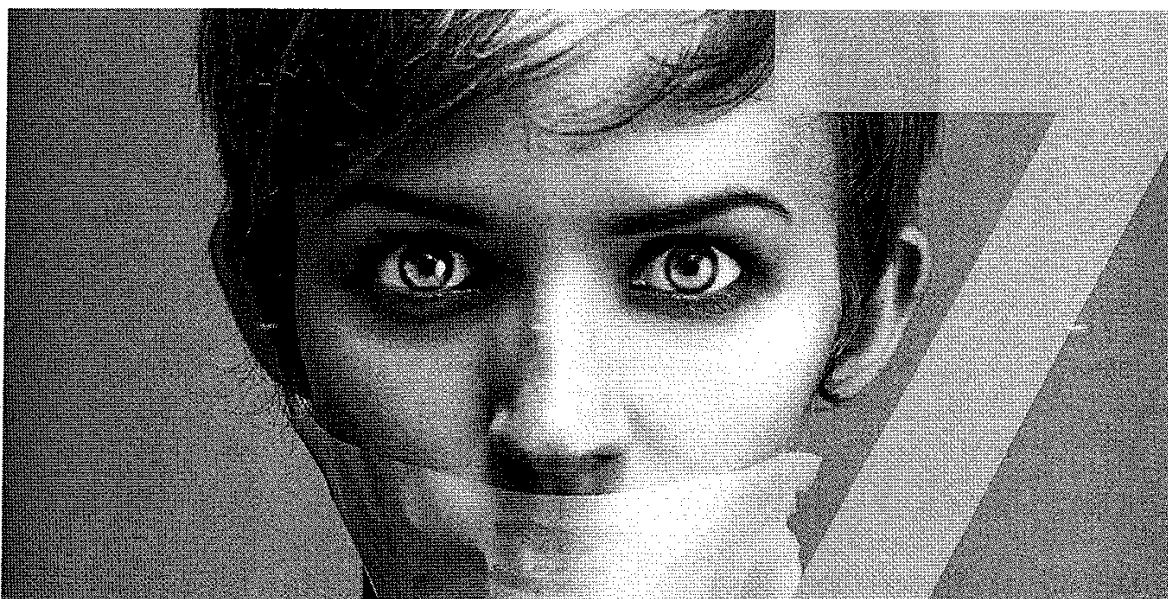




FTF Dokumentation

NR. 7 - 2012



Ytringsfrihed i en krisetid

Ansvarshavende redaktør:
Kommunikationschef Flemming Andersen
Foto: Colourbox
Layout: FTF Kommunikation
Tryk: FTF
1. oplag 100 eksemplarer
November 2012
ISBN-nummer: 978-87-7356-147-8

Bestilling:
Telefon 33 36 88 00 eller ftf@ftf.dk
Pris medlemmer: kr. 20,-
Pris ikke-medlemmer: kr. 50,-

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 – Postboks 1169 – 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 – Fax: 33 36 88 80 – E-mail: ftf@ftf.dk – www.ftf.dk



FORORD

FTF'ernes ytringsfrihed har trange kår i disse år.

En ny undersøgelse fra FTF viser, at krisen med stram økonomi, fyringsrunder og høj ledighed har gjort mange medarbejdere mere bange for at bruge deres grundlovssikrede ret til at ytre sig om forhold på arbejdspladsen.

I de senere år er FTF gået i front med at sætte medarbejdernes ytringsfrihed højt på den politiske dagsorden, og i henholdsvis 2006 og 2010 offentliggjorde FTF to store undersøgelser om såvel offentligt som privat ansattes ytringsfrihed og meddeleleret.

Begge undersøgelser afslørede, at mange offentligt og privat ansatte har stor lyst til at deltage i den offentlige debat, men at hovedparten afstår fra at gøre det, fordi de ikke tør. De frygter for deres job.

Mange offentlige myndigheder står i øjeblikket over for at skulle tage stilling til besparelser. Folketingets Ombudsmand har tidligere understreget, at offentligt ansatte i den sammenhæng har en betydelig frihed til offentligt at fremsætte udtalelser, der er kritiske over for den myndighed, hvor de er ansat.

Men den seneste undersøgelse afslører, at krisen har skadet ytringsfriheden. FTF finder det stærkt bekymrende og alarmerende, at frygten for at ytre sig er vokset, og at krisen i så høj grad lægger (yderligere) låg på de ansattes lyst til at tage ordet og give deres besyv med i debatten. Når netop krise, nedskæringer og besparelser fører til svigt og kritisable forhold, er det helt afgørende, at offentligheden får kendskab hertil.

Ytringsfriheden er en helt nødvendig forudsætning for en bred og demokratisk debat om vores samfund. Ytringsfriheden bidrager til at udvikle og kvalificere velfærdssamfundet. FTF vil derfor søge at gøre op med den udbredte tavshedskultur på arbejdspladserne og finde forslag til, hvordan man kan skabe en mere åben og legitim debatkultur.

Der skal skabes større tryghed for medarbejderne, så de føler sig på sikker grund, når de udtaler sig om forholdene på deres arbejdsplads. Medarbejderne skal motiveres til at deltage aktivt i den offentlige debat uden at frygte for repressalier fra deres arbejdsgiver. I den forbindelse spiller to forhold en afgørende rolle.

For det første skal de ansatte kende rammerne for, hvornår en ytring er lovlig. Langt hovedparten af FTF'erne ved nemlig ikke, hvad de ifølge reglerne må udtale sig om.

For det andet skal der indføres en forbedret ansættelsesretlig beskyttelse i form af en lovregulering, der konstaterer, at en arbejdsgiver ikke må sanktionere lovlige ytringer eller meddelelser om kritikværdige/ulovlige forhold på arbejdspladsen. Talrige eksempler viser, at arbejdsgiverne tilsyneladende heller ikke kender reglerne om ytringsfrihed. Med den ansættelsesretlige beskyttelse skabes en præventiv effekt, så arbejdsgiverne afstår fra at uddele mundkurve og sanktionere ellers lovlige ytringer.

FTF sætter fokus på beskyttelsen af ytringsfrihed – for alle ansatte.

Bente Sorgenfrey
Formand

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
1. Indledning	5
2. Muligheder for ytringsfrihed	5
2.1. Negative konsekvenser af offentlige udtalelser	7
2.2. Kritiske områder	9
3. Erfaringer med ytringsfrihed	11
3.1. Kritiske områder	12
3.2. Få ytrer sig offentligt	13
3.3. Konsekvenser af at udtale sig	13
3.4. Årsager til ikke at udtale sig	15
3.5. Krisen og ytringsfrihed	17
4. Lederinddragelse	17
5. Lille viden om regler for ytringsfrihed	21
5.1. Manglende retningslinjer for ytringsfrihed	21
6. Fakta om undersøgelsen	24

Ytringsfrihed i en krisetid

November 2012

1. INDLEDNING

Ytringsfrihed er en af grundpillerne i vores demokrati. Ytringsfrihed bidrager til kvalificeret og mangfoldig offentlig debat om vores samfund.

Når offentligt og privat ansatte bruger deres grundlovssikrede ret til at ytre sig om forhold på arbejdspladsen, bidrager de til debatten og udviklingen af samfundet og dets institutioner, virksomheder mm. Det er derfor afgørende, at offentligt og privat ansatte frit kan udtale. Det gælder ikke mindst i en krisetid, hvor besparelser, omstruktureringer m.m. kan presse både arbejdsforhold og kvalitet i ydelser og produkter.

På den baggrund har FTF gennemført en undersøgelse om offentligt og privat ansatte FTF'eres muligheder for at bruge ytringsfriheden om forhold på deres arbejdsplads. Undersøgelsen bygger på besvarelser fra ca. 4.000 FTF'ere – bl.a. finansansatte, skolelærere, pædagoger, sygeplejersker, IT-uddannede, socialrådgivere, politi-, militær- og skatteansatte.

Undersøgelsen er opdelt i to hovedområder. For det første afdækker undersøgelsen de ansattes opfattelse af de muligheder, de har for at benytte deres ytringsfrihed. For det andet viser undersøgelsen, de erfaringer FTF'ere har med at udtale sig om uholdbare forhold på arbejdspladsen.

Det er overfor deltagerne i undersøgelsen gjort klart, at mulighederne for og erfaringer med at udtale sig offentligt

ikke omfatter områder, der er dækket af tavshedspligt. Det drejer sig derimod om udtalelser om forhold, omstændigheder, tilstande eller situationer på arbejdspladsen, som deltagerne synes, at offentligheden bør have kendskab til.

FTF gennemførte en lignende undersøgelse for offentligt ansatte i 2006 og i 2010, hvor også privat ansatte FTF'ere indgik i undersøgelsen. Den nuværende undersøgelse fra 2012 sammenlignes neden for med 2006 og 2010-undersøgelserne.

2. MULIGHEDER FOR YTRINGSFRIHED

Godt halvdelen af FTF'erne mener, at det kan få negative konsekvenser for dem at udtale sig om visse forhold på deres arbejdsplads til offentligheden fx til offentlige møder eller medierne. At så mange FTF'ere har den opfattelse indikerer, at ytringsfriheden for FTF-ansatte er under pres.

Hver femte – eller 20 pct. – af FTF'ere forventer ikke, at offentlige udtalelser vil resultere i negative konsekvenser. Mere end hver fjerde - 27 pct. - oplyser, at de er i tvivl om, hvilke konsekvenser offentlige udtalelser om arbejdspladsen, vil medføre.

Der er ingen forskel på opfattelsen af mulighed for ytringsfrihed blandt FTF'ere ansat i den private og offentlige sektor. I begge sektorer forventer ca. 50 pct., at offentlige meningstilkendegivelser kan have negative konsekvenser for dem, mens ca. 20 pct. ikke mener, at vil have negative følger.

Hver anden forventer negative konsekvenser af ytringsfrihed

Andel FTF'ere fordelt efter om offentlige udtalelser forventes at have negative konsekvenser for den ansatte

	I alt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja	53	50	54	54	48	64
Nej	20	22	19	19	21	17
Ved ikke	27	28	26	27	31	18
I alt	100	100	100	100	100	100
Antal	3.958	1.008	2.950	1.878	623	450

Kilde: FTF's ytringsfrihedsundersøgelse blandt offentlige og private ansatte, 2012

En opdeling af offentligt ansatte FTF'ere på stat, region og kommune, viser at statsligt ansatte FTF'ere i højere grad end ansatte i kommuner og regioner forventer, at offentlige ytringer kan få negative konsekvenser. Af FTF'ere ansat i staten drejer det sig 64 pct., mod 54 pct. af de kommunalt ansatte og 48 pct. af FTF'ere ansat i regionerne.

Andelen af FTF'ere ansat i stat, region og kommune, der mener, at der ikke vil være negative følger af offentlige udtalelser er stort set ens i de tre delsektorer. Den større andel i staten, der forventer negative konsekvenser kan således forklares med, at statsansatte er mere afklarede i forhold til, hvilke konsekvenser offentlige udtalelser kan få end kommunalt og regionalt ansatte FTF'ere. Kun 18 pct. af de statsansatte FTF'ere er i tvivl om konsekvenserne. Mens den samme andel for kommunalt og regionalt ansatte er hhv. 27 pct. og 31 pct.

FTF har tidligere undersøgt FTF'ernes mulighed for

ytringsfrihed i 2010, samt en undersøgelse i 2006 der dog kun omfattede offentlige ansatte. En sammenligning af den nuværende undersøgelse med de to tidligere undersøgelser viser, at mulighederne for ytringsfrihed blandt offentligt ansatte ikke er blevet forbedret i løbet af de seneste år. Både i 2006 og 2010 mente ca. 50 pct. af de offentlige ansatte, at offentlige udtalelser kunne føre til negative konsekvenser og også i 2006 og 2010 forventede statsligt ansatte FTF i højere grad end øvrige offentligt ansatte, at offentlige ytringer ville have negative følger for dem.

Ytringsfrihed for ledere og medarbejdere

Der er ikke forskel på medarbejders og lederes (med og uden personaleansvar) forventninger til konsekvenserne af offentlige udtalelser. Halvdelen af både ledere og medarbejdere mener, at det vil have negative følger, at udtale sig offentligt om visse forhold på arbejdspladsen.

Offentlige ledere mest nervøse for at udtale sig offentligt

Andel FTF-ledere og medarbejdere fordelt efter om offentlige udtalelser forventes at have negative konsekvenser for den ansatte

	I alt		Privat sektor		Offentlig sektor	
	Leder	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder	Medarbejder
Ja	54	53	51	50	55	54
Nej	26	19	31	20	24	18
Ved ikke	20	28	19	30	21	28
I alt	100	100	100	100	100	100
Antal	715	3.245	195	814	520	2.431

Kilde: FTF's ytringsfrihedsundersøgelse blandt offentlige og private ansatte, 2012

Det gælder både i den private og offentlige sektor. Med andre ord er det altså ca. halvdelen af alle FTF'ere, hvad enten det er ledere eller medarbejdere i det private eller offentlige som forventer negative konsekvenser af at udtale sig til offentligheden om uholdbare situationer.

