der ikke er tid nok til borgerne, børnene eller patienterne.

Lidt færre (29 procent) svarer, at arbejdet ikke blev udført fagligt forsvarligt, og 24 procent nævner kollegers fejl og sjusk.

Endelig svarer 13 procent "Omsorgssvigt eller lignende", og 6 procent svarer "Misbrug af offentlige midler". 1 procent svarer "Ved ikke".

Figur 3. Hvad handlede de kritisable forhold på din arbejdsplads om?



Antal svar: 1.303.

Da undersøgelsens deltagere kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %.

Spørgsmålet er kun stillet til dem, der svarede "Ja" til spørgsmålet "Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?".

8 procent af medlemmerne svarede "Andet" til spørgsmålet og havde mulighed for at uddybe deres svar. Det valgte 128 at benytte sig af, og blandt andre følgende emner blev nævnt: Magtanvendelse eller vold, umyndiggørelse af borgere, arbejdspladsens eller borgerens hygiejniske forhold, besparelser/nedskæringer samt kvaliteten af IT-systemer.

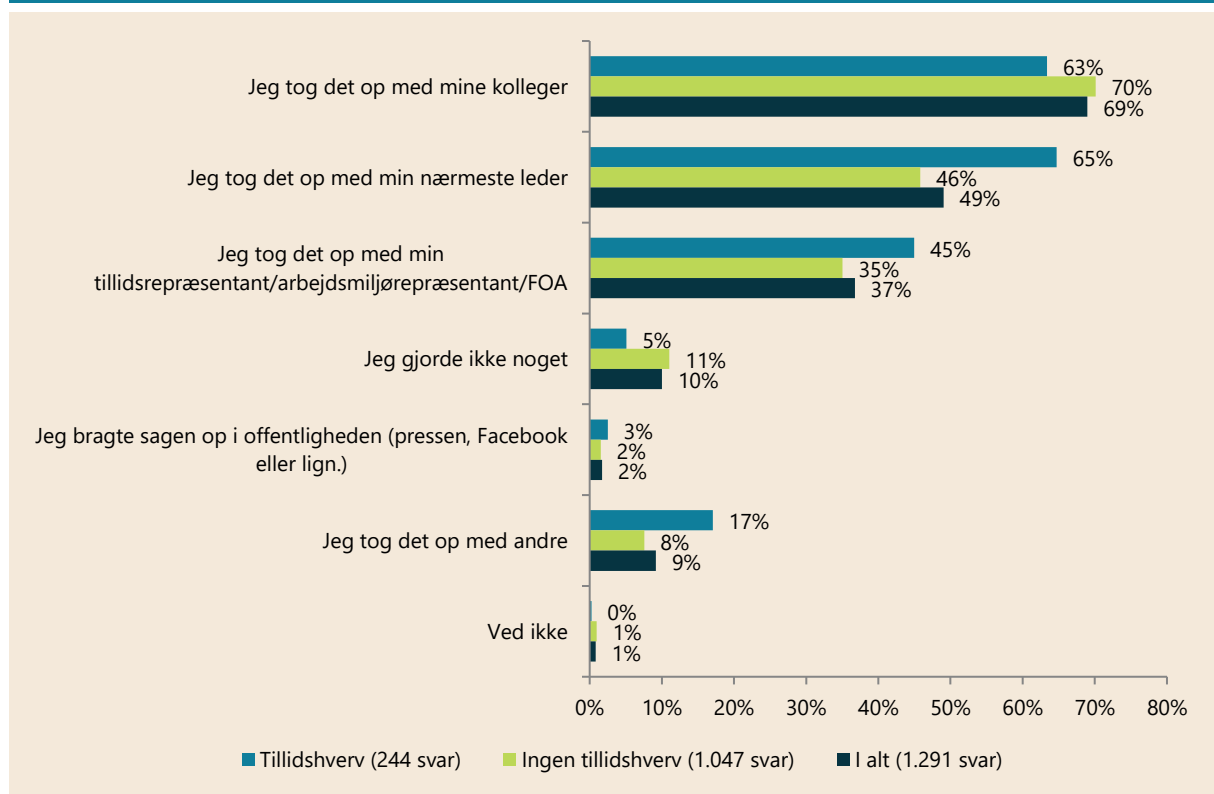
Medlemmerne tager oftest kritisable forhold op med deres kolleger

Cirka 7 ud af 10 (69 %) reagerer på de kritisable forhold ved at tage det op med deres kolleger (figur 4). 49 procent reagerer ved at tage det op med deres nærmeste leder, og 37 procent ved at tage det op med tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten eller FOA.

2 procent har bragt sagen op i offentligheden, fx i pressen, på Facebook eller lignende. 10 procent svarer, at de ikke reagerede på de kritisable forhold, og 1 procent svarer "Ved ikke".

Af figuren fremgår også, at medlemmer med tillidshverv er mindre tilbøjelige end andre medlemmer til at tage kritisable forhold op med deres kolleger. Til gengæld er de mere tilbøjelige til at tage sagen op med deres nærmeste leder eller med en tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller FOA. Desuden er medlemmer med tillidshverv mindre tilbøjelige end andre til ikke at gøre noget.

Figur 4. Hvordan reagerede du på de kritisable forhold? – Krydset med tillidshverv



Antal svar vises i parentes.

