

Indflydelse og engagement skaber kvalitet

Undersøgelse i FOAs Medlemspuls

Kvalitetsreformen

April 2007

Forord

FOAs godt 200.000 medlemmer arbejder hver dag i forreste række med at skabe velfærdsydelser for borgerne i ældreplejen, for børnene i institutioner og dagpleje og for patienterne på sygehusene. Og det er de spændende og interessante arbejdsopgaver her, der især skaber motivation blandt medarbejderne. Mere end 7 ud af 10 FOA medlemmer siger, at spændende arbejdsopgaver er den største motivationsfaktor i hverdagen.

Men FOAs medlemmer efterlyser samtidig, at medarbejderindflydelsen bliver sat i system. Helst via faste møder med ledelsen, hvor forslag fra medarbejderne kan drøftes. Lige over halvdelen af medlemmerne mener ikke, at der i dag bliver sat tid nok af til, at man kan dele ny viden og metoder.

Mere end 8 ud af 10 af FOAs medlemmer mener, at der skal en højere løn til for at fastholde folk på arbejdspladserne. Og langt størstedelen af medlemmerne mener ikke, at deres løn er retfærdig i forhold til deres indsats.

Med de store rekrutteringsproblemer vi i dag ser indenfor langt de fleste velfærdsområder, er det altafgørende, at det offentlige lønniveau bliver forbedret, og at der bliver indført ordninger, der gør det mere attraktivt at arbejde i den offentlige sektor. Spændende opgaver og viden om, at man gør en forskel for andre mennesker, er selve essensen af den offentlige sektor. Men det er ikke nok. De offentlige ansatte, som sikrer velfærdsydelser for os alle sammen, har krav på en løn, der matcher de udfordringer, de hver dag står overfor.

Dennis Kristensen

Forbundsformand i FOA – Fag og Arbejde

Det siger FOAs medlemmer om ledelse, medarbejderinddragelse og motivation

Regeringen afholder den 19. april sit femte temamøde om kvalitetsreformen. Det femte temamøde hedder "ledelse, medarbejderinddragelse og motivation". FOA er inviteret til mødet.

Temaet handler blandt andet om, hvordan ledelsen inddrager medarbejderne i tilrettelæggelsen af arbejdet bedst muligt. Det handler også om, hvordan medarbejderne motiveres og fastholdes.

FOAs medlemmer¹ i Medlemspulsen er blevet spurgt om, hvad der skal til for at få mest mulig indflydelse på arbejdet, hvordan man fastholder folk, hvad der motiverer dem, og hvad de mener om resultatløns.

Resultaterne af rundspørgen i Medlemspulsen op til femte temamøde

Hovedresultaterne i rundspørgen er følgende:

- *Fastholdelse:* Et stort flertal i rundspørgen på 84 procent mener, at højere løn vil kunne fastholde folk på arbejdspladsen. Et meget stort flertal af FOAs medlemmer mener ikke, at lønnen er retfærdig i forhold til deres indsats.
- *Indflydelse:* Over halvdelen mener, at de vil kunne få mest mulig indflydelse på arbejdet ved at der holdes faste møder med ledelsen, hvor der drøftes forslag fra medarbejderne. Og næsten lige så mange mener, at ledelsen skal lytte mere til medarbejderforslagene, end de gør i dag.
- *Motivation:* For FOAs medlemmer handler motivation i hverdagen om at føle, at man har nogle spændende opgaver, at vide at man hjælper borgerne, og at sammenholdet med kollegaerne er godt.
- *Resultatløn:* Et flertal vil gerne have resultatløns som en kollektiv bonus. Et flertal er imod resultatløns som en individuel belønning.
- *Deling af ny viden:* Et flertal af medlemmerne mener ikke, at der er afsat tid til at dele ny viden og nye metoder.