Forholdene for ytringsfriheden for offentlige ledere og medarbejdere har heller ikke ændret sig i løbet af de seneste år. Stort set sammen andel offentlige ledere og medarbejdere i 2006, 2010 og 2012 forudsiger, at offentlige meningstilkendegivelser kan give problemer.

I den private sektor forventer lidt flere ledere i 2012 end i 2010 negative konsekvenser. Mens der var tale om 45 pct. i 2010 er andelen steget 51 pct. i 2012. Andelen af medarbejdere i den private sektor, der forventer negative konsekvenser er uændret fra 2010 til 2012.

2.1. Negative konsekvenser af offentlige udtalelser

Undersøgelsen afdækker, hvilke former for negative konsekvenser FTF'erne forventer at opleve ved at udtale sig til offentligheden.

deres arbejdsgiver. Det drejer sig om 60 pct. af FTF'erne. Næsten halvdelen – 48 pct. - mener, at deres arbejdsforhold vil blive påvirket negativt.

Udover en formodning om, at arbejdsforholdene kan blive forringet, så frygter mange FTF'ere at selve ansættelsesforholdet kan blive påvirket. 40 pct. af FTF'erne i undersøgelsen mener, at ansættelsesforholdet kan blive truet, og næsten 30 pct. mener at de vil få en advarsel. Der er således en stor andel af FTF'ere, der forventer vidtgående konsekvenser af offentlige meningstilkendegivelser.

Derudover forventer 28 pct., at de vil modtage et påbud mod at udtale sig fremover, og 17 pct. regner med at blive opfattet som illoyal af deres kollegaer.

Ansatte i den private sektor forventer i højere grad end offentligt ansatte ansættelsesretlige konsekvenser af offentlige udtalelser. Blandt private ansatte frygter 50 pct., at ansættelsen vil blive truet og 33 pct. forventer at få en advarsel. I den offentlige sektor er de tilsvarende andele 37 pct. og 28 pct. Derimod forventer langt flere offentlige end privat ansatte at blive indkaldt til en "kammeratlig samtale". Forskellen er her hele 14 pct. point mellem den offentlige

Mange FTF'ere forventer ansættelsesretlige konsekvenser af ytringsfrihed

Andel FTF'ere fordelt efter forventede negative konsekvenser af offentlige udtalelser

	Talt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Blever indkaldt til "kammeratlig samtale" af min arbejdsgiver	60	50	64	63	67	64
Får påbud mod at udtale sig fremover	28	27	28	28	26	28
Får en advarsel	29	33	28	29	25	28
Ansættelsesforholdet kan blive truet	40	50	37	37	41	37
Blever opfattet som illoyal af min arbejdsgiver	61	56	62	64	57	62
Blever opfattet som illoyal af mine kolleger	17	18	16	18	15	16
Påvirker mine arbejdsforhold negativt	48	42	49	49	51	49
Ved ikke	6	7	5	5	6	5
Andet	5	5	4	4	5	4
Talt	100	100	100	100	100	100

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere konsekvenser. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der forventer negative konsekvenser af offentlige udtalelser.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Blandt FTF'ere, der mener at offentlige udtalelser kan have negative konsekvenser forventer flest at blive indkaldt til en kammeratlig samtale eller blive opfattet som illoyale af

og private sektor.

En anden forskel mellem offentlige og private ansatte er at flere offentligt ansatte forventer, at arbejdsforholdet

påvirkes negativt. Forskellen er her på 7 pct. point fra 49 pct. i det offentlige til 42 pct. i det private. Inden for den offentlige sektor – mellem stat, region og kommune – er der forholdsvis små forskelle i forventede konsekvenser af offentlige meningstilkendegivelser. Den mest markante forskel mellem delsektorerne er hvorvidt man forventer at blive opfattet som illoyal af sin arbejdsgiver. Det er mest udbredt i kommunerne, hvor 64 pct. af de ansatte har denne opfattelse. I regionerne drejer det sig 57 pct.

En sammenligning af undersøgelserne fra 2006 til 2012 viser en uheldig udvikling idet flere offentlige ansatte i 2012 end for blot 6 år siden forventer, at ansættelsesforholdet kan blive truet. I 2006 forventede 23 pct. af de offentlige ansatte, at ansættelsesforholdet kunne blive truet. I 2012 er andelen stegt til 37 pct. Tilsvarende udvikling ses i forhold til konsekvensen at blive indkaldt til en samtale. I 2006 forventede 52 pct., at blive indkaldt til en samtale. I 2012 drejer det sig om 64 pct.

Flere offentligt ansatte forventer ansættelsesretlige konsekvenser

Andel FTF'ere fordelt efter forventede negative konsekvenser af offentlige udtalelser

	2006	2010	2012
Bliver indkaldt til "kammeratlig samtale" af min arbejdsgiver	52	57	64
Får påbud mod at udtale sig fremover	24	26	28
Får en advarsel	21	25	28
Ansættelsesforholdet kan blive truet	23	28	37
Bliver opfattet som illoyal af min arbejdsgiver	65	62	62
Bliver opfattet som illoyal af mine kolleger	15	15	16
Påvirker mine arbejdsforhold negativt	43	46	49
Ved ikke	6	5	5
Andet	4	5	4
I alt	100	100	100

Note: Søjlerner summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere konsekvenser. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der forventer negative konsekvenser af offentlige udtalelser.

Kilde: Kilde: FTF's undersøgelser "Ytringsfrihed i en krisetid" fra 2012, "Ytringsfrihedens trange kår" fra 2010 samt "Er det farligt at stå frem?" fra 2006

De samme negative konsekvenser forventes af både ledere og medarbejdere

Andel FTF-ledere og medarbejdere fordelt efter forventede negative konsekvenser af offentlige udtalelser

	I alt		Privat sektor		Offentlig sektor	
	Leder	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder	Medarbejder
Bliver indkaldt til "kammeratlig samtale" af min arbejdsgiver	60	60	51	49	63	64
Får påbud mod at udtale sig fremover	29	27	29	27	30	28
Får en advarsel	27	29	32	33	26	28
Ansættelsesforholdet kan blive truet	33	42	47	51	28	39
Bliver opfattet som illoyal af min arbejdsgiver	59	61	57	56	60	63
Bliver opfattet som illoyal af mine kolleger	12	18	19	18	9	18
Påvirker mine arbejdsforhold negativt	45	48	37	43	47	50
Ved ikke	6	6	7	7	6	5
Andet	6	4	6	4	5	4
I alt	100	100	100	100	100	100

Note: Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere konsekvenser. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der forventer negative konsekvenser af offentlige udtalelser.

Kilde: Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Udviklingstendens ses også i forhold til forventningen om at få en advarsel og negativ påvirkning af arbejdsforholdene – om end stigningen i andelen her er mindre.

For ansatte i den private sektor – hvor der kun kan sammenligne med undersøgelsen fra 2010 – ses også en stigning i andelen, som forventer at ansættelsesforholdet kan blive truet i forbindelse med offentlige meningstilkendegivelser. Mens 42 pct. angav det forhold i 2010, er andelen i 2012 steget til 50 pct. Der er ikke sket ændringer i forhold til øvrige konsekvenser.

Konsekvenser for ledere og medarbejdere

Der er stort set ingen forskel mellem ledere og medarbejdere i den offentlige og private sektor i forhold til hvilken type af konsekvenser de forventer, at offentlige udtalelser vil have. Den eneste nævneværdige forskel er, at medarbejdere i højere grad end ledere forventer, at ansættelsesforholdet kan blive truet på baggrund af offentlige udtalelser. Det er særligt gældende i den offentlige sektor. Samtidig forventer flere medarbejdere end ledere at blive opfattet som illoyal af deres kollegaer. I den private sektor forventer medarbejdere i lidt højere grad end

lederne, at offentlige udtalelser kan påvirke arbejdsforholdet negativt.

2.2. Kritiske områder

Der er områder, som FTF'erne forventer, er mere risikobetonede at udtale sig offentligt om end andre. Det viser undersøgelsen, hvor de FTF'ere som forventer negative følger af offentlige meningstilkendelser, har taget stillingen til inden for, hvilke områder det vil være problematisk at udtale sig.

De mest følsomme områder at ytre sig om er arbejdsmiljøet, den administrative ledelse og omfanget af ressourcer til arbejdsopgaverne. Omkring hver anden FTF'ere mener, at offentlige ytringer på disse områder kan give bagslag.

Omkring 4 ud af 10 forventer, at udtalelser vedr. forvaltning af lovgivningen, faglighed i opgaveløsningen og den politiske ledelse kan give anledning til problemer.

De fleste FTF'ere har angivet flere områder som kan være følsomme. Faktisk har knap 60 pct. angivet tre eller flere områder. Det er således inden for et bredt felt, at FTF'erne forventer, at offentlige udtalelser kan være problematiske.

En sammenligning mellem den private og offentlige sektor, viser at udtalelser inden for arbejdsmiljøet og den administrative ledelse i begge sektorer ligger i top-3 over områder, som er risikofyldte at udtale sig om. I den private sektor er det sidste område, som er placeret i top-tre misbrug af økonomisk karakter. Et område, som offentligt ansatte FTF'ere forventer, er langt mindre følsomt at udtale sig om, hvor til gengæld ytringer om ressourcer til opgaveløsningen er placeret i top-tre. Forskellen mellem den private og offentlige sektor bunder sandsynligvis i rammen for og karakteren af de ydelser/produkter de to sektorer hver i sig leverer. Der er inden for den offentlige sektor visse niveauforskelle mellem, hvilke af områder, det er mest problematiske at udtale sig om. Dog gælder det for alle tre delsektorer, at halvdelen eller mere anser den administrative ledelse og ressourcer til opgaverne som de kritiske områder.

En sammenligning med 2010-undersøgelsen viser, at der ikke er sket nævneværdige ændringer i, hvilke områder som FTF'erne anser for at være kritiske at udtale sig om. Det er her ikke muligt at sammenligne med 2006-undersøgelsen, da spørgsmålskonstruktionen i 2006 var en smule anderledes end i undersøgelsen fra 2012.

Arbejdsmiljø, ledelsen og ressourcer opfattes som det mest problematiske at udtale sig om

Andel FTF'ere fordelt efter områder, som de forventer at der kan være problematiske at udtale sig offentlig om.

	Talt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Arbejdsmiljø	55	51	56	59	56	43
Administrativ ledelse	51	46	53	53	55	50
Ressourcer til arbejdsopgaverne	48	34	53	53	54	51
Faglighed i opgaveløsningen	44	36	46	45	49	47
Forvaltning af lovgivning	38	37	38	41	27	41
Politisk ledelse	38	32	40	41	36	41
Misbrug af økonomisk karakter	31	42	28	26	28	33
Ved ikke	9	13	8	8	10	7
Andet	3	3	3	3	2	5
Talt	100	100	100	100	100	100

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere konsekvenser. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der forventer negative konsekvenser af offentlige udtalelser.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Derudover anses også arbejdsmiljø som et væsentligt område på tværs af den offentlige sektor. For FTF'ere ansat i kommuner eller regioner gælder det, at over halvdelen mener, at arbejdsmiljø kan være risikofyldt at udtale sig om. De ansatte i staten er knap så utrygge ved at udtale sig om arbejdsmiljø. Knap halvdelen af de offentlige ansatte på tværs af delsektorer mener ydermere, at det kan være følsomt at udtale sig om fagligheden i opgaveløsningen.

3. ERFARINGER MED YTRINGSFRIHED

FTF's undersøgelse om ytringsfrihed afdækker også, hvilke erfaringer FTF'erne har gjort sig i forhold til at ytre sig om uholdbare forhold på arbejdsplads. Det drejer sig bl.a. om, hvor mange der har stået i situationer eller oplevet forhold på arbejdspladsen, som har været af en sådan karakter, at de mente at offentligheden burde få kendskab til forholdene. Derudover viser undersøgelsen, hvor mange FTF'ere, der rent faktisk har brugt deres ret til ytringsfrihed og hvilke konsekvenser ytringerne afstedkom. Endelig fastslår undersøgelsen baggrunden for, at så mange FTF'erne vælger ikke at stå frem med deres synspunkter, selvom de mener, at de burde komme til offentlighedens kendskab.

Undersøgelsen viser, at knap 4 ud af 10 FTF'ere har oplevet forhold på den nuværende eller tidligere arbejdsplads, som har været af en sådan art, at de synes, at offentligheden burde have kendskab til forholdene. Knap 30 pct. af FTF'erne har oplevet uholdbare forhold på nuværende arbejdsplads, mens godt 15 pct. har haft disse oplevelser på tidligere arbejdsplads.

sektor er der ikke væsentlige forskelle i behovet for ytringsfrihed.

