



19. december 2013

Det siger FOAs medlemmer om faglig udvikling

Fokus på faglig udvikling er positivt for både arbejdsmiljøet og fastholdelsen af medarbejdere. Det er nogle af konklusionerne i denne undersøgelse af faglig udvikling blandt FOAs medlemmer. Undersøgelsen er gennemført i september 2013 blandt 2.144 medlemmer af FOA.

Resultater:

- Hvert tredje medlem oplever, at der slet ikke eller i ringe grad er afsat tid til faglig udvikling på deres arbejdsplads. Halvdelen af medlemmerne oplever, at der i nogen grad er afsat tid til faglig udvikling, og 10 procent oplever det i høj grad.
- Medlemmer på arbejdspladser, hvor der i høj grad er afsat tid til faglig udvikling, vurderer deres arbejdsmiljø som væsentligt bedre end andre medlemmer. Tre ud af fire medlemmer, som slet ikke har afsat tid til faglig udvikling, vurderer, at deres arbejdsmiljø ikke er særlig godt. Det gælder kun hvert femte medlem, hvor der i høj grad er afsat tid til faglig udvikling.
- 4 ud af 10 medlemmer oplever, at deres leder sjældent eller aldrig har tid til at engagere sig i deres faglige udvikling, og hvert tredje medlem får aldrig eller sjældent den nødvendige ris og ros fra lederen. Bedre ser det ud i forholdet til kollegerne: 4 ud af 10 oplever altid eller ofte at få den nødvendige ris og ros for arbejdet af deres kolleger.
- Medlemmer, hvis leder aldrig eller sjældent engagerer sig i deres faglige udvikling, oplever deres arbejdsmiljø som væsentligt dårligere end andre medlemmer. Blandt medlemmer, hvis leder "aldrig" tager sig tid til at engagere sig i deres faglige udvikling, oplever tre ud af fire (77 procent), at arbejdsmiljøet ikke er særlig godt. Det gælder kun 17 procent blandt medlemmer, hvor lederen "ofte" engagerer sig i deres faglige udvikling.
- Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem lederens manglende engagement i den faglige udvikling og medlemmernes ønske om jobskifte. Blandt medlemmer, hvis leder aldrig engagerer sig i deres faglige udvikling er det mere end halvdelen (55 procent), som overvejer at søge væk fra arbejdspladsen. Det er kun 7-8 procent, hvor lederen altid eller ofte engagerer sig.
- Langt de fleste medlemmer oplever, at de kan tale åbent om fejl, og at man bliver behandlet på en ordentlig måde, hvis man begår fejl på arbejdspladsen. Og har arbejdspladsen en åben fejlkultur, opleves arbejdsmiljøet også som væsentligt bedre.

KONTAKT Rapport udarbejdet af:
FOA Kampagne og Analyse

Presse/Fagbladet:

Katrine Bonde Nielsen
Tlf. 46 97 23 85

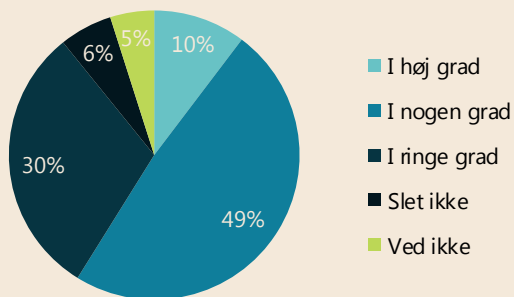
Finn Danielsen
Tlf. 46 97 23 33

Hvert tredje medlem savner faglig udvikling på arbejdspladsen

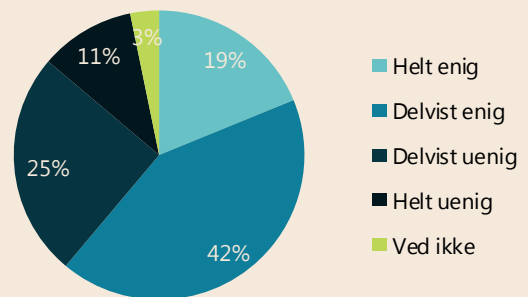
Hvert tredje medlem oplever, at der slet ikke eller i ringe grad er afsat tid til faglig udvikling på deres arbejdsplads. Det viser figur 1. Tilsvarende er en tredjedel af medlemmer helt uenige eller delvist uenige i, at faglig udvikling er en væsentlig del af hverdagen på deres arbejdsplads.

Figur 1 Faglig udvikling

I hvilken grad er der afsat tid til faglig udvikling på din arbejdsplads?



