

Notat

6. august 2018, opdateret 1. november 2018
MEB+JT+NP



Side 1 af 18

Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Undersøgelse: Socialrådgiveres ytringsfrihed

Dansk Socialrådgiverforening (DS) gennemførte i 2017 en undersøgelse blandt vore medlemmer om ytringsfrihed. Baggrunden er et stigende antal henvendelser fra socialrådgivere om faglige og etiske dilemmaer i jobbet, og hvor socialrådgiverne ikke ønsker eller tør stå frem og sige tingene offentligt.

Undersøgelsen er gennemført parallelt med arbejdet i en DS-arbejdsgruppe om ytringsfrihed og etik. Arbejdsgruppen har gennemført en række arbejdspladsbesøg og debattmøder, som har bidraget til at sætte retning og fokus for undersøgelsen om ytringsfrihed, bl.a. fokus på socialrådgivernes bekymringer omkring den interne ytring på arbejdsplads og overfor den nærmeste ledelse. Undersøgelsens spørgeskema er udsendt til 999 tilfældigt udvalgte medlemmer, heriblandt også ledere og ledige.

Undersøgelsens resultater skal bl.a. indgå i DS' aktuelle arbejde med at udvikle DS' tilbud til alle medlemmer i form af vejledning og støtte omkring ytringsfrihed i jobbet. Ved *ytringsfrihed* menes dels den interne ytring blandt medarbejdere, ytringer fra medarbejdere til ledelsen, samt ledere imellem, og dels den eksterne ytring, hvor en ansat udtaler sig offentligt i skrift eller tale.

Samlet tegner undersøgelsen et billede af en generel usikkerhed om regler og konsekvenser ved at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen. Knap halvdelen af dem, der svarer, fortæller, at de har oplevet kritisable forhold i forbindelse med deres arbejde, som offentligheden burde få kendskab til. Samtidig er det kun meget få der ytrer sig offentligt og begrundet det med, at de ønsker at løse situationen internt på arbejdspladsen og/eller de frygter, at det vil få negative konsekvenser for deres ansættelse.

En udløber af undersøgelsen er bl.a. at DS vil udgive et nyt og opdateret materiale på tryk og på hjemmesiden med gode råd og vigtig information om medlemmernes rettigheder, når de ytrer sig i den offentlige debat.

Undersøgelsens hovedkonklusioner

- De adspurgte oplever i højere grad kritisable forhold, der bør drøftes mere bredt og åbent på arbejdspladsen, end kritisable forhold, offentligheden bør få kendskab til.
- De kritisable forhold som de adspurgte socialrådgivere mener, at offentligheden burde få kendskab til, omhandler typisk arbejdsmiljø, eksempelvis ressourcer til arbejdsopgaverne og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Herudover et ønske om at offentligheden får kendskab til hvordan lovgivningen fortolkes og forvaltes lokalt (på arbejdspladsen).



- De adspurgte, der har oplevet kritisable forhold, taler i høj grad med kollegerne om det. Her oplever de stor opbakning og de føler sig trygge i forhold til at udtale sig om de kritisable forhold overfor kollegerne.
- De adspurgte, der har oplevet kritisable forhold, taler i høj grad med ledelsen om det. Størstedelen oplever, at ledelsen lytter til kritikken, men at ledelsen ikke kan – eller vil – gøre noget ved forholdet. Halvdelen oplever, at påtalen ikke får nogen negative konsekvenser for dem, mens mindst 17 % oplever negative konsekvenser af at udtale sig til ledelsen om det kritisable forhold.
- Kun 5 adspurgte har prøvet at ytre sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen. De øvrige adspurgte, der har oplevet kritisable forhold, ytrer sig ikke offentligt fordi de ønsker at løse situationen internt på arbejdspladsen (56 %) eller frygter at det vil få negative konsekvenser for deres ansættelse (51 %).
- Blandt de adspurgte, både dem, der har oplevet kritisable forhold (39 %) og dem, der ikke har (51 %), tænker 71 %, at det vil få negative konsekvenser for dem at udtale sig om kritisable forhold på arbejdspladsen i offentligheden. Dette er til trods for, at kun 5 af de adspurgte har konkrete erfaringer med at udtale sig offentligt om kritisable forhold. De øvrige udtaler sig således på baggrund af enten forestillinger, holdninger, frygt eller erfaringer fra kolleger mv.
- Forestillingen om de negative konsekvenser ved at ytre sig offentligt om kritisable forhold dækker over voldsomme konsekvenser: 71 % frygter at blive opfattet som illoyal af arbejdsgiver, 63 % frygter at det vil påvirke deres ansættelsesforhold negativt, mens 53 % frygter, at deres ansættelsesforhold vil blive truet eller at de vil blive indkaldt til en kammeratlig samtale med ledelsen (51 %).
- Blandt de adspurgte hersker der en generel usikkerhed omkring reglerne for at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen samt om hvorvidt arbejdspladsen har retningslinjer for, om man må udtale sig. I forhold til sidstnævnte er der samtidig kun 6-12 % der angiver, at de ville udtale sig mere offentligt, hvis arbejdspladsen havde skriftlige retningslinjer for at udtale sig.
- Blandt de adspurgte tegner sig et billede af at DS' tillidsrepræsentanters viden og kompetencer til at støtte kollegerne, når kritisable forhold opstår, kunne blive bedre. 33 % af de adspurgte angiver, at tillidsrepræsentanten i meget høj grad eller høj grad har viden og kompetencer til at støtte kollegerne, når kritisable forhold opstår. 31 % angiver, at det har de kun i nogen grad.
- Samlet ønsker de adspurgte socialrådgivere, at DS prioriterer arbejdet med medlemmernes ytringsfrihed. 82 % af de adspurgte mener i høj grad eller meget høj grad, at DS bør tilbyde medlemmerne vejledning og støtte omkring det at ytre sig.