Den store forskel i andelen mellem den private og offentlige sektor kan bunde i, at offentlige velfærdsydelser i højere grad end privat produktion opfattes som er et fælles samfundsansliggende.

En sammenligning med FTF's undersøgelse om ytringsfrihed i den offentlige sektor fra 2006 viser, at andelen af offentligt ansatte FTF'ere, der har ønsket at inddrage offentligheden er reduceret i både 2010 og 2012-undersøgelsen. I 2006-undersøgelsen havde 63 pct. af de offentlige ansatte oplevet situationer, som de mente, at offentligheden burde informeres om. I undersøgelsen fra 2010 og 2012 var andelen hhv. 48 pct. og 45 pct. Niveaulet i de to seneste undersøgelser er dermed stort set ens.

Undersøgelsen giver dog desværre ikke svar på årsagen til den store nedgang fra 2006 set i forhold til de senere undersøgelser. En mulig forklaring kan være, at undersøgelsen fra 2006 fandt sted i perioden op til strukturreformen i den offentlige sektor, hvor der i kraft af omstruktureringer m.m. kan være opstået mange uholdbare

Næsten hver anden offentligt ansatte FTF'er har ønsket at inddrage offentligheden

Andel FTF'ere der har stået i uholdbare situationer på arbejdspladsen, som offentligheden burde få kendskab til

	I alt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja, i alt	38	17	45	44	48	44
Ja, i mit tidligere	16	10	18	19	21	13
Ja, i mit nuværende	28	9	34	33	34	38
Aldrig	62	83	55	56	52	56
I alt	100	100	100	100	100	100

Note: Andelen af FTF'erne som har oplevet uholdbare forhold på nuværende eller tidligere arbejdsplads summer til 38 pct., da ca. 5 pct. både har oplevet uholdbare forhold på nuværende og tidligere arbejdsplads

Kilde: Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Der er stor forskel på den private og offentlige sektor. I den private sektor har knap 20 pct. af FTF'erne oplevet uholdbare forhold som offentligheden burde informeres om. Denne andel er meget større i den offentlige sektor, hvor det drejer sig 45 pct. af de ansatte. Inden for den offentlige

forhold i kommuner, regioner samt i staten, som de ansatte har ønsket at informere offentligheden om.

Ledere og medarbejdere

Der er ingen forskel mellem ledere og medarbejdere på det samlede FTF område, i forhold til ønsket om at inddrage offentligheden om uholdbare forhold på arbejdspladsen. Det

forhold gælder også i den offentlige og private sektor. I den offentlige sektor har ca. 45 pct. af både ledere og medarbejdere stået i situationer de mente offentligheden burde få kendskab til, mens det i den private sektor drejer sig om 17 pct.

3.1. Kritiske områder

Undersøgelsen afdækker på, hvilke områder FTF'erne har oplevet så uholdbare situationer, at de synes, at offentligheden burde få kendskab til forholdene.

Både ledere og medarbejdere har i samme omfang ønsket at inddrage offentligheden

Andel FTF-ledere og -medarbejdere der har stået i uholdbare situationer på arbejdspladsen, som offentligheden burde få kendskab til.

	I alt		Privat sektor		Offentlig sektor	
	Leder	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder	Medarbejder
Ja, i alt	37	38	17	17	44	45
Ja, i mit tidligere job	18	16	12	10	20	18
Ja, i mit nuværende job	26	27	8	10	33	34
Aldrig	63	62	83	83	56	55
I alt	100	100	100	100	100	100

Kilde: Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Flest oplevede kritisable situationer i forhold til ressourcer og arbejdsmiljø

Andel FTF'ere fordelt efter områder, hvor de har oplevet uholdbare forhold som burde komme til offentlighedens kendskab.

	I alt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ressourcer til arbejdsopgaverne	60	35	63	61	71	60
Arbejds miljø	56	53	57	60	57	43
Den administrative ledelse	37	43	36	37	32	41
Faglighed i opgaveløsningen	36	27	37	40	31	31
Den politiske ledelse	25	18	26	26	24	32
Forvaltning af lovgivning	17	19	17	19	8	19
Misbrug af økonomisk karakter	13	20	12	11	13	20
Andet	6	5	6	6	6	5
Ved ikke	0	1	0	0	1	1
I alt	100	100	100	100	100	100

Note: Søjlernes summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere flere områder

Kilde: Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Flest FTF'ere har oplevet som uholdbare situationer i forhold til ressourcer til opgaveløsningen og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Det har ikke mindre end 55-60 pct. af FTF'erne angivet. Godt en tredjedel af FTF'erne har ønsket

at ytre sig om fagligheden i opgaveløsningen og den administrative ledelse. Færre – omkring hver fjerde FTF'ere – har oplevet uholdbare forhold vedr. den politiske ledelse.

Det er kun 13 pct., der har ønsket at offentliggøre oplysninger om forhold om misbrug af økonomisk karakter på arbejdspladsen. Det er dog en væsentlig større andel i den private og i den statslige sektor, hvor det drejer sig om 20 pct.

En yderligere sammenligning mellem den offentlige og private sektor viser, at ressourcespørgsmålet spiller en større rolle i den offentlige sektor, herunder i delsektorerne end i den private sektor. Arbejdsmiljøet er et væsentligt område i alle sektorer, dog i mindst omfang i staten, hvor under halvdelen af de ansatte peger på området. Den administrative ledelse er et område som FTF'ere i den private sektor og i den statslige sektor i lidt højere grad end kommunalt og regionalt ansatte, har ønsket at ytre sig om.

En sammenligning med undersøgelsen fra 2010 viser t overordnede set, at det er de samme områder som FTF'erne har ønsket at ytre sig om i 2010 og 2012. Det er ikke muligt at sammenligne med 2006-undersøgelsen, da spørgsmålskonstruktionen var anderledes i 2006 end i 2010 og 2012.

pct. - der rent faktisk påtalte den uholdbare situation overfor offentligheden.

Der er ingen forskelle i andelen, der går til offentligheden i den private, kommunale, regionale eller statslige sektor eller mellem ledere og medarbejdere.

Andelen af FTF'ere i 2012-undersøgelsen, der har valgt at ytre sig offentligt, er konstant set i forhold til undersøgelsen fra 2010, dog med den undtagelse, at regionalt ansatte i 2012 ytre sig mere end tilfældet var i 2010 – 6 pct. i 2010 mod 10 pct. i 2012.

En sammenligning med undersøgelsen fra 2006 der som nævnt alene dækkede offentligt ansatte, viser, at sket en nedgang i andelen af offentligt ansatte, der vælger at bruge deres ytringsfrihed omkring uholdbare forhold på arbejdspladsen. I 2006 valgte 13 pct. af de offentlige ansatte FTF'ere at inddrage offentligheden.

3.3. Konsekvenser af at udtale sig

Ansatte, der vælger at stille sig offentligt frem med kritik af arbejdspladsen kan efterfølgende blive mødt med ingen, negative eller positive reaktioner fra sin arbejdsgiver eller kollegaer.

9 ud af 10 FTF'ere undlader at ytre sig offentligt

Andel FTF'ere, der har påtalte en uholdbar situation overfor offentligheden

	I alt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja	9	7	9	10	10	8
Nej	91	93	91	90	90	92
I alt	100	100	100	100	100	100
Antal	1.511	174	1.337	837	300	201

Kilde: Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

3.2. Få ytrer sig offentligt

Blandt FTF'erne, som har stået i situationer, hvor offentligheden burde inddrages, er det kun en meget lille andel – 9

Da relativt få FTF'ere har udtalt sig til offentligheden, jf. forrige afsnit, bygger opgørelsen på relativt få besvarelser – 140 respondenter. Det betyder, at andelen af FTF'erne, der har oplevet forskellige konsekvenser er behæftet med nogen usikkerhed.

Mere end hver tredje FTF'er har oplevet negative konsekvenser af at ytre sig

Andel FTF'ere fordelt efter konsekvenser af offentlige udtalelser

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ingen konsekvenser	35	46	34	24	62	34
Positive konsekvenser	19	5	21	21	14	30
Negative konsekvenser	39	34	40	45	24	43
Blev indkaldt til "kammeratlig samtale" af min arbejdsgiver	17	3	19	25	9	5
Fik på bud mod at udtale sig fremover	9	13	9	10	9	5
Fik en advarsel	8	3	8	10	9	0
Ansættelsesforholdet blev opsagt	5	3	5	3	5	14
Blev opfattet som illoyal af min arbejdsgiver	19	10	20	20	15	27
Blev opfattet som illoyal af mine kolleger	6	11	5	7	4	0
Påvirkede mine arbejdsforhold negativt	19	0	21	27	6	18
Ved ikke	6	0	6	9	0	5
Andet:	18	34	17	13	27	17
Total	100	100	100	100	100	100
Antal	140	13	126	80	30	16

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere konsekvenser. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der har udtalt sig offentligt om uholdbare forhold på arbejdspladsen

Kilde: FTF's ytringsfrihedsundersøgelse blandt offentlige og private ansatte, 2012

Hverken ledere eller medarbejdere ytre sig offentligt om uholdbare situationer

Andel FTF-ledere og medarbejdere, der har påtalt en uholdbar situation overfor offentligheden

	Leder	Medarbejder	I alt
Ja	9	10	10
Nej	91	90	90
I alt	100	100	100

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

For næsten 40 pct. af de FTF'ere, der udtalte sig om de uholdbare forhold på arbejdspladsen, fik udtalelserne efterfølgende negative konsekvenser for dem i form af en sanktion på arbejdspladsen. Knap 20 pct. oplevede enten at blive indkaldt til "kammeratlig" samtale med arbejdsgiveren eller blev opfattet som illoyal af arbejdsgiveren. Yderligere ca. 20 pct. oplyser, at det påvirkede deres arbejdsforhold negativt.

For en del af FTF'erne har de offentlige udtalelser også haft ansættelsesretlige konsekvenser, idet 8 pct. har fået en advarsel og 5 pct. er blevet opsagt fra deres stilling.

Omkring hver femte FTF'ere oplevede, at de offentlige udtalelser endte med at få positive konsekvenser, mens det ikke fik nogen konsekvens for omkring hver tredje.

Med nogen usikkerhed viser undersøgelsen, at de offentlige og privat ansatte i næsten samme omfang oplever negative konsekvenser af offentlige ytringer. I den offentlige sektor har 40 pct. af dem, der gik til offentligheden med deres kritik oplevet efterfølgende negative konsekvenser på arbejdspladsen af kritikken. Det drejer sig om 34 pct. i den private sektor. De offentlige ansatte oplever i højere grad end privat ansatte positive konsekvenser af deres offentlige udtalelser.

Samlet set viser undersøgelsen, at det ikke er uden omkostninger, at FTF'erne stiller sig offentligt frem med kritik af deres arbejdsplads – der er flere FTF'ere, der efterfølgende oplever, at udtalelserne får negative konsekvenser

Frygt for ansættelsen som primær årsag til at undlade at ytre sig

Andel FTF'ere fordelt efter årsag til ikke at ytre sig om uholdbare forhold på arbejdspladsen

	I alt	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Fik påbud om ikke at udtale sig	10	9	10	12	6	9
Kun ledelsen må udtale sig	20	18	20	19	17	29
En kollega udtalte sig	3	0	3	3	4	2
Risikoen for at det ville skabe problemer for mig på arbejdspladsen	47	56	46	47	40	51
Undgå eventuelle konsekvenser for ansættelsen	37	48	35	36	31	39
Undgå at sætte arbejdspladsen i et dårligt lys	21	19	22	24	19	17
Havde ikke modet/lysten til at stå frem	38	29	39	39	48	24
Ville løse situationen internt	23	22	23	24	26	16
Ved ikke	4	2	4	4	5	3
Andet	12	11	13	14	9	14
I alt	100	100	100	100	100	100

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere årsager. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der ikke har udtalt sig offentligt, selvom de syntes, at offentligheden burde have kendskab til situationen.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

for dem end der er FTF'ere som oplever, at udtalelserne har positive konsekvenser.

En sammenligning med FTF's ytringsfrihedsundersøgelse fra 2012 og de tidligere år viser, at de oplevede konsekvenser af at udtale sig til offentligheden har ændret sig, således at andelen der oplever negative konsekvenser af at udtale sig er steget. I 2006 oplevede 30 pct. i den offentlige sektor negative konsekvenser, er det 2012 40 pct., mens det var 32 pct. i 2010 undersøgelsen. Andelen der oplever positive konsekvenser har været mere stabil. Der er dog tale om så få observationer, at den statistiske usikkerhed i sammenligningen er stor.