Da undersøgelsens deltagere kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %.

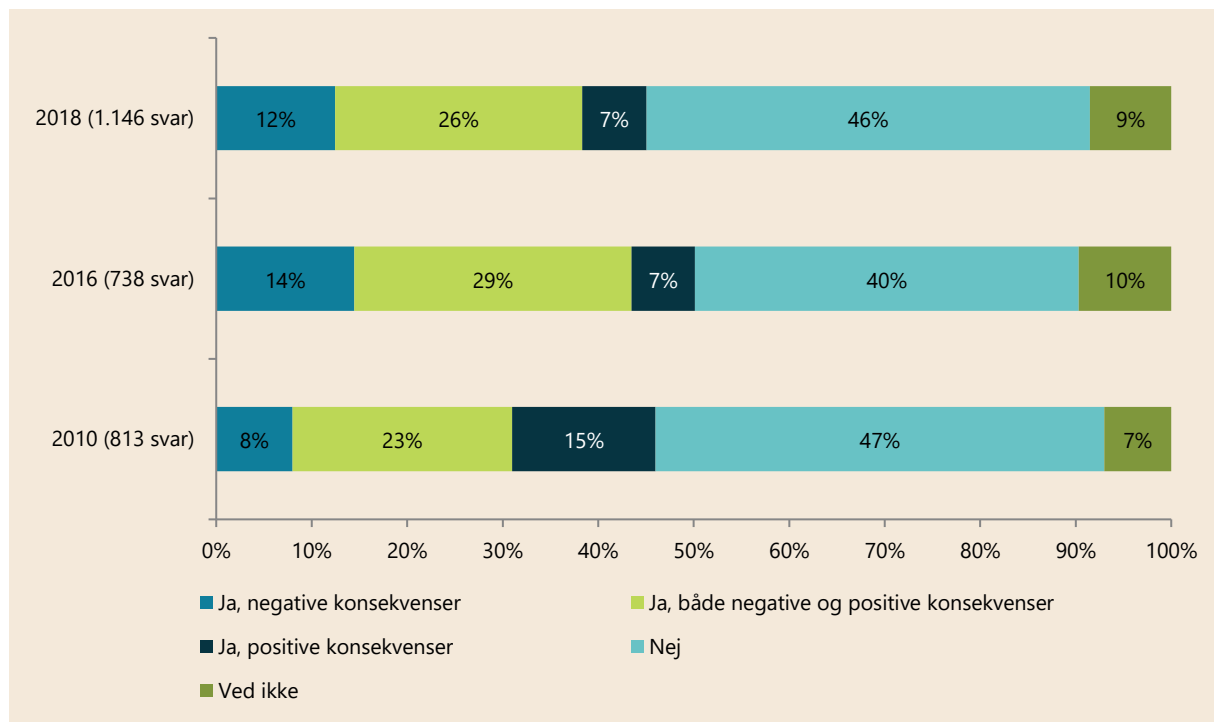
Spørgsmålet er kun stillet til dem, der svarede "Ja" til spørgsmålet "Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?".

9 procent svarer, at de tog sagen op med andre. Disse har haft mulighed for at angive, hvem de har taget sagen op med. Det valgte 131 at benytte sig af. Nogle nævner, at de tog sagen op med deres nærmeste, deres læge eller en psykolog. Andre har kontaktet en politiker, en whistleblowerordning eller Arbejdstilsynet. Andre igen har taget sagen op i et MED-udvalg.

Negative konsekvenser ved at gå videre med kritik

I alt 38 procent af medlemmerne har oplevet negative konsekvenser ved at gå videre med kritisable forhold på arbejdspladsen (figur 5). 12 procent har kun oplevet negative konsekvenser, og 26 procent har oplevet såvel positive som negative konsekvenser. 7 procent har kun oplevet positive konsekvenser, mens 40 procent slet ikke oplevede konsekvenser.

Figur 5. Fik dit initiativ/dine initiativer nogen konsekvenser for dig?



Antal svar vises i parentes.

Spørgsmålet blev kun stillet til dem, der svarede, at de tog kritisable forhold på arbejdspladsen op med deres kolleger, deres nærmeste leder, deres tillidsrepræsentant/arbejds miljørepræsentant/FOA eller andre, eller at de bragte sagen op i offentligheden (pressen, Facebook eller lign.).

Figur 5 viser også, at der er sket et lille fald i andelen, der har oplevet negative konsekvenser ved at reagere på kritisable forhold. Mens 38 procent i 2018 svarer, at de har oplevet negative konsekvenser eller både negative og positive konsekvenser, gjaldt dette for 43 procent i 2016.

Der er dog sket en stigning i denne andel siden 2010. Dengang svarede kun 31 procent, at de havde oplevet negative eller både negative og positive konsekvenser.



Undersøgelsens deltagere blev spurgt, hvilke negative konsekvenser det har haft for dem at gå videre med kritik (figur 6). Kun de, som har svaret, at de har oplevet negative konsekvenser, har fået dette spørgsmål.

Flest (59 %) oplevede et dårligere psykisk arbejdsmiljø, 35 procent oplevede et dårligt forhold til deres nærmeste leder.