1. Baggrund

Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse blandt et tilfældigt udtræk af Dansk Socialrådgiverforenings medlemmer. Undersøgelsen er sendt til 999,



hvoraf 277 har svaret. Det giver en samlet svarprocent på 28 %. Undersøgelsen er foretaget fra marts – september 2017.

De deltagende respondenter fordeler sig således på følgende baggrundsvariable:

Tabel 1: Hvor er du ansat?

	Procent	Antal
Kommunal arbejdsplads	65 %	173
Regional arbejdsplads	12 %	31
Statslig arbejdsplads	8 %	20
Privat arbejdsplads	12 %	33
Selvejende institution	3 %	8

Tabel 2: Hvor i landet arbejder du?

	Procent	Antal
Region Nordjylland	13 %	35
Region Midtjylland	22 %	57
Region Syddanmark	33 %	88
Region Sjælland	11 %	28
Region Hovedstaden	22 %	57

Tabel 3: Er du ansat som leder?

	Procent	Antal
Ja, men personaleansvar	14 %	38
Ja, uden personaleansvar	6 %	17
Nej	79 %	210

Tabel 4: Har du et tillidshverv?

	Procent	Antal
Tillidsrepræsentant	12 %	26
Tillidsrepræsentant suppleant	5 %	10
Fællestillidsrepræsentant	1 %	2
Fællestillidsrepræsentant suppleant	0 %	1
Arbejds miljørepræsentant	6 %	13
Jeg har intet tillidshverv	77 %	162

3 Gennemgang af undersøgelsens resultater

I følgende afsnit afrapporteres undersøgelsens resultater. Der vil nogle steder i afreporteringen blive skelnet i mellem hvad henholdsvis menige medarbejdere, ledere og tillidsvalgte har svaret til de forskellige spørgsmål. Dette sker typisk, hvis der er en bemærkelsesværdig forskel i de tre gruppers besvarelser.

3.1 Mere bør ytres internt på arbejdspladsen end i offentligheden

De adspurgte socialrådgivere har i højere grad oplevet kritisable forhold i deres arbejde, som de mente burde debatteres bredere og mere åbent **internt** på arbejdspladsen end de har oplevet kritisable forhold, offentligheden burde få kendskab til.



59 % af de adspurgte socialrådgivere angiver, at de 1-3 gange eller flere inden for de seneste to år har oplevet kritisable forhold i forbindelse med deres arbejde, som de mente burde debatteres bredere og mere åbent på arbejdspladsen. 30 % angiver, at de aldrig har oplevet sådanne forhold. Lidt flere medarbejdere (64 %) end TR (54 %) og ledere (51 %) angiver, at de 1-3 gange eller flere inden for de seneste to år har oplevet kritisable forhold, som bør debatteres internt.

Halvdelen af de adspurgte socialrådgivere (51 %) har *aldrig* oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, som de mente offentligheden burde kende til. 39 % af de adspurgte socialrådgivere angiver, at de 1-3 gange eller flere inden for de seneste to år har oplevet sådanne forhold.

Tabel 5: Har du oplevet kritisable forhold i forbindelse med dit arbejde, som du mente burde debatteres bredere og mere åbent internt på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja, 3 eller flere gange inden for de seneste to år	30 %	34 %	23 %	24 %
Ja, 1-2 gange inden for de seneste to år	29 %	30 %	31 %	27 %
Ja, men det er mere end to år siden	11 %	7 %	19 %	15 %
Nej, aldrig	30 %	30 %	27 %	35 %

Tabel 6: Har du oplevet kritisable forhold i forbindelse med dit arbejde, som du mente, at offentligheden burde få kendskab til?

	Procent	Antal
Ja, 3 eller flere gange inden for de seneste to år	16 %	43
Ja, 1-2 gange inden for de seneste to år	23 %	64
Ja, men det er mere end to år siden	11 %	30
Nej, aldrig	51 %	140
Total	100 %	277

Det er særligt arbejdsmiljømæssige forhold, eksempelvis ressourcer til arbejdsopgaverne (64 %) eller det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (63 %), som de adspurgte socialrådgivere mener, burde debatteres bredere og mere åbent på arbejdspladsen. Herudover er det også faglige forhold, eksempelvis fagligheden i opgaveløsningen (40 %), fortolkning og forvaltning af lovgivning (33 %) og professionsetiske problemstillinger (32 %), som de mener, burde debatteres bredere og mere åbent på arbejdspladsen.

Der er en tendens til, at ansatte (68 %) og tillidsvalgte (69 %) i højere grad mener, at arbejdsmiljømæssige problemer bør debatteres mere internt end de adspurgte ledere (44 %). Dog er der en tendens til, at de adspurgte ledere (50 %) i højere grad mener, at faglighed i opgaveløsningen bør debatteres mere åbent internt end medarbejdere (44 %) og tillidsvalgte (23 %). Endeligt ses der en tendens til, at medarbejderne (41 %) i højere grad mener, at den administrative ledelse bør debatteres mere åbent internt end de adspurgte ledere (28 %) og tillidsvalgte (23 %).



Det er også de arbejdsmiljømæssige forhold, eksempelvis ressourcer til arbejdsopgaverne (58 %) og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (45 %) som de adspurgte socialrådgivere mener, at offentligheden burde få kendskab til. Herudover mener 36 %, at offentligheden bør få kendskab til fortolkningen og forvaltningen af lovgivningen på arbejdspladsen.

