

Det siger FOA-medlemmer om stemningen på deres arbejdsplads, herunder sladder

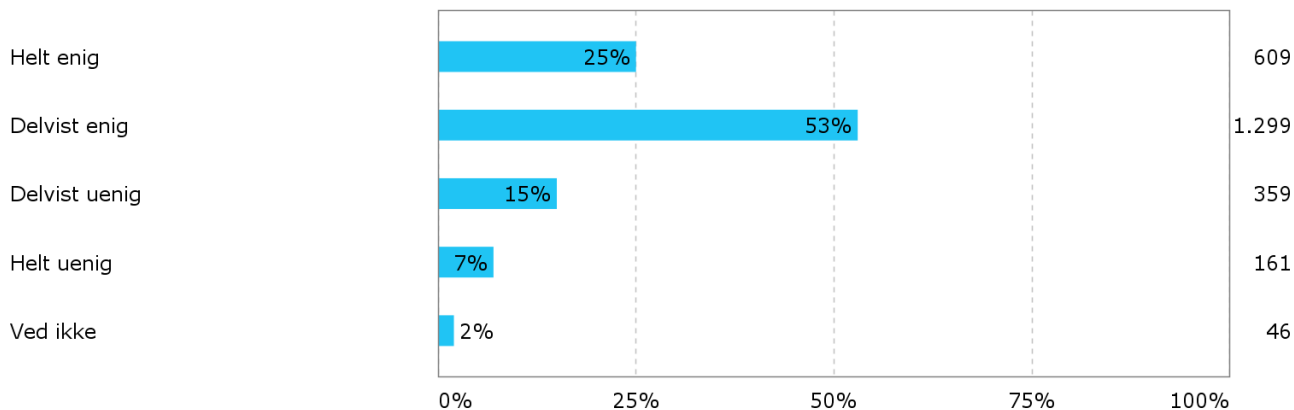
FOA har i perioden 26. april-6. maj 2013 gennemført en undersøgelse via forbundets elektroniske medlemspanel om stemningen på medlemmernes arbejdspladser – herunder sladder.

Dette notat bygger på svar fra 2.505 medlemmer. Svarprocenten i undersøgelsen var 56.

Hovedresultaterne af undersøgelsen er:

- Næsten 8 ud af 10 medlemmer er helt eller delvist enige i, at kulturen på deres arbejdsplads er præget af åbenhed. 3 ud af 4 er helt eller delvist enige i, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde på deres arbejdsplads.
- 9 ud af 10 er helt eller delvist enige i, at der er en god stemning mellem dem og deres kolleger.
- Næsten alle medlemmer svarer, at der er sladder på deres arbejdsplads. 1 ud af 7 svarer, at det er der i høj grad. Halvdelen siger i nogen grad og 3 ud af 10 i ringe grad.
- En femtedel kan altid kende forskel på, om den sladder, de hører, er positiv eller negativ. Lidt over halvdelen kan ofte kende forskel, og yderligere en femtedel kan sommetider kende forskel. Der er således stort set ingen af medlemmerne, der sjældent eller aldrig kan kende forskel.
- Lidt over fjerdedel svarer, at sladder på deres arbejdsplads mest er negativ – en femtedel mener, at den mest er positiv. Resten - næsten halvdelen - svarer, at der lige meget negativ og positiv sladder.
- 1 ud af 6 svarer ja til, at personalepolitikken på deres arbejdsplads indeholder retningslinjer om sladder. Næsten halvdelen ved det ikke.
- 6 ud af 10 sladrer selv sjældent eller aldrig på arbejdspladsen. En femtedel gør det 2-3 gange om måneden, og en tiendedel gør det oftere.
- Af de medlemmer, der deltager i sladder, er det kun 4 procent, der svarer, at det overvejende er negativ sladder, de deltager i. Blandt de medlemmer, der har følt sig udsat for sladder det seneste år, er der derimod mere end 4 ud af 10, der svarer, at den sladder, de har følt sig udsat for, var negativ.
- Det er først og fremmest kollegers og lederes arbejdsindsats, medlemmerne sladrer med deres kolleger om.
- Ligesom i tidligere undersøgelser er medlemmerne meget usikre på, om der er retningslinjer for mobning på deres arbejdsplads. 4 ud af 10 ved det ikke.
- Knap halvdelen svarer ja til, at der er sådanne retningslinjer, og 1 ud af 7 svarer nej til dette.