Faglig udvikling er en væsentlig del af hverdagen på min arbejdsplads

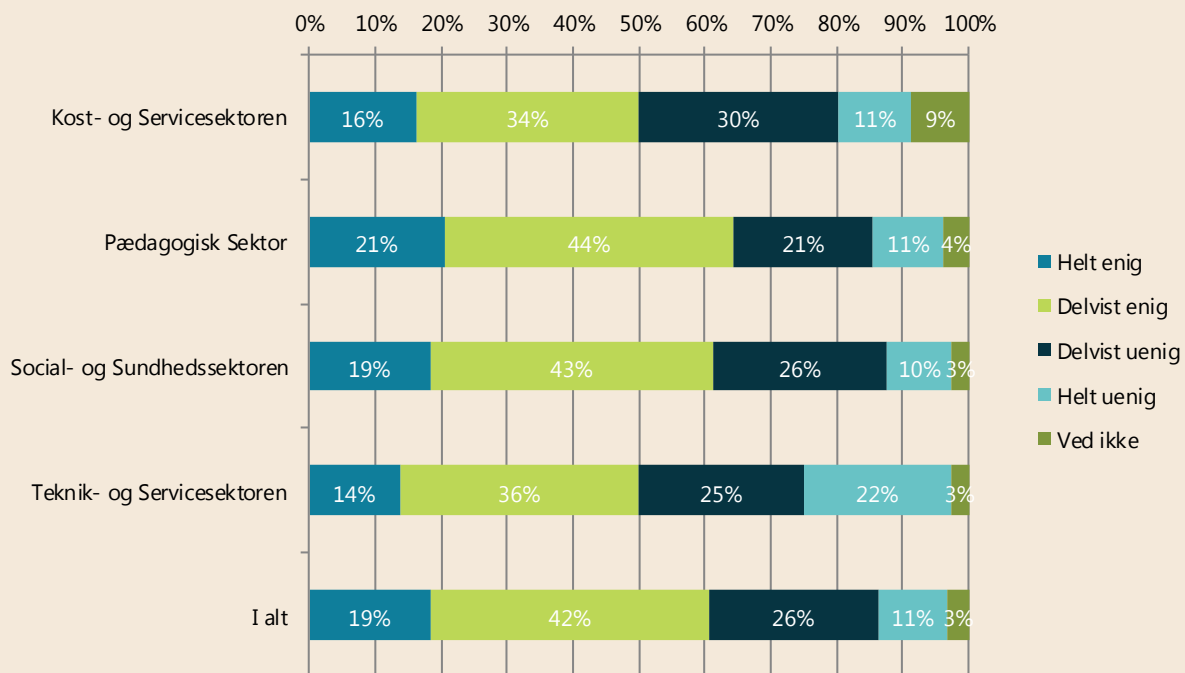


Kilde: FOAs medlemspuls september 2013

Omfanget af faglig udvikling i de fire sektorer

Omfanget af faglig udvikling varierer ikke meget imellem FOAs fire sektorer. Det viser figur 2, hvor man kan se medlemmernes svar på spørgsmålet "Faglig udvikling er en væsentlig del af hverdagen på min arbejdsplads".

Faglig udvikling synes at fylde lidt mindre for medlemmer af Teknik- og Servicesektoren og medlemmer af Kost- og Servicesektoren (flere svarer "helt uenig") end for medlemmer i de to øvrige sektorer. Forskellen er dog kun statistisk signifikant for Teknik- og Servicesektoren.

Figur 2 Faglig udvikling i FOAs fire sektorer


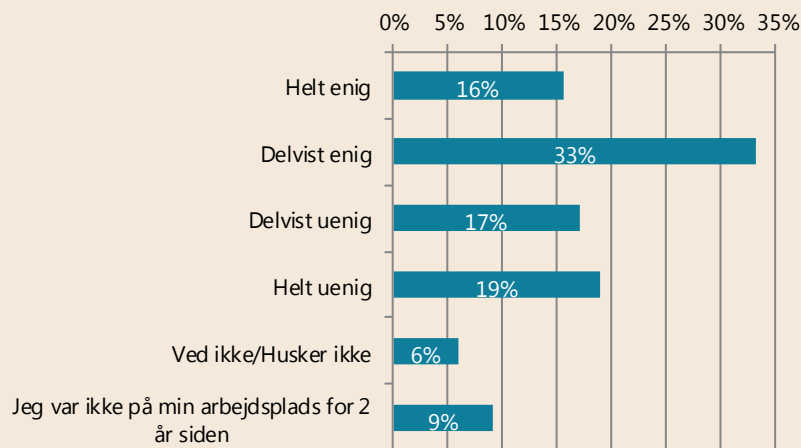
Kilde: FOAs medlemspuls september 2013

Halvdelen oplever, at udvikling fylder mere på arbejdspladsen nu end for to år siden

Figur 3 viser, at halvdelen af medlemmerne oplever, at der er kommet mere fokus på faglig udvikling inden for de seneste 2 år. 16 procent er helt enige og 32 procent er delvist enige i udsagnet. Omvendt er ca. hvert tredje medlem helt eller delvist uenige – for dem fylder faglig udvikling mindre nu end for 2 år siden.