Blandt de adspurgte tillidsvalgte (76 %) er der en tendens til, at de i højere grad mener, at offentligheden bør få kendskab til ressourcerne til arbejdsopgaverne end gennemsnittet (58 %)

Tabel 7: Indenfor hvilke områder, har du oplevet kritisable forhold, som du mente burde debatteres bredere og mere åbent på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Misbrug af økonomisk karakter	5 %	4 %	3 %	8 %
Ulovlig praksis	19 %	18 %	20 %	17 %
Fortolkning og forvaltning af lovgivning	33 %	33 %	29 %	33 %
Ressourcer til arbejdsopgaverne	64 %	64 %	69 %	64 %
Samarbejde med og inddragelse af borgere	16 %	15 %	9 %	28 %
Professionsetiske problemstillinger	32 %	32 %	17 %	33 %
Faglighed i øvrigt i opgaveløsningen	40 %	44 %	23 %	50 %
Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	63 %	68 %	69 %	44 %
Den administrative ledelse	35 %	41 %	23 %	28 %
Den politiske ledelse	23 %	24 %	26 %	19 %
Ved ikke	1 %	1 %	3 %	0 %
Andet	4 %	4 %	3 %	3 %

Note: Antal unikke besvarelser - 193

Tabel 8: Indenfor hvilke områder, har du oplevet kritisable forhold, som du mente, offentligheden burde få kendskab til?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Misbrug af økonomisk karakter	7 %	4 %	4 %	12 %
Ulovlig praksis	18 %	18 %	16 %	16 %
Fortolkning og forvaltning af lovgivning	36 %	35 %	36 %	36 %
Ressourcer til arbejdsopgaverne	58 %	50 %	76 %	64 %
Samarbejde med og inddragelse af borgere	12 %	15 %	4 %	12 %
Professionsetiske problemstillinger	22 %	21 %	24 %	16 %
Faglighed i øvrigt i opgaveløsningen	29 %	29 %	24 %	28 %
Det fysiske og psykiske	45 %	50 %	40 %	36 %



arbejds miljø				
Den administrative ledelse	27 %	28 %	24 %	24 %
Den politiske ledelse	27 %	28 %	28 %	12 %
Ved ikke	4 %	6 %	0 %	4 %
Andet	2 %	2 %	0 %	4 %

Note: Antal unikke besvarelser – 137

3.2 Dialog med kolleger om kritisable forhold på arbejdspladsen

Blandt de adspurgte socialrådgivere, der har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, har 97 % af dem talt med kolleger om det kritisable forhold. 74 % af dem oplever, at de får opbakning fra kollegerne, hvilket er yderst positivt. Blandt de adspurgte tillidsvalgte oplever hele 83 % af få opbakning fra kolleger, hvilket dermed er mere end det samlede gennemsnit.

Dette hænger godt sammen med, at 86 % af de adspurgte er meget trygge eller overvejende trygge ved at tale med deres kolleger om kritisable forhold på arbejdspladsen. Ser man på de adspurgte tillidsvalgte er 100 % af disse meget trygge eller overvejende trygge ved at tale med deres kolleger om kritisable forhold på arbejdspladsen. Samme positive billede tegner sig også for de adspurgte ledere.

Herudover oplever halvdelen (54 %) af dem, der taler med deres kolleger om de kritisable forhold, de har oplevet, at kollegerne mener, at kritikken skal tages op overfor ledelsen. Kun 10 % af kollegerne mener, at kritikken skal bringes ud i offentligheden. Dette tegner et billede af, at kollegerne mener, at de interne kommandoveje bør anvendes først, når der er kritisable forhold på arbejdspladsen, der bør debatteres.

Tabel 9: Har du talt med kolleger om det kritisable forhold på arbejdspladsen?

	Procent	Antal
Ja	97 %	193
Nej	3 %	5
Total	100 %	198

Tabel 10: Hvordan reagerede din kollega/dine kolleger, da du fortalte om det?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Jeg fik opbakning	74 %	74 %	83 %	71 %
De mente kritikken skulle drøftes med de øvrige kolleger	30 %	29 %	29 %	34 %
De mente kritikken skulle tages op overfor ledelsen	54 %	57 %	54 %	42 %
De mente kritikken skulle bringes ud til offentligheden	10 %	10 %	17 %	8 %
De mente forholdene skulle undersøges nærmere, før kritikken blev spredt videre	5 %	4 %	3 %	13 %
De afviste min kritik	2 %	1 %	0 %	5 %
De mente at jeg havde for høje faglige ambitioner i forhold til mit arbejde	4 %	5 %	0 %	3 %



De mente at jeg var illoyal overfor arbejdspladsen	2 %	2 %	0 %	3 %
De mente at det forhold var noget, andre bestemte	19 %	22 %	14 %	13 %
Andet	7 %	5 %	6 %	8 %

Note: Antal unikke besvarelser – 193

Tabel 11: Hvor tryk er du ved at tale med dine kolleger om kritisable forhold på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Meget tryk	38 %	31 %	50 %	47 %
Overvejende tryk	48 %	49 %	50 %	47 %
Utryk	9 %	14 %	0 %	2 %
Overvejende utryk	2 %	1 %	0 %	4 %
Ved ikke	3 %	4 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

3.3 Dialog med ledelsen om kritisable forhold på arbejdspladsen

Blandt de adspurgte socialrådgivere, der har oplevet kritisable forhold på deres arbejdsplads, har 82 % af dem talt med ledelsen om det kritisable forhold. 18 % har oplevet kritisable forhold, men indvier ikke ledelsen i dem.