3.4. Årsager til ikke at udtale sig

Godt 90 pct. af FTF'ere, der har oplevet uholdbare forhold på arbejdspladsen som de egentlige synes, at offentligheden burde få kendskab til, valgte ikke at træde frem med kritikken. Undersøgelsen viser, at der er en lang række forskellige årsager til, at langt hovedparten af FTF'erne valgte ikke at ytre sig offentligt. Årsagerne spænder fra frygt for konsekvenser for ansættelsen og arbejdsforholdene, over påbud mod at udtale sig, til at modet/lysten ikke var til stede.

Mange FTF'erne har angivet flere årsager til ikke at udtale. Det tyder på, at flere forskellige forhold spiller ind i over-

vejelserne om, hvorvidt man skal gå til offentligheden med sin kritik.

En meget stor del af FTF'erne udtalte sig ikke offentligt på grund af risikoen for at udtalelserne kunne skabe negative konsekvenser for dem selv på arbejdspladsen eller i forhold til ansættelsesforholdet. Godt 45 pct. af FTF'erne ville undgå at det skaber problemer for sig selv på arbejdspladsen og 37 pct. frygtede, at udtalelser kunne give ansættelsesmæssige konsekvenser.

Anden årsag til, at mange FTF'ere ikke brugte deres ytringsfrihed er, arbejdspladsens regler om, hvem der må udtale sig på arbejdspladsen. Præcis 20 pct. oplyser således, at på deres arbejdsplads, er det kun ledelsen som må udtale sig. Mens 10 pct. var fået direkte påbud om at udtale sig om de uholdbare forhold.

Undersøgelsen viser således, at for mange FTF'ere ligger enten arbejdspladsens regler eller de ansættes frygt for konsekvenserne en dæmper på ytringsfriheden.

Mange FTF'ere valgte ikke at gå til offentligheden med kritikken ud fra et hensyn til arbejdspladsen. Omkring 20 pct. af FTF'erne fravalgte offentligheden, da de ikke ville sætte deres arbejdsplads i et dårligt lys. Dertil kommer 23 pct. som ville løse situationen internt.

Endelig viser undersøgelsen, at mange af FTF'erne ikke havde lysten/modet til at stå offentligt frem. Det gælder samlet for 38 pct. af FTF'erne.

En sammenligning mellem offentlig og privat ansatte viser, at privat ansatte i højere grad end offentligt ansatte frygter, at offentlige meningstilgivelse kan ende med at få konsekvenser for ansættelsesforholdet eller på arbejdsforholdene. Knap 50 pct. af de private ansatte har således ikke udtalt sig af frygt for ansættelsesmæssige konsekvenser. Det drejer sig om 35 pct. af de offentlige ansatte, hvor af de ansatte i regionerne ligger lavest.

kommunerne, hvor tallene er henholdsvis 17 og 19 pct. Kommunalt ansatte FTF'ere har i højere grad fået påbud om at udtale sig offentligt. Det angiver 12 pct. Regionalt ansatte er dem, som oftest ikke har udtalt sig pga. manglende mod/lyst til at træde offentligt frem, hvilket gælder 48 pct.

Samstemmende viser undersøgelsen således, at for mange FTF'ere ligger enten arbejdspladsens regler eller de ansattes ængstelse for konsekvenserne en dæmper på ytringsfriheden, men at også hensyn til arbejdspladsen kan være en årsag til ikke at ytre sig. Endelige spiller personlige forhold som manglende lyst/mod til at træde frem en rolle. Der er

Flere offentligt ansatte fryger for ansættelsen

Andel FTF'ere fordelt efter årsag til ikke at ytre sig om uholdbare forhold på arbejdspladsen

	2006	2010	2012
Fik påbud om ikke at udtale sig	9	9	10
Kun ledelsen må udtale sig	25	17	20
En kollega udtalte sig	5	4	3
Risikoen for at det ville skabe problemer for mig på arbejdspladsen	36	38	46
Undgå eventuelle konsekvenser for ansættelsen	21	23	35
Undgå at sætte arbejdspladsen i et dårligt lys	25	23	22
Havde ikke modet/lysten til at stå frem	36	36	39
Ville løse situationen internt	25	27	23
Ved ikke	6	7	4
Andet	10	13	13
I alt	100	100	100

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere ud fra flere årsager. Spørgsmålet er besvaret af FTF'ere der ikke har udtalt sig offentligt, selvom de syntes, at offentligheden burde have kendskab til situationen.

Kilde: FTF's undersøgelser "Ytringsfrihed i en krisetid" fra 2012, "Ytringsfrihedens trange kår" fra 2010 samt "Er det farligt at stå frem?" fra 2006.

Omkring 55 pct. de private ansatte har ikke udtalt sig på grund af, at de vil undgå risikoen for at det vil skabe problemer for dem på arbejdsplads, mens det for de offentligt ansatte drejer det sig om ca. 45 pct.

Inden for den offentlige sektor er der også nogen variation i årsagerne til, at man ikke er gået til offentligheden med sin kritik. De statslige og kommunalt ansatte FTF'ere frygter i højere grad, at offentlige meningstilkendegivelser efterfølgende kan skabe personlige problemer på arbejdspladsen – henholdsvis 51 og 47 pct. - eller medfører ansættelsesretlige konsekvenser, hvilket angives af henholdsvis 39 og 36 pct. I regionerne er de tilsvarende tal 40 og 31 pct. Staten har hyppigere regler for, at det kun er ledelsen som må udtale sig – 29 pct. - end regionerne og

forskel mellem sektorerne på, hvilken vægt de enkelte årsager har i forhold, at de ansatte ikke har ytret sig offentligt.

En sammenligning med FTF's tidligere undersøgelser viser, at markant flere ikke har udtalt sig pga. risikoen for eventuelle konsekvenser for ansættelsen. Andelen af offentligt ansatte, som angiver denne årsag til er steget fra 21 pct. i 2006, til 25 pct. i 2010 og 35 pct. i 2012. Også risikoen for at udtalelser vil skabe problemer på arbejdspladsen, er steget over perioden.

Der er altså tale om en væsentlig forøgelse i andelen af offentlige ansatte, der frygter for deres ansættelse ved offentlige udtalelser. Det gælder også for de privat ansatte

hvor 41 pct. i 2010 undersøgelsen gav denne tilkendegivelse mod 48 pct. i 2012.

3.5. Krisen og ytringsfrihed

Den økonomiske krise har desværre sin tydelige effekt på ytringsfriheden i en negativ retning. Knap hver femte FTF'er oplyser, at krisen har påvirket deres lyst til at udtale sig offentligt, i en sådan grad at de er blevet mere bange for at udtale sig.

Krisen ser ud til at have lidt større negativ indflydelse på offentlige ansatte end ansatte i den private sektor.

4. LEDERINDDRAGELSE

Det kan være relevant at inddrage lederen, når ansatte oplever kritisable forhold på arbejdspladsen som de mener, at offentligheden bør have kendskab til. Undersøgelsen afdækker derfor, i hvilket omfang FTF'ere inddrager deres leder, hvilke reaktioner de møder fra lederen samt hvorfor nogle ansatte vælger ikke at gå til deres leder.

Undersøgelsen viser, at hovedparten af FTF'erne, der oplever så kritisable forhold, at de synes at offentlighed bør have kendskab til det, har påtalt situationen overfor lederen. Det drejer sig om 78 pct. af FTF'erne på tværs af

Krisen har gjort hver femte FTF'er mere bange for at udtale sig

Andel FTF'ere, der påvirkes af den økonomiske krise og den stigende ledighed i forhold til at ytre sig offentligt om arbejdspladsen.

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Blevet mere bange for at udtale mig	18	15	19	20	21	11
Fået mere mod til at udtale mig	2	1	2	2	1	2
Vil stadig udtale mig	29	25	31	33	27	31
Vil stadig udtale mig	28	41	24	20	24	37
Andet	5	4	5	5	5	5
Ved ikke	18	15	19	20	22	14
I alt	100	100	100	100	100	100

Ja kategorien er sammensat af to spørgsmål "Ja, jeg er blevet mere bange for at udtale mig" og "Ja, jeg har fået mere mod på at udtale mig", mens nej kategorien sammensat af "Nej, jeg vil stadig udtale mig" og "Nej, jeg vil stadig ikke udtale mig".

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Inden for den offentlige sektor er de statslige ansatte, der er mindst påvirket af krisen. Kun 11 pct. oplyser, at de er blevet mere bange for at udtale sig. For kommunalt og regionalt ansatte drejer det sig om ca. 20 pct.

For knap 60 pct. af FTF har krisen ikke påvirket deres adfærd, da knap 30 pct. stadig vil udtale sig og knap 30 pct. fortsat ikke vil udtale sig. Kun en lille andel på 2 pct. har fået mere mod på at udtale sig, som følge af krisen.

sektorer. Der er dog store forskelle i omfanget af lederinddragelse mellem sektorerne. I den private sektor er det således kun 63 pct., der inddrager deres leder i tilfælde af, at de oplever uholdbare forhold, mens det i den samlede offentlige sektor drejer sig om 80 pct. Inden for den offentlige sektor er det de statsansatte, der i mindst omfang inddrager deres leder. Det gør 73 pct.

I forhold til FTF undersøgelsen fra 2010 er der et lille fald i andelen, der inddrager deres leder. I 2010 inddrog 82 pct. af FTF'erne deres leder. Faldet er dog størst i den private sektor hvor andelen af lederinddragelse er faldet fra 72 pct. i 2010 til 63 pct. i 2012. Den offentlige sektor er som helhed nogenlunde stabil, dog med et fald i lederinddragelsen i staten, som er faldet fra 80 pct. i 2010 til 73 pct. i 2012.

En mulig årsag til faldet i lederinddragelse kunne være den økonomiske krise, som undersøgelsen afdækker, har haft en negativ indflydelse på FTF'ernes lyst til at ytre sig offentligt. Det er muligt at det samme gør sig gældende i forhold til at inddrage sin leder.

mødt af en leder, der afviste kritikken uden at undersøge forholdene. 20 pct. blev opfattet som illoyal overfor arbejdspladsen pga. den fremsatte kritik. Endelig mødte en række FTF'ere – omkring hver femte - en leder som gav udtryk for, at de havde for høje faglige ambitioner, og at det er årsagen til, at de synes, at forholdene er kritisable.

Størstedelen inddrager lederen

Andel FTF'ere fordelt efter om de har påtalt den uholdbare situation overfor lederen

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja	78	63	80	80	83	73
Nej	22	37	20	20	17	27
I alt	100	100	100	100	100	100

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

De FTF'ere, der inddrager deres leder mødes af vidt forskellige reaktioner. Blandt de FTF'ere som gik til lederen med deres kritik, blev 28 pct. mødt af en leder, som tog kritikken alvorligt og som ville undersøge forholdene. Dertil kommer 19 pct. af FTF'erne blev anerkendt som en konstruktiv medarbejder ved at ligge kritikken frem.

En sammenligning mellem offentlige og privat ansatte viser, at det primært er vedrørende afvist kritik fra lederen, at der er forskel mellem sektorerne. Mens det er ca. 30 pct. af de offentlige ansatte, der oplever at blive afvist, er det næsten 40 pct. af de private ansatte. Inden for den offentlige sektor er det generelle billede, at lederne i staten reagere mere negativt eller mindre positivt end lederne i den kommunale

Forskellig lederreaktion når medarbejdere beretter om uholdbare forhold

Andel FTF'ere fordelt efter lederreaktion, når ansatte påtaler uholdbare forhold, som offentligheden burde få kendskab til, overfor lederen.

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Tog min kritik alvorligt og undersøgte forholdene	28	27	29	27	36	23
Gav udtryk for, at jeg er en konstruktiv medarbejder	19	15	19	20	22	11
Afviste min kritik uden at undersøge forholdene	30	39	29	30	22	34
Gav udtryk for, at jeg har for høje faglige ambitioner	21	18	22	23	24	13
Gav udtryk for, at jeg er illoyal overfor arbejdspladsen	19	21	18	19	14	22
Andet	24	19	24	23	22	32
I alt	100	100	100	100	100	100

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere flere reaktioner. Nogle har angivet både positive og negative lederreaktioner.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

og især regionale sektor.

En række ledere reagerede imidlertid også negativt, når ansatte fremsatte kritik, mest markant er de 30 pct. der blev

Mange FTF'ere – 24 pct. – har angivet en kommentar eller anden lederreaktion. En gennemgang viser, at mange

oplever, at lederen lytter til dem, når de kommer med kritik. Desværre er oplevelsen hos mange, at der ikke gøres noget ved problemet, hvilket kan skyldes en række forhold fx at lederen reelt ikke anerkender problemet, eller at lederen ikke tør eller evner at gøre noget ved problemet. Andre oplever, at lederen mener det blot er et vilkår på arbejdspladsen, mens nogle oplever, at lederen selv er bundet, pga. af dennes leder eller overordnede. De få positive tilbage meldinger kommer blandt fra tillidsrepræsentanter, der dog faktisk oplever at der bliver lyttet til dem. Dog påpeger nogle, at dette muligvis skyldes, at der så at sige "skal" lyttes til TR folk.