Figur 3 Mere fokus på faglig udvikling

"Faglig udvikling fylder mere på min arbejdsplads nu, end for 2 år siden"



Kilde: FOAs medlemspuls september 2013

Faglig udvikling påvirker det oplevede arbejdsmiljø positivt

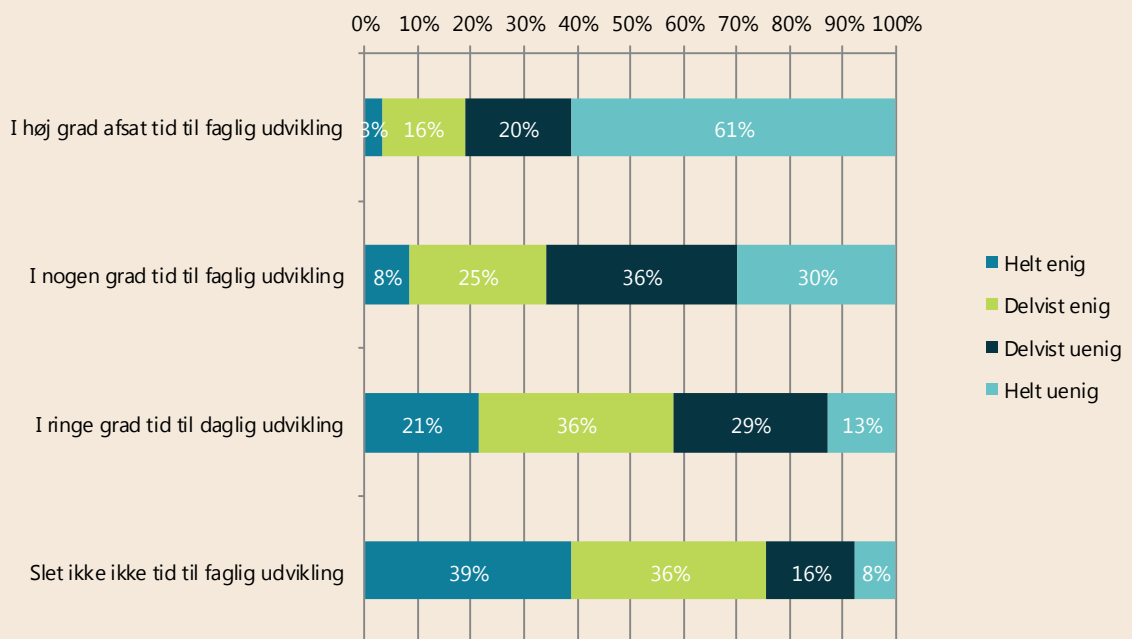
Medlemmer på arbejdspladser med tid afsat til faglig udvikling vurderer deres arbejdsmiljø som væsentligt bedre end andre medlemmer. Det viser figur 4.

Tre ud af fire medlemmer, som slet ikke har afsat tid til faglig udvikling (nederste søjle), vurderer, at deres arbejdsmiljø ikke er særlig godt. Til sammenligning gælder det kun hvert femte medlem på arbejdspladser, hvor der i høj grad er afsat tid til faglig udvikling (øverste søjle).

Medlemmernes oplevede arbejdsmiljø hænger altså sammen med, hvor meget tid, der afsættes til faglig udvikling.

Figur 4 Dårligere arbejdsmiljø, hvor der er lav faglig udvikling

Y-aksen opdeler medlemmerne i fire rækker alt efter hvor meget tid, der er afsat til faglig udvikling på deres arbejdsplads jf. figur 1. I hver række er medlemmerne fordelt efter, hvor mange der har svaret enig/uenig til udsagnet "Jeg synes ikke arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads".



Kilde: FOAs medlemspuls september 2013. Medlemmer, der har svaret "ved ikke" er ikke vist, i alt 5%.