Blandt de adspurgte tillidsvalgte har 71 % talt med ledelsen om det kritisable forhold, dvs. mindre end det samlede gennemsnit. Derimod har 97 % af de af de adspurgte ledere talt med deres ledelse om de kritisable forhold, hvilket er mere end det samlede gennemsnit.

Tabel 12: Påtalte du det kritisable forhold på arbejdspladsen overfor din leder?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja	82 %	81 %	71 %	97 %
Nej	18 %	19 %	29 %	3 %

40 % af dem, der påtaler det kritisable forhold overfor ledelsen, oplever at lederen tager kritikken alvorligt og undersøger forholdene, mens 25 % oplever, at lederen giver udtryk for, at medarbejderen er konstruktiv.

20 % oplever dog, at lederen afviser kritikken uden at undersøge forholdene, mens 15 % oplever, at lederen giver udtryk for, at medarbejderen har for høje faglige ambitioner i forhold til sit arbejde.

Tabel 13: Hvordan reagerede din leder, da du fortalte om det kritisable forhold?

	Procent	Antal
Lederen gav udtryk for, at jeg er en konstruktiv medarbejder	25 %	41
Lederen gav udtryk for, at jeg har for høje faglige ambitioner i forhold til mit arbejde	15 %	24
Lederen gav udtryk for, at jeg er illoyal overfor arbejdspladsen	8 %	13



Lederen afviste min kritik uden at undersøge forholdene	20 %	33
Lederen tog min kritik alvorligt og undersøgte forholdene	40 %	65
Andet	20 %	32
Total	128 %	208

Note: Antal unikke besvarelser - 163

Ovenstående lidt blandede billede understøttes af, at 66 % af de adspurgte medarbejdere er meget trygge eller overvejende trygge ved at tale med deres nærmeste leder om kritisable forhold på arbejdspladsen, hvorimod 80 % af de adspurgte ledere og 83 % af de adspurgte tillidsvalgte er meget trygge eller overvejende trygge ved at tale med deres nærmeste leder om kritisable forhold på arbejdspladsen. Det understreger, at medarbejderne generelt er mindre trygge ved at tale med deres nærmeste leder om kritisable forhold på arbejdspladsen end tillidsvalgte og ledere.

Tabel 14: Hvor tryk er du ved at tale med din nærmeste leder om kritisable forhold på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Meget tryk	26 %	21 %	33 %	36 %
Overvejende tryk	45 %	45 %	50 %	44 %
Utryk	16 %	20 %	10 %	11 %
Overvejende utryk	9 %	10 %	6 %	9 %
Ved ikke	3 %	4 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Halvdelen af de adspurgte (51 %), der har påtalt det kritisable forhold overfor ledelsen, oplever, at det ikke fik nogen konsekvenser for vedkommende, hvilket er positivt. Blandt de adspurgte tillidsvalgte er billedet endnu mere positivt: her angiver 64 %, at det ikke fik nogen konsekvenser for vedkommende at påtale det kritisable forhold overfor ledelsen.

Samtidig oplever mindst 17 %, at deres påtale af kritisable forhold overfor ledelsen har påvirket deres arbejdsforhold negativt – fx ved indkaldelse til "kammeratlig samtale", og/eller at blive mødt med ord som "hvis du ikke kan lide lugten i bageriet så...".

Hver fjerde (26 %) af dem, der påtaler det kritisable forhold overfor ledelsen, får at vide, at det forhold, de kritiserer, er noget andre bestemmer. Med andre ord oplever de, at ledelsen ikke kan - eller vil - gøre noget ved det kritisable forhold. Blandt de adspurgte ledere er der kun 16 %, der får at vide, at det forhold var noget andre bestemte, hvilket er en del mindre end ovenstående samlede billede. Det kan skyldes, at deres leder typisk er på et højere niveau og dermed faktisk kan gøre noget ved det kritisable forhold, der påtales.

Tabel 15: Hvilke konsekvenser fik det for dig at udtale dig overfor ledelsen om kritisable forhold på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Det fik ingen konsekvenser	51 %	47 %	64 %	54 %



Det fik positive konsekvenser	18 %	15 %	28 %	24 %
Jeg blev indkaldt til "kammeratlig samtale" af arbejdsgiver	10 %	12 %	8 %	8 %
Jeg fik at vide, at det forhold var noget andre bestemte	26 %	27 %	20 %	16 %
Jeg fik at vide, at kunne jeg "ikke lide lugten i bageriet, så..."	12 %	14 %	12 %	3 %
Jeg fik en advarsel	1 %	2 %	0 %	0 %
Ansættelsesforholdet blev opsagt	2 %	3 %	0 %	0 %
Jeg blev opfattet som illoyal af mine kolleger	0 %	6 %	0 %	5 %
Jeg blev opfattet som illoyal af min arbejdsgiver	5 %	0 %	0 %	0 %
Det påvirkede mine arbejdsforhold negativt	17 %	19 %	4 %	16 %
Ved ikke	5 %	5 %	4 %	5 %
Andet	6 %	4 %	4 %	5 %

Note: Antal unikke besvarelser – 163

Blandt dem, der havde oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen, men ikke påtalte det overfor ledelsen, angiver over halvdelen (61 %) risikoen for, at påtalen vil skabe problemer for vedkommende på arbejdspladsen, som årsagen til ikke at ytre sig overfor ledelsen. Herudover angiver 42 % eventuelle konsekvenser for ansættelsen, som årsagen til ikke at ytre sig overfor ledelsen.

