



Ytringsfrihed på arbejdspladsen

Næsten hvert tredje medlem af FOA har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til. Samtidig har 43 procent oplevet negative konsekvenser ved at stå frem med deres kritik. Det viser en undersøgelse, som FOA udførte i august 2016. Undersøgelsen viser også, at næsten hvert andet medlem har oplevet en direkte eller indirekte mundkurv fra ledelsen.

2.615 erhvervsaktive medlemmer deltog i undersøgelsen om ytringsfrihed.

- **30 procent har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til.** Det er flere end i 2013, hvor 21 procent af medlemmerne svarede det samme i en lignende undersøgelse. De kritisable forhold handler oftest om dårligt psykisk/fysisk arbejdsmiljø (65 %), manglende tid til borgere/børn/patienter (60 %) og/eller dårlig ledelse (60 %).
- **Kun 2 procent bragte sagen op i offentligheden:** Flest tager de kritisable forhold op med deres kolleger (72 %), 59 procent taler med deres nærmeste leder, og 39 procent har talt med en tillidsvalgt eller FOA. Kun 4 procent gik ikke videre med sagen.
- **Næsten halvdelen oplever mundkurv fra ledelsen:** 46 procent af medlemmerne har enten direkte eller indirekte oplevet, at ledelsen har givet udtryk for, at de og deres kolleger ikke bør ytre sig i offentligheden. 17 procent har oplevet det direkte og 29 procent indirekte (det ligger i luften).
- **Det har konsekvenser at stå frem med kritisable forhold:** I alt 43 procent af medlemmerne har oplevet negative konsekvenser ved at gå videre til fx ledelsen eller offentligheden med kritik af forhold på arbejdspladsen. 14 procent oplevede negative konsekvenser og 29 procent såvel positive som negative konsekvenser.
- **Flere negative konsekvenser i 2016:** Hvor det i 2010 var i alt 31 procent, der oplevede negative konsekvenser ved at stå frem med kritisable forhold, er det i 2016 steget til 43 procent.
- **Dårligt psykisk arbejdsmiljø og forhold til ledelsen:** 60 procent af de medlemmer, der har stået frem med kritik, har efterfølgende oplevet et dårligere psykisk arbejdsmiljø og 39 procent har fået et dårligere forhold til deres leder. 21 procent fik at vide, at de skulle gå på kompromis med deres faglighed.

KONTAKT Notat udarbejdet af:
FOA Kampagne og Analyse

Katrine Bonde Nielsen
Tlf. 46 97 23 85

Stine Ungstrup Petersen
Tlf. 46 97 26 81



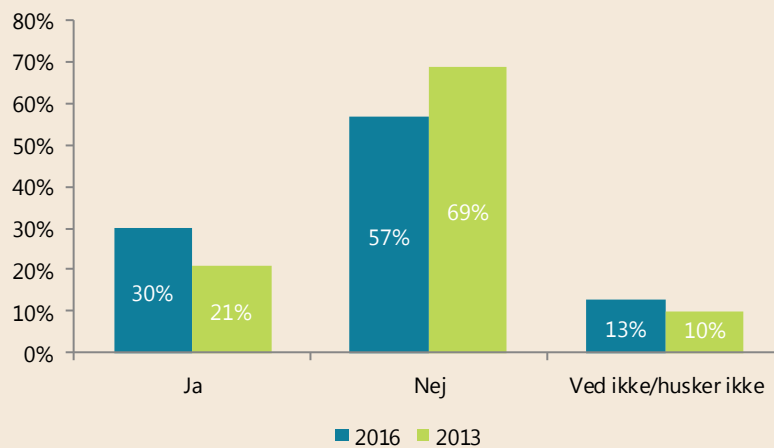
- **45 procent er tilbageholdende med at tale om forringelser i service:** Lidt under halvdelen af medlemmerne er i høj eller nogen grad tilbageholdende med at tale med borgere/pårørende om forringelser i service og ydelser på deres arbejdsplads. 22 procent svarer "I mindre grad".
- **2 ud af 3 medlemmer frygter negative konsekvenser:** 68 procent er enten helt eller delvist enige i udsagnet om, at det vil have negative konsekvenser, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads. Kun 10 procent forventer ikke, at det vil have negative konsekvenser (helt eller delvist uenige). De øvrige svarer "Ved ikke" (22 procent).
- **Dårligt forhold til ledelsen og tjenstlig samtale skræmmer:** 50 procent af medlemmerne frygter et dårligt forhold til deres leder, som en konsekvens, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold. 47 procent frygter at blive kaldt til en tjenstlig samtale, og 40 procent frygter dårlig stemning/dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Næsten hvert tredje medlem har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til

Figur 1 nedenfor viser, at 30 procent af medlemmerne i 2016 har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som offentligheden burde kende til. 57 procent svarer "nej", og 13 procent svarer "ved ikke".

Figur 1 viser også, at der er sket en stigning fra 2013 til 2016. I 2013 var der 21 procent af medlemmerne, der havde oplevet kritisable forhold, mens denne andel er steget til 30 procent i 2016. Forskellen er statistisk signifikant.