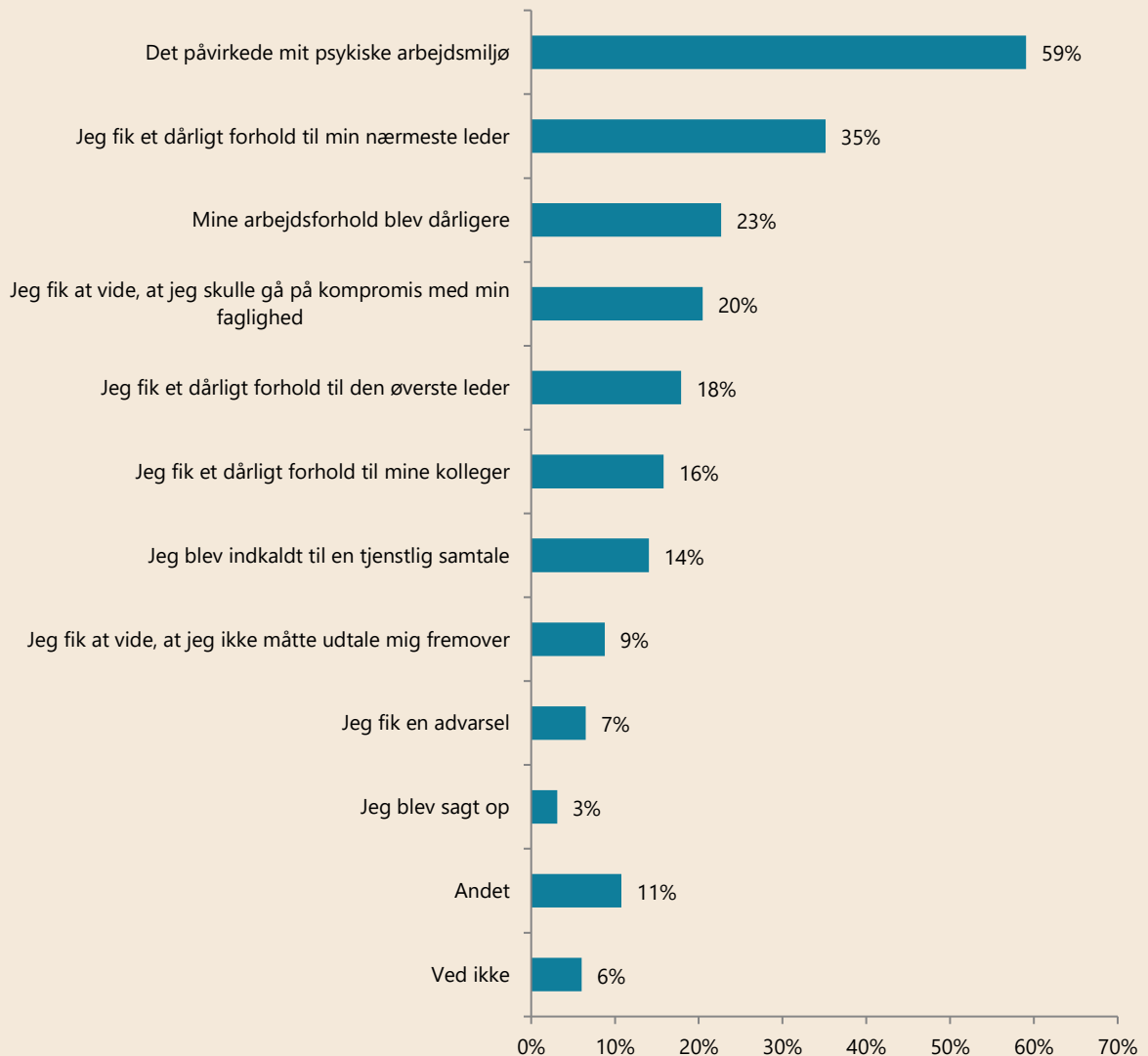
Lidt færre (23 %) oplevede, at deres arbejdsforhold blev dårligere. 20 procent fik at vide, at de skulle gå på kompromis med deres faglighed, 18 procent fik et dårligt forhold til den øverste leder, og 16 procent fik et dårligt forhold til deres kolleger.

14 procent blev indkaldt til en tjenstlig samtale, 9 procent fik at vide, at de ikke måtte udtale sig fremover, og 7 procent fik en advarsel. 3 procent svarer, at de blev sagt op.

Det er undersøgt, om medlemmer med og uden et tillidshverv oplever forskellige negative konsekvenser ved deres initiativer. Det viser sig, at medlemmer med tillidshverv i mindre grad end medlemmer uden tillidshverv er blevet påvirket på deres psykiske arbejdsmiljø. 45 procent af medlemmerne med tillidshverv svarer, at deres psykiske arbejdsmiljø blev påvirket, mens det gælder 62 procent af medlemmerne uden tillidshverv.

Færre medlemmer med tillidshverv (5 %) end medlemmer uden tillidshverv (18 %) svarer, at de fik et dårligt forhold til deres kolleger. På samme måde svarer færre medlemmer med tillidshverv (11 %) end medlemmer uden tillidshverv (19 %), at de fik et dårligt forhold til deres øverste leder.