Ser man udelukkende på besvarelserne fra medarbejderne bliver ovenstående tendens mere markant. Her angiver 74 %, at grunden til, at de ikke påtaler det kritisable forhold overfor ledelsen, er risikoen for, at det vil skabe problemer for dem på arbejdspladsen. Og 48 % angiver eventuelle konsekvenser for ansættelsen, som årsagen til ikke at ytre sig overfor ledelsen.

Det er dog vigtigt at understrege, at disse høje procentsatser dækker over relativt få absolutte besvarelser. Men det kan dog konkluderes, at dem, der ikke ytrer sig overfor ledelsen til trods for, at de har oplevet noget kritisabelt, er bange for de negative konsekvenser, det kan få. Om denne frygt beror på konkrete erfaringer fra tidligere eller fra kolleger – eller blot er noget, de forestiller sig – kan undersøgelsen ikke sige noget om.

Tabel 16: Hvad var årsagen til, at du ikke påtalte det kritisable forhold over for din leder?

	Samlet	Medarbejdere
Risikoen for, at det ville skabe problemer for mig på arbejdspladsen	61 %	74 %
For at undgå eventuelle konsekvenser for min ansættelse	42 %	48 %
For at undgå at sætte kolleger i dårligt lys	17 %	13 %
Jeg kunne ikke overskue konsekvenserne	19 %	26 %



Jeg havde ikke modet	36 %	35 %
Der findes ingen kultur på arbejdspladsen for at drøfte disse forhold	39 %	30 %
Der er ikke mulighed for at videregive oplysningerne anonymt	22 %	26 %
Ved ikke	11 %	9 %
Andet	3 %	4 %

Note: Antal unikke besvarelser - 36

3.4 Offentlige ytringer om kritisable forhold på arbejdspladsen

Kun 3 % af dem, der har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen, har ytret sig offentligt om forholdet. Det dækker reelt over 5 respondenter. Alle disse er tillidsvalgte, dvs. at ingen ledere eller menige medarbejdere i undersøgelsen har ytret sig offentligt om kritisable forhold. Langt størstedelen ytrer sig dermed ikke om kritisable forhold på arbejdspladsen i offentligheden.

Dette skyldes hovedsageligt, at de adspurgte, der har oplevet kritisable forhold, ønsker at løse situationen internt (56 %). Blandt de adspurgte ledere er denne tendens mere markant: her angiver 66 %, at de ønsker at løse situationen internt.

Herudover angiver 51 %, at årsagen er en frygt for deres ansættelse: en risiko for, at det vil skabe problemer for dem på arbejdspladsen (27 %) eller at det vil få negative konsekvenser for deres ansættelse (24 %). 22 % angiver, at de ikke havde modet til at stå frem. Dette er en del lavere blandt de tillidsvalgte, hvor blot 17 % angiver, at de ikke havde modet til at stå frem.

Tabel 17: Hvad er årsagen/årsagerne til, at du valgte ikke at ytre dig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Jeg fik påbud om ikke at udtale mig	2 %	2 %	0 %	3 %
Det er kun ledelsen, der må udtale sig	11 %	13 %	3 %	8 %
En kollega udtalte sig om forholdet	2 %	1 %	7 %	0 %
På grund af risikoen for, at det ville skabe problemer for mig på arbejdspladsen	27 %	27 %	27 %	24 %
På grund af risikoen for at det ville skabe problemer for den/de berørte borgere	8 %	10 %	3 %	3 %
For at undgå eventuelle negative konsekvenser for min ansættelse	24 %	26 %	20 %	24 %
For at undgå at sætte arbejdspladsen i et dårligt lys	10 %	7 %	10 %	21 %
Jeg havde ikke modet/lysten til at stå frem	22 %	25 %	17 %	16 %
Jeg ville løse problemet internt	56 %	54 %	50 %	66 %
Ved ikke	4 %	3 %	13 %	0 %
Andet	11 %	9 %	10 %	13 %



Note: Antal unikke besvarelser – 193

3.5 Den generelle forestilling om at ytre sig offentligt om kritisable forhold

Blandt de adspurgte, både dem, der har og ikke har oplevet kritisable forhold på arbejdspladsen, mener 71 %, at det vil få negative konsekvenser for dem at udtale sig om kritisable forhold på arbejdspladsen i offentligheden. Kun 29 % mener, at det vil det ikke have. Dette er til trods for, at kun 5 af de adspurgte har konkrete erfaringer med at udtale sig offentligt om kritisable forhold. De øvrige udtaler sig således på baggrund af enten forestillinger, holdninger, frygt eller erfaringer fra kolleger mv.

Ser man udelukkende på besvarelserne fra de menige medarbejdere er denne tendens mere markant: her angiver 78 %, at de tænker, at det vil få negative konsekvenser for dem at udtale sig om kritisable forhold på arbejdspladsen i offentligheden. Derimod er tendensen mindre markant blandt de tillidsvalgte (63 %) og blandt lederne (56 %). Frygten for at udtale sig offentligt er således mest markant blandt medarbejderne.

Tabel 18: Tænker du, at det kan få negative konsekvenser for dig at udtale dig om kritisable forhold på din arbejdsplads til offentligheden?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja	71 %	78 %	63 %	56 %
Nej	29 %	22 %	37 %	44 %

Det er indenfor alle temaer, at de adspurgte tænker, at det kan få negative konsekvenser for dem at udtale sig offentligt om.

Tabel 19: Indenfor hvilke af nedenstående temaer, tænker du, at det kan få negative konsekvenser at udtale sig offentligt om kritisable forhold?