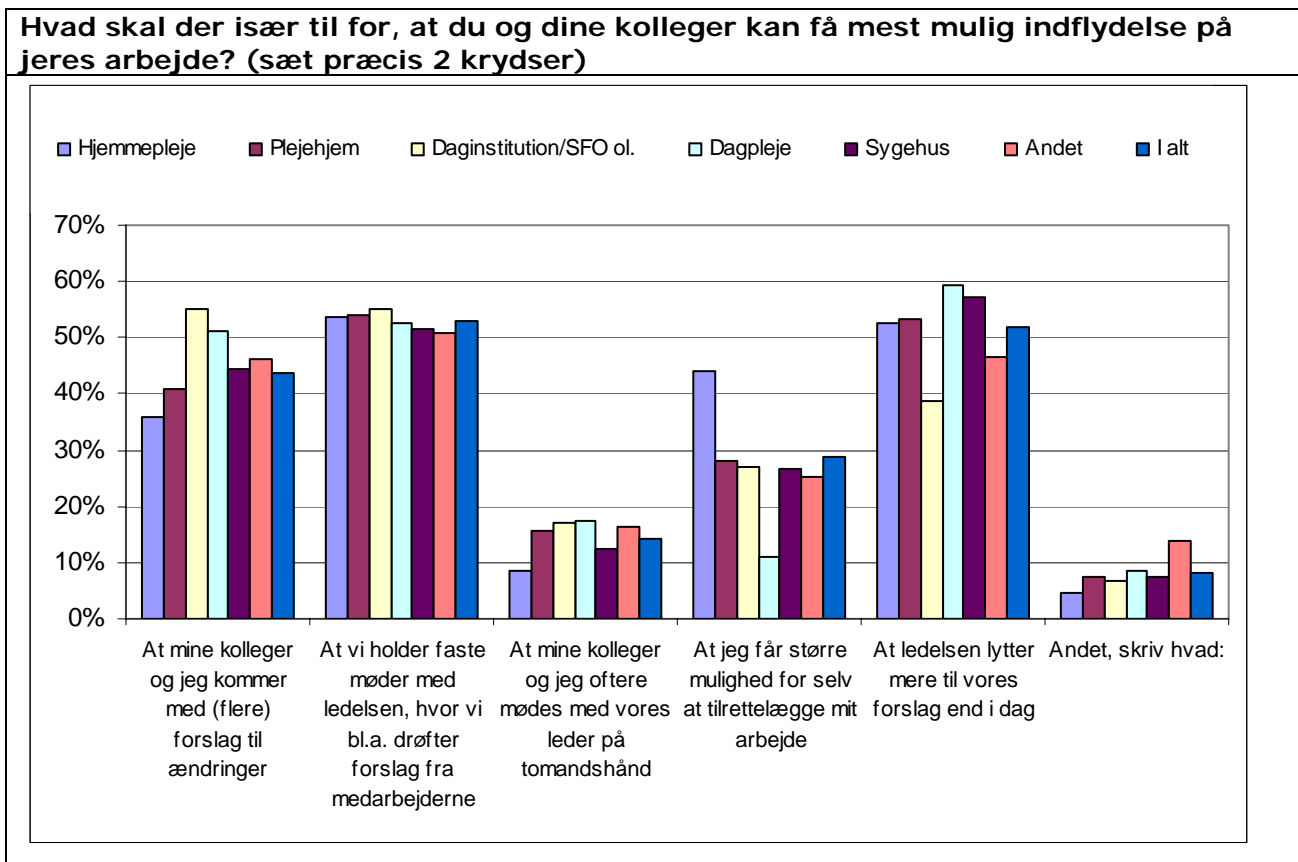
Sådan får vi mere indflydelse på arbejdet

FOAs medlemmer er blevet spurgt: "Hvad skal der især til for, at du og dine kolleger kan få mest mulig indflydelse på jeres arbejde?", og de har fået mulighed for at sætte to krydser ud for en række forskellige udsagn (se figuren neden for). De samlede besvarelser giver følgende rangorden:

1. At vi holder faste møder med ledelsen, hvor vi bl.a. drøfter forslag fra medarbejderne (53 procent).
2. At ledelsen lytter mere til vores forslag end i dag (52 procent)
3. At mine kolleger og jeg kommer med (flere) forslag til ændringer (44 procent)
4. At jeg får større mulighed for selv at tilrettelægge mit arbejde (29 procent).

¹ Se sidste afsnit i papiret om metode og spørgsmål i bilaget.

FØA-medlemmerne på de enkelte arbejdsområder svarer ret entydigt (se figuren neden for). Dog synes behovet for at ledelsen skal lytte mere til forslagene ikke at være helt så markant blandt de ansatte på daginstitutionerne som på de øvrige områder. Og når det kommer til selv at kunne tilrettelægge arbejdet, mener især de ansatte i hjemmeplejen, at det vil kunne give større indflydelse på arbejdet.