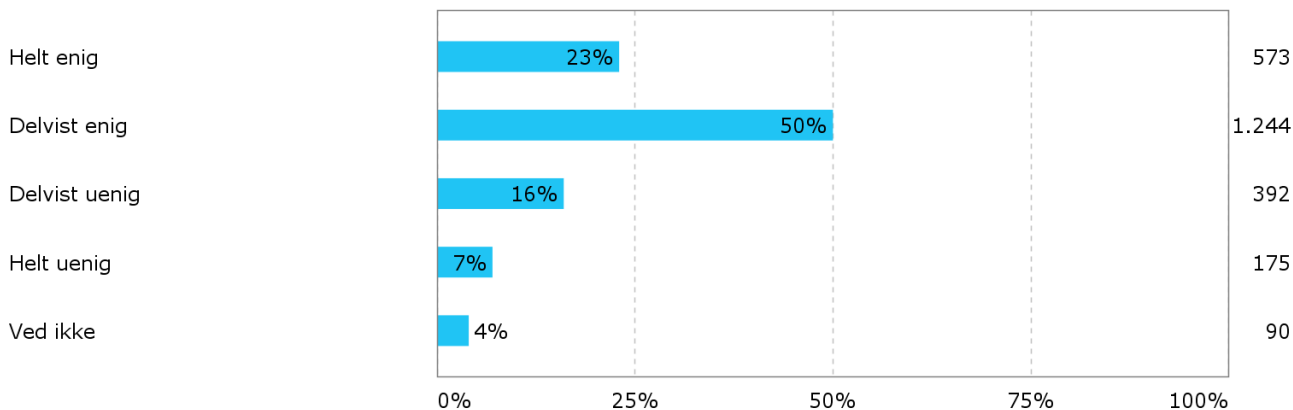
Figur 1. Hvor enig eller uenig er du i de følgende udsagn? - Kulturen på min arbejdsplads er præget af åbenhed



Antal besvarelser: 2.474

Hvert fjerde medlem er helt enig i, at kulturen på deres arbejdsplads er præget af åbenhed, mens hvert andet er delvist enig. Derved er det i alt næsten 8 ud af 10 medlemmer (78 %), der er helt eller delvist enige i, at kulturen på deres arbejde er præget af åbenhed. Der er ikke fundet nogen forskelle hverken på de fire sektorer eller på faggrupperne.

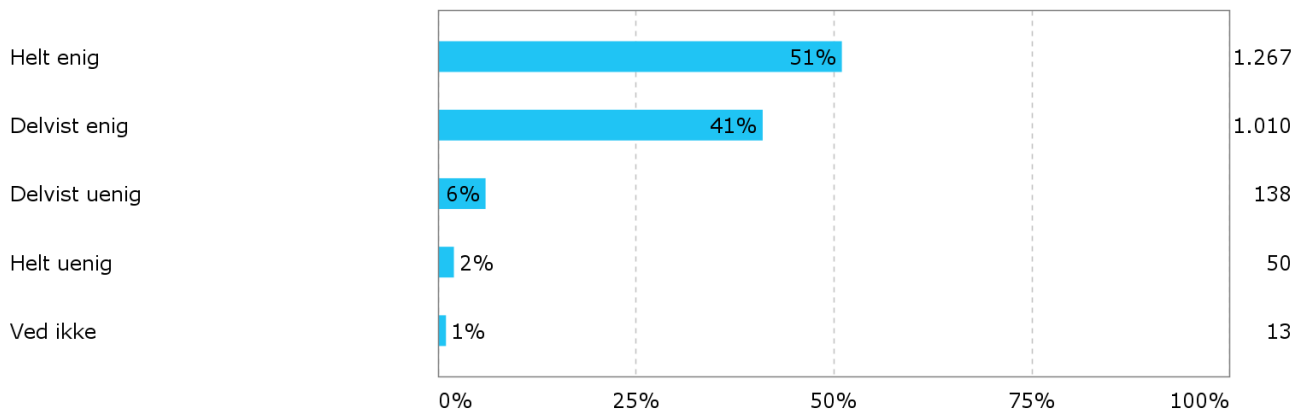
Figur 2. Hvor enig eller uenig er du i de følgende udsagn? - Konflikter bliver løst på en retfærdig måde på min arbejdsplads



Antal besvarelser: 2.474

Halvdelen af medlemmerne er delvist enige i, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde på deres arbejdsplads, mens en fjerdedel er helt enige. Hvert sjette medlem er delvist uenig, mens mindre end hvert tiende medlem er helt uenig i, at konflikter på deres arbejdsplads bliver løst på en retfærdig måde.

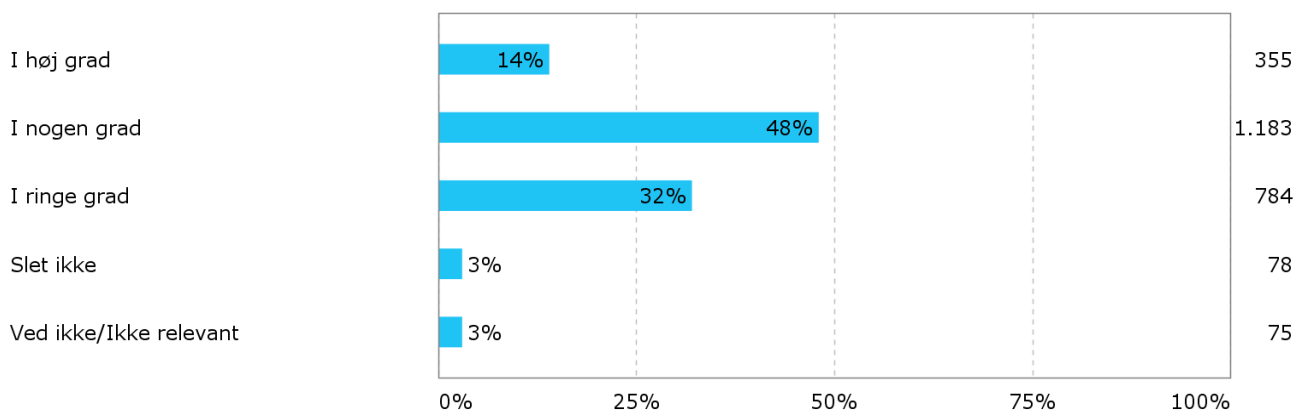
Figur 3. Hvor enig eller uenig er du i de følgende udsagn? - Der er en god stemning mellem mig og mine kolleger