Figur 1. Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til? Fordelt på besvarelser i 2016 og 2013.

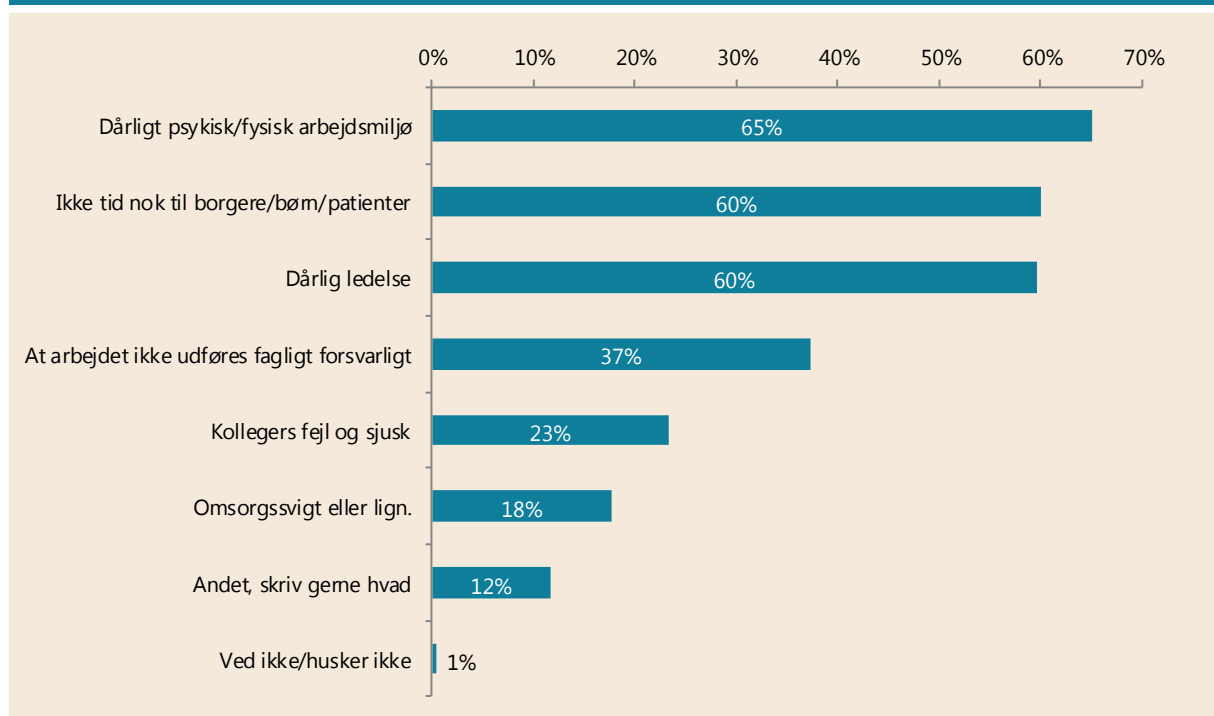


Antal svar: 2.615 (2016) og 2.739 (2013).

Dårligt psykisk/fysisk arbejdsmiljø, ledelse eller manglende tid til borgere, børn eller patienter

Medlemmerne er spurgt, hvad de kritisable forhold handlede om. Næsten 2 ud af 3 medlemmer (65 %) nævner dårligt psykisk/fysisk arbejdsmiljø, 60 procent, at de ikke havde tid nok til borgere/børn/patienter, og andre 60 procent nævner dårlig ledelse. 37 procent svarede, at arbejdet ikke blev udført fagligt forsvarligt, og 23 procent nævner kollegers fejl og sjuksk. Endelig svarede 18 procent "Omsorgssvigt eller lignende". 1 procent svarede "Ved ikke".

Figur 2. Hvad handlede de kritisable forhold på din arbejdsplads om?



Antal svar: 784. Da medlemmerne kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der svarede "Ja" til spørgsmålet "Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?".

12 procent af medlemmerne svarede "Andet" til spørgsmålet, hvor de havde mulighed for at uddybe deres svar. 126 benyttede sig af denne mulighed, hvor især tre emner kommer frem. 22 medlemmer nævner, at der ikke er nok personale, 16 har oplevet vold på arbejdspladsen, og endelig svarer 8 medlemmer, at der er for mange ufaglærte afløsere/ansatte.



Medlemmerne havde mulighed for at beskrive deres oplevelser med de kritisable forhold i et åbent kommentarfelt, hvilket 424 medlemmer gjorde. Nedenfor ses kommentarer, som hver især uddyber nogle af de kritisable forhold, som figur 2 viser.

En beboer har et hjemmelavet våben hos sig. Ledelsen er orienteret, men har ikke gjort noget. En beboer har slået en af mine kollegaer, fordi han mener, at kollegaen er terrorist, og ledelsen trækker bare på skulderen og siger "hvad kan vi gøre".

Social-og sundhedsassistent

Børn i børnehaven, der får dianoser pga. manglende stimulering i børnehaven. Autister, adhd etc. De bliver overset og tabt på gulvet. Det handler om dårlig uddannelse og manglende overskud grundet besparelser og sygdom. Vi har set flere grelle eksempler på det.