Overordnet set er langt hovedparten af kommentarerne fra "andet" kategorien negative tilkendegivelser, hvor der ikke opleves, at der bliver taget hånd om problemet.

En sammenligning med undersøgelsen fra 2010 viser ikke væsentlig udsving på det samlede FTF-område. Men sammenligningen viser, at lederreaktionerne i den private og offentlige sektor i 2012 ligner mere hinanden end i 2010. Mest markant er oplevelsen af at ens leder afviser ens kritik uden at undersøge forholdene. Hvor der i 2010 var en forskel på 18 pct. points mellem de to sektorer, er der nu 10 pct. points forskel, fordi færre private leder og flere offentlige ledere har den reaktion.

I forhold til de tre delsektorer i den offentlige sektor, er de indbyrdes forhold nogenlunde ens i 2012 og 2010. Det er desværre ikke muligt at sammenligne med 2006-undersøgelsen, da den ikke indeholdt spørgsmål vedrørende lederinddragelse.

Årsager til ikke at inddrage sin leder

Lidt over 20 pct. af FTF'erne vælger ikke at inddrage lederen, når de oplever så kritisable forhold, som offentlighed burde have kendskab til. Undersøgelsen afdækker årsagerne bag den manglende lederinddragelse. Mange FTF'ere har angivet flere årsager. Det viser, at der ligger flere overvejelser bag FTF'ernes handlinger.

Den hyppigste årsag til ikke at gå til sin leder er risikoen for at henvendelsen kan ende med at skabe problemer for dem selv på arbejdsplads. Det angiver 60 pct. af FTF'erne. Denne opfattelse haves i stort set samme grad i den offentlige og privat sektor, med den undtagelse, at andelen i regionerne er 49 pct. Hertil kommer at lidt over 40 pct.

ikke er gået til deres leder, fordi de vil undgå konsekvenser for deres ansættelse. I den private sektor er andelen endnu højere. Her drejer det sig om mere end hver anden.

Det er foruroligende, at så stor en del fravælger lederinddragelse af frygt for enten arbejdsforholdene eller ansættelsen.

En yderligere årsag til ikke at inddrage lederen er, at det har virket naturligt, da der ikke er en debatkultur på arbejdspladsen. Det oplever ca. hver tredje af de FTF'ere, som ikke har henvendt sig til lederen. Også her er andelen i den private sektor større end i den offentlige sektor.

Derudover oplyser 37 pct., at de ikke har henvendt sig til lederen, da det ikke kunne ske anonymt. Forholdet er mest udbredt i den private sektor, hvor 44 pct. undlader at ytre sig, fordi det ikke kan ske anonymt. Det viser, at der kan være behov for at etablere såkaldte whistleblowerordninger på arbejdspladserne., jf. FTF-analyse om whistleblowing fra 2010.

En mindre andel - 18 pct. - er ikke gået til lederen af hensyn til kollegaerne, da henvendelse ville sætte kollegaerne i dårligt lys. Endelig viser undersøgelsen, at mange af FTF'erne ikke havde lyst/modet til at inddrage lederen. Her er der ingen væsentlige forskelle mellem den private og den samlede offentlige sektor, men undersøgelsen afdækker forskelle mellem stat, regioner og kommuner, jf. tabellen.

Sammenligner man tallene fra 2012 med 2010, er der tale om en væsentlig stigning i frygten for negative konsekvenser ved at gå til sin leder. En af de mest markante forskelle – og samtidig den mest dramatiske – ses i andelen, der vil undgå eventuelle konsekvenser for ansættelsen. I 2010 angav 25 pct. den begrundelse. I 2012 er andelen steget til 43 pct. Ligeledes er der sket en stigning i andelen, der undlader at gå til lederen ud fra en forventning om, at det kan skabe problemer på arbejdspladsen. For samtlige FTF'ere udgjorde andelen, der havde den bekymring 51 pct. i 2010 mens den var steget til 61 pct. i 2012. Derudover er der tale om en væsentlig stigning i andelen, der undlader at gå til lederen, fordi det ikke kan gøres anonymt. Mens 21 pct. angav den mulighed i 2010 er det 37 pct. i 2012.

Mange går ikke til deres leder af frygt for deres ansættelse

Andel FTF'ere fordelt efter årsager til ikke at gå til lederen, når de oplever uholdbare forhold, som offentligheden burde få kendskab til.

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Risiko for at det ville skabe problemer for mig på arbejdspladsen	61	66	60	62	49	66
Undgå eventuelle konsekvenser for ansættelsen	43	56	40	38	47	42
Undgå at sætte kollegaer i dårligt lys	18	16	19	20	29	9
Havde ikke modet/lysten	34	36	33	35	44	18
Ingen kultur på arbejdspladsen for at drøfte sådanne forhold	35	46	33	33	28	35
Ingen mulighed for at videregive oplysningerne anonymt	37	44	35	36	35	34
Ved ikke	3	0	3	3	0	7
Andet	14	12	14	12	19	15

Søjlerne summer ikke til 100 pct., da det har været muligt at markere flere reaktioner. Nogle har angivet både positive og negative lederreaktioner.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Stigningen i de nævnte negative konsekvenser er stort set slået ens igennem i den private og den samlede offentlige sektor. Inden for de tre delsektorer i den offentlige sektor er der dog nogle variationer i stigningstakterne. I regionerne er der kun en mindre stigning fra 2010 til 2012 i andelen, der forventer problemer på arbejdspladsen. Ligeledes er der en mindre stigning blandt statsansatte, der frygter for ansættelsen.

En sammenligning af 2012- og 2010-undersøgelserne viser yderligere, at i den private sektor - men ikke i den offentlige sektor - er andelen, som ikke er gået til deres leder, fordi de vil undgå at sætte kollegaer i dårligt lys, øget. Ligeledes er der sket en stigning i andelen af privat ansatte, der ikke havde modet/lysten, til at inddrage lederen, og som mener at der på arbejdspladsen mangler en kultur til at drøfte kritiske forhold.

5. LILLE VIDEN OM REGLER FOR YTRINGSFRIHED

En forudsætning for ansattes ytringsfrihed på arbejdspladserne er, at medarbejderne kender reglerne for at udtale sig offentligt om forhold på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser, at langt hovedparten af FTF'erne - svarende til 66 pct., ikke har kendskab til på hvilke områder de ifølge lovgivningen må udtale sig til offentligheden. I den private sektor drejer det sig om hele 75 pct. af FTF'erne. Inden for den offentlige sektor er det i særlig grad regionalt og kommunalt ansatte FTF'ere, der mangler kendskab til reglerne, mens kendskabet er størst i staten.

Det manglende kendskab til lovgivningen har ikke ændret sig i forhold til 2010-undersøgelsen, hvor også 2 ud af 3 af FTF'erne ikke havde kendskab til på, hvilke områder de må udtale sig. Den manglende udvikling ses både for private og offentlige ansatte.

I forhold til undersøgelsen fra 2006, hvor alene de offentligt ansatte deltog, er derved sket et fald i kendskabet til lovgivningen, idet 57 pct. af de offentlige ansatte i 2006 angav at de ikke viste, på hvilke områder de ifølge lovgivningen har ret til udtale sig. Det viser, at det vigtigt, at arbejdspladserne informerer om rammerne for ytringsfrihed.

5.1. Manglende retningslinjer for ytringsfrihed

Selvom ansatte har ret til at udtale sig på egne vegne kan arbejdspladsen fastlægge regler for, hvem og hvordan de må udtale sig på myndighedens/virksomhedens vegne.

Undersøgelsen viser, at forholdsvis få FTF'ere er ansat på arbejdspladser, som har retningslinjer for at udtale sig til offentligheden. Kun 15 pct. af FTF'erne er ansat på arbejdspladser, hvor der er skriftlige retningslinjer for, hvad de ansatte må udtale sig om og kun 22 pct. har retningslinjer for hvem, der må udtale sig offentligheden.

Det er særligt i den offentlige sektor, at arbejdspladserne ikke har skriftlige retningslinjer og inden for det offentlige gælder det især i kommuner og regioner, hvorimod de statslige arbejdspladser minder mere om arbejdspladser i den private sektor, hvor andelen med retningslinjer er lidt højere.

Kun 7 pct. og 14 pct. af de kommunalt og regionalt ansatte FTF'ere er ansat på arbejdspladser, der har regler for, hvad de ansatte må udtale sig om. Det gælder for omkring 25 pct. af FTF'ere ansat i staten og den private sektor. Og kun 8-17 pct. af de kommunale og regionale arbejdspladser har regler for, hvem der må udtale sig til offentligheden. Det gælder for lidt over 40 pct. af de private og statslige arbejdspladser.

En stor andel af FTF'erne i undersøgelsen har ikke viden om, hvorvidt arbejdspladsen har skriftlige retningslinjer for

Mange har ikke kendskab til lovgivning

Andel FTF'ere, der har kendskab til de områder de ifølge lovgivningen må udtale sig om til offentligheden

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja, kendskab	34	25	38	36	35	48
Nej, ikke kendskab	66	75	62	64	65	52
I alt	100	100	100	100	100	100

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

at udtale sig til offentligheden. Det kunne tyde på, at arbejdspladserne enten ikke har retningslinjer eller ikke har informeret de ansatte tilstrækkeligt om retningslinjerne.

Undersøgelsen viser, at det at have skriftlige retningslinjer i en vis udstrækning understøtter de ansattes ytringsfrihed. Blandt FTF'ere, der er ansat på arbejdspladser, hvor der er retningslinjer for, hvad de ansatte må udtale sig om, mener 26 pct. i høj grad og 35 pct. i nogen grad, at det understøtter mulighederne for at udtale sig.

retningslinjerne i høj grad er hjælpsomme, hvor hver tredje er af den opfattelse, mens det er ca. hver femte i den offentlige sektor. Dog kan det også bemærkes at de ansatte i den private sektor i lidt større udstrækning er i tvivl ved dette spørgsmål.

Få ansat på arbejdsplads med retningslinjer for ytringsfriheden

Andel FTF'ere der er ansat på en arbejdsplads, hvor der er skriftlige retningslinjer for, hvem der må udtale sig til offentligheden

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja	22	42	16	8	17	44
Nej	35	23	40	49	22	26
Ved ikke	42	35	45	43	61	29
I alt	100	100	100	100	100	100

Andel FTF'ere der er ansat på en arbejdsplads, hvor der er skriftlige retningslinjer for, hvad de ansatte må udtale sig om til offentligheden

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
Ja	15	24	12	7	14	28
Nej	37	28	41	48	24	33
Ved ikke	48	48	48	45	63	39
I alt	100	100	100	100	100	100

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

Skriftlige retningslinjer har positiv indvirkning på ytringsfriheden

Andel FTF'ere, der mener, at skriftlige retningslinjer understøtter mulighederne for at udtale sig offentligt.

	Samtlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten
I høj grad	26	33	21	20	20	23
I nogen grad	35	27	41	41	44	40
I lille grad	18	17	19	21	13	21
Ved ikke	21	24	19	19	23	16
I alt	100	100	100	100	100	100

Undersøgt blandt FTF'ere ansat på arbejdspladser med retningslinjer.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

I de forskellige sektorer er der generelt bred enighed om at retningslinjerne understøtter muligheder for ytringsfrihed, men det er forskelligt i hvilken grad retningslinjerne hjælper. Ansatte i den private sektor mener oftere, at

Der er ikke nogen nævneværdige forskel mellem kommuner, regioner og staten når det drejer sig om, hvor vidt skriftlige retningslinjer understøtter muligheden for at udtale sig til offentligheden.

Set i forhold til 2010-undersøgelsen, er der stort set ikke nogen forskel at spore i 2012-undersøgelsen. På det samlede FTF område, samt i opdelingen af offentlig og privat ansatte, er der således blot tale om enkelte pct. points forskelle. Dog er der nogle væsentlige forskelle hvis man alene ser på staten. I staten er der således nu flere der angiver, at der er kommet skriftlige retningslinjer. Mens der i 2010-undersøgelsen var 38 pct. der angav, at der var skriftlige retningslinjer for hvem, der måtte udtale sig, er det 44 pct. i 2012-undersøgelsen. I forhold til skriftlige retningslinjer for hvad de ansatte må udtale sig om, er der sket en stigning fra 21 pct. i 2010 til 28 pct. i 2012.