Antal besvarelser: 2.478

I alt svarer 9 ud af 10 medlemmer, at der er en god stemning mellem dem og deres kolleger. 6 procent af medlemmerne er delvist uenige og 2 procent er helt uenige i, at der er en god stemning mellem dem og deres kolleger.

Figur 4. I hvilken grad er der sladder på din arbejdsplads?



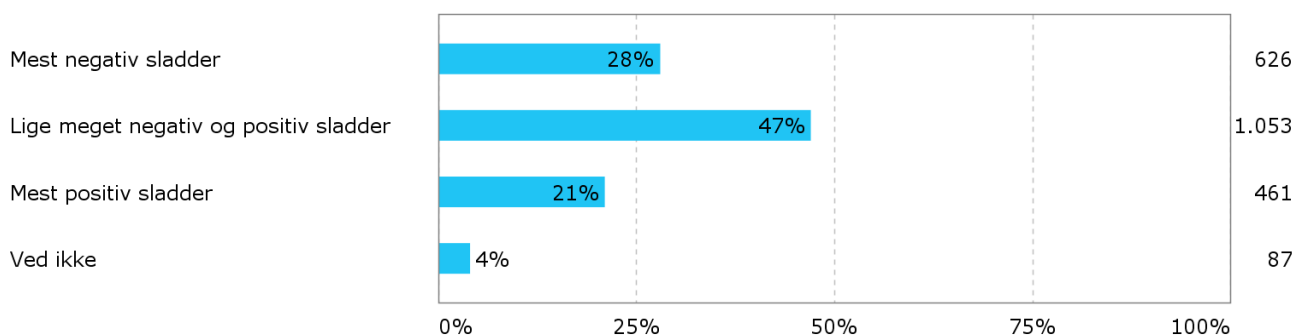
Antal besvarelser: 2.475

14 procent af medlemmerne svarer, at der i høj grad er sladder på deres arbejdsplads, mens 48 svarer, at der i nogen grad er sladder. Hvert tredje medlem (32 %) svarer, at der i ringe grad er sladder på deres arbejdsplads.

Medlemmerne er efterfølgende blevet spurgt ind til, om de kan høre forskel på, om sladder er positiv eller negativ¹. 3 ud af 4 medlemmer svarer, at de altid eller ofte kan kende forskel på, om sladder er positiv eller negativ. Hvert femte medlem kan sommetider kende forskel på positiv og negativ sladder, mens 2 procent sjældent eller aldrig kan kende forskel (Figur ikke vist).

¹Spørgsmålets formulering: "Når du hører sladder på din arbejdsplads, kan du så kende forskel på, om sladder er positiv eller negativ?"

Figur 5. Hvilken form for sladder er der på din arbejdsplads?



Antal besvarelser: 2.227

3 ud af 10 medlemmer svarer, at der mest er negativ sladder på arbejdspladsen. Hvert andet medlem svarer, at der er lige meget positiv og negativ sladder, mens hvert femte medlem svarer, at der mest er positiv sladder på arbejdspladsen.

Medlemmerne har efterfølgende haft mulighed for at komme med eksempler på positiv sladder. Der er især fem temaer, der går igen:

Først og fremmest er det kollegers lykkelige omstændigheder, der bliver sladret om. Det kan være, at en kollega er gravid, har fået en kæreste, har købt hus eller lignende. To medlemmer skriver:

"Glædelige begivenheder i kollegaers privatliv- fx graviditet, nyt job eller uddannelse."

"Når det går en kollega godt - eller der er sket noget positivt i deres liv såvel arbejdsmæssigt som privat. Når nogen efter lang sygdom er oven på igen."

Et andet tema er bekymring for en kollega ved sygdom. Flere medlemmer nævner dette som positiv sladder, da det giver mulighed for fx at tage hensyn til en kollega, hvis vedkommende har det svært:

"Når der f.eks. bliver snakket om, hvorvidt nogen har hørt hvordan det går med 3' persons syge barn/ mand osv. Når man af omsorg, bekymring og oprigtig interesse "søger" Info om en ikke tilstedeværende kollega."