11 procent svarede "Andet" og havde mulighed for at skrive, hvilke negative konsekvenser de havde oplevet. Det valgte 69 at benytte sig af. Nogle er blevet forflyttet til en anden afdeling eller arbejdsplads. Andre har fået at vide, at de må acceptere tingenes tilstand eller finde et andet arbejde. Andre igen har oplevet at få tildelt dårligere arbejdsopgaver eller blive holdt udenfor af ledelsen.

Figur 6. Hvilke negative konsekvenser fik dit initiativ/dine initiativer for dig?


Antal svar: 443.

Da undersøgelsens deltagere kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %.

Spørgsmålet blev kun stillet til dem, der svarede "Ja, negative konsekvenser" eller "Ja, både negative og positive konsekvenser" til spørgsmålet "Fik dit initiativ/dine initiativer nogen konsekvenser for dig?".

**Medlemmerne vil helst tage kritisable forhold op med deres nærmeste leder, med deres tillidsrepræsentant eller med deres kolleger**

56 procent af medlemmerne vil tage det op med deres nærmeste leder, hvis de oplever kritisable forhold på arbejdspladsen i fremtiden (figur 7). Dernæst svarer 53 procent, at de vil tage det op med deres tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller FOA. 50 procent vil tage det op med deres kolleger.

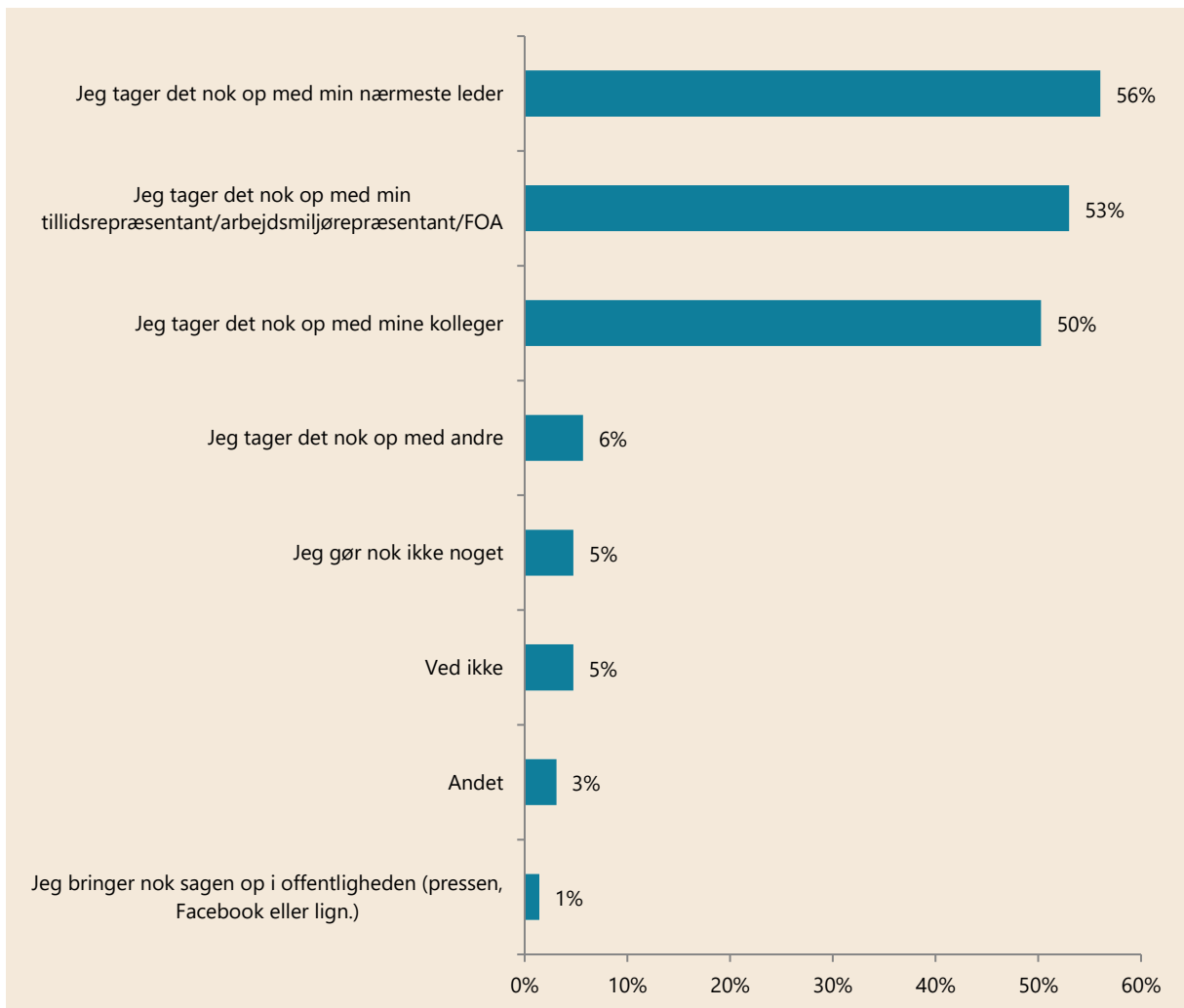
6 procent svarer, at de nok tager det op med andre. 5 procent vil ikke gøre noget. 1 procent svarer, at de nok vil bringe sagen op i offentligheden, fx i pressen, på Facebook eller lignende. 5 procent svarer "Ved ikke".