Højere løn vil fastholde folk

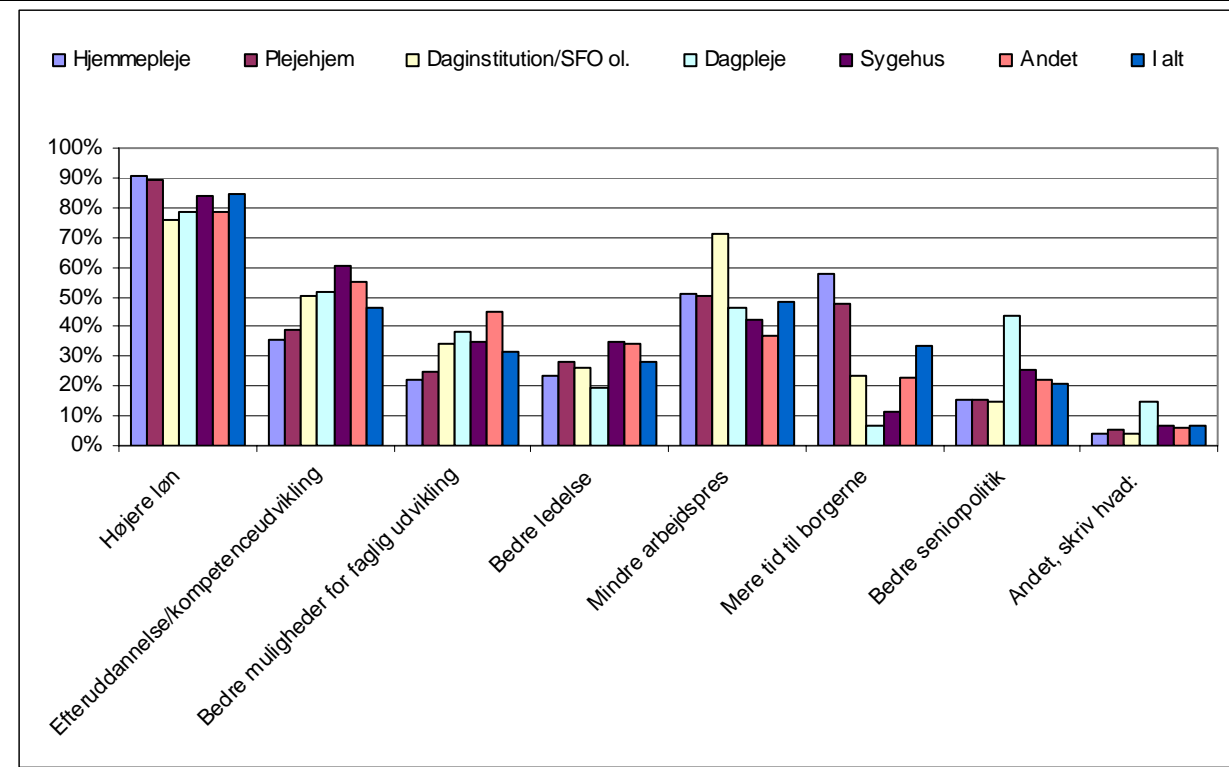
Højere løn vil kunne fastholde folk på de offentlige arbejdspladser. Det peger medlemmerne samstemmende på. De er blevet spurgt: "Hvad vil efter din mening især kunne fastholde folk på din arbejdsplads?". Som det fremgår af figuren neden for, har der været forskellige ting, man har kunnet pege på, og man har kunnet sætte tre krydser. De bedste fastholdelsesfaktorer er ifølge besvarelserne:

1. Højere løn (84 procent)
2. Mindre arbejdspress (48 procent)
3. Efteruddannelse/kompetenceudvikling (46 procent)
4. Mere tid til borgerne (34 procent)

FOA-medlemmerne peger som nævnt først og fremmest og meget entydigt på højere løn. Men derudover er der nogle forskelle på, hvor man arbejder og hvilke faktorer, man mener, vil kunne fastholde folk:

- FOAs medlemmer i hjemmeplejen peger i høj grad på mere tid til borgerne.
- FOAs medlemmer i daginstitutionerne peger især på mindre arbejdspress.
- De ansatte på sygehusene og på "andet"² område peger især også på efteruddannelse.
- Daglejen peger også i høj grad peger på bedre seniorpolitik.

Hvad vil efter din mening især kunne fastholde folk på din arbejdsplads? (Prioritér de 3 vigtigste forhold ved at sætte præcis 3 krydser)



I november 2006 blev medlemmerne af FOAs medlemspuls spurgt: "Er din løn retfærdig i forhold til din indsats?" Mere end 60 procent svarede "i ringe grad"/"i meget ringe grad". 7 procent svarede "i høj grad"/ "i meget høj grad" og 30 procent svarede "delvist". Langt størstedelen mener altså, at lønnen ikke er retfærdig i forhold til deres indsats.