	Procent	Antal
Misbrug af økonomisk karakter	28 %	55
Ulovlig praksis	42 %	83
Fortolkning og forvaltning af lovgivning	40 %	80
Ressourcer til arbejdsopgaverne	43 %	86
Samarbejde med og inddragelse af borgere	26 %	51
Faglighed i øvrigt i opgaveløsningen	37 %	73
Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	52 %	102
Den administrative ledelse	53 %	104
Den politiske ledelse	44 %	88
Ved ikke	15 %	30
Andet	3 %	6
Total	383 %	758

Note: Antal unikke besvarelser – 277

De adspurgte tænker, at det vil få voldsomme negative konsekvenser at udtale sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen. 71 % af dem frygter at blive opfattet som illoyal af arbejdsgiver, 63 % frygter at det vil påvirke deres ansættelsesforhold negativt, mens 53 % frygter, at deres ansættelsesforhold vil blive truet og 51 % at de vil blive indkaldt til en kammeratlig samtale med ledelsen. Igen er det vigtigt at under-



strege, at kun 5 af de adspurgte har prøvet at ytre sig offentligt om kritisable forhold. Disse øvrige svar baserer sig således på forestillinger eller erfaringer fra kolleger.

Blandt de adspurgte ledere er frygten for at deres ansættelsesforhold vil blive truet, hvis de ytre sig (29 %), samt frygten for at blive opfattet som illoyal overfor deres arbejdsgiver (65 %), markant mindre end ovenstående tendens. Hvorimod frygten for, at ansættelsesforholdet vil blive truet er højere blandt de adspurgte medarbejdere (60 %) end ovenstående tendens. Blandt de tillidsvalgte er frygten for, at ansættelsesforholdet vil blive truet lavere (43 %) end ovenstående tendens. Dog er de tillidsvalgtes frygt for at blive indkaldt til en kammeratlig samtale højere (60 %) end ovenstående tendens.

Tabel 20: Hvilke negative konsekvenser tænker du, at det kan få, hvis du udtaler dig til offentligheden?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
At jeg bliver indkaldt til "kammeratlig samtale" af min arbejdsgiver	51 %	50 %	60 %	45 %
At jeg får påbud mod at udtale mig fremover	28 %	28 %	27 %	29 %
At jeg får en advarsel	29 %	29 %	27 %	29 %
At ansættelsesforholdet kan blive truet	53 %	60 %	43 %	29 %
At jeg bliver opfattet som illoyal af min arbejdsgiver	71 %	72 %	73 %	65 %
At jeg bliver opfattet som illoyal af mine kolleger	20 %	19 %	20 %	16 %
At det påvirker mine arbejdsforhold negativt	63 %	64 %	60 %	65 %
Ved ikke	9 %	9 %	17 %	3 %
Andet	3 %	2 %	0 %	6 %

Note: Antal unikke besvarelser - 277

Ovenstående afsnit tegner et generelt billede af, at de adspurgte har en forestilling om, at det vil få negative konsekvenser for dem at udtale sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen. En forestilling, der som tidligere beskrevet, ikke bunder i konkrete erfaringer, da kun 5 respondenter har prøvet at ytre sig offentligt.

Dette billede understreges af, at 82 % af de adspurgte *aldrig* har fået forbud mod at udtale sig offentligt om forhold på den nuværende eller tidligere arbejdsplads. Til trods for, at de adspurgte ikke oplever nogen forbud mod at udtale sig, hersker der stadig en forestilling om, at det alligevel vil få negative konsekvenser for dem, hvis de gør det.

Tabel 21: Har du nogensinde fået forbud mod at udtale dig offentligt om forhold på din nuværende eller tidligere arbejdsplads?

	Antal	Procent
Ja, i mit tidligere job	34	12 %
Ja, i mit nuværende job	20	7 %
Nej, aldrig	227	82 %
Total	281	101 %

Note: Antal unikke besvarelser - 277



3.6 Retningslinjer for at ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladsen

Blandt de adspurgte hersker der en generel usikkerhed omkring reglerne for at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen samt om hvorvidt arbejdspladsen har retningslinjer for, om man må udtale sig.

21 % angiver, at de i høj grad kender reglerne for at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen, mens 36 % angiver, at de kun i nogen grad kender dem. 30 % angiver, at de i mindre grad kender reglerne, mens 13 % slet ikke kender dem.

Ser man udelukkende på svarerne fra de menige medarbejdere er denne tendens meget mere markant. Her angiver kun 12 %, at de i høj grad kender reglerne, mens 37 % angiver, at de i mindre grad kender reglerne. Omvendt gør det sig gældende blandt de adspurgte ledere og tillidsvalgte: Her angiver hele 31 % af de tillidsvalgte, at de i høj grad kender reglerne, mens 40 % af lederne angiver, at de i høj grad kender reglerne.

Tabel 22: Kender du reglerne for at udtale dig offentligt om forhold på arbejdspladsen?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
I høj grad	21 %	12 %	31 %	40 %
I nogen grad	36 %	33 %	40 %	44 %
I mindre grad	30 %	37 %	25 %	13 %
Slet ikke	13 %	17 %	4 %	4 %

34 % af de adspurgte ved ikke, om de skal have tilladelse fra en leder til at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen. 29 % angiver, at det skal de ikke, mens 38 % angiver, at det skal de altid eller sommetider. Ser man udelukkende på svarer fra de menige medarbejdere er usikkerheden omkring, hvorvidt man skal have tilladelse fra en leder til at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen endnu mere markant. Her angiver 43 %, at de ikke ved det, hvorimod kun 13 % af lederne og 29 % af de tillidsvalgte ikke ved det. Herudover er der flere tillidsvalgte (40 %) og ledere (36 %), der angiver, at de ikke skal have tilladelse fra en leder til at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen.