"Taler om andre når de ikke er der, men det handler om bekymring. Det kan være man hører ind til en kollega, hvis man ikke kan lide at spørge personen selv. Det kan også være man spørger en kollega, der er tættere på personen og på den måde finder ud hvordan man kan hjælpe."

Et tredje tema, der går igen, er, ros af en kollegas arbejdsindsats. Det kan være, at kollegaen har løst en bestemt situation på en rigtig god måde eller ydet en ekstra indsats:

"Det kan fx. være kollegaer der taler sammen om en situation hos en borger hvor de mener at en anden kollega, har løst en konflikt på en rigtig god måde, det er for mig positiv sladder."

"Positiv omtale af kollegas indsats i en given situation, vi glemmer bare at sige det til hende selv, fordi hun ikke lige er der, når vi kommer til at snakke om situationen."

"Hvis en kollega har gjort et godt stykke arbejde, løber sladdereren hurtigt rundt. Vedkommende kan godt blive lidt overrasket, når kolleger udtrykker anerkendelse for det hun har gjort."

Et fjerde tema i positiv sladder er sjove historier, som kolleger eller andre har været ude for:

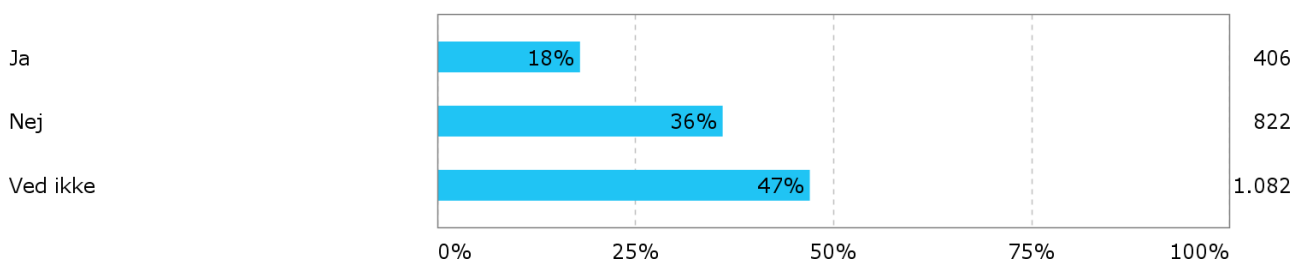
"En sjov samtale, eller episode en kollega har været med i, som fortælles til en anden kollega."

"F.eks. at viderefortælle en "bommert", som den berørte selv griner af."

Et sidste gennemgående tema i de åbne besvarelser om positiv sladder er kollegers ferieplaner. Et medlem beskriver det således:

"Har du hørt, at x skal på til USA i ferien? Det har de sparet sammen til i mange år - sikke en oplevelse det bliver for dem."

Figur 6. Indeholder personalepolitikken på din arbejdsplads retningslinjer om sladder?



Antal besvarelser: 2.310

Halvdelen af medlemmerne ved ikke, om arbejdspladsens personalepolitik indeholder retningslinjer om sladder. Hvert femte medlem svarer, at personalepolitikken på arbejdspladsen indeholder retningslinjer om sladder, mens hvert tredje medlem svarer, at personalepolitikken ikke indeholder sådanne retningslinjer.

Hvis spørgsmålet opdeles efter medlemmernes tillidshverv, er der forskel i svarfordelingen. 18 procent af tillidsrepræsentanterne svarer, at der er retningslinjer for sladder, 60 procent svarer, at der ikke er retningslinjer, mens 23 procent ikke ved det. Hver tredje arbejdsmiljørepræsentant svarer, at arbejdspladsen har retningslinjer for sladder, 40 procent svarer, at arbejdspladsen ikke har retningslinjer, mens 27 procent ikke ved det. Derved er der en større andel blandt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der har kendskab til arbejdspladsens retningslinjer om sladder, end medlemmer uden tillidshverv (figur ikke vist).

Medlemmerne har efterfølgende haft mulighed for at uddybe, hvad arbejdspladsens retningslinjer går ud på.

De gennemgående tendenser i de uddybende kommentarer er, at man skal være ærlig, tale åbent og gå direkte til personen i stedet for at tale med en tredjemand, samt at det er vigtigt at tage eventuelle konflikter med det samme. Medlemmerne udtrykker det således:

“Vi ønsker IKKE sladder, men åbenhed og evt. konflikter løses via dialog.”

En anden skriver:

“Det er nogle nedskrevne retningslinjer, som alle i afdelingen har været med til at etablere. Det omfatter blandt andet, at den enkelte medarbejder tager konflikten her og nu i stedet for at putte den i rygsækken.”