Pædagog

Misbrug af kommunens økonomi

Teknisk Serviceleder

Tid ved borger: oplever dagligt, at jeg ikke har tid nok til især morgenpleje hos fx kræftpatienter. De, og deres pårørende, har ofte mange spørgsmål, og så skal de have god tid, evt. pga. smerter, kvalme, svimmelhed, madlede osv. osv.

Social-og sundhedsassistent

Der er ikke tid til mobilisering af patienterne, og dette er en meget vigtig del i helbredelsen. Kolleger er så stressede, at der kan ske fejldosseringer i medicinen og rettelser kan overses. Patienter kan ligge for længe med uren ble grundet for mange patienter og for få hænder til at varetage dette

Social-og sundhedsassistent



Vi kører med et ret forældet alarmsystem, der ikke viser præcist hvilken borgers stue, der bliver udløst alarm på. Dvs. det personale der løber til hjælp, ikke aner hvilken stue de skal løbe til - og der er 9 stuer på hver gang!

Vi har haft overfald for nylig, og mange hørte slet ikke alarmen. Der er lidt latenstid!

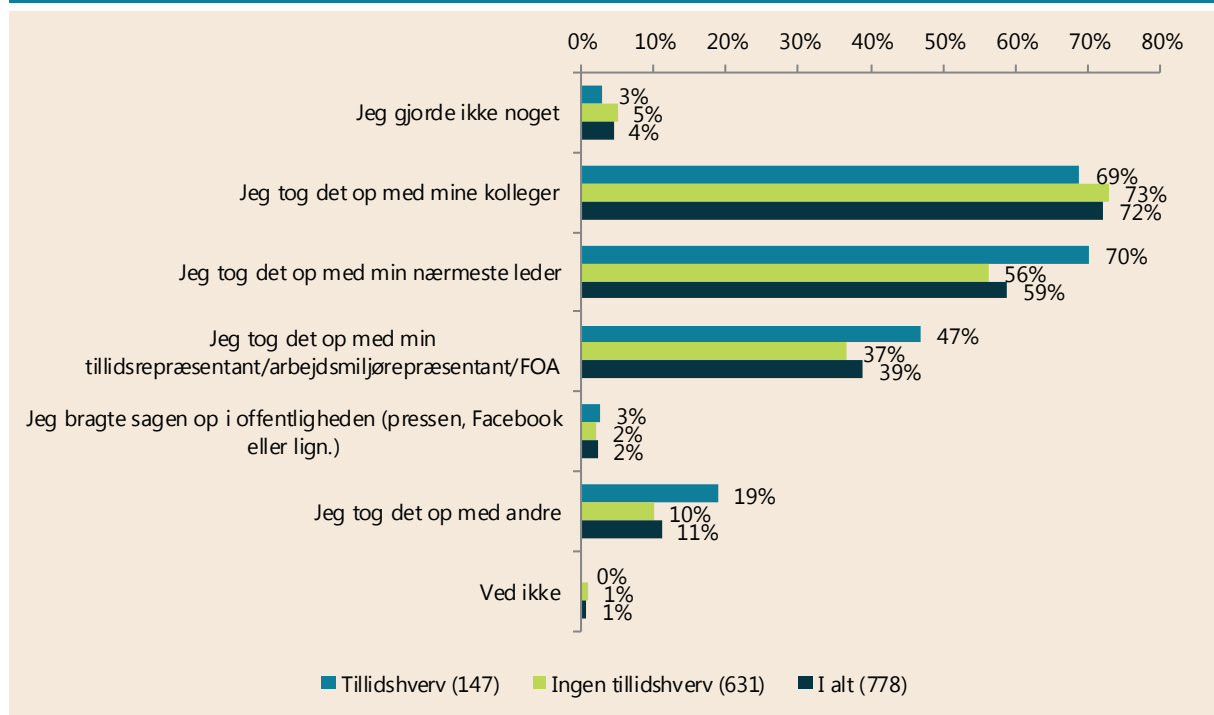
Social- og sundhedsassistent

Medlemmerne tager oftest kritisable forhold op med deres kolleger

Omkring 7 ud af 10 (72 %) af medlemmerne reagerede på de kritisable forhold ved at tage det op med deres kolleger, og 59 procent reagerede ved at tage det op med deres nærmeste leder. Dette ses i figur 3. Den viser også, at medlemmer med et tillidshverv (tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant) i højere grad går til lederen end medlemmer uden tillidshverv.

Det kan også nævnes, at kun 2 procent har bragt sagen op i offentligheden (i pressen, på Facebook eller lign.).

Figur 3. Hvordan reagerede du på de kritisable forhold? Fordelt på tillidshverv.