Tabel 23: Skal du have tilladelse fra en leder til at udtale dig offentligt om forhold på din arbejdsplads?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja, altid	21 %	19 %	17 %	33 %
Ja, sommetider	17 %	16 %	15 %	18 %
Nej	29 %	23 %	40 %	36 %
Ved ikke	34 %	43 %	29 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

54 % af de adspurgte angiver, at de ikke ved, om deres arbejdsplads har skriftlige retningslinjer for, hvem der må udtale sig til offentligheden. 59 % af de adspurgte ved ikke, om deres arbejdsplads har skriftlige retningslinjer for, hvad de ansatte må udtale sig om til offentligheden. Ser man udelukkende på de medarbejderne er dette tal markant højere, henholdsvis 61 % og 71 %. For lederne disse tal markant lavere, henholdsvis 29 % og 29 %.



Tabel 24: Har din arbejdsplads skriftlige retningslinjer for, hvem der må udtale sig til offentligheden?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja	23 %	20 %	17 %	42 %
Nej	23 %	19 %	31 %	29 %
Ved ikke	54 %	61 %	52 %	29 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabel 25: Har din arbejdsplads retningslinjer for, hvad de ansatte må udtale sig om til offentligheden?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja	13 %	10 %	19 %	18 %
Nej	28 %	19 %	31 %	53 %
Ved ikke	59 %	71 %	50 %	29 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Til trods for den generelle usikkerhed, særligt blandt medarbejderne, om hvorvidt arbejdspladsen har retningslinjer for, om hvad og hvem der må udtale sig, angiver halvdelen (50 %) af de adspurgte, at de ikke ville udtale sig oftere til offentligheden, hvis der var skriftlige retningslinjer for, hvad man offentligt må udtale sig om. 38 % ved ikke, om de ville udtale sig oftere. Kun 12 % angiver, at det ville de.

Ser man udelukkende på medarbejderne er der kun 6 % der angiver, at de ville udtale sig mere offentligt, hvis arbejdspladsen havde skriftlige retningslinjer for at udtale sig.

Tabel 26: Ville du udtale dig oftere til offentligheden, hvis der på arbejdspladsen var skriftlige retningslinjer for, hvad du offentligt måtte udtale dig om?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Ja	12 %	6 %	13 %	14 %
Nej	50 %	48 %	53 %	55 %
Ved ikke	38 %	45 %	33 %	31 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

3.7 Dialog med DS' tillidsrepræsentant

40 % af de adspurgte har talt med deres tillidsrepræsentant eller en anden repræsentant fra DS, om de kritisable forhold på arbejdsforhold. 60 % har ikke.

Blandt dem, der har talt med deres TR eller en repræsentant fra DS om de kritisable forhold på arbejdspladsen, oplevede 71 %, at den pågældende bakkede dem op, mens 35 % oplevede, at den pågældende gav dem råd og vejledning i forhold til strategi, handlemuligheder og rettigheder.

Dette stemmer meget godt overens med, at 66 % af de adspurgte føler sig meget eller overvejende trygge ved at tale med deres tillidsrepræsentant om kritisable forhold på arbejdspladsen. 22 % angiver, at det ved de ikke, hvilket kan skyldes, at de ikke har haft brug for at tale med tillidsrepræsentanten om kritisable forhold og dermed ikke ved, hvordan de forholder sig til det.



Tabel 27: Hvordan reagerede din DS tillidsrepræsentant, eller anden repræsentant fra DS, da du fortalte pågældende om det kritisable forhold?

	Procent	Antal
Pågældende bakkede mig op	71 %	46
Pågældende gav mig råd og vejledning i forhold til strategi, handlemuligheder og rettigheder	34 %	22
Pågældende lagde op til, at DS gjorde det til en fælles klubsag	15 %	10
Pågældende talte mig fra at gøre mere ved forholdet	5 %	3
Pågældende forstod mig ikke	9 %	6
Pågældende afviste mig, begrundet med manglende tid eller andre opgaver	2 %	1
Andet	12 %	8
Total	148 %	96

Note: Antal unikke besvarelser – 65

Tabel 28: Hvor tryk er du ved at tale med din DS tillidsrepræsentant om kritisable forhold på din arbejdsplads?

	Procent	Ledere
Meget tryk	31 %	50
Overvejende tryk	35 %	57
Utryk	10 %	16
Overvejende utryk	2 %	3
Ved ikke	22 %	36
Total	100 %	162

Tillidsrepræsentanternes viden og kompetencer til at støtte kollegerne, når kritisable forhold opstår, kunne blive bedre. 33 % af de adspurgte angiver, at tillidsrepræsentanten i meget høj grad eller høj grad har viden og kompetencer til at støtte kollegerne, når kritisable forhold opstår. 31 % angiver, at det har de kun i nogen grad.

Samme billede tegner sig, når de adspurgte spørges ind til, om DS' tillidsrepræsentant har den nødvendige anerkendelse i organisationen til at støtte mig og mine kolleger, når kritisable forhold opstår. Her svarer 29 %, at det har TR i høj eller meget høj grad, mens 30 % angiver, at det har de kun i nogen grad.

Det er således oplagt at arbejde med tillidsrepræsentanternes viden og kompetencer i forhold til at støtte kolleger, når kritisable forhold opstår samt deres pondus og anerkendelse ind i organisationen til at støtte kollegerne, når kritisable forhold opstår.