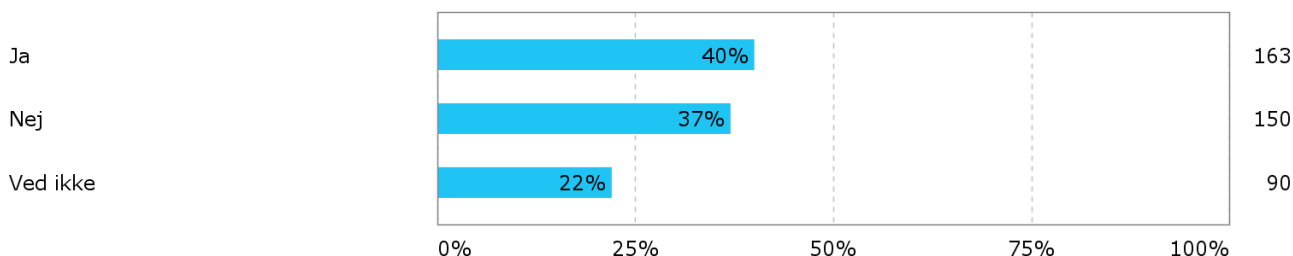
Et tredje medlem supplerer:

“Vi skal være åbne og ture at sige tingene, både de positive og negative, til hinanden. (Vi skal) sige tingene til rette person, og ikke sladre om hinanden.”

Et fjerde medlem beskriver retningslinjerne således:

“Der må ikke sladres. Vi skal tale til hinanden, ikke om hinanden. Hvis man har noget med en person, skal man tale med personen selv først. Er man vidne til sladder, skal man påtale det med det samme.”

Figur 7. Virker retningslinjerne om sladder efter hensigten?

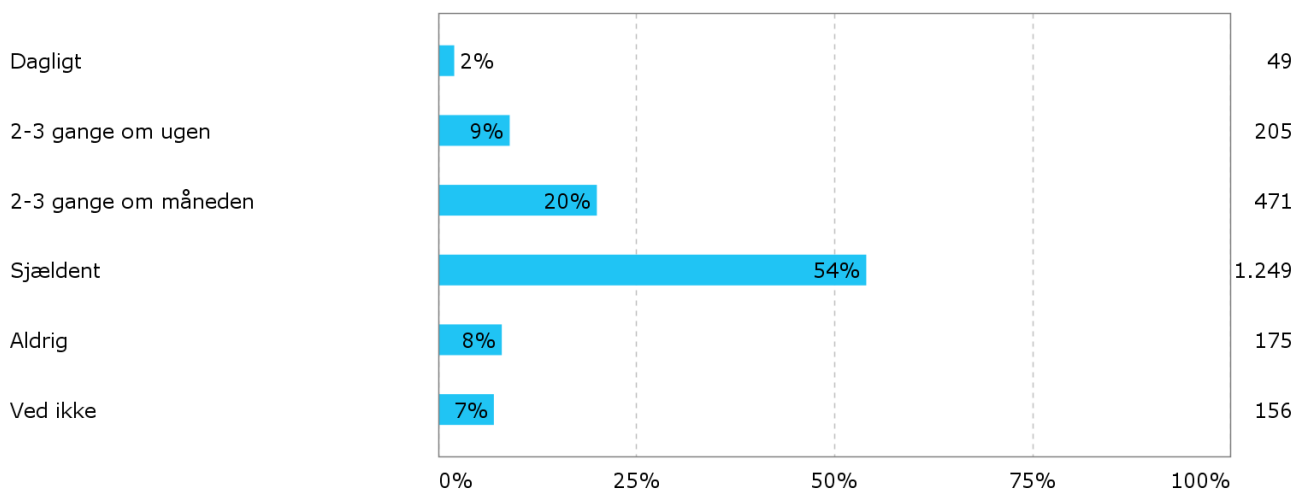


Antal besvarelser: 403

Anm: Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, der har svaret "Ja" til, at deres personalepolitik indeholder retningslinjer om sladder.

De medlemmer, der har retningslinjer om sladder på arbejdspladsen, er efterfølgende blevet spurgt ind til, om disse retningslinjer virker efter hensigten. 40 procent af medlemmerne svarer, at retningslinjerne virker efter hensigten. Næsten lige så mange (37 %) svarer, at retningslinjerne ikke virker efter hensigten, mens 22 procent ikke ved, om retningslinjerne virker efter hensigten.

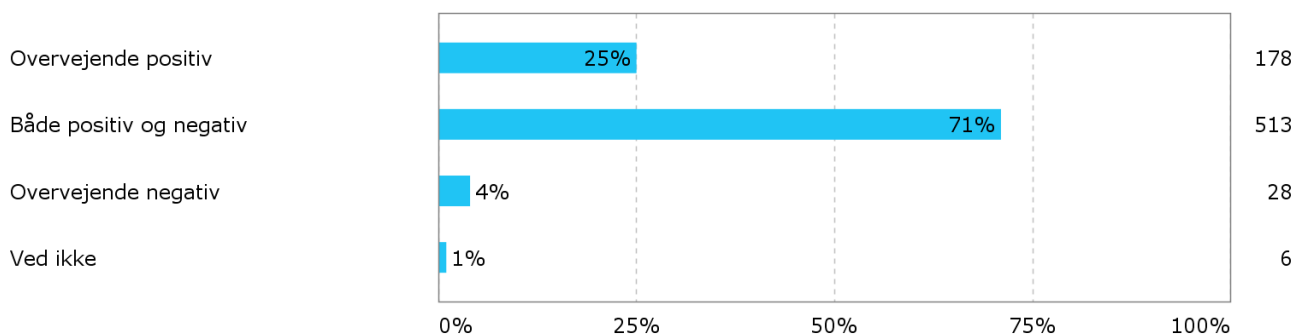
Figur 8. Hvor ofte sladder du selv på din arbejdsplads?