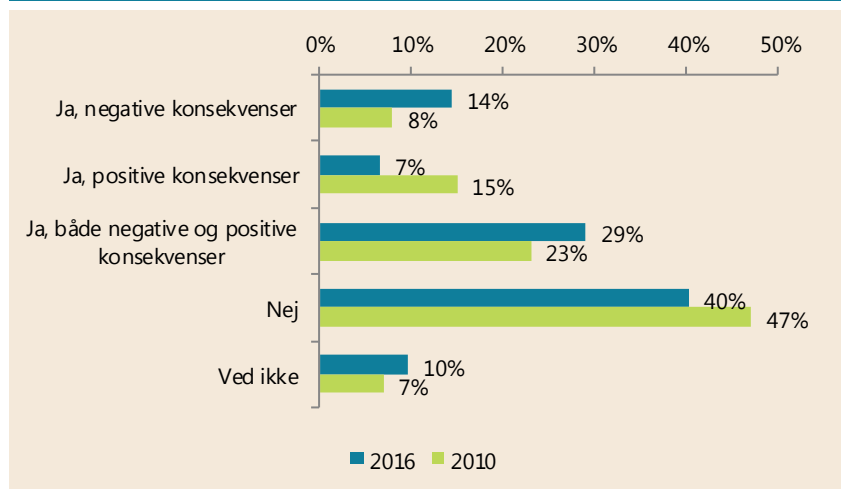


Antal svar: 778. Antal svar for de enkelte kategorier ses i parentes. Da medlemmerne kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der svarede "Ja" til spørgsmålet "Har du inden for de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?".

Negative konsekvenser ved at gå videre med kritik

I alt 43 procent af medlemmerne har oplevet negative konsekvenser ved at gå videre med kritisable forhold på arbejdspladsen. 14 procent har kun oplevet negative konsekvenser, mens 29 procent har oplevet såvel positive som negative konsekvenser. 7 procent fik kun positive reaktioner, mens 40 procent slet ikke oplevede konsekvenser.

Figur 4. Fik dit initiativ/dine initiativer nogen konsekvenser for dig? Fordelt på besvarelser i 2016 og 2010.



Antal svar: 738 (2016) og 813 (2010). Spørgsmålet er ikke stillet til de medlemmer, der, til spørgsmålet "Hvordan reagerede du på de kritisable forhold?", svarede, at de ikke gjorde noget eller "Ved ikke".

Figur 4 viser også, at der er sket en stigning i andelen, der oplever negative konsekvenser ved deres initiativer. I 2010 fik det negative konsekvenser for i alt 31 procent, mod altså 43 procent i 2016. Forskellen er statistisk signifikant, og der tegner sig derfor et billede af, at det i 2016 har større omkostninger for det enkelte medlem at stå frem.

Det er undersøgt, om der er forskel på konsekvenserne alt efter, hvordan medlemmerne reagerede på de kritisable forhold – fx om de tog det op i offentligheden eller med deres leder (som figur 3 viser fordelingen af). Der er dog ikke fundet signifikante forskelle mellem besvarelserne.

Ytringsfrihed på intranettet. Det eksisterer ikke. Man bliver beskyldt for at være illoyal over for arbejdspladsen.

Teknisk servicemedarbejder

Man forsøger pt. at presse os op over den almindelige 37-timers arbejdsuge ved at få os til at gå flere vagter, endda til en lavere løn.

Der er absolut konsekvenser af den negative slags, hvis man stiller spørgsmål eller rejser kritik.

Brandmand

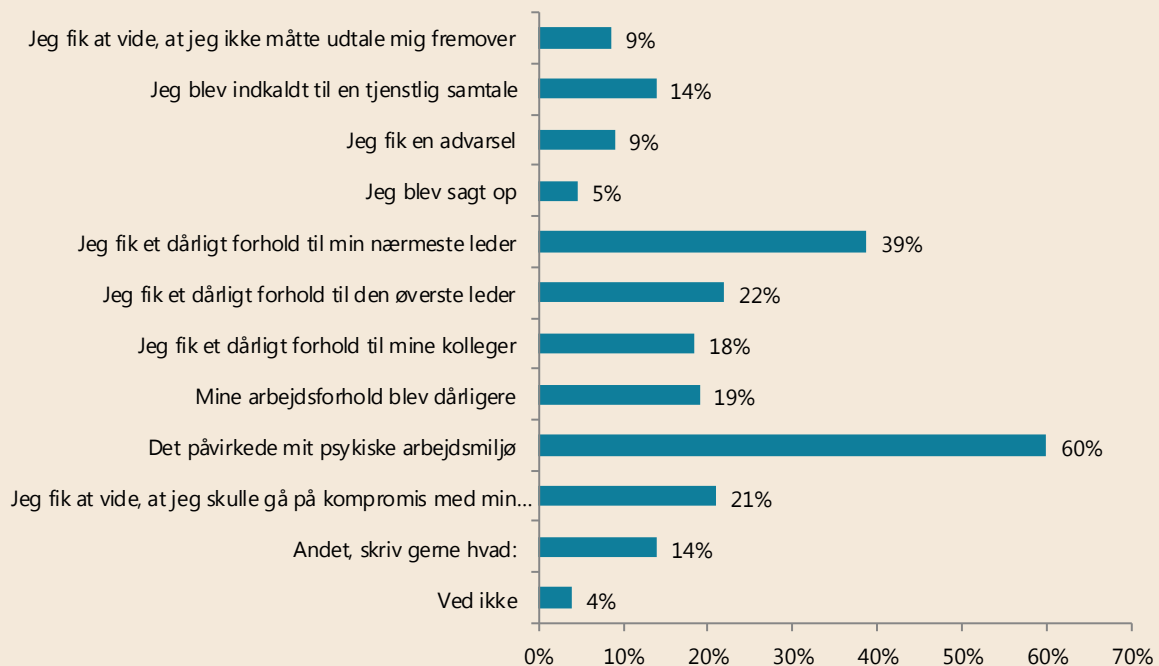
Dårligere psykisk arbejdsmiljø

Figur 5 viser hvilke negative konsekvenser, som medlemmerne oplevede.