² Dækker bl.a. over FOA-medlemmer på teknik- og serviceområdet.

Er din løn retfærdig i forhold til din indsats?

I meget høj grad	1 %
I høj grad	6 %
Delvist	30 %
I ringe grad	31 %
I meget ringe grad	32 %
I alt	100 %

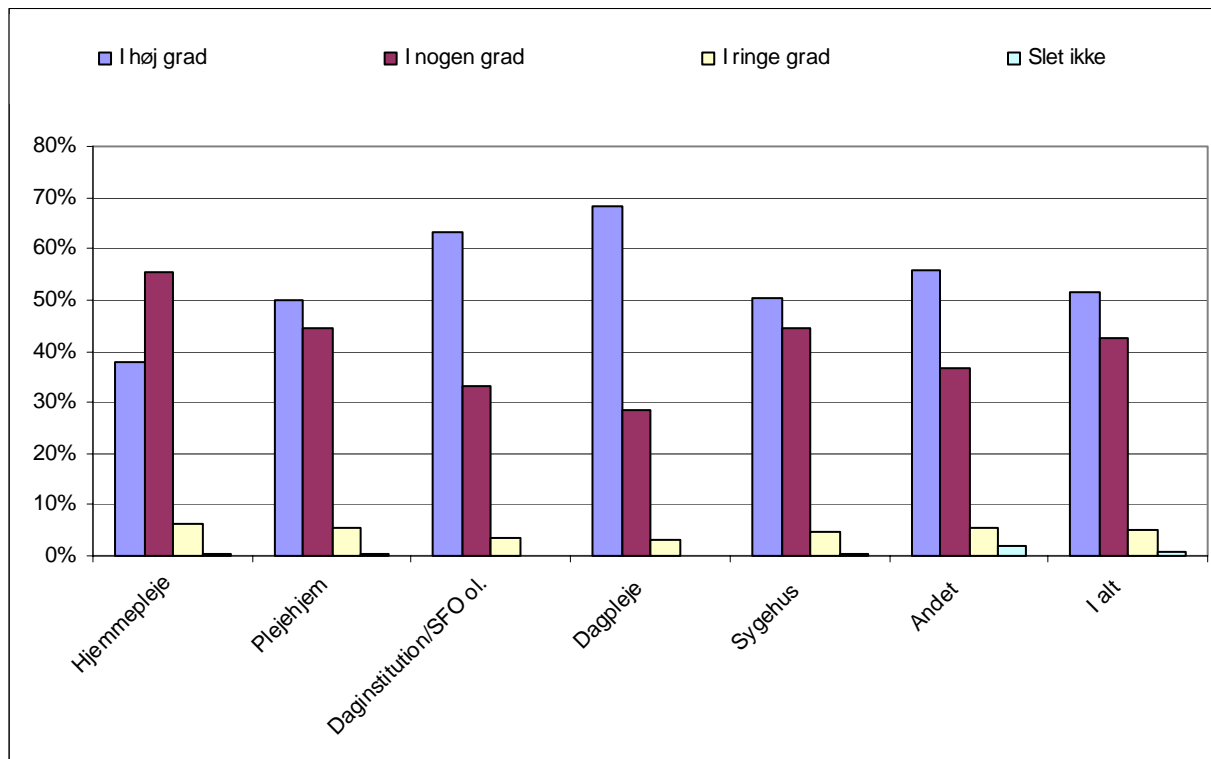
Anm. Særskilt spørgsmål stillet i forbindelse med undersøgelsen "Psykisk arbejdsmiljø og stress blandt medlemmerne af FOA", november 2006 (1.582 besvarelser).

Faglig viden og kunnen

Samlet set mener et flertal af FOAs medlemmer (52 procent), at de i høj grad har mulighed for at bruge deres faglige viden og kunnen på arbejdspladsen. Som det fremgår af figuren nedenfor er denne tendens dog betydelig svagere blandt de ansatte i ældreplejen og til dels også svagere på sygehusene. Især de ansatte i hjemmeplejen svarer, at de kun i "nogen grad" har mulighed for at bruge deres faglige viden og kunnen.