Blandt FTF'ere, der er ansat på arbejdspladser, hvor der ikke er retningslinjer for offentlige udtalelser, er der en forventning om, at retningslinjerne vil understøtte ytringsfriheden for ca. hver femte FTF'ere. Men der er også mange – godt 40 pct. som mener, at retningslinjerne ikke vil få dem til at udtale sig oftere. Og næsten lige så mange er i tvivl om, hvilken indflydelse retningslinjerne vil have.

Det er især i den private sektor, at flest mener, at retningslinjer ikke vil påvirke dem.

Når man alene ser på FTF'ere, der har oplevet uholdbare forhold på nuværende arbejdsplads, stiger andelen der mener, at klare retningslinjer kan understøtte ytringsfriheden til 30 pct.

Retningslinjer er dog ikke hele løsningen

Andel FTF'ere, der ville udtale sig oftere til offentligheden, hvis der var klare retningslinjer på arbejdspladsen.

	Santlige	Privat sektor	Offentlig sektor	Kommuner	Regioner	Staten	Blandt FTF'ere der har oplevet uholdbare forhold på nuværende arbejdsplads
Ja	18	13	20	22	15	18	30
Nej	43	59	38	36	39	48	25
Ved ikke	39	28	42	42	46	34	46
I alt	100	100	100	100	100	100	100

Undersøgt blandt FTF'ere ansat på arbejdspladser uden retningslinjer.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

6. FAKTA OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelse om "Ytringsfrihed i en krisetid" er iværksat af FTF og gennemført i samarbejde FTF's organisationer på det offentlige område.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som en internetbaseret undersøgelse på FTF-panelet via en mail. Mailenes indeholdt en beskrivelse af undersøgelsen og et link til spørgeskemaet. Alle paneldeltagere i FTF-panelet er rekrutteret på baggrund af et tilfældigt udtræk af aktive beskæftigede medlemmer i FTF-organisationer med over 1.000 medlemmer.

Fordelinger over baggrundsvariable

Køn

	Antal	Procent fordeling
Kvinder	2.924	72
Mænd	1.122	28
I alt	4.046	100

Medarbejdere og ledere

	Antal	Procent fordeling
Medarbejdere	3.324	82
Ledere	722	18
I alt	4.046	100

Offentlige og private ansatte

	Antal	Procent fordeling
Offentligt ansatte	2.950	75
Privat ansatte	1.009	25
I alt	3.958	1.000

Note: Da der i undersøgelsen er benyttet vægtet data, summer antallet for de offentlige og privat ansatte ikke fuldkomment.

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

I alt har 4.046 FTF'ere besvaret spørgeskemaet, hvoraf FTF'ere ansat i selvejende institutioner er henført til den sektor, de er tilknyttet. Svarprocenten i undersøgelsen er 48 pct. Undersøgelsen bygger på svar fra 3.958 FTF'ere. 112 af besvarelsene er bortsorteret, da de ikke længere er medlem af FTF. Dertil er yderligere 88 besvarelser bortsorteret, da det ikke har været muligt at identificere, hvilken sektor disse personer tilhørte. Data er vægtet for organisationsstørrelse. Dataindsamlingen blev gennemført i perioden fra den 9/5 – 24/6 2012.

Nedenfor er vist udvalgte baggrundsbeskrivelser for respondenterne i undersøgelsen.

Fordelinger over respondenternes alder

	Antal	Procent fordeling
20 til 29 årige	95	2
30 til 39 årige	548	14
40 til 49 årige	1.077	27
50 til 59 årige	1.777	44
60 år eller ældre	541	13
I alt	4.037	100

Kilde: FTF's undersøgelse "Ytringsfrihed i en krisetid", 2012

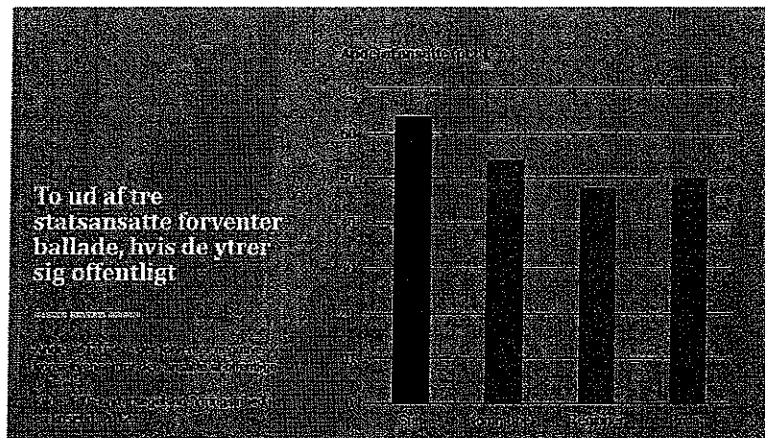
Deltagende organisationer

BUPL
Cabin Union Denmark'
CS-centralforeningen for stampersonel
Danmarks Lærerforening
Dansk Skuespillerforbund
Dansk musikerforbund
Dansk Socialrådgiverforening
Dansk Sygeplejeråd
Dansk Told og Skatteforbund
Danske Bioanalytikere
Danske Fysioterapeuter
Danske forsikringsfunktionærers landsforening
Ergoterapeutforeningen
Farmakonomforeningen
Finansforbundet
Frie skolars lærerforening
Jordbrugsteknikere
Jordemoderforeningen
Kost og Ernæringsforbundet
Konstruktørforeningen
PROSA
Politiforbundet i Danmark
Radiografrådet
TAT - Tekniske og Administrative Tjenestemænd
SAFU
Uddannelsesforbundet

FTF DOKUMENTATION udgives af FTF. Forfatterne i serien er uafhængige af FTF og deres holdninger afspejler ikke nødvendigvis FTF's politiske holdninger

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 - Fax: 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk

Statsansatte mest bange for at åbne munden



Ytringsfrihed har særligt trange kår i staten. To tredjedele af de statsansatte FTF'ere som fx politibetjente, soldater og skattemedarbejdere frygter ballade, hvis de ytrer sig om forhold på jobbet. Det viser en undersøgelse fra FTF.

Mette Løvgreen, Journalist | 09.11.12 kl. 06.07

De er ansat i staten.

De er synlige for borgerne - med deres job i fx politiet, forsvar og hos skat. Men de råber ikke op, hvis noget er galt på deres arbejdsplads.

Frygten for at få ballade ved at ytre sig offentligt om forhold på jobbet er markant mere udbredt blandt statsansatte FTF'ere end blandt andre medlemmer af FTF. Det viser en undersøgelse af ytringsfrihed fra FTF, der er hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte. Undersøgelsen er foretaget blandt 4.000 FTF-medlemmer.

Blandt de statsansatte FTF'ere som fx politibetjente, skattemedarbejder, undervisere og soldater forventer hele 64 procent negative konsekvenser, hvis de bruger deres ret til at ytre sig offentligt om forhold på arbejdspladsen.

det er dybt betænkeligt, at vi i stort omfang må undvære, at de ansatte råber vagt i gevær og blander sig i debatten

Bente Sorgenfrey, formand FTF

Det er en markant højere andel end blandt ansatte i kommunerne, regionerne og den private sektor: I kommunerne forudser 54 procent af FTF'erne problemer. Blandt de regionalt ansatte gælder det 48 procent. Præcis 50 procent af de ansatte i den private sektor frygter at få ballade, hvis de ytrer sig offentligt om forhold på jobbet.

Vil ikke have navnet frem – under nogen omstændigheder

Peter Ibsen, formand for Politiforbundet, kan i høj grad genkende billedet.

"Mange af vores medlemmer henvender sig til os med problemstillinger fra deres arbejde, som de er oprørte over. Men de hvis de overhovedet vil gå videre med sagen, vil de under ingen omstændigheder have deres navn frem", fortæller han.

Ifølge Peter Ibsen hersker der indenfor Politiet en stemning af, at det absolut ikke er karrierefremmende at gå ud med kritik af arbejdsforholdene. Det begyndte for alvor med Politireformen i 2007, og siden er det bare blevet værre og værre.

Stort hul i kontrol af illegal indvandring

Som et eksempel nævner Peter Ibsen den manglende kontrol af illegale indvandrere i lufthavnen, som er en officiel hemmelighed i Politiet. Året rundt passerer mange illegale indvandrere uantastet slusen for indrejsende fra Schengen-landene, som ikke skal kontrolleres – selv om de *ikke* er fra et Schengen-land. Mellem 10 og 70 slipper illegalt ind hver dag, vurderer Peter Ibsen.

"Som illegale kan de ikke få offentlige ydelser i Danmark, men noget skal de jo leve af; det er nærliggende at tro, at det så bliver kriminalitet og prostitution. Det er vigtigt, at offentligheden får kendskab til sådan et hul i systemet, men sagen svækkes af, at ingen vil stå frem - hverken på gulvet eller længere oppe i systemet. Ingen skal have ørerne i maskinen", siger Peter Ibsen.

Stemplet som illoyal



Ud over firing, frygter medarbejderne at skulle stille til en 'kammeratlig samtale' hos chefen eller at få en advarsel, hvis de er åbenmundede om forhold på jobbet.

Mange frygter også at blive opfattet som illoyal af arbejdsgiveren. Det er en måske mindre håndgribelig sanktion end en advarsel eller en samtale - men noget, der alligevel kan gøre hverdagen psykisk hård på jobbet. Det pointerer

formand for Politiforbundet, **Peter Ibsen:**

"Ingen ønsker at blive opfattet som illoyal. Man får et stempel '...dig kan vi ikke regne med mere'. Det er hårdt i hverdagen. Man risikerer passiv mobning ved fx at blive forbigået med opgaver eller eventuel forfremmelse".

FTF sætter i en artikelserie fokus på ansattes ytringsfrihed.

Læs også: [Jobusikkerhed bremser ytringsfriheden. Sådan er reglerne](#)

Rigide måltal

Som et andet eksempel nævner han den stående diskussion i Politiet af de måltal, som den øverste ledelse har meldt ud, og som den enkelte medarbejder skal overholde. Der skal indberettes et bestemt antal rapporter om de fleste typer af indsatser, fx om bilisters manglende brug af sikkerhedsseler.

"Flere kolleger har henledt vores opmærksomhed på, at ressourcerne bruges på at udstationere folk på stille villaveje om natten for at få nogle rapporter i kassen. Hvor klogt er det at følge et rigtigt måltal? Man kunne bruge ressourcerne bedre i arbejdet for at nå det overordnede mål, som jo er at mindske antallet af trafikdræbte. Men ingen ønsker at stå frem. Heller ikke områdechefen", siger Peter Ibsen.

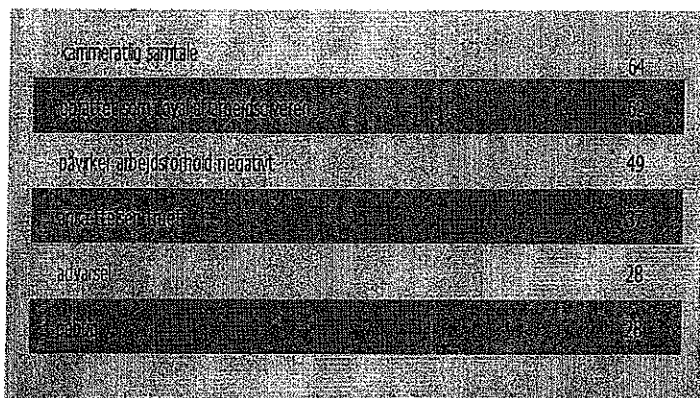
Stille resignation

Han advarer mod, at selvcensuren blandt de ansatte risikerer at føre til stille resignation:

"Medarbejdere, der ellers har været optændt af den hellige ild for at lave noget godt politiarbejde, risikerer at resignere, hvis de den ene gang efter den anden må brænde inde med viden om dårlig kvalitet i arbejdet. Hvis det sker, så er vi ilde stedt. Politiet lever af de mange ildsjæle, der brænder for deres arbejde. Hvis medarbejderne resignerer, mister vi noget ganske væsentligt", siger Peter Ibsen.

Mange frygter firing

Andel af FTF'ere fordelt efter forventede konsekvenser af offentlige udtalelser



Kilde: FTF's undersøgelse, Ytringsfrihed i en krisetid, 2012.

Stærkt bekymrende

Bente Sorgenfrey, formand for FTF, finder den udbredte frygt for at åbne munden blandt statsansatte stærkt bekymrende. Hun peger på, at nye store besparelser i staten truer kvaliteten. Fx er der i finansloven lagt op til, at Forsvaret skal spare 2,7 mia. kr. om året. Skat skal spare hvad der svarer til ca. 1.000 stillinger væk frem til 2016. Og i Politiet er der siden 2011 blevet nedlagt 400 stillinger.