Tabel 29: DS' tillidsrepræsentanter har den nødvendige viden og de nødvendige kompetencer til at støtte mig og mine kolleger, når kritisable forhold opstår

	Procent	Antal
I meget høj grad	8 %	13
I høj grad	25 %	40
I nogen grad	31 %	50



I mindre grad	6 %	10
Slet ikke	7 %	12
Ved ikke	23 %	37
Total	100 %	162

Tabel 30: DS' tillidsrepræsentant har den nødvendige anerkendelse i organisationen til at støtte mig og mine kolleger, når kritisable forhold opstår

	Procent	Antal
I meget høj grad	9 %	15
I høj grad	20 %	33
I nogen grad	30 %	48
I mindre grad	9 %	15
Slet ikke	8 %	13
Ved ikke	23 %	38
Total	100 %	162

3.8 Hvad ønsker de sig af DS?

De adspurgte socialrådgivere ønsker, at DS prioriterer arbejdet med medlemmernes ytringsfrihed. 82 % af de adspurgte mener i høj grad eller meget høj grad, at DS bør tilbyde medlemmerne vejledning og støtte omkring det at ytre sig.

Tabel 31: I hvor høj grad mener du, at DS bør tilbyde medlemmerne vejledning og støtte omkring det at ytre sig?

	Procent	Antal
I meget høj grad	25 %	68
I høj grad	57 %	159
I mindre grad	9 %	26
Slet ikke	0 %	0
Ved ikke	9 %	24
Total	100 %	277

66 % af de adspurgte ønsker, at DS vejleder og støtter medlemmerne omkring det at ytre sig via opdateret skriftlig information om regler og rettigheder, 47 % ønsker vejledning og støtte om det at ytre sig via vejledning og støtte fra TR, mens 47 % ønsker vejledning og støtte via medlemsmøder om regler og rettigheder.

Ser man udelukkende på de adspurgte medarbejdere, ønsker de sig i højere grad støtte og vejledning om at ytre sig fra deres TR (60 %). Hvorimod de adspurgte ledere i højere grad ønsker sig støtte og vejledning om at ytre sig via skriftlig information om regler og rettigheder (73 %).

Tabel 32: Hvordan skal DS vejlede og støtte medlemmerne omkring det at ytre sig?

	Samlet	Medarbejdere	Tillidsvalgte	Ledere
Via opdateret skriftlig information om regler og rettigheder	66 %	65 %	61 %	73 %
Via medlemsmøder om regler og rettigheder	47 %	48 %	51 %	33 %



Via vejledning og støtte fra TR/TR-suppleant	55 %	60 %	56 %	40 %
Via en hotline	35 %	35 %	32 %	38 %
Via en whistleblower ordning	28 %	24 %	32 %	33 %
Ved at arbejde for ændring af regler, retningslinjer og aftaler nationalt	26 %	27 %	29 %	22 %
Ved at arbejde for ændring af regler, retningslinjer og aftaler lokalt	21 %	24 %	17 %	13 %
Ved ikke	3 %	3 %	2 %	0 %
Andet	3 %	3 %	2 %	4 %

3.9 Ledernes forhold til egen og medarbejdernes ytringsfrihed

Følgende afsnit handler kun om de adspurgte ledere (55 respondenter), dels deres meninger og oplevelser af deres medarbejders ytringsfrihed og dels deres oplevelse af deres egen ytringsfrihed.

Lederne oplever i højere grad, at deres medarbejdere lader deres tillidsvalgte være talsperson, når de ønsker at ytre sig internt (38 %) fremfor eksternt (29 %).

Tabel 33: I hvilken grad oplever du som leder, at medarbejderne lader de udpegede medarbejderrepræsentanter være talsperson, når de ønsker at ytre sig...

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lille grad	I meget lille grad	Ved ikke
Internt?	5 %	33 %	25 %	6 %	7 %	23 %
Eksternt?	13 %	16 %	13 %	9 %	8 %	23 %

61 % af de adspurgte ledere mener, at skriftlige retningslinjer for den interne debatkultur kan hjælpe medarbejdere og ledelse til en intern åben dialog om faglige, etiske og organisatoriske forhold på arbejdspladsen.

Herimod mener 47 % af de adspurgte ledere, at skriftlige retningslinjer for, hvad de ansatte må udtale sig om til offentligheden understøtter deres muligheder for at udtale sig. 25 % mener, at det vil det gøre i mindre grad.

Tabel 34: I hvilken grad mener du som leder, at skriftlige retningslinjer for den interne debatkultur kan hjælpe medarbejdere og ledelse til en intern åben dialog om faglige, etiske og organisatoriske forhold på arbejdspladsen?

	Procent	Antal
I meget høj grad	16 %	9
I høj grad	45 %	25
I mindre grad	16 %	9
Slet ikke	2 %	1
Ved ikke	20 %	11



Tabel 35: I hvilken grad mener du som leder, at skriftlige retningslinjer for hvad de ansatte må udtale sig om til offentligheden understøtter deres muligheder for at udtale sig?

	Procent	Antal
I meget høj grad	11 %	6
I høj grad	36 %	20
I mindre grad	25 %	14
Slet ikke	5 %	3
Ved ikke	22 %	12

Kun 18 % af de adspurgte ledere har ytret sig offentligt om faglige, etiske og organisatoriske forhold på arbejdspladsen. 82 % har ikke. Der tegner sig således samme billede hos ledelsen, som hos medarbejderne: de ytret sig ikke offentligt om forhold på arbejdspladsen.

Tabel 36: Har du som leder brugt din egen mulighed for at ytre dig offentligt om faglige, etiske og organisatoriske forhold på arbejdspladsen?

	Procent	Antal
Ja	18 %	10
Nej	82 %	45