Det stemmer godt overens med tidligere FOA-undersøgelser, som har dokumenteret, at et stort flertal af de FOA-ansatte i hjemmeplejen og på sygehusene mener, at der er opgaver, som de gerne vil udføre, men ikke må udføre på grund af faggrænser og traditioner ("Ny organisering giver bedre service for borgerne", FOA januar 2007). I samme undersøgelse kan man også se, at et lidt mindre flertal af de to samme FOA-grupper siger, at der er opgaver, de gerne vil udføre, men at de mangler oplæring for at kunne udføre dem.

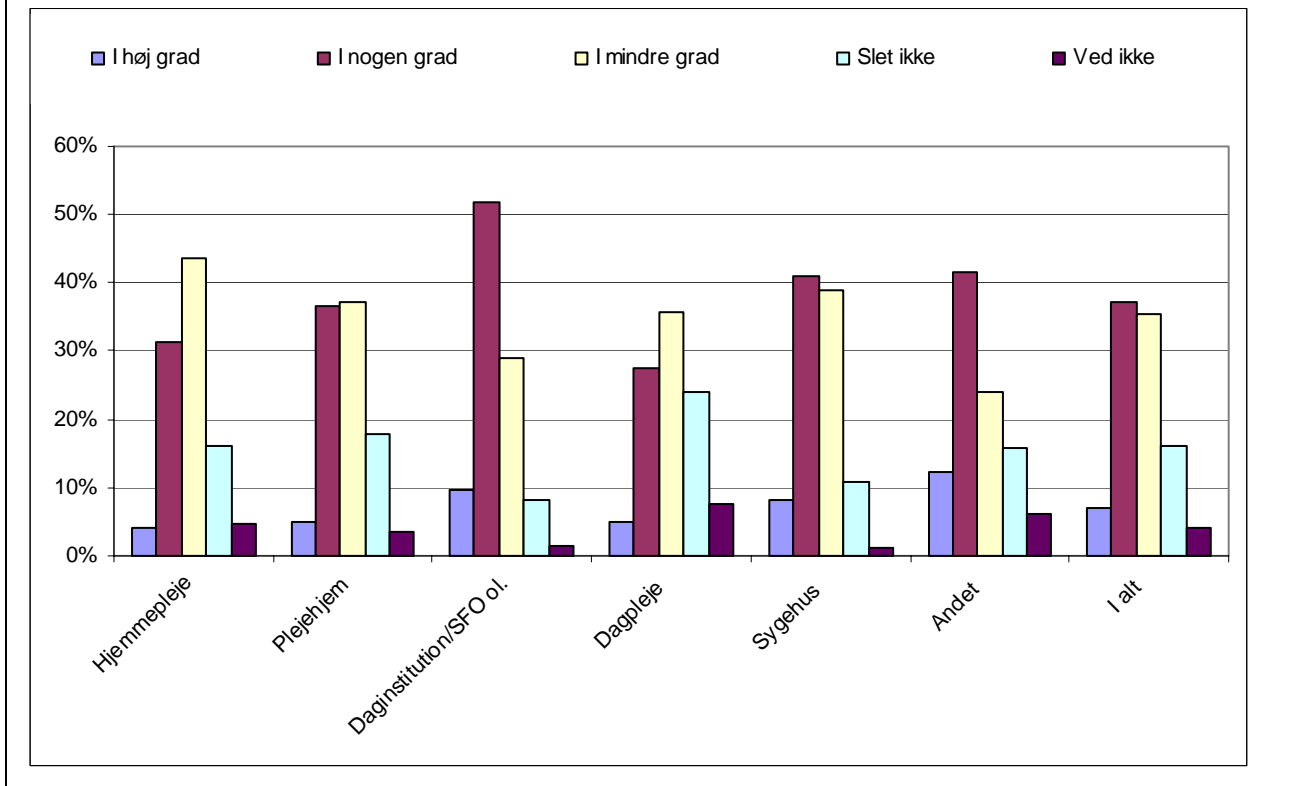
Har I på din arbejdsplads mulighed for at bruge jeres faglige viden og kunnen?



Der mangler tid til at dele ny viden og metoder

Et flertal af medlemmerne mener ikke, at der er afsat tid til at dele ny viden og nye metoder. Medlemmerne er blevet spurgt: "Er der på din arbejdsplads afsat tid til, at I kan dele ny viden og nye metoder?" 51 procent svarer i mindre grad/slet ikke og 44 procent svarer i nogen grad/i høj grad. Det er tilsyneladende i særlig grad et problem i ældreplejen, på sygehusene og i dagplejen (se figuren neden for).

Er der på din arbejdsplads afsat tid til, at I kan dele ny viden og nye metoder?