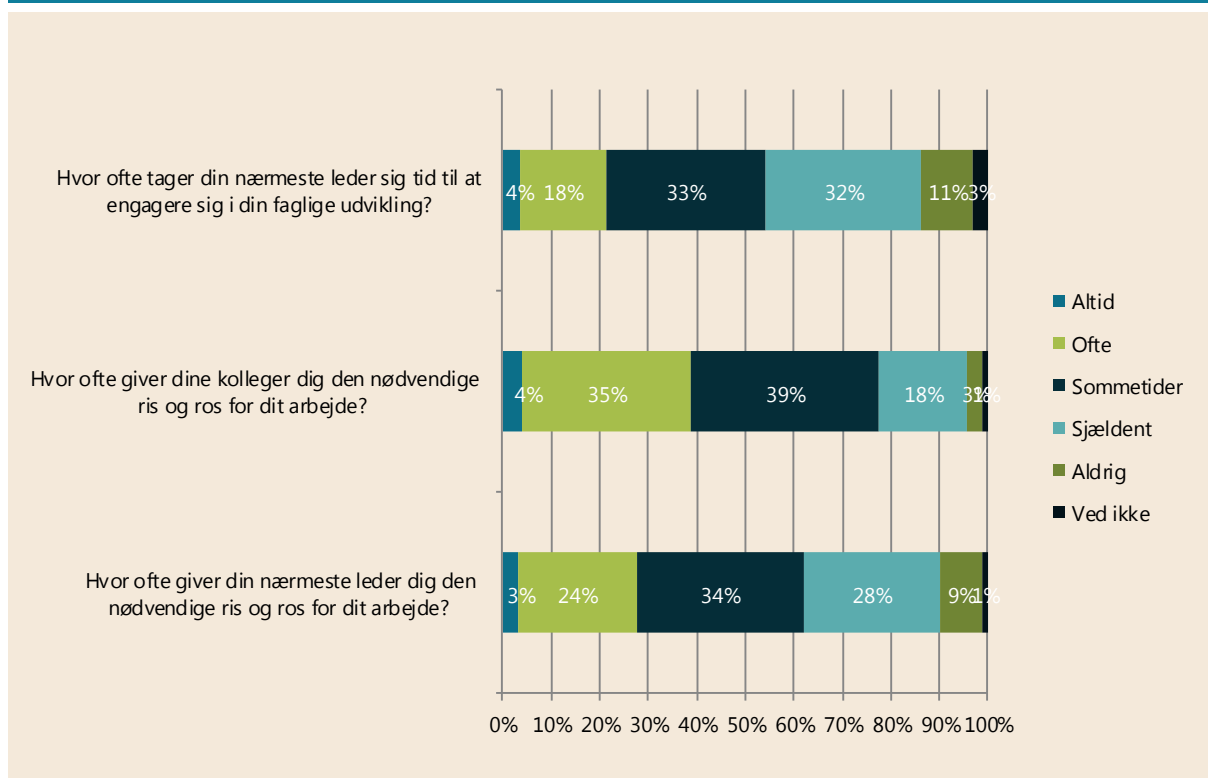
Medlemmerne savner feedback fra deres leder

4 ud af 10 medlemmer (43 procent) oplever, at deres leder "sjældent" eller "aldrig" tager sig den nødvendige tid til at engagere sig i deres faglige udvikling. Det ses i figur 5. Hver tredje oplever det sommetider og 22 procent oplever det "altid" eller "ofte".

Hvert femte medlem oplever "aldrig" eller "sjældent" at få den nødvendige ris eller ros fra deres kolleger.

Tilsvarende får hvert tredje medlem aldrig eller sjældent den nødvendige ris og ros fra deres leder. 3 procent oplever det "altid" og 24 procent oplever det "ofte". Hver tredje oplever det "sometider".

Figur 5 Feedback fra leder og kolleger



Kilde: FOAs medlemspuls september 2013

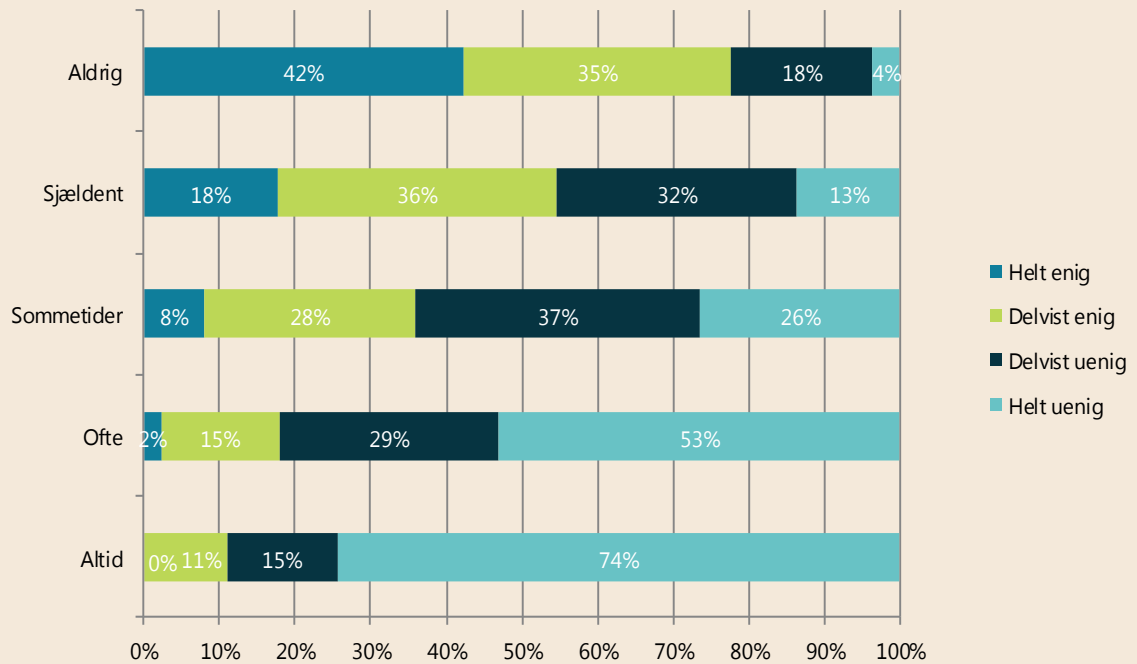
Manglende fokus på faglig udvikling fra ledelsen påvirker det oplevede arbejdsmiljøet negativt

Medlemmer, hvis leder aldrig eller sjældent engagerer sig i deres faglige udvikling, oplever deres arbejdsmiljø som væsentligt dårligere end andre medlemmer.