Antal besvarelser: 2.305

54 procent af medlemmerne svarer, at de selv sladder sjældnere end 2-3 gange om måneden. 20 procent svarer, at de sladder 2-3 gange om måneden, mens hver tiende sladder 2-3 gange om ugen. 2 procent af medlemmerne sladder dagligt, mens 8 procent aldrig sladder.

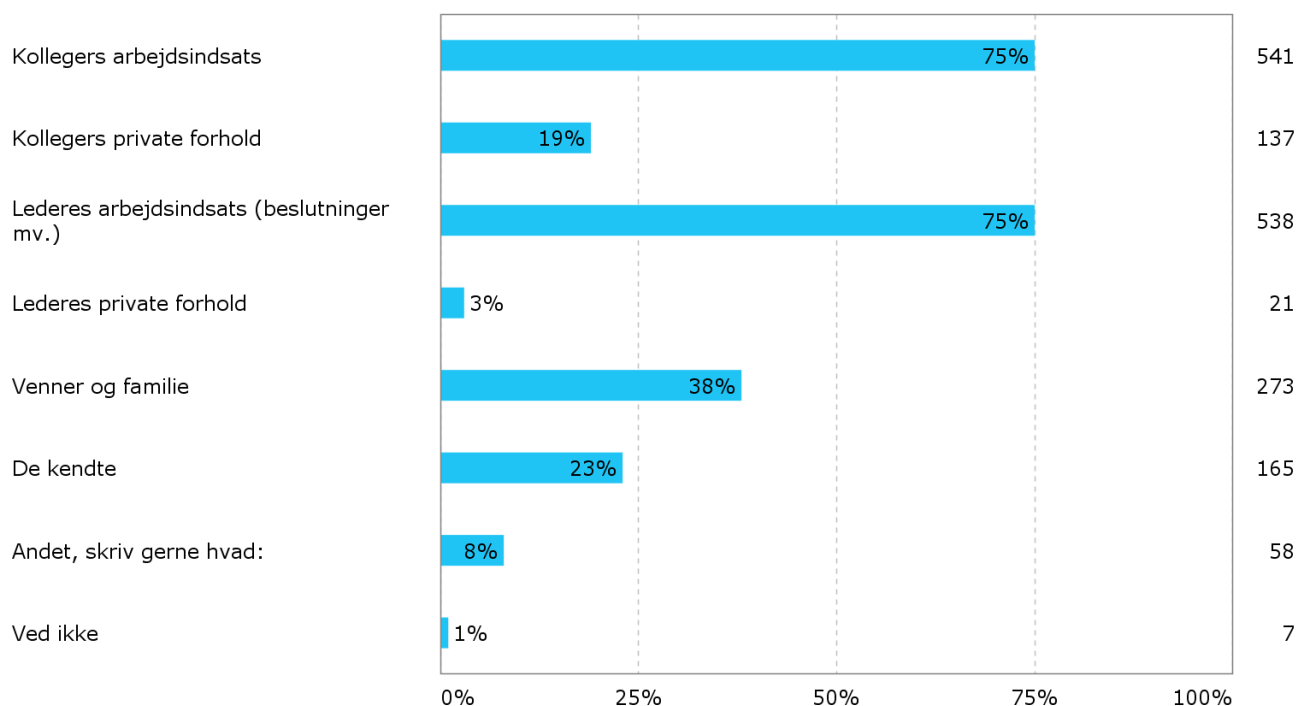
Figur 9. Er den sladder, du deltager i, positiv eller negativ?



Antal besvarelser: 725

7 ud af 10 medlemmer deltager både i positiv og negativ sladder. 4 ud af 10 svarer, at de overvejende deltager i positiv sladder, mens 4 procent overvejende deltager i negativ sladder.

Figur 10. Hvad sladrer du med dine kolleger om? (Sæt evt. flere krydser)



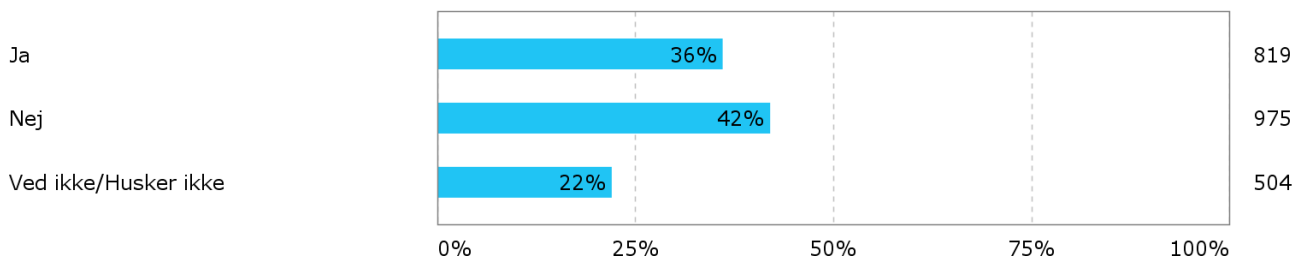
Antal besvarelser: 1.740

Anm: Det har været muligt at angive flere svar, hvormed figuren ikke summerer til 100 %.