"De store besparelser vil uundgåeligt få betydning for, hvor godt de ansatte er i stand til at løse deres opgave - og det vil forringe den kvalitet, som borgerne får for deres skatte kroner. Her er det dybt betænkeligt, at vi i stort omfang må undvære, at de ansatte råber vagt i gevær og blander sig i debatten. For det er den kritiske debat, der sikrer, at der bliver sparet de rigtige steder", siger Bente Sorgenfrey.

Kontaktinformation



Bente Sorgenfrey

Formand

Telefon: 3336 8801

Mobil: 4045 2645

beso@ftf.dk



Helle Hjorth Bentz

Advokat (H)

Telefon: 3336 8839

Mobil: 4033 8839

hehj@ftf.dk

Mest læste Analyser

Tavshedskultur trives i SKAT

10.11.12

Hver tiende velfærdsmedarbejder oplever vold på jobbet

14.11.12

Vold på jobbet koster en milliard kroner om året

14.11.12

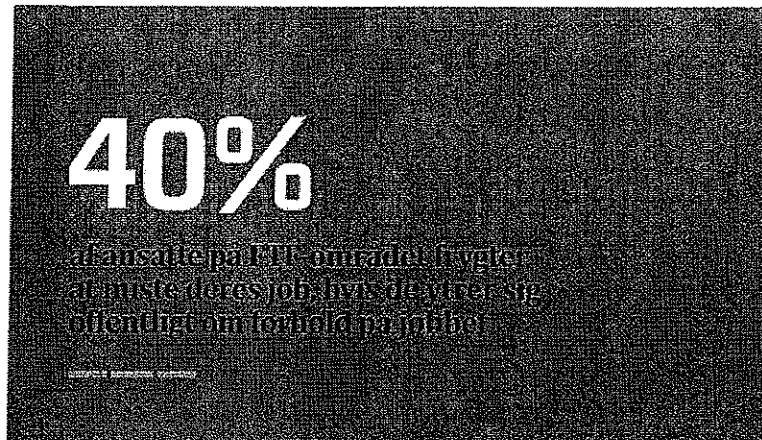
Flertal ved ikke, hvornår de må udtale sig

11.11.12

Jobusikkerhed bremser ytringsfriheden

09.11.12

Jobusikkerhed bremser ytringsfriheden



Frygten for at blive fyret, hvis man offentligt kritiserer forhold på arbejdspladsen, er vokset markant i løbet af de seneste år. Det viser en ny undersøgelse fra FTF, som ønsker bedre beskyttelse af de ansatte mod firing.

Mette Løvgren, Journalist | 09.11.12 kl. 06.10

Flere og flere ansatte er bange for at de mister jobbet, hvis de går ud i offentligheden og fortæller om problemer på arbejdspladsen. Det kan fx være problemer med for få ressourcer til at udføre arbejdet ordentligt eller det kan handle om elendigt arbejdsmiljø, der gør de ansatte syge og ineffektive.

Hele 40 procent af alle ansatte på FTF-området som fx frygter, at de sætter deres job på spil ved offentligt at tale om kritisable forhold på arbejdspladsen. Det viser en ny undersøgelse af ytringsfrihed foretaget blandt 4.000 medlemmer af FTF, som er hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte.

Og det er blevet værre. I løbet af bare to år er andelen, der frygter for at miste jobbet, hvis de bruger deres ytringsfrihed, steget hele otte procentpoint: fra 32 procent i 2010 til 40 procent i 2012.

Tema om ansattes ytringsfrihed



FTF sætter i de følgende dage fokus på ansattes ytringsfrihed med en række artikler, der tager afsæt i en ny, stor undersøgelse fra FTF. Tallene viser, at hver anden frygter at få ballade på jobbet, hvis de ytrer sig offentligt om forhold på jobbet. Frygten for at ytre sig er særlig udbredt blandt de statsansatte FTF'ere, ansat i fx Politiet, Forsvaret og Skat.

Peter Ibsen, formand for

Politiforbundet, har mødt mange medlemmer, der ikke tør gå ud med kritik af arbejdsforholdene: Han advarer: "Medarbejdere, der ellers har været optændt af den hellige ild for at lave noget godt politiarbejde, risikerer at resignere, hvis de den ene gang efter den anden brænder inde med viden om dårlig kvalitet i arbejdet".

Læs også: "Statsansatte mest bange for at åbne munden" og "Sådan er reglerne"

I forvejen er jobusikkerheden generelt tårnhøj på danske arbejdspladser. Fx viser en omfattende undersøgelse af ansattes trivsel og arbejdsmiljø, som FTF foretog tidligere i år blandt 15.000 ansatte, at mere end hver tredje er bange for at miste jobbet. Og med god grund: Fx vil syv ud af ti kommuner af sparehensyn skille sig af med medarbejdere til næste år ifølge en anden ny FTF-undersøgelse. Og i banksektoren fortsætter de seneste års massefyringer – ny spareplan i Danske Bank har netop bebudet 1000 nye afskedigelser frem til år 2015.

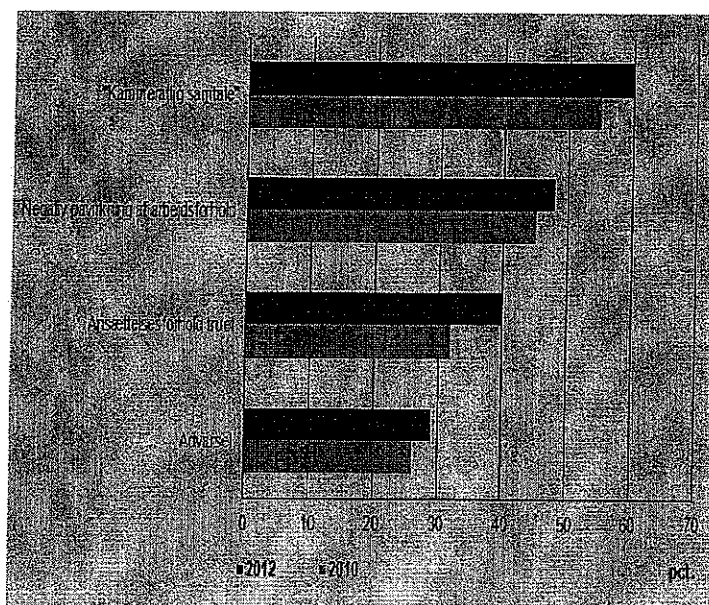
Ser man alene på de offentligt ansatte, hvor FTF har tal tilbage fra 2006, er der sket en yderligere stigning i frygten for at det kan koste jobbet at bruge ytringsfriheden. I 2006 gjaldt det 23 procent af de offentligt ansatte, og i 2012 var andelen steget til 37 procent.

Kammeratlig samtale

Hvis ansættelsen holder til, at man ytrer sig kritisk i offentligheden, kan det til gengæld blive svært at være på arbejdspladsen bagefter. I hvert fald forventer en stor del af medarbejderne negative reaktioner som fx en advarsel, en kammeratlig samtale hos chefen eller at blive stemplet som illoyal.

Mange frygter at sætte jobbet på spil ved at ytre sig offentligt

Andel FTF'ere fordelt efter forventede konsekvenser af offentlige udtalelser (pct.).



Kilde: FTF-undersøgelse: Ytringsfrihed i en krisetid, 2012

De ansatte må beskyttes bedre

Det haster med at få gjort noget ved den udbredte frygt for at miste jobbet eller for andre sanktioner for at bruge ytringsfriheden, mener Bente Sorgenfrey, formand for FTF.

"Tallene viser, at alt for mange frygter for selve deres ansættelse, hvis de går til offentligheden og fortæller om kritisable forhold på jobbet, eller hvis de deltager i den offentlige debat med viden og synspunkter", siger hun.

Når kritikken fra de ansatte forstummer, kommer samfundet til at mangle et vigtigt grundlag for at diskutere udviklingen i både den offentlige og private sektor, mener Bente Sorgenfrey.

Vi går glip af værdifuld viden fra medarbejderne, som kunne medvirke til at øge kvaliteten og produktivitet i både offentlige og private virksomheder

Bente Sorgenfrey, formand FTF

"Vi går glip af værdifuld viden fra medarbejderne, som kunne medvirke til at øge kvaliteten og produktivitet i både offentlige og private virksomheder", siger hun.

Dyrekøbte erfaringer fra Farum

Bente Sorgenfrey mener, at det er nødvendigt at skabe mere trygge rammer for de ansatte for at få vigtige oplysninger frem i lyset. Det skal ske gennem lovgivningen – ved at give ansatte bedre beskyttelse mod at blive afskediget, hvis de bruger deres ytringsfrihed, mener FTF.

"Arbejdsgiverne skal ikke kunne bruge sanktioner som fx en advarsel, en manglende forfremmelse eller i værste fald en fyring eller bortvisning overfor en medarbejder, der har åbnet munden og sagt fra. Det var også én af konklusionerne fra Farum-kommissionen", siger Bente Sorgenfrey.

Det ti år lange kommissionsarbejde efter tidligere borgmester Peter Brixtoftes økonomiske ulovligheder i millionklassen, endte med en rapport, der efterlyser nye regler, der kan beskytte medarbejderne bedre.

Desuden peger Bente Sorgenfrey på, at det er arbejdsgivernes ansvar at sørge for, at både medarbejdere og ledere overhovedet kender reglerne for ansattes ytringsfrihed.

Kritikken rejser andre steder hen

Lektor ved Roskilde Universitet, Rasmus Willig har gennem flere år forsket i offentligt og privat ansattes ytringsfrihed på arbejdspladsen. Han ser det også som et stort samfundsmæssigt problem, hvis medarbejdere ikke tør udtale sig kritisk på arbejdet eller i offentligheden om forhold på deres arbejdspladser – det gælder både offentlige og private arbejdspladser.

"Vi skal tage det helt bogstaveligt, at vi har en offentlig sektor – vi har alle en aktie i den. Hvis vi ikke får lov at diskutere åbent med de offentligt ansatte, får vi ikke en ordentlig diskussion af, hvordan den offentlige sektor skal indrettes. Og så bliver der truffet politiske beslutninger på et alt for mangelfuldt grundlag" siger Rasmus Willig.

Færre har en aktie i private virksomheder. Men de er alligevel en del af det offentlige liv, og diskussionerne, der foregår her, har også konsekvenser for den offentlige sektor, pointerer han. Det gælder fx i sager om belastning af miljøet. Eller dårligt arbejdsmiljø, hvor det offentlige ender med regningen for syge ansatte. Eller finanssektoren, hvis problemer påvirker hele samfundsøkonomien.

Kritik er motor for forandring

Især under en krise er der særligt behov for ytringsfriheden, mener Rasmus Willig.

"Under højkonjunktur har vi råd til *ikke* at tale om alle vores problemer; det går jo derudad alligevel. Under en krise har vi behov for kritikken til at påpege fejl og mangler, der skal gøres op med; vi har behov for kritikken som en motor for forandring. Den har vi sat i stå ved at etablere en tavshedskultur", siger Rasmus Willig.

Her burde arbejdsgiverne have en loyalitetspligt overfor offentligheden, mener han.

"Loyalitet tolkes normalt som en pligt, de ansatte har overfor arbejdsgiveren. Det er gået helt forbi debatten, at arbejdsgiveren også bør have en loyalitet overfor offentligheden. I den offentlige sektor er arbejdsgiveren repræsentant for en større offentlighed – så hans loyalitet bør være vendt dén vej", mener Rasmus Willig.

Meningen med arbejdet forsvinder

Tilbageholdt kritik er ikke kun et problem for samfundet – også den enkelte medarbejder kan komme til at betale en personlig pris ved at brænde inde med kritik af forhold på arbejdspladsen, viser forskningen.

Ikke at kunne tale om arbejdet, er det samme som ikke at kunne tale om, hvem man selv er! Og det kvæler fagligheden.

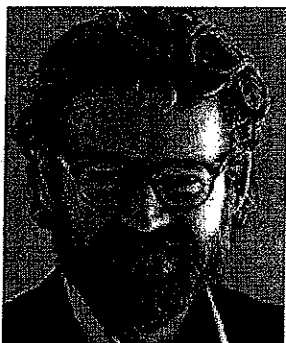
Rasmus Willig, forsker, Roskilde Universitet

"Vi tillægger vores arbejdsidentitet stor vægt. Ikke at kunne tale om arbejdet, er det samme som ikke at kunne tale om, hvem man selv er! Og det kvæler fagligheden. Når vi ikke må ytre os om vores arbejde, så kan vi ikke tillægge mening i arbejdet. Det går op for os i forskningen, at der måske er en sammenhæng mellem, at folk får det dårligt, og at de ikke kan udtrykke deres frustration og kritik over arbejdslivet", siger Rasmus Willig.