Det er også undersøgt, om der er forskelle mellem medlemmer med og uden tillidshverv. Her viser det sig, at medlemmer med tillidshverv er mere tilbøjelige til at tage kritisable forhold op med deres nærmeste leder, end deres kolleger. Det gælder 70 procent af medlemmerne med tillidshverv mod 53 procent af medlemmerne uden et tillidshverv.

Til gengæld er medlemmerne uden tillidshverv mere tilbøjelige til at tage det op med kolleger. Det gælder 52 procent af medlemmerne uden tillidshverv mod 44 procent af medlemmerne med tillidshverv.

3 procent svarer "Andet". De havde mulighed for at skrive, hvordan de ville reagere. Det valgte 162 at benytte sig af. Nogle vil kontakte ledelsen på arbejdspladsen, eller tage det op i et MED-udvalg. Andre vil kontakte en politiker, den kommunale forvaltning, en tilsynsenhed eller en whistleblowerordning.

Figur 7. Hvis du i fremtiden bliver vidne til kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til, hvordan vil du så reagere?



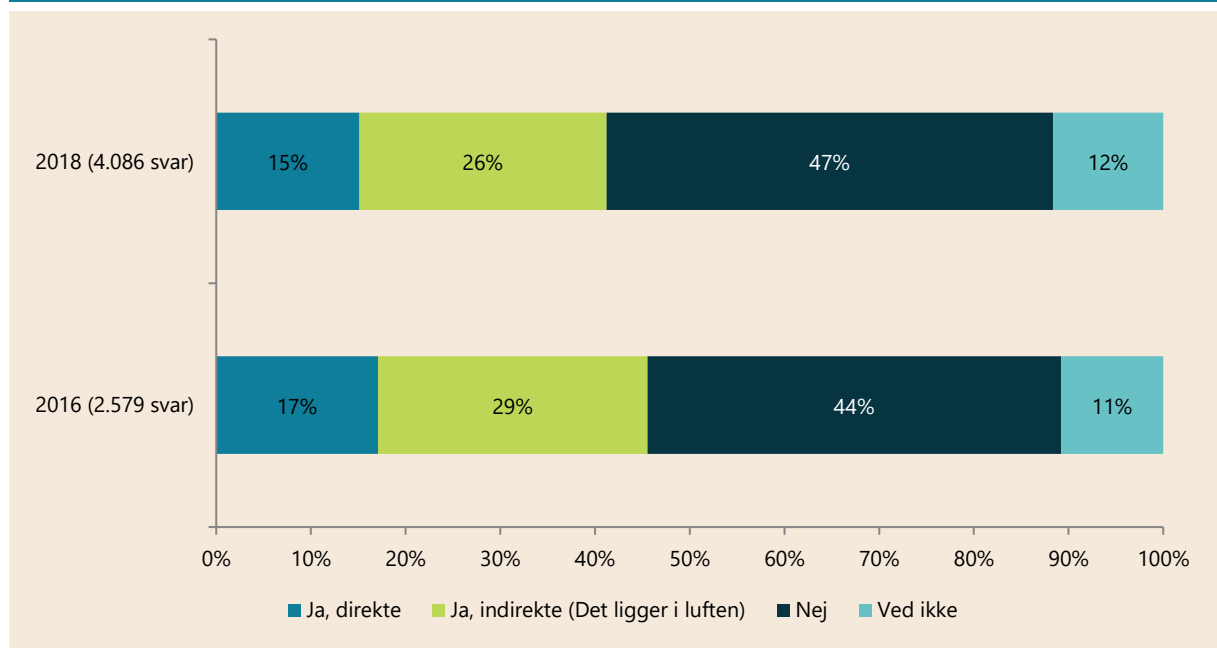
Antal svar: 4.100.

Da undersøgelsens deltagere kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %.

Ledelsen begrænser ytringsfriheden

4 ud af 10 (41 %) har enten direkte eller indirekte fået at vide af ledelsen, at de ikke bør ytre sig i offentligheden om forhold på arbejdspladsen (figur 8). 15 procent har oplevet en direkte besked, mens 26 procent oplever, at ledelsen indirekte har givet udtryk for det ("det ligger i luften"). 47 procent af medlemmerne svarer "Nej" til spørgsmålet og 12 procent svarer "Ved ikke".

Figur 8. Har ledelsen på din arbejdsplads givet udtryk for, at du og dine kolleger ikke bør ytre jer i offentligheden om forhold på arbejdspladsen (fx i pressen, på Facebook og lign.)?



Antal svar vises i parentes.