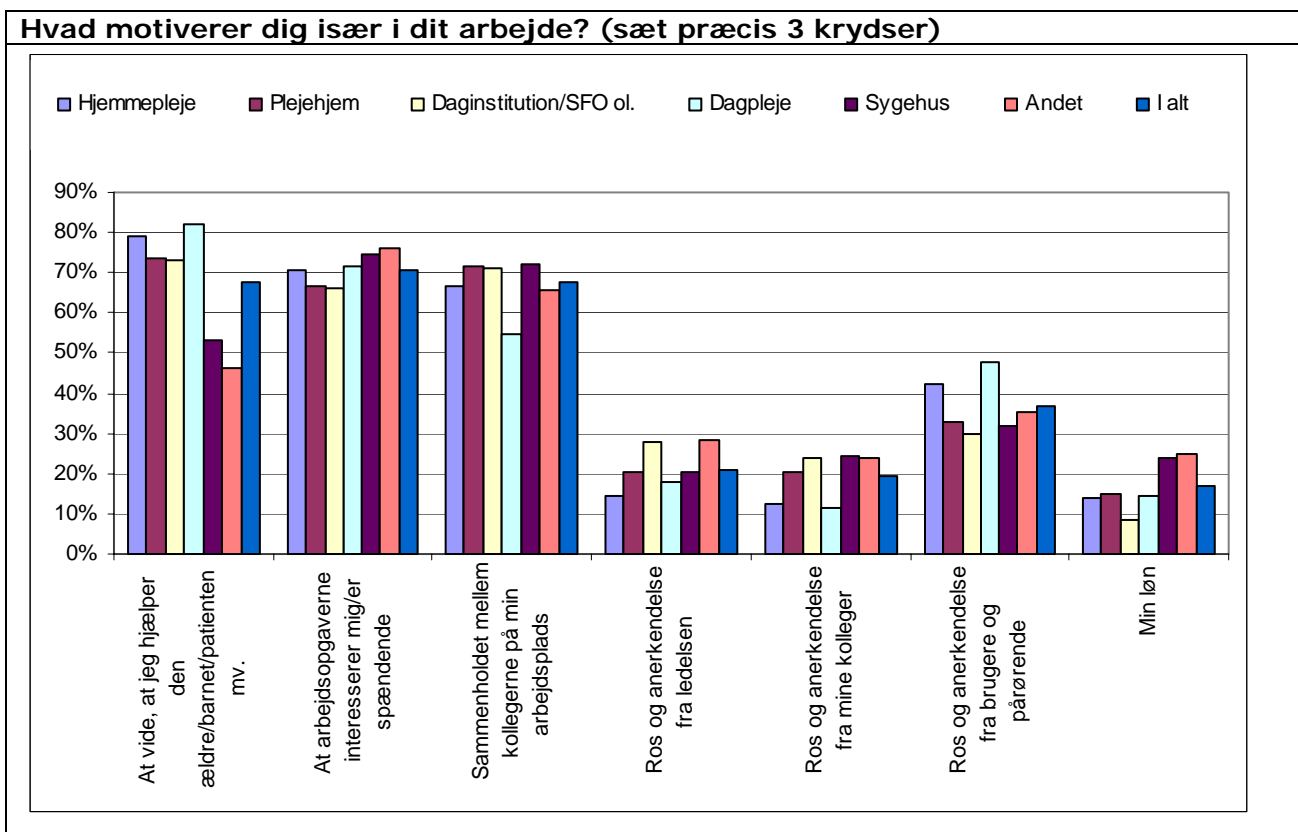


Motivation

For FOAs medlemmer handler motivation i hverdagen om at føle, at man gør en forskel for andre mennesker og vide, at man hjælper dem. Det handler også om at føle, at man har nogle spændende opgaver, og at sammenholdet med kollegaerne er godt. De er blevet stillet spørgsmålet: "Hvad motiverer dig især i dit arbejde?" og har fået mulighed for at sætte tre krydser ud for en række forskellige udsagn (se figuren neden for). De største motivationsfaktorer er:

1. At arbejdsopgaverne interesserer mig/er spændende (71 procent)
2. At vide at jeg hjælper barnet/patienten/den ældre mv. (68 procent)
3. Sammenholdet mellem mine kolleger på min arbejdsplads (68 procent)
4. Ros og anerkendelse fra brugere og pårørende (37 procent)

Det er ikke så underligt, at "min løn" scorer lavest, som det der motiverer FOAs medlemmer, da den generelt er lav. Som det fremgik af figuren før er højere løn da også det, som FOAs medlemmer især mener, vil kunne få folk til at blive længere.