Blandt medlemmer, hvis leder "aldrig" tager sig tid til at engagere sig i deres faglige udvikling, oplever tre ud af fire (77 procent), at arbejdsmiljøet ikke er særlig godt ("helt enig" og "delvist enig"). Det gælder til sammenligning kun 17 procent blandt medlemmer, hvor lederen "ofte" engagerer sig i deres faglige udvikling.

Figur 6 Manglende feedback fra lederen påvirker arbejdsmiljøet negativt

Medlemmerne er opdelt i fire vandrette søjler alt efter hvor ofte, de får den nødvendige feedback fra deres leder. I hver søjle er medlemmerne fordelt efter, hvor mange der har svaret enig/uenig til udsagnet "Jeg synes ikke arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads".



Kilde: FOAs medlemspuls, september 2013. Medlemmer, der har svaret "ved ikke" er ikke vist i figuren (5 %)

Ledelsens opmærksomhed på fagligheden synes altså at bidrage væsentligt til medlemmernes trivsel på arbejdspladsen. Den konklusion styrkes af, at også omfanget af ris og ros mellem medlemmet og henholdsvis ledere og kolleger påvirker det oplevede arbejdsmiljø kraftigt (se tabel 1). Hvis medlemmet oplever at få den nødvendige ris og ros fra leder og kolleger, så oplever de også arbejdsmiljøet som væsentligt bedre.

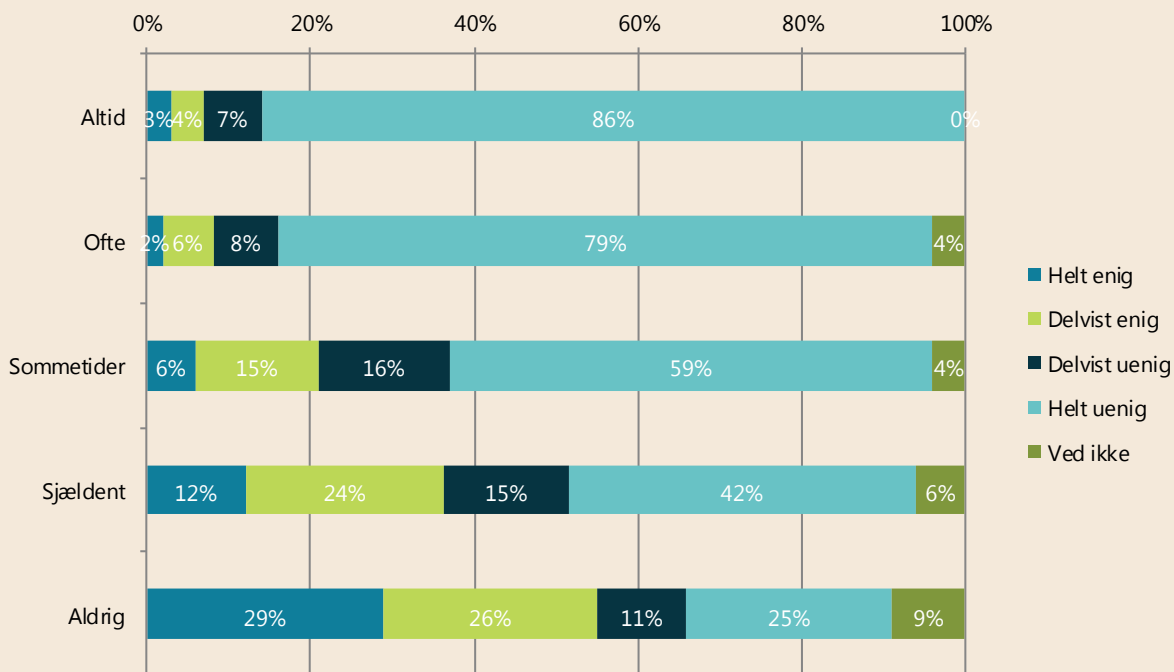
Lederens engagement i faglig udvikling påvirker ønske om jobskifte

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem lederens manglende engagement i den faglige udvikling og medlemmernes ønske om jobskifte.

Blandt medlemmer, hvis leder altid eller ofte engagerer sig i deres faglige udvikling, overvejer 7-8 procent at søge væk fra arbejdspladsen (helt enig og helt uenig). Blandt medlemmer, hvis leder aldrig engagerer sig i deres faglige udvikling er det mere end halvdelen (55 procent), som overvejer at søge væk fra arbejdspladsen.

Figur 7 Jo oftere lederen engagerer sig i faglig udvikling, jo mindre ønske om at søge væk fra arbejdspladsen

Medlemmerne er opdelt i fire vandrette søjler alt efter hvor ofte, deres leder engagerer sig i deres faglige udvikling. I hver søjle er medlemmerne fordelt efter, hvor mange der har svaret enig/uenig til udsagnet "Jeg overvejer at søge væk fra min nuværende arbejdsplads".