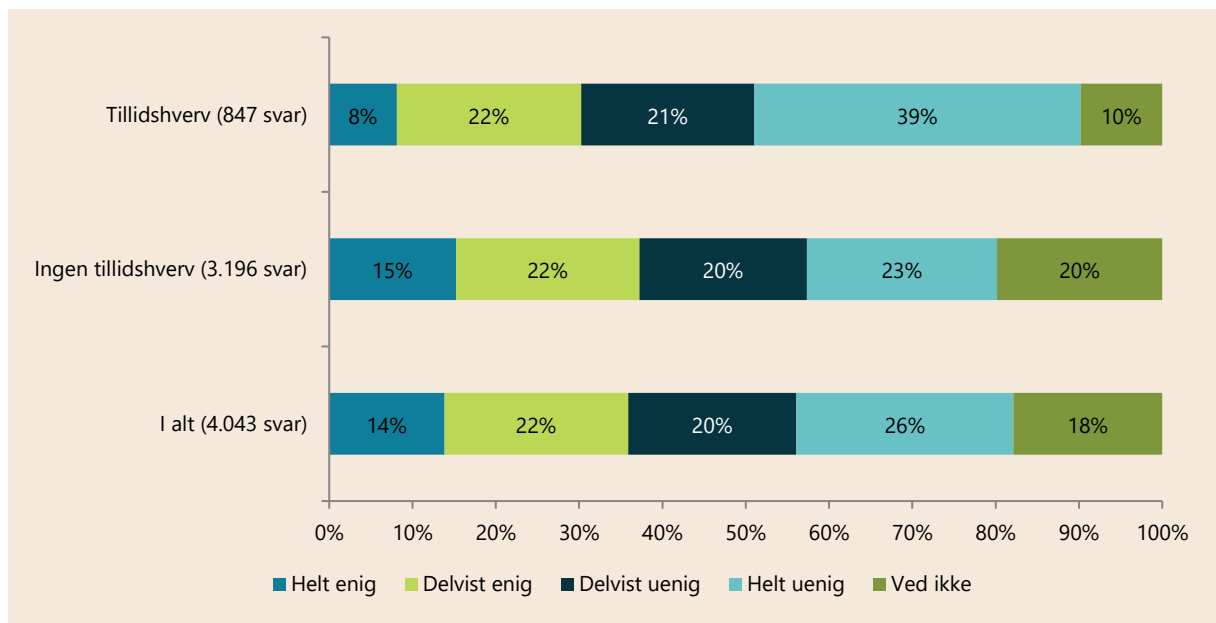
På grund af afrundinger summerer andelen ikke nødvendigvis til 100 %.

Der er sket et fald i andelen, der oplever, at ledelsen giver udtryk for, at de ansatte ikke bør ytre sig i offentligheden om forhold på arbejdspladsen. I 2016 svarede i alt 46 procent, at ledelsen enten direkte eller indirekte havde givet udtryk for det.

Mulige konsekvenser af at ytre sig internt

1 ud af 3 (36 procent) svarer, at det vil få negative konsekvenser for dem, hvis de tager kritisable forhold på deres arbejdsplads op internt (figur 9). 14 procent er helt enige i, at det vil få negative konsekvenser, og 22 procent er delvist enige.

Figur 9. Hvor enig eller uenig er du i de følgende udsagn? - Det vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg tager kritisable forhold på min arbejdsplads op internt



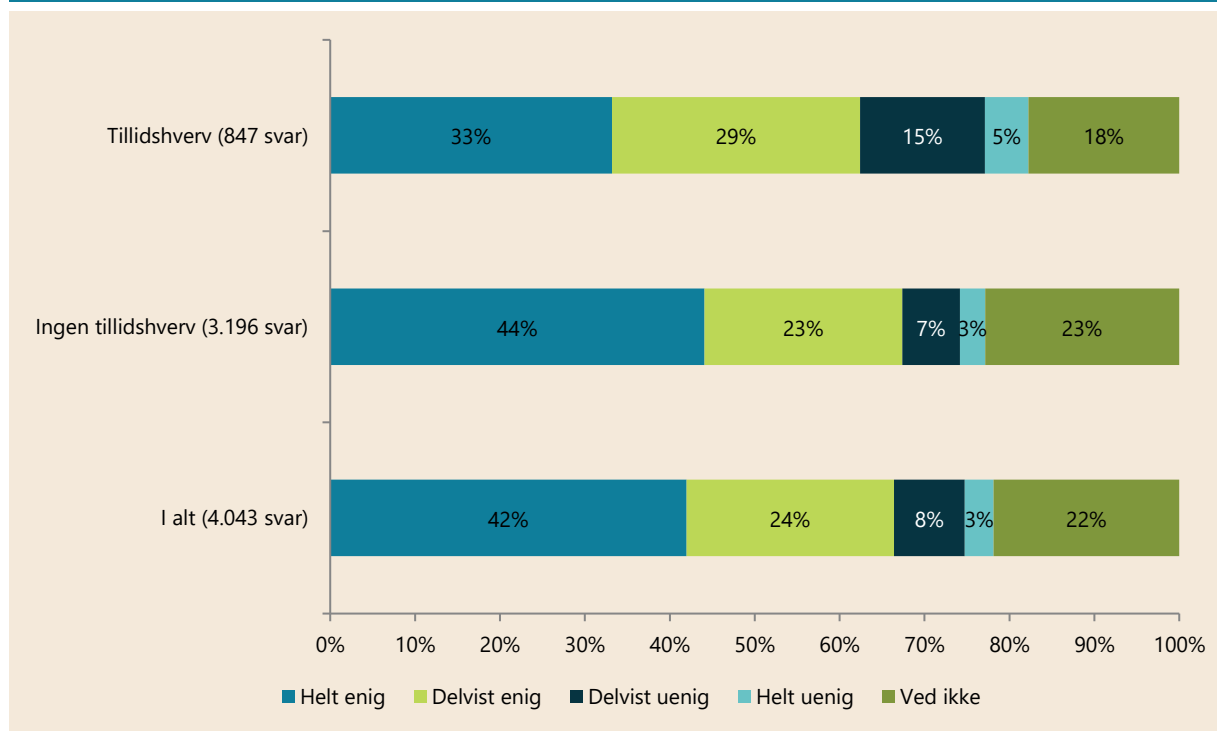
Antal svar vises i parentes.