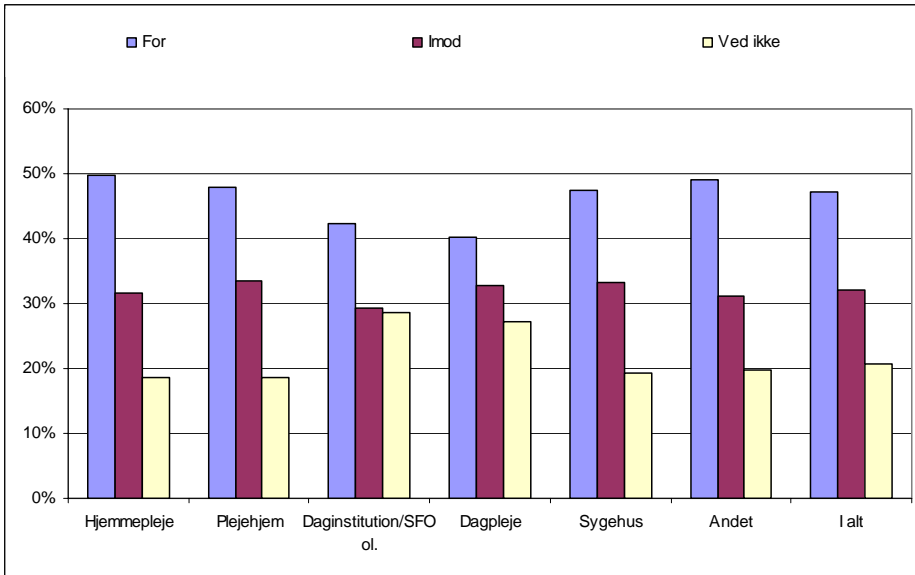


Resultatløn: Går ind for kollektiv bonus – modstand mod individuel belønning

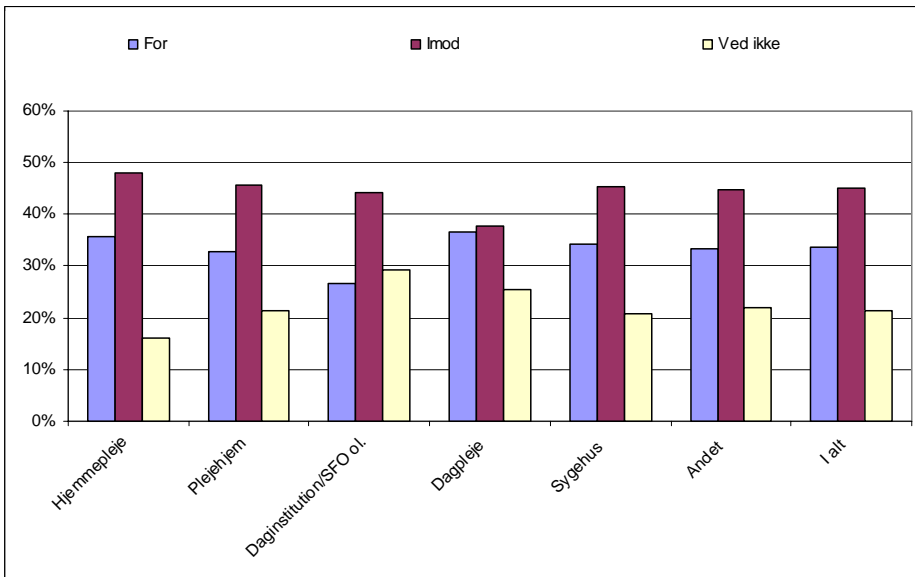
Et flertal af FOAs medlemmer i MedlemsPulsen vil have resultatløn som en kollektiv bonus, og et flertal er imod resultatløn som en individuel belønning (se de to figurer nedenfor):

- 47 procent er for resultatløn som kollektiv bonus, og 32 procent er i mod (21 procent svarer ved ikke)
- 45 procent er imod resultatløn som individuel belønning og 34 procent går ind for det (21 procent svarer ved ikke)

Er du for eller imod, at man indfører resultatløn på din arbejdsplads som kollektiv bonus?



Er du for eller imod, at man indfører resultatløn på din arbejdsplads som individuel belønning?



Undersøgelsens metode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 6. marts til 15. marts 2007 på FOAs MedlemsPuls, som er et internetbaseret medlemspanel bestående af FOA-medlemmer. Spørgeskemaerne er distribueret med e-mail.