Hans pointe er, at kritik ikke undertrykkes fuldstændig. Hvis kritikken bliver blokeret udadtil, rejser den bare andre steder hen og kan nemt blive rettet mod én selv, så ydre forhold, som burde være målet for kritik, bliver til indre forhold.

"Medarbejderen tænker: måske er det mig, der ikke løber stærkt nok. Mange begynder at lide af negativ selvkritik, som fører til en ny form for stress eller udbændthed", siger han.

Rasmus Willig



Lektor på Roskilde Universitet.

Arbejder på et treårigt forskningsprojekt om offentligt og privat ansattes ytringsfrihed – en udløber af hans forskning og bog "Umyndiggørelse", der handler om de processer på en arbejdsplads, der fjerner medarbejdernes kritik.

En fremtrædende kritiker af psykologien bag og ledelsesformen 'den anerkendende tilgang', fordi han

mener, at det giver medarbejderne mundkurv på, når man ikke må udtale sig kritisk på arbejdspladsen.

Kontaktinformation



Bente Sorgenfrey

Formand

Telefon: 3336 8801

Mobil: 4045 2645

beso@ftf.dk



Helle Hjorth Bentz

Advokat (H)

Telefon: 3336 8839

Mobil: 4033 8839

hehj@ftf.dk

Mest læste Analyser

**Tavshedskultur trives i SKAT
10.11.12**

**Hver tiende velfærdsmedarbejder oplever vold på jobbet
14.11.12**

**Vold på jobbet koster en milliard kroner om året
14.11.12**

**Flertal ved ikke, hvornår de må udtale sig
11.11.12**

**Jobusikkerhed bremser ytringsfriheden
09.11.12**

Tavshedskultur trives i SKAT



Skattemedarbejder Niels Vous gik imod tavshedskulturen og fortalte i TV Avisen om det åbenlyse snyd og bedrag, som SKAT ikke længere kontrollerer. Kolleger og chefer rystede på hovedet. Ligesom en stor del af os ville gøre: Hver anden medarbejder forventer ballade ved at udtale sig om ressourcer til arbejdsopgaverne. Det viser en undersøgelse fra FTF.

Mette Løvgren, Journalist | 10.11.12 kl. 09.05

"Nej, det må du altså ikke!" "At du tør".

"Er du overhovedet klar over, hvad du har rodet dig ud i?"

"Det kan jeg godt sige dig; det bliver ris til egen røv".

Sådan lød reaktionerne fra kolleger, da Niels Vous som ansat hos SKAT København i 2009 besluttede sig til at tage handsken op og svare på en henvendelse fra en journalist fra DR. Journalisten havde haft store problemer med at få ansatte i SKAT til at gå på tv og fortælle om følgerne af nogle kraftige nedskæringer i personalet.

"Det kan ikke passe! Jeg skal vise dem, at der ikke er mundkurve i SKAT", tænkte Niels Vous.

Tema om ytringsfrihed



få en advarsel eller at blive betragtet som illoyal af arbejdsgiveren.

FTF sætter fokus på ansattes ytringsfrihed med en række artikler, der tager afsæt i en ny, stor undersøgelse fra FTF. Tallene viser bl.a. at andelen af ansatte der frygter at blive fyret, hvis de ytrer sig offentligt om forhold på jobbet, er steget markant i løbet af bare to år. De ansatte frygter også andre sanktioner som fx at blive indkaldt til kammeratlig samtale hos chefen eller at

Bente Sorgenfrey, formand for FTF mener, at de ansatte gennem ny lovgivning skal beskyttes bedre mod at blive afskediget, hvis de ytrer sig. Derudover skal arbejdsgiverne gå forrest og arbejde for at bryde den udbredte tavshedskultur på arbejdspladserne, mener hun.

"Vi går glip af værdifuld viden fra medarbejderne, som kunne medvirke til at øge kvaliteten og produktivitet i både offentlige og private virksomheder".

Læs også: [Jobusikkerhed bremser ytringsfriheden](#) og [Sådan er reglerne](#).

Frygten for at ytre sig er særlig udbredt blandt de statsansatte FTFere, ansat i fx Politiet, Forsvaret og Skat. Læs også: [Statsansatte mest bange for at åbne munden](#).

Så han tonede frem på skærmen i den bedste sendetid den 15. november i 2009 i programmet 21 søndag. Her fortalte han om den kontrol, som skat ikke længere i samme grad som før udfører pga. nedskæringer i personalet og en gennemgribende omlægning af organisationen.

Som ansat i SKAT siden år 2000 har han arbejdet med bl. a. store virksomheder, lufthavnskriminalitet og sort arbejde. Og han har fået kendskab til det enorme omfang af skattesnyd fra både privatpersoner og virksomheder - som slipper af sted med det, fordi SKAT ikke kontrollerer.

Biler der stinker af penge

Efter hans opfattelse er mange virksomheder – både store og små – helt klar over, at kontrolfrekvensen i dag er langt mindre end tidligere, og det udnytter de. Ligesom kontrollen af folks indkomster er blevet langt mere sparsom.

"Tag fx 20 biler i en prisklasse på 650.000 kr. og opefter. På direktørens og ministerens Audi A8 fra og se derefter, hvordan det står til med indkomsten for de resterende bilejere. Du vil hurtigt konstatere, at de har nogle officielle indkomstforhold, som ikke levner plads til skyggen af en chance for at forrente og drive så dyrt et køretøj", siger Niels Vous.

Der er faktisk en officiel regel om at man godt må ytre sig. Det ændrer bare ikke ved, at der hersker en udbredt tavshedskultur. Man skal dæleme passe på

Niels Vous, medarbejder hos SKAT

Han har adskillige gange spurgt forskellige chefer, om de dog ikke skulle gøre noget ved det. Men fik at vide, at det var der ikke ressourcer til.

"Det er meget ødelæggende i et retssamfund, at nogen går så åbenlyst fri. Både virksomheder og privatpersoner. Det fører til lovløshed. Inden længe ser vi mafiametoder som beskyttelsespenge og løsepenge", frygter Niels Vous.

Man skal dæleme passe på

Det er vigtigt for ham at understrege, at de ansatte i SKAT ikke har mundkurv på.

"Der er faktisk en officiel regel om at man godt må ytre sig. Man skriver en 'mediemelding' på det interne netværk, hvis man har udtalt sig, men man skal ikke bede om tilladelse først. Det ændrer bare ikke ved, at der hersker en udbredt tavshedskultur. Man skal dæleme passe på", siger Niels Vous.

Han mener, at tavsheden skyldes en blanding af medarbejdernes frygt for konsekvenserne og nogle chefers misforståede håndtering af reglerne.

"Vi er så opsat på at *please* ministeren eller chefen, at ingen tør sige noget om de problemer, som alle kender. Den gamle sag om Nordisk Fjer, senere Tamilsagen og på det seneste tilsyneladende også Tønder Bank taler jo sit tydelige sprog", siger Niels Vous, der i dag arbejder på SKATs kundecenter i

Odense. Flytningen har personlige grunde og har ikke noget med hans optræden i TV at gøre.

Gjorde det af loyalitet

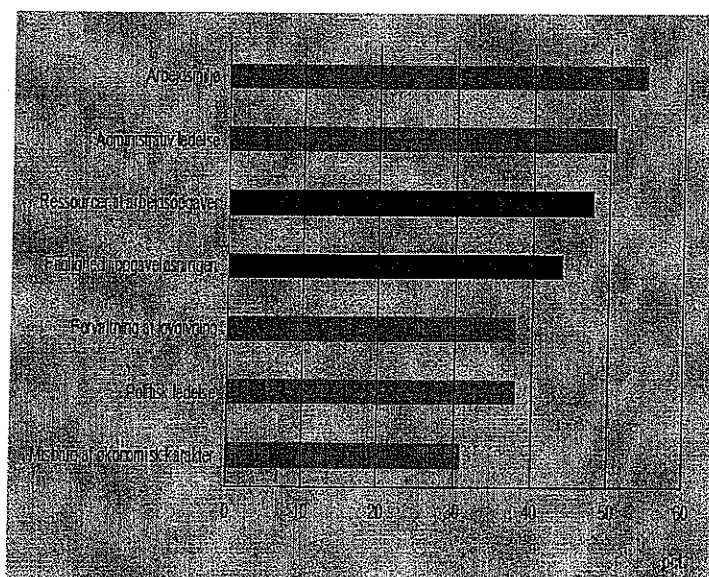
"Jeg ytrede mig af loyalitet; ikke for at ødelægge noget. Det ligger mig på sinde at signalere, at SKAT er en moderne regeringsvirksomhed, åben og med frihed. Det passede dårligt med de mange forundrede reaktioner, jeg fik på at åbne munden", fortæller Niels Vous.

Reaktionerne hos SKAT falder til gengæld alt for godt i hak med det billede, som tegnes i en ny undersøgelse af ansattes ytringsfrihed fra FTF foretaget blandt 4.000 ansatte på FTF-området. De er bl. a. blevet spurgt om de forventede konsekvenser ved at ytre sig offentligt om forhold på arbejdspladsen, og om hvilke områder, som de forventer det kan være problematisk at udtale sig om.

Undersøgelsen viser, at 48 procent er bange for at ytre sig om spørgsmål om ressourcer til opgaverne – især offentligt ansatte, hvor det gælder 53 procent mod 34 procent af de privat ansatte.

Frygt for at tale om dårlig opgaveløsning

Andel FTF'ere, fordelt efter områder som de forventer kan være problematiske at udtale sig offentligt om (pct.).



Kilde: FTF's undersøgelse 'Ytringsfrihed i en krisetid'

Bekymret over tavshedskulturen

Formand for FTF, Bente Sorgenfrey, er meget bekymret over den udbredte tavshedskultur på arbejdspladserne.

"I en krisetid med pres på ressourcerne er det mere vigtigt end nogensinde, at medarbejderne tør bruge deres ytringsfrihed og fortælle offentligheden, hvis opgaverne ikke bliver løst godt nok. Vi må have skabt en større tryghed for de ansatte", siger Bente Sorgenfrey.

Det skal helt konkret ske ved at ændre loven, så ansatte beskyttes bedre mod fyring, hvis de bruger deres ytringsfrihed, mener hun.

Og så skal arbejdsgiverne påtage sig ansvaret for at skabe en kultur, hvor medarbejderne tør ytre sig. Ligesom de skal sætte sig bedre ind i de regler, der gælder i dag:

"Det er i allerhøjeste grad et ledelsesansvar at skabe en arbejdspladskultur, hvor det er legitimt at ytre sig kritisk om arbejdsstedet. Det kræver bl.a. at lederne kender reglerne. Og her kan man blive en hel del klogere af at læse den

vejledning i ytringsfrihed for offentligt ansatte, som Justitsministeriet udgav i 2006. Men problemet er, at den får lov at samle støv på hylderne – det er vores klare indtryk, at de færreste arbejdsgivere har læst den”, siger Bente Sorgenfrey.

Tærer på engagement og arbejdsglæde

Lektor ved Roskilde Universitet, Rasmus Willig, har forsket flere år i ansattes ytringsfrihed. Det er gået op for ham, at det kan have alvorlige følger for den enkelte ikke at kunne tale åbent om problemer med at udføre sine opgaver.

Når man ikke kan tale åbent om problemer med at udføre sine arbejdsopgaver, mister man indflydelse i forhold til sin faglighed - og dermed til sit arbejde. Det gør et mærkbart indhug i arbejdsglæden og engagementet

Rasmus Willig, forsker v Roskilde Universitet

“Når man ikke kan tale åbent om problemer med at udføre sine arbejdsopgaver, mister man indflydelse i forhold til sin faglighed - og dermed til sit arbejde. Det gør et mærkbart indhug i arbejdsglæden og engagementet”, siger Rasmus Willig.

Men tavshed og selvcensur går ikke kun ud over den enkelte – samfundet og dermed os alle sammen, går også glip af den udvikling, der ligger i debat og kritik, mener Rasmus Willig.

“Som samfund kan vi ikke være tjent med, at ressourcerne ikke udnyttes ordentligt. Men hvis noget skal ændres, kan det være nødvendigt at nogen i fuld offentlighed sætter fingere på det ømme punkt. Kritik er en motor for kvalitetsforbedring”, siger Rasmus Willig.

Kontaktinformation



Bente Sorgenfrey

Formand

Telefon: 3336 8801

Mobil: 4045 2645

beso@ftf.dk



Helle Hjorth Bentz

Advokat (H)

Telefon: 3336 8839

Mobil: 4033 8839

hehj@ftf.dk

Mest læste Analyser

Tavshedskultur trives i SKAT
10.11.12

Hver tiende velfærdsmedarbejder oplever vold på jobbet
14.11.12

Vold på jobbet koster en milliard kroner om året
14.11.12

Flertal ved ikke, hvornår de må udtale sig
11.11.12

Jobusikkerhed bremser ytringsfriheden
09.11.12