Figuren viser også, at medlemmer uden tillidshverv i højere grad frygter negative konsekvenser ved at ytre sig internt end medlemmer med tillidshverv, som har en særlig beskyttelse af deres ansættelse. Hvor 15 procent af medlemmerne uden tillidshverv er helt enige i udsagnet, gælder det kun 8 procent af medlemmerne med tillidshverv.

Mulige konsekvenser af at ytre sig offentligt

2 ud af 3 medlemmer (66 %) svarer, at det vil få negative konsekvenser for dem, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads (figur 10). 42 procent er helt enige i, at det vil få negative konsekvenser, og 24 procent er delvist enige.

Figur 10. Hvor enig eller uenig er du i de følgende udsagn? - 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.)



Antal svar vises i parentes.

På grund af afrundinger summerer andelen ikke nødvendigvis til 100 %.

Figuren viser også, at medlemmer uden tillidshverv i højere grad frygter negative konsekvenser ved at ytre sig offentligt end medlemmer med tillidshverv. Hvor 44 procent af medlemmerne uden tillidshverv er helt enige i udsagnet, gælder det 33 procent af medlemmer med tillidshverv.



Undersøgelsens deltagere blev spurgt, hvilke konsekvenser de frygter, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads (figur 11). Dette spørgsmål blev kun stillet til de medlemmer, der er helt eller delvist enige i, at det vil have negative konsekvenser, hvis de udtaler sig offentligt.

5 ud af 10 (51 %) frygter et dårligt forhold til deres leder, og lige så mange (49 %) frygter at blive indkaldt til en tjenstlig samtale. Knap 5 ud af 10 (47 %) frygter dårlig stemning eller et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

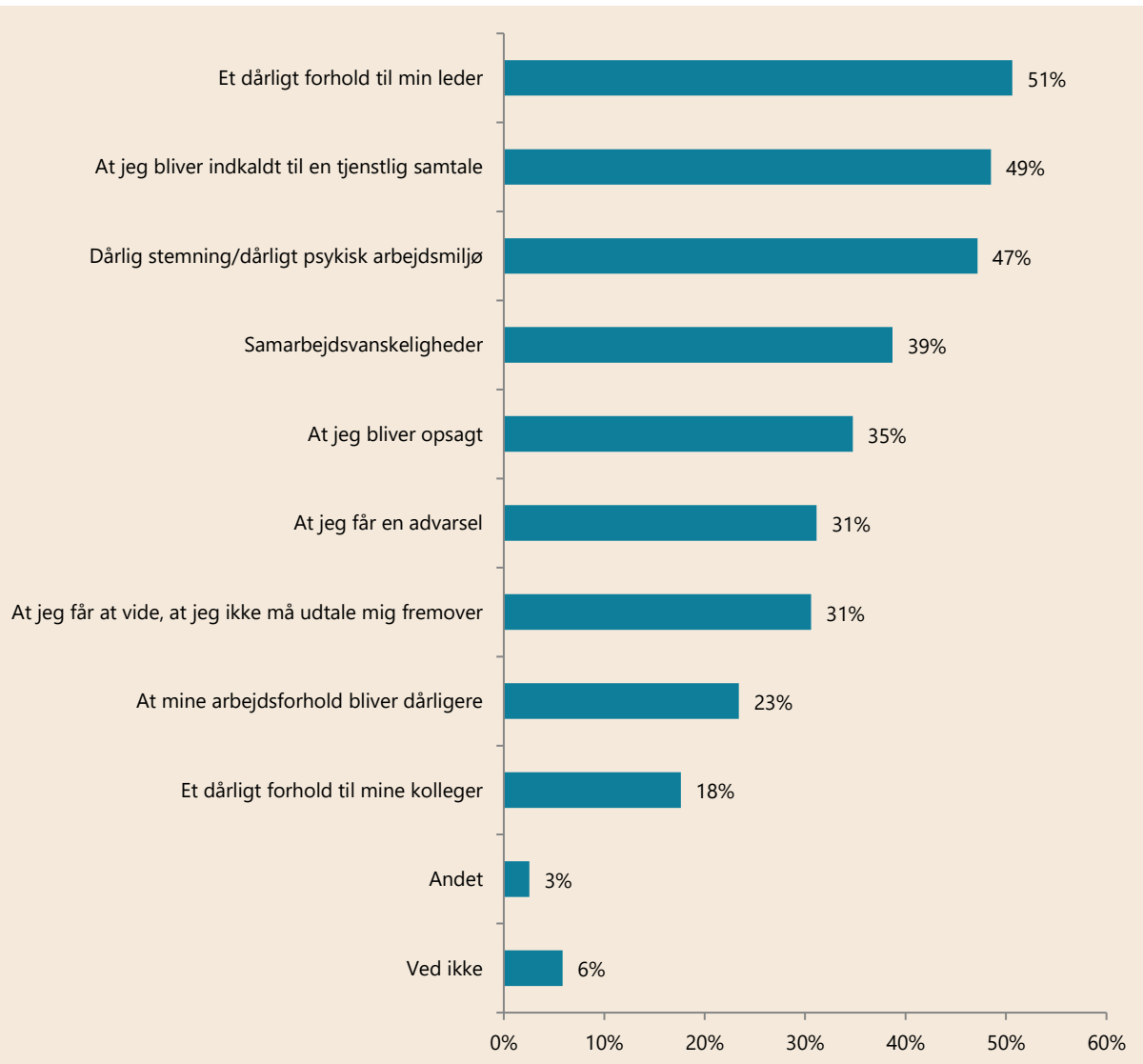
4 ud af 10 (39 %) frygter samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen. Lidt færre (35 %) frygter at blive opsagt.