Flest (60 %) oplevede et dårligere psykisk arbejdsmiljø, 39 procent et dårligt forhold til deres nærmeste leder og hver femte et dårligt forhold til den øverste ledelse (22 %). 21 procent fik at vide, at de skulle gå på kompromis med deres faglighed (21 %), 19 procent oplevede generelt dårligere arbejdsforhold, og 18 procent fik et dårligt forhold til deres kolleger (18 %).

Det er blevet undersøgt, om medlemmer med eller uden et tillidshverv oplever forskellige negative konsekvenser ved deres initiativer, men der er ikke fundet nogen signifikante forskelle.

Figur 5. Hvilke negative konsekvenser fik dit initiativ/dine initiativer for dig?



Antal svar: 317. Da medlemmerne kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der, til spørgsmålet "Fik dit initiativ/dine initiativer nogen konsekvenser for dig?", svarede enten, at det fik negative konsekvenser eller både negative og positive konsekvenser.

Det er derudover undersøgt, om der er forskel på, hvilke negative konsekvenser, medlemmet har oplevet, alt efter, hvordan de reagerede på de kritisable forhold (som figur 3 viser fordelingen af). Der er dog ikke nogle signifikante forskelle mellem besvarelserne, på grund af for få respondenter.

Da jeg ytrede mig om personalepolitikken, forholdt mig kritisk til det psykiske arbejdsmiljø vedr. ledelsesmetoderne, da de for mig virkede ude af trit med personalepolitikken, blev det besluttet at jeg, for en periode, pludselig ikke var kompetent til at udføre mit arbejde med patienter. Samtidig er det blevet noteret i mine personalepapirer, således at det faktisk betød, at jeg ikke fik en stilling på et andet hospital i regionen, selvom jeg til en start havde fået stillingen.

Portør

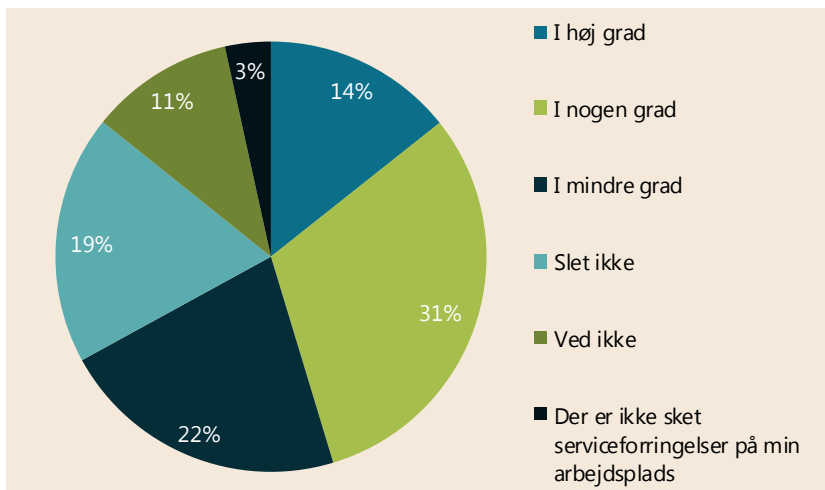
Vi får skældud af ledelsen, hvis vi siger noget, de ikke kan lide.

Dagplejer

Tilbageholdende med at tale med borgere/pårørende om forringelser i service og ydelser

14 procent af medlemmerne oplever i høj grad, at de er tilbageholdende med at tale med borgere og/eller pårørende om forringelser i service og ydelser på deres arbejdsplads. 31 procent svarer "I nogen grad", 22 procent "I mindre grad", og 19 procent svarer "Slet ikke". Kun 3 procent mener ikke, at der er sket serviceforringelser på deres arbejdsplads.

Figur 6. Oplever du, at I på din arbejdsplads er tilbageholdende med at tale med borgerne og/eller pårørende om forringelser i service og ydelser? Fx at I er for få på arbejde, eller at der ikke længere er råd til udflugter/aktiviteter.