3 ud af 4 svarer, at de sladrer om kollegers eller lederes arbejdsindsats. 4 ud af 10 sladrer om venner og familie, mens 23 procent sladrer om de kendte. Hvert femte medlem sladrer om kollegers private forhold.

Medlemmerne har haft mulighed for at skrive andre forhold, der sladres. Der er to gennemgående temaer i besvarelserne. Det er for det første især borgere, brugere, patienter, elever, pårørende eller lignende, der sladres om. Derudover sladres der også om samfundsmæssige forhold. Dette kan eksempelvis være den nyligt overståede lockout af lærerne.

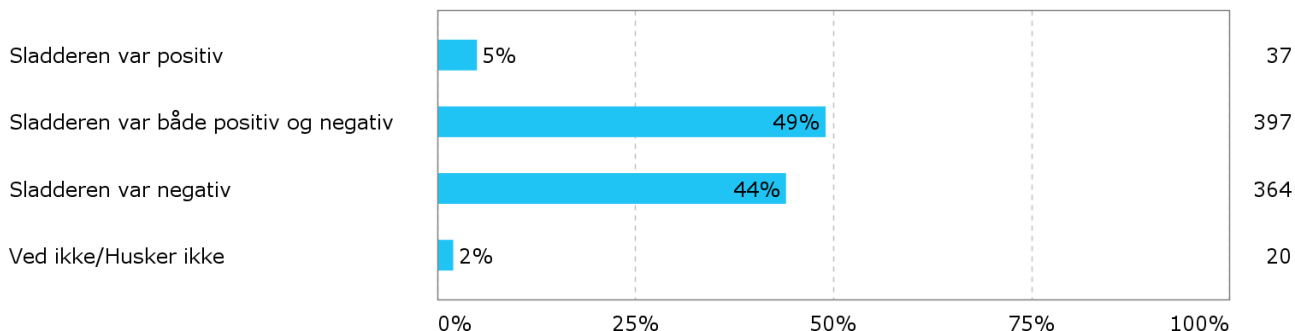
Figur 11. Har du selv følt dig udsat for sladder inden for det seneste år?



Antal besvarelser: 1.698

36 procent af medlemmerne har selv følt sig udsat for sladder i løbet af det seneste år. 42 procent har ikke følt sig udsat, mens 22 procent ikke ved eller ikke husker, om de har følt sig udsatte for sladder i løbet af det seneste år.

Figur 12. Tænk gerne på den sladder, du har følt dig udsat for det seneste år. Var sladderens positiv eller negativ?

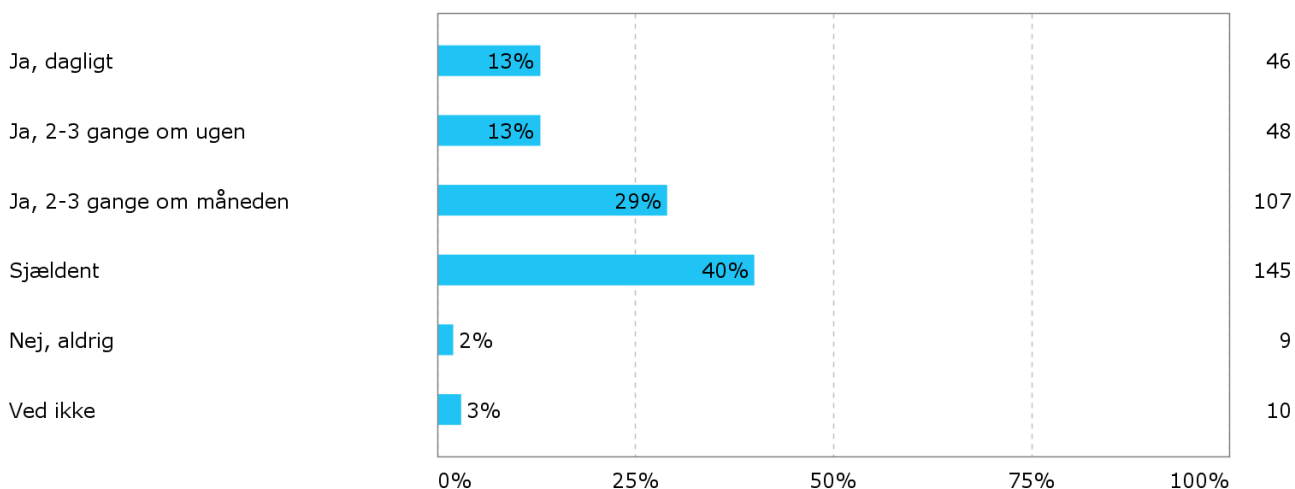


Antal besvarelser: 818

Anm.: Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, der i løbet af det seneste år har følt sig udsat for sladder i løbet af det seneste år.