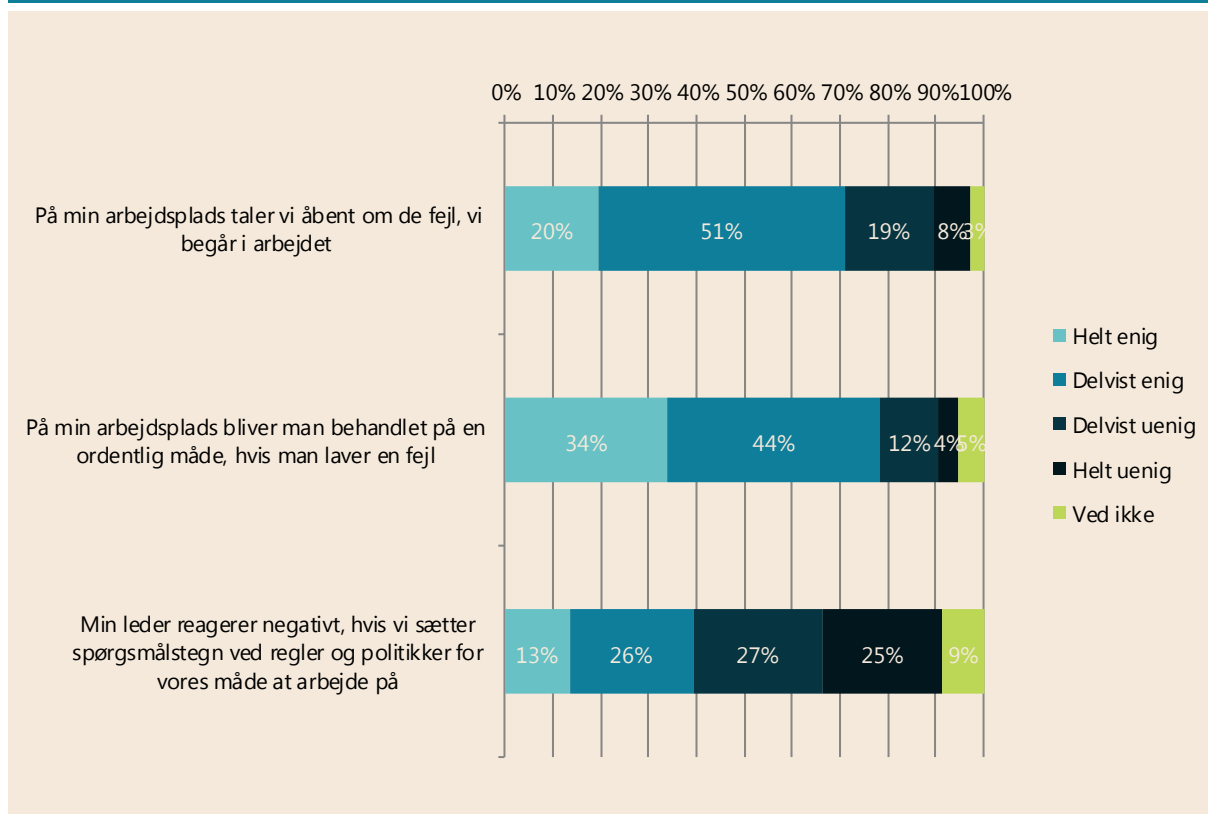
Kilde: FOAs medlemspuls september 2013. "ved ikke"-svar ikke vist over faglig udvikling (3%)

Samme tendens ses i forhold til, om medlemmet oplever at få den nødvendige ris og ros fra lederen. Savner medlemmet ris og ros fra lederen, overvejer de også i langt højere grad at søge væk fra arbejdspladsen, end medlemmer som får den nødvendige ris eller ros (se tabel 1).

Fejlkultur

Medlemmerne er også blevet spurgt til det, man kan kalde fejlkulturen på deres arbejdsplads. Langt de fleste oplever, at de kan tale åbent om fejl, og at man bliver behandlet på en ordentlig måde, hvis man begår fejl. Det viser figur 8.

Figur 8 Fejlkultur



Kilde: FOAs medlemspuls september 2013

Hvert fjerde medlem (27 procent) oplever, at der *ikke* bliver talt åbent om fejl i arbejdet (delvist uenig og helt uenig). Og 16 procent mener ikke, at de bliver behandlet på en ordentlig måde, hvis de begår fejl i arbejdet (helt uenig og delvist uenig).

4 ud af 10 (39 procent) oplever, at deres leder reagerer negativt, hvis der stilles spørgsmålstejn ved regler og politikker for måden at arbejde på.

Alle tre faktorer hænger sammen med medlemmernes oplevelse af deres arbejdsmiljø. Medlemmer, der oplever en god fejlkultur, oplever også deres arbejdsmiljø som væsentligt bedre (se tabel 1).