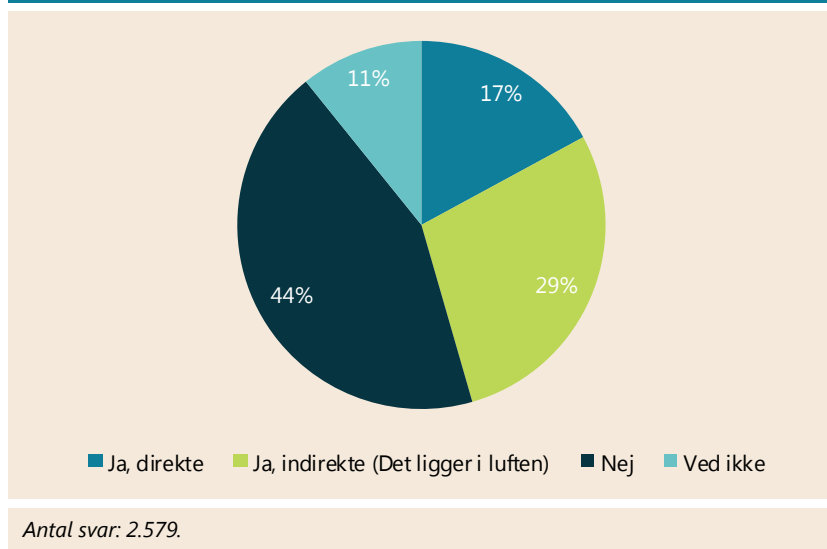


Antal svar: 2.589. Spørgsmålet blev også stillet i 2014, og der er ikke sket nogen udvikling.

Ledelsen begrænser ytringsfriheden

Næsten halvdelen af medlemmerne (i alt 46 procent) har enten direkte eller indirekte fået at vide af deres ledelse, at de ikke bør ytre sig i offentligheden om forhold på arbejdspladsen. 17 procent har oplevet en direkte besked, mens 29 procent oplever, at ledelsen indirekte har givet udtryk for det ("det ligger i luften"). 44 procent af medlemmerne svarer "Nej" til spørgsmålet og 11 procent svarer "Ved ikke".

Figur 7. 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.)?



En analyse af data viser derudover, at beskeden fra ledelsen slår klart igennem på medlemmernes lyst til at ytre sig. Blandt de, der direkte har fået at vide, at de ikke bør ytre sig i offentligheden, svarer 24 procent, at de i høj grad er tilbageholdende med at tale med borgere og/eller pårørende om forringelser i service og ydelser. Det gælder kun 8 procent af de medlemmer, hvor ledelsen *ikke* har givet udtryk for, at de ikke bør ytre sig i offentligheden. En forskel på 16 procentpoint, som er testet statistisk signifikant.

Det er fyringsgrundlag har vi fået at vide mht. Facebook.

Social- og sundhedsassistent

Der er meget fokus på flygtninge, så vi blev pålagt ikke at kommentere, hvis vi som medarbejdere bliver kontaktet.

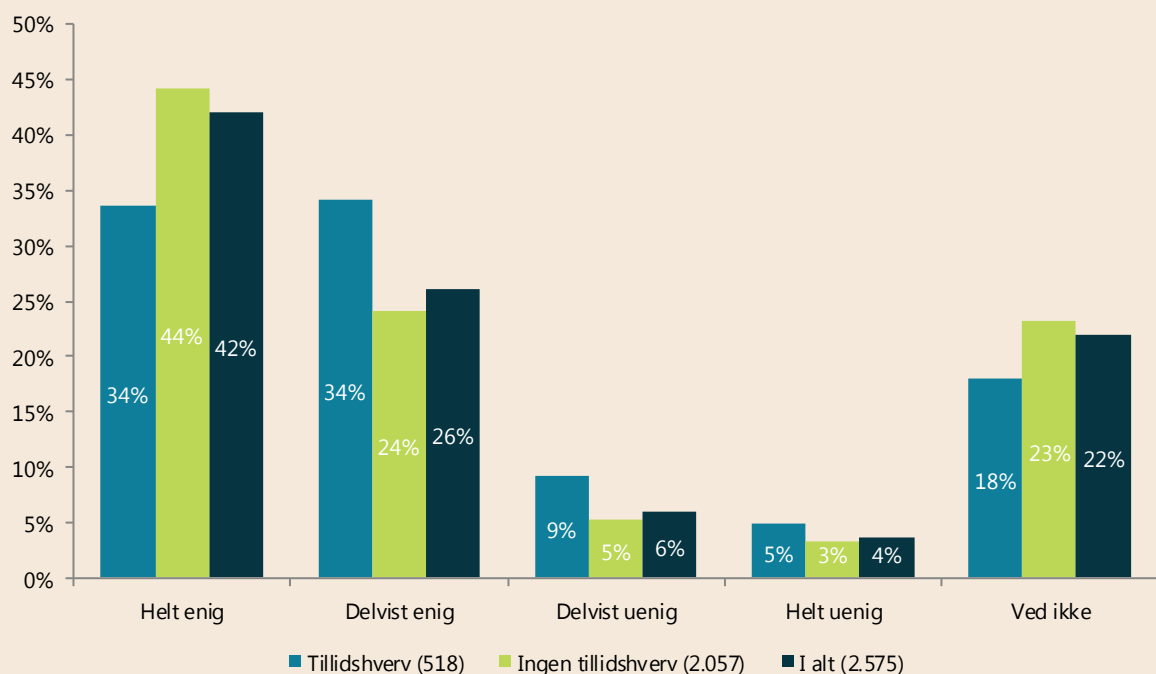
Pædagogmedhjælper

Mulige konsekvenser af at ytre sig

I alt 2 ud af 3 medlemmer (68 %) mener, det vil have negative konsekvenser for dem, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads (helt eller delvist enige). Figur 9 viser dette.