3 ud af 10 (31 %) frygter at få en advarsel, og lige så mange frygter at få at vide, at de ikke må udtale sig fremover.

2 ud af 10 (23 %) frygter, at deres arbejdsforhold bliver dårligere, og næsten lige så mange (18 %) frygter et dårligt forhold til deres kolleger. 6 procent svarer "Ved ikke".

3 procent svarer "Andet". De havde mulighed for at skrive, hvilke andre konsekvenser de frygter, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen. Det valgte 87 at benytte sig af. Nogle skriver, at de frygter at blive forflyttet. Andre frygter at blive tildelt mindre attraktive arbejdsopgaver eller at blive holdt udenfor af deres leder. Andre igen frygter, at deres arbejdsplads vil få et dårligt ry. Mange skriver desuden, at de ikke ville bringe sagen til offentligheden, før de havde forsøgt at løse sagen på andre måder.

Figur 11. Hvilke konsekvenser frygter du, hvis du udtaler dig offentligt om kritisable forhold på din arbejdsplads?



Antal svar: 2.610.

Da undersøgelsens deltagere kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %.

Spørgsmålet blev kun stillet til dem, der har svaret, 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 deres arbejdsplads (fx i pressen, på Facebook eller lign.).



Afsluttende kommentarer

Til sidst havde undersøgelsens deltagere mulighed for at skrive, hvilken forskel, de tror, det ville gøre for den service, pleje og omsorg, som borgerne modtager, hvis de ansatte helt trygt kunne ytre sig om kritisable forhold på deres arbejdsplads. Denne mulighed valgte 1.040 at benytte sig af. Følgende emner bliver oftest nævnt:

- Flest mener, at det ville give en bedre service til borgerne, hvis de ansatte frit kunne udtale sig om kritisable forhold på arbejdspladsen
- En stor andel mener derimod, at det ingen forskel ville gøre. Nogen pointerer, at for lidt er blevet forbedret, selvom man allerede kender til kritisable forhold. Andre mener, at økonomien vil begrænse, hvor meget man vil kunne forbedre forholdene
- En del forventer, at det ville give bedre normeringer, og at det på den måde ville forbedre den service, som borgerne modtager
- En del forventer, at det ville give mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet og arbejdsklimaet, og at dette ville smitte af på servicen til borgerne
- Lidt færre mener, at det ville medføre, at borgere og offentligheden fik en forståelse for de udfordringer, som personalet står med til daglig
- Nogle få forventer, at åbenhed omkring, hvilke ydelser borgerne modtager, ville medføre mere lighed i kvaliteten af de ydelser og den service, borgerne modtager.



Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 9. maj til 23. maj 2018.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt to påmindelser til deltagerne. Undersøgelsen vedrørte også andre emner end ytringsfrihed.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen er FOAs erhvervsaktive medlemmer. Da det kun er et udsnit af disse medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, er alle analyser forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle sammenhænge og forskelle, der beskrives i teksten, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %. Vi kan derfor med minimum 95 % sikkerhed sige, at der er tale om statistisk sikre sammenhænge og forskelle og ikke blot tilfældigheder. Fremhæves forskelle i teksten, som ikke er statistisk sikre, vil det blive kommenteret.

Antal besvarelser og svarprocent

I alt blev 11.209 erhvervsaktive medlemmer inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 84 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 11.125. 3.995 medlemmer, svarende til 36 procent, gennemførte undersøgelsen fuldt ud. 314 medlemmer, svarende til 3 procent, afgav nogle svar. I alt svarede 4.175 medlemmer på et eller flere spørgsmål om ytringsfrihed.

Repræsentativitet og vægtning af data

Stikprøven er undersøgt for repræsentativitet på parametrene sektor, tillidshverv og alder. Repræsentativitetsanalysen viste, at Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er underrepræsenterede, mens Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren er overrepræsenterede. Analysen viste desuden, at unge under 30 år og medlemmer i alderen 30-39 år er underrepræsenterede, mens medlemmer i aldersgrupperne 50-59 år og 60 år og derover er overrepræsenterede. Stikprøven er repræsentativ på medlemmer i alderen 40-49 år. Medlemmer med tillidshverv (dvs. tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljø-repræsentanter) er overrepræsenterede i stikprøven, mens medlemmer uden tillidshverv er underrepræsenterede.

Data er vægtet for sektor og alder.