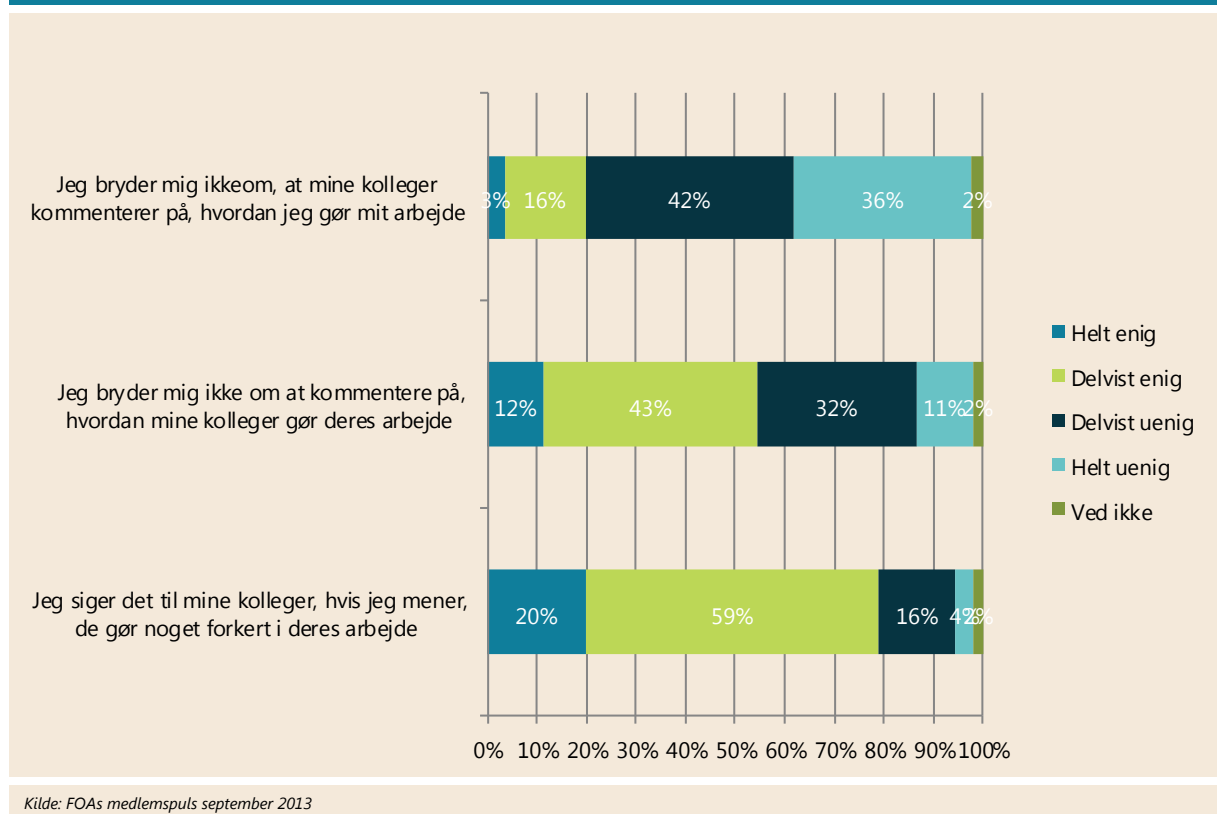
Kommentarer fra kolleger

Faglig udvikling handler også om at kunne give og modtage kommentarer og feedback mellem kolleger.

19 procent af medlemmerne svarer, at de ikke bryder sig om, at deres kolleger kommenterer på, hvordan de gør deres arbejde ("helt enig" og "delvist uenig"). Endnu flere bryder sig dog ikke om det modsatte: 55 procent er enten helt eller delvist enige i, at *de* ikke bryder sig om at kommentere på *kollegers* arbejde. At der ikke er mere plads til feedback mellem kolleger, kan pege på en væsentlig hindring for den faglige udvikling¹. Figur 5 viste netop, at 6 ud af 10 medlemmer kun sommetider, sjældent eller aldrig får den nødvendige ris og ros fra kolleger.

Hvis man oplever, at kolleger gør noget decideret "forkert" i deres arbejde, tegner der sig dog et andet billede: 8 ud af 10 vil sige det til kollegaen, hvis de gør noget, man oplever som "forkert" (helt og delvist enige). Hver femte vil dog ikke sige noget til kollegaen (helt og delvist uenige).

Figur 9 Kommentarer til arbejdet til og fra kolleger



¹ En forklaring på den høje andel, der ikke bryder sig om at kommentere på andres arbejde, kan også ligge i spørgsmålsformuleringen. Der er netop ikke spurgt til feedback, som kan forstås mere positivt og anerkendende, end det at "kommentere" andres arbejde.

Sammenhænge i undersøgelsen

Tabel 1 viser sammenhænge mellem de enkelte spørgsmål i undersøgelsen. Tabellen viser alle sammenhænge til tid afsat til faglig udvikling, arbejdsmiljøet og medlemmernes ønske om jobskifte. I det følgende opsummeres udvalgte sammenhænge.