I figur 9 ses det også, at medlemmer uden tillidshverv i højere grad frygter negative konsekvenser ved at ytre sig end medlemmer med tillidshverv, som har en særlig beskyttelse af deres ansættelse. Hvor 44 procent af medlemmerne er helt enige i udsagnet, gælder det 34 procent af medlemmer med tillidshverv. Forskellene er testet statistisk signifikante.

Figur 8. 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.).



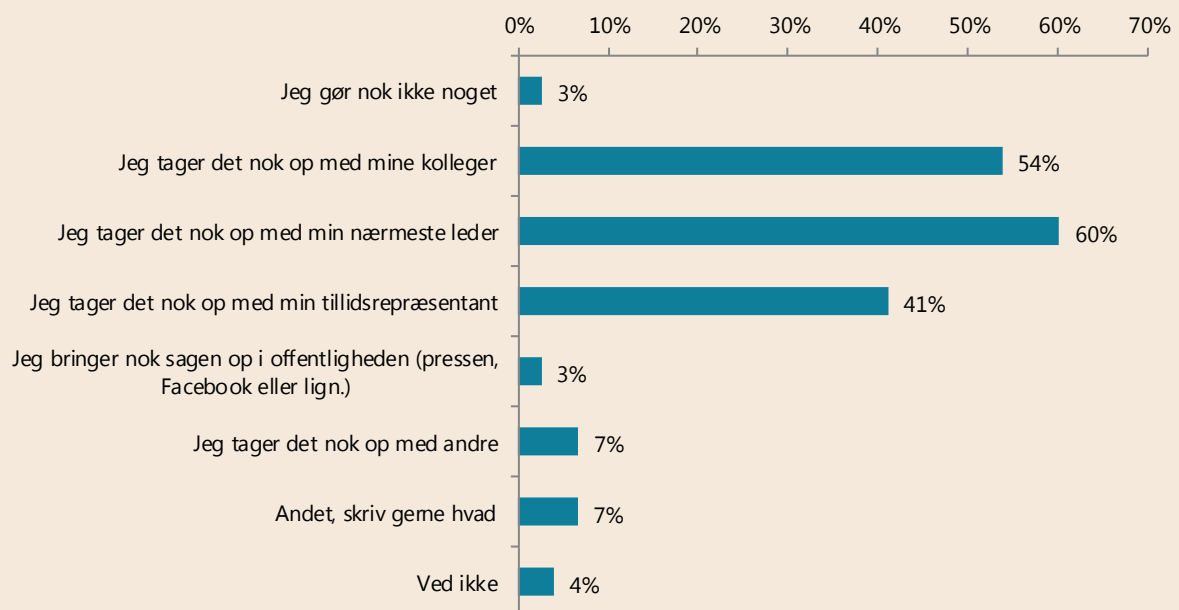
Antal svar: 2.575. Antal svar for de enkelte kategorier ses i parentes. Samme spørgsmål blev stillet i 2013 og 2014, men der er ikke nogen statistisk sikre forskelle til svarene fra 2016.

Medlemmerne vil helst tage kritisable forhold på deres arbejdsplads op med deres nærmeste leder

60 procent af medlemmerne vil tage kritisable forhold på deres arbejdsplads op med deres nærmeste leder i fremtiden. Dernæst svarer 54 procent, at de vil tage det op med deres kolleger. Se figur 7.

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 76 procent mod 56 procent af medlemmerne uden et tillidshverv. Forskellen er ikke vist i figuren med er testet statistisk signifikant.

Figur 9. Hvis du i fremtiden bliver vidne til kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til, hvordan vil du så reagere?



Antal svar: 2.582. Da medlemmerne kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %.