Halvdelen af medlemmerne svarer, at de både har været udsat for positiv og negativ sladder. 44 procent svarer, at de i løbet af det seneste år har været udsat for negativ sladder, mens 5 procent har været udsat for positiv sladder.

Figur 13. Har du inden for det seneste år oplevet følgende på din arbejdsplads: At du fornemmer, at nogen snakker bag din ryg eller spreder rygter om dig?

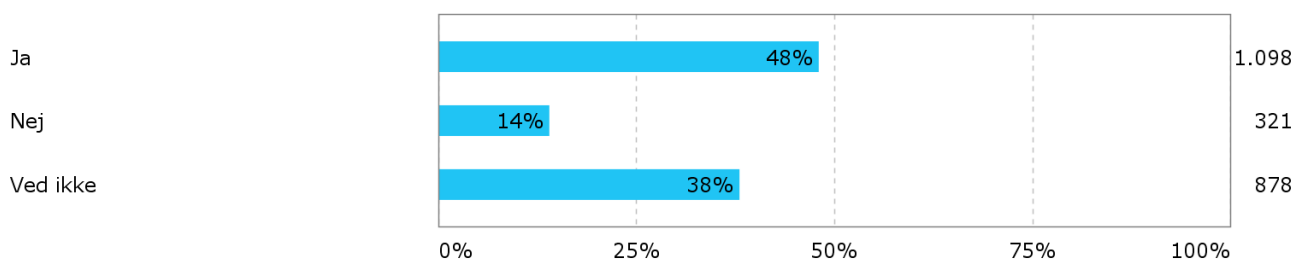


Antal besvarelser: 365

Anm.: Spørgsmålet er kun blevet stillet til medlemmer, der i løbet af det seneste år har været udsat for negativ sladder

4 ud af 10 af de medlemmer, der i løbet af det seneste år har været udsat for negativ sladder, fornemmer sjældent, at nogen snakker bag om ryggen på dem eller spreder rygter. Hvert tredje medlem fornemmer 2-3 gange om måneden, at nogen snakker bag om ryggen på dem eller spreder rygter. 13 procent fornemmer henholdsvis 2-3 gange om ugen eller dagligt, at der bliver snakket bag om ryggen på dem eller spredt rygter.

Figur 14. Har din arbejdsplads retningslinjer eller en politik om mobning?



Antal besvarelser: 2.297

Knap halvdelen af medlemmerne (48 %) har retningslinjer eller politik om mobning på arbejdspladsen. 14 procent svarer, at der ikke er retningslinjer eller politik om mobning på deres arbejdsplads, mens 38 procent ikke ved det.

Den store andel af svar i kategorien "ved ikke" findes især hos medlemmer uden tillidshverv. Her svarer 41 procent, at der er retningslinjer om mobning, 14 procent at der ikke er, mens 45 procent ikke ved det. Blandt medlemmer med et eller flere tillidshverv, er billedet anderledes. 2/3 af tillidsrepræsentanterne svarer, at der er retningslinjer om mobning på arbejdspladsen, 18 procent, svarer, at der ikke er, mens 16 procent ikke ved det. 84 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer, at arbejdspladsen har retningslinjer for mobning, 8 procent, at der ikke er retningslinjer, mens 8 procent ikke ved det. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne har derved et større kendskab til arbejdspladsernes retningslinjer om mobning end medlemmer uden tillidshverv (figur ikke vist).

Undersøgelsens metode

Undersøgelsen om stemningen og sladder på arbejdspladsen er gennemført i perioden 26. april-6. maj 2013 via forbundets elektroniske medlemspanel. Medlemmerne fik én påmindelse i indsamlingsperioden.

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 hvervet for at sikre en bred repræsentation fra forbundets sektorer² mv. Medlemspanelet er dog ikke fuldt repræsentativt. Der er bl.a. en overvægt af medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren, hvorfor svarene i denne undersøgelse er vægtet for sektortilhørsforhold.

I alt 4.521 medlemmer blev inviteret til den samlede undersøgelse. 25 e-mailadresser var uvirksomme, så det reelle antal inviterede var 4.496.

2.505 eller 56 procent af disse medlemmer har besvaret alle eller nogle af de spørgsmål, som er stillet til dem. 55 procent har gennemført undersøgelsen fuldt ud.

Svarprocenten ligger nogenlunde på linje med tilsvarende undersøgelser via medlemspanelet.

Svarene fra ikke-fuldt gennemførte interviews er inkluderet i analysen.

² Medlemmerne i FOA er tilknyttet én af de følgende fire sektorer: Kost-og Servicesektoren, Pædagogisk Sektor, Social- og Sundhedssektoren og Teknik – og Servicesektoren.