Undersøgelsen bestod af tre dele:

- 1: En del om kommunalreformen (undersøgelse kommer senere).
- 2: En del om emnerne op til fjerde temamøde (se særskilt papir herom på www.foa.dk).
- 3: En del om emnerne op til femte temamøde, som dette papir omhandler.

I alt har 4.295 fået tilsendt spørgeskemaet og 2.170 har gennemført. Det giver en svarprocent på 51 i hele undersøgelsen.

Da undersøgelsen imidlertid består af flere spørgsmål og flere temaer, har lidt færre svaret på de enkelte spørgsmål.

Antallet af besvarelserne på spørgsmålene, der omtales i dette papir, er på mellem 1766 og 1785. Det giver en svarprocent på ca. 41.

Når man ser på fordelingen af besvarelserne i forhold til den samlede fordeling af FOAs medlemmer på sektorer er der i undersøgelsen en lille overrepræsentation af medlemmer, der arbejder i social- og sundhedssektoren og en lille underrepræsentation af medlemmer i den pædagogiske sektor, jf. tabellen neden for.

Andelen af mænd og kvinder, der har svaret på undersøgelsen, svarer nogenlunde til andelen af mænd og kvinder i FOA. Der er en overrepræsentation af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der har svaret på undersøgelsen.

Sektorer: Fordeling af besvarelser og samlet fordeling af FOAs medlemmer

	Procent af besvarelserne	Procent af det samlede antal af FOAs medlemmer
Social- og sundhedssektoren	66 %	55 %
Pædagogisk sektor	19 %	27 %
Kost- og servicesektoren	10 %	9 %
Teknik- og service sektoren	5 %	6 %
Uden sektor	0 %	3 %

Bilag: Spørgsmål stillet i FOAs Medlemspuls

Hvad skal der især til for, at du og dine kolleger kan få mest mulig indflydelse på jeres arbejde? (sæt præcis 2 krydser)

- (1) At mine kolleger og jeg kommer med (flere) forslag til ændringer
- (2) At vi holder faste møder med ledelsen, hvor vi bl.a. drøfter forslag fra medarbejderne
- (3) At mine kolleger og jeg oftere mødes med vores leder på tomandshånd
- (4) At jeg får større mulighed for selv at tilrettelægge mit arbejde
- (5) At ledelsen lytter mere til vores forslag end i dag
- (6) Andet, skriv hvad: _____

Hvad vil efter din mening især kunne fastholde folk på din arbejdsplads? (Prioritér de 3 vigtigste forhold ved at sætte præcis 3 krydser)

- (1) Højere løn
- (2) Efteruddannelse/kompetenceudvikling
- (3) Bedre muligheder for faglig udvikling
- (4) Bedre ledelse
- (5) Mindre arbejdspress
- (6) Mere tid til borgerne
- (7) Bedre seniorpolitik
- (8) Andet, skriv hvad: _____

Har I på din arbejdsplads mulighed for at bruge jeres faglige viden og kunnen?

- (1) I høj grad
- (2) I nogen grad
- (3) I ringe grad
- (4) Slet ikke

Er der på din arbejdsplads afsat tid til, at I kan dele ny viden og nye metoder?

- (1) I høj grad
- (2) I nogen grad
- (3) I mindre grad
- (4) Slet ikke
- (5) Ved ikke

Hvad motiverer dig især i dit arbejde? (sæt præcis 3 krydser)

- (1) At vide, at jeg hjælper den ældre/barnet/patienten mv.
- (2) At arbejdsopgaverne interesserer mig/er spændende
- (3) Sammenholdet mellem kollegerne på min arbejdsplads
- (4) Ros og anerkendelse fra ledelsen
- (7) Ros og anerkendelse fra mine kolleger
- (5) Ros og anerkendelse fra brugere og pårørende
- (6) Min løn

Til sidst kommer der to spørgsmål om resultatløn.

Resultatløn er løn, der efter aftale kan udløses, hvis man når nogle bestemte resultater eller mål (fx bedre kvalitet, højere effektivitet). Resultatløn kan være en individuel belønning eller en "kollektiv bonus", der er ligeligt fordelt på en gruppe af medarbejdere.

Er du for eller imod, at man indfører resultatløn på din arbejdsplads som individuel belønning?

- (1) For
- (2) Imod
- (3) Ved ikke

Er du for eller imod, at man indfører resultatløn på din arbejdsplads som kollektiv bonus?

- (1) For
- (2) Imod
- (3) Ved ikke