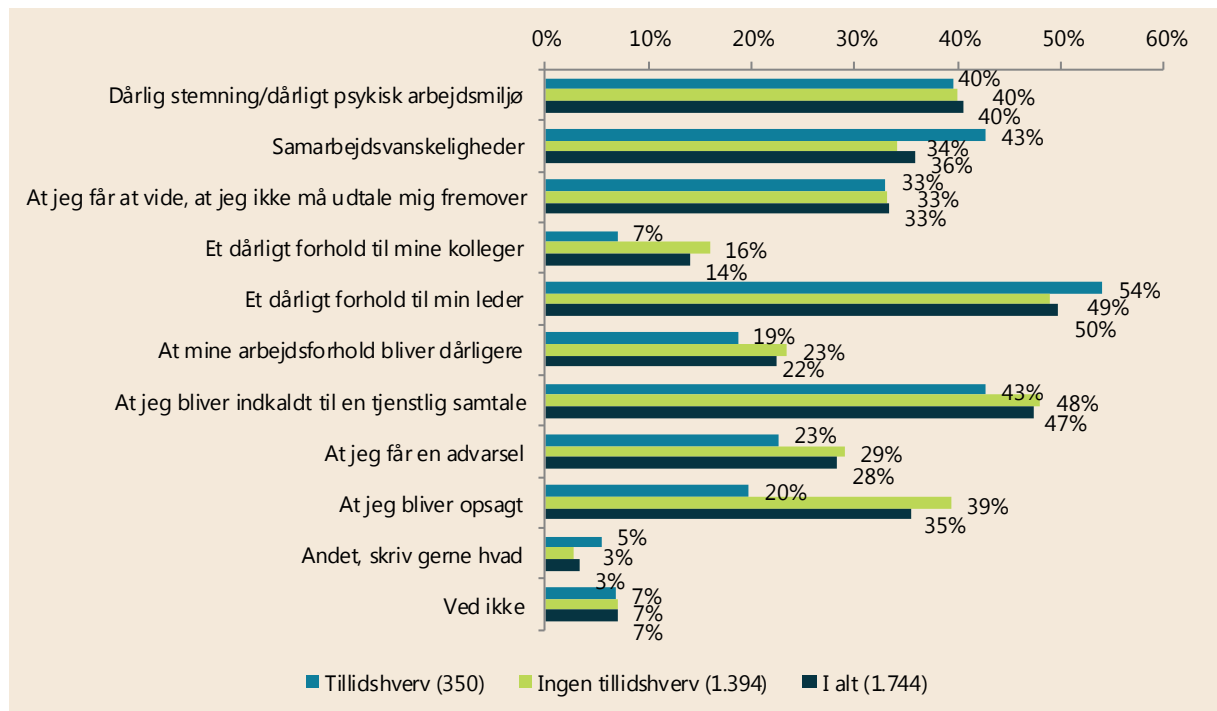
7 procent af medlemmerne (i alt) valgte at svare "Andet" til ovenstående spørgsmål. Her havde medlemmerne mulighed for at uddybe, som 211 valgte at gøre. 77 af disse kommentarer handlede om, at medlemmerne ville kontakte FOA, hvis de oplevede kritisable forhold i fremtiden. Et medlem skriver følgende:

Og var jeg god til at formulere mig, skrev jeg også til medierne

Social- og sundhedsassistent

Halvdelen af medlemmerne frygter et dårligt forhold til deres leder, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads

Figur 10. Hvilke konsekvenser frygter du, hvis du udtaler dig offentligt om kritisable forhold på din arbejdsplads?



Antal svar: 1.744. Antal svar for de enkelte kategorier ses i parentes. Da medlemmerne kunne vælge flere svar, summerer andelen ikke til 100 %. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der til spørgsmålet "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.).", svarede enten "Helt enig" eller "Delvist enig".

Figur 10 ovenfor viser, at 50 procent af medlemmerne (både med og uden tillidshverv) frygter et dårligt forhold til deres leder, hvis de udtaler sig offentligt om kritisable forhold på deres arbejdsplads. 47 procent frygter at blive indkaldt til en tjenstlig samtale, og 40 procent frygter dårlig stemning/dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 10 viser også svarene opdelt på medlemmer med og uden tillidshverv. Den største forskel mellem disse to grupper er, hvor mange, der frygter at blive opsagt. 20 procent af medlemmerne med tillidshverv frygter dette, mens 39 procent af medlemmerne uden tillidshverv frygter samme – en forskel på 19 procentpoint. Forskellen er testet statistisk signifikant.



I figur 10 ses det også, at i alt 3 procent af medlemmerne svarede "Andet" til spørgsmålet. 80 medlemmer uddybede deres svar, hvor medlemmerne især frygter at blive fyret, få et dårligt forhold til ledelsen eller at få svært ved at finde et andet job. Flest medlemmer bruger dog svarmuligheden til at fortælle, at de aldrig ville udtale sig om kritisable forhold offentligt, men at de først og fremmest vil tage problemerne op med deres ledelse eller FOA.

Jeg frygter at blive opsagt. Kommunerne snakker sammen, så det vil være næsten umuligt at få job igen.

Social- og sundhedsassistent

Det er svært, når man hele tiden bliver målt og vejret - er man for kritisk, har jeg oplevet, at det er den kritiske, der ryger i en fyringsrunde.

Pædagogmedhjælper

Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 22.-31. august 2016.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse via FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne. Undersøgelsen om ytringsfrihed var en del af en større undersøgelse med flere andre emner.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen er FOAs erhvervsaktive medlemmer.

Antal besvarelser og svarprocent

12.296 medlemmer blev inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 47 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 12.249. Af disse medlemmer var der 5.379 medlemmer, der gennemførte undersøgelsen fuldt ud, og 351, der afgav nogen svar. Den samlede svarprocent var 47.

Spørgsmålene om ytringsfrihed er kun stillet til halvdelen af medlemspanelet, og 2.615 medlemmer besvarede ét eller flere af spørgsmålene om ytringsfrihed.

Repræsentativitet

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

Vægtning af data

På baggrund af repræsentativitetsanalysen er data vægtet for sektor. Vægtningen gør, at svarene fra underrepræsenterede grupper får en større vægt i stikprøven, mens svarene fra overrepræsenterede grupper får en mindre vægt. På denne måde sikres, at stikprøven svarer til FOAs erhvervsaktive medlemmer på parameteret sektor.