Tid afsat til faglig udvikling:

Jo mere tid der er afsat til faglig udvikling, jo oftere får medlemmerne også den nødvendige ris og ros fra både leder og kolleger. Det kan tolkes sådan, at prioriterer arbejdspladsen at afsætte tiden til faglig udvikling, vil medlemmerne også i højere grad få den nødvendige feedback og sparring på deres daglige arbejde.

Sammenhæng til arbejdsmiljø:

De stærkeste sammenhænge til det oplevede arbejdsmiljøet findes i forholdet til nærmeste leder, se også figur 5. Jo mere tid lederen tager sig til at engagere sig i den faglige udvikling eller give ris/ros, jo bedre vurderes arbejdsmiljøet.

Også spørgsmålene om fejkultur og om man kan stille spørgsmålstegn ved regler og politikker har sammenhænge til arbejdsmiljøet.

Sammenhænge til ønske om jobskifte:

Tre spørgsmål synes især at påvirke medlemmernes ønske om jobskifte. Medlemmer, hvor lederen aldrig/sjældent engagerer sig i den faglige udvikling eller ikke giver den nødvendige ris/ros, overvejer i højere grad at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads. Faglig udvikling kan altså være med til at styrke fastholdelsen på arbejdspladsen.

Også hvis lederen reagerer negativt på spørgsmål til regler/politikker, øger det ønske om jobskifte.

Tabel 1 Oversigt over sammenhænge i undersøgelsen. Jo flere plusser, jo kraftigere sammenhæng.

Note: Sammenhængens styrke er markeret af plusser. Jo flere plusser, jo stærkere sammenhæng. Alle sammenhænge går i forventet retning. Styrke er målt som pearsons r og afrundet til en decimal. Svag sammenhæng: 0,1=+, 0,2=++, Moderat sammenhæng: 0,3=+++ , Stærk sammenhæng: 0,4=++++, 0,5=+++++. Alle sammenhænge er signifikante på 0,000-niveau – vi ved altså med 99,9 % sikkerhed, at resultatet ikke skyldes tilfældigheder. (Markeringen med * dog på signifikant på 0,00-niveau).

	Sammenhæng til tid afsat til faglig udvikling	Sammenhæng til arbejdsmiljø	Sammenhæng til ønske om jobskifte
I hvilken grad er der afsat tid til faglig udvikling?		++	++
Hvor ofte giver din nærmeste leder dig den nødvendige ris og ros for dit arbejde?	++++	++++	+++
Hvor ofte giver dine kolleger dig den nødvendige ris og ros for dit arbejde?	+++	++	+
Hvor ofte tager din nærmeste leder sig tid til at engagere sig i din faglige udvikling?	+++++	++++	+++
Faglig udvikling fylder mere på min arbejdsplads nu end for 2 år siden	++++	+	+
Faglig udvikling er en væsentlig del af hverdagen på min arbejdsplads	+++++	+++	++
Jeg siger det til mine kolleger, hvis de gør noget forkert i deres arbejde	++		
Jeg bryder mig ikke om at kommentere på, hvordan mine kolleger gør deres arbejde		+	+*
På min arbejdsplads taler vi åbent om de fejl, vi begår i arbejdet	+++	+++	+
På min arbejdsplads bliver man behandlet på en ordentlig måde, hvis man laver en fejl	+++	+++	++
Jeg bryder mig ikke om, at mine kolleger kommenterer på, hvordan jeg gør mit arbejde		++	+
Min leder reagerer negativt, hvis vi stiller spørgsmål ved regler og politikker for vores måde at arbejde på	+	++++	+++

Kilde: FOAs medlemspuls september 2013



Klik her for at angive overskrift.

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden fra den 6. til den 16. september 2013.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet via en spørgeskemaundersøgelse blandt FOAs elektroniske medlemspanel, MedlemsPulsen.

Målgruppen

Notatet bygger på svar fra 2.144 erhvervsaktive medlemmer fra FOAs fire sektorer. Undersøgelsen indeholdte også andre emner, bl.a. om digitalisering, og disse spørgsmål blev også stillet til pensionister og efterlønnere.

Antal besvarelser og svarprocent

I alt 4.888 medlemmer af FOAs medlemspanel blev inviteret til undersøgelsen pr. e-mail. 75 e-mailadresser viste sig imidlertid at være uvirksomme, så i alt 4.813 medlemmer har modtaget invitationen til undersøgelsen. 2.441 har gennemført undersøgelsen fuldt ud (2.336) eller delvist (105). Det giver en samlet svarprocent på 51. Svarprocenten ligger nogenlunde på linje med svarprocenten i andre undersøgelser, der i 2. halvår 2013 er gennemført via medlemspanelet. Både erhvervsaktive medlemmer, efterlønsmodtagere og pensionister i panelet blev inviteret.

Repræsentativitet

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 henvet for at sikre en bred repræsentation fra forbundets sektorer mv.

Vægtning af data

Data er vægtet for sektortilhørsforhold, så svar fra medlemmer af FOAs Teknik- og Servicesektor og Kost- og Servicesektor er vægtet op.