



Faglig kritik og sparring

Næsten hvert tredje medlem får aldrig faglig kritik for deres arbejde af deres leder, og 40 procent af medlemmerne får sjældent den nødvendige ros og anerkendelse for deres arbejde af deres leder. Det viser en undersøgelse, som FOA har foretaget i januar 2019. Undersøgelsen viser også, at lidt over halvdelen af medlemmerne giver faglig kritik til deres kolleger månedligt eller oftere.

Undersøgelsen blev besvaret af i alt 4.079 erhvervsaktive medlemmer. Ledere og elever har ikke fået spørgsmålene om faglig kritik.

Hovedkonklusioner:

- **Næsten hvert tredje medlem får aldrig faglig kritik for deres arbejde af deres leder.** 30 procent af FOAs erhvervsaktive medlemmer på tværs af sektorerne svarer, at de "Aldrig" får kritik af deres leder, mens 44 procent svarer "Sjældnere". Kun omkring hvert femte medlem svarer, at de enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt" får faglig kritik af deres leder (19 % i alt svarer sådan).
- **Hvert femte medlem får aldrig faglig kritik af deres kolleger.** I alt 34 procent på tværs af sektorerne får faglig kritik af deres kolleger enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt". Hhv. 39 procent og 21 procent får "Sjældnere" eller "Aldrig" faglig kritik af deres kolleger.
- **55 procent af medlemmerne får sjældent eller aldrig den nødvendige ros og anerkendelse for deres arbejde af deres leder.** Omkring 2 procent svarer, at de "Dagligt" får den nødvendige ros og anerkendelse fra deres leder, mens hhv. 15 og 23 procent svarer "Ugentligt" eller "Månedligt" til spørgsmålet.
- **Lidt over halvdelen af medlemmerne giver faglig kritik til deres kolleger enten dagligt, ugentligt eller månedligt.** 32 procent har svaret, at de "Sjældnere" end dette giver faglig kritik, mens 6 procent aldrig giver faglig kritik til deres kolleger.
- **Omkring halvdelen af medlemmerne er uenige i, at de har den nødvendige tid til faglig sparring.** 40 procent er enige i dette.
- **Medlemmerne er overvejende enige i, at de er gode til at tale sammen om faglige problemstillinger/uenigheder på deres arbejdsplads.** Næsten 3 ud af 4 af medlemmerne i alt (72 %) er enige i (svarkategorierne "Helt enig" eller "Delvist enig"), at de er gode til at tale

KONTAKT Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

Stine Ungstrup Petersen
Tlf. 46 97 26 81

Maria Juul Nielsen
Tlf. 46 97 23 16



sammen om faglige problemstillinger/uenigheder på deres arbejdsplads, uden at det bliver personligt. Kun hhv. 17 og 7 procent svarer "Delvist uenig" og "Helt uenig" til dette.

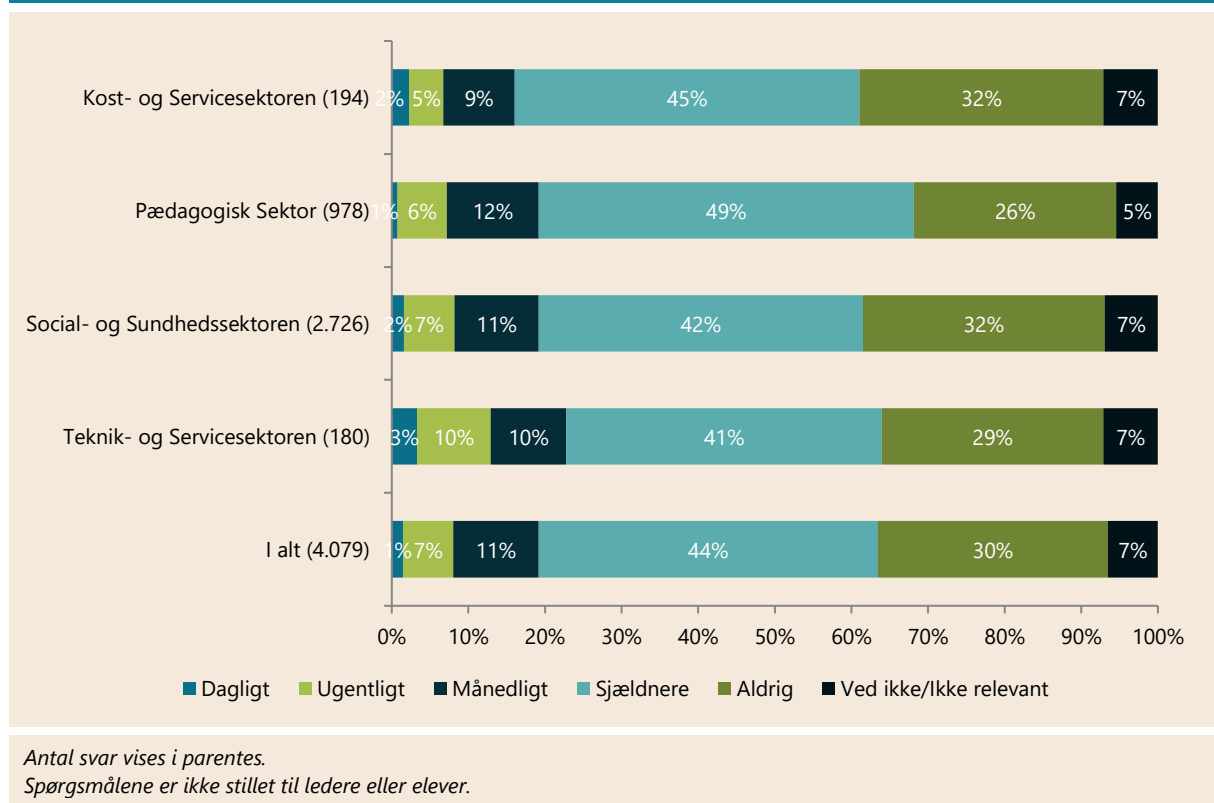
- **Stor enighed om, at faglig kritik og sparring er udviklende.** I alt 83 procent er enten helt eller delvist enige i, at de udvikler sig fagligt ved at modtage deres kollegers faglige kritik og sparring. Kun i alt 10 procent er enten delvist eller helt uenige.
- **7 ud af 10 oplever sjældnere eller aldrig, at faglig kritik gives på en ubehagelig måde.** I alt 21 procent tilsammen svarer dog enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt".

Næsten hvert tredje medlem får aldrig faglig kritik for deres arbejde af deres leder

På spørgsmålet "Hvor ofte får du faglig kritik for dit arbejde?" svarer 30 procent af FOAs erhvervsaktive medlemmer på tværs af sektorerne, at de "Aldrig" får kritik af deres leder, mens 44 procent svarer "Sjældnere". Kun omkring hvert femte medlem svarer, at de enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt" får faglig kritik af deres leder (19 % i alt svarer sådan). Se Figur 1 nedenfor.

Som Figur 1 nedenfor også viser, er der ikke store forskelle mellem sektorerne. I alt 70 procent af medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren svarer enten "Sjældnere" eller "Aldrig" til spørgsmålet om, hvor ofte de får faglig kritik af deres leder, som 77 procent af medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren svarer. Hhv. 75 og 74 procent af medlemmerne fra Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren svarer på samme vis.

Figur 1. Hvor ofte får du faglig kritik for dit arbejde af din leder? Opdelt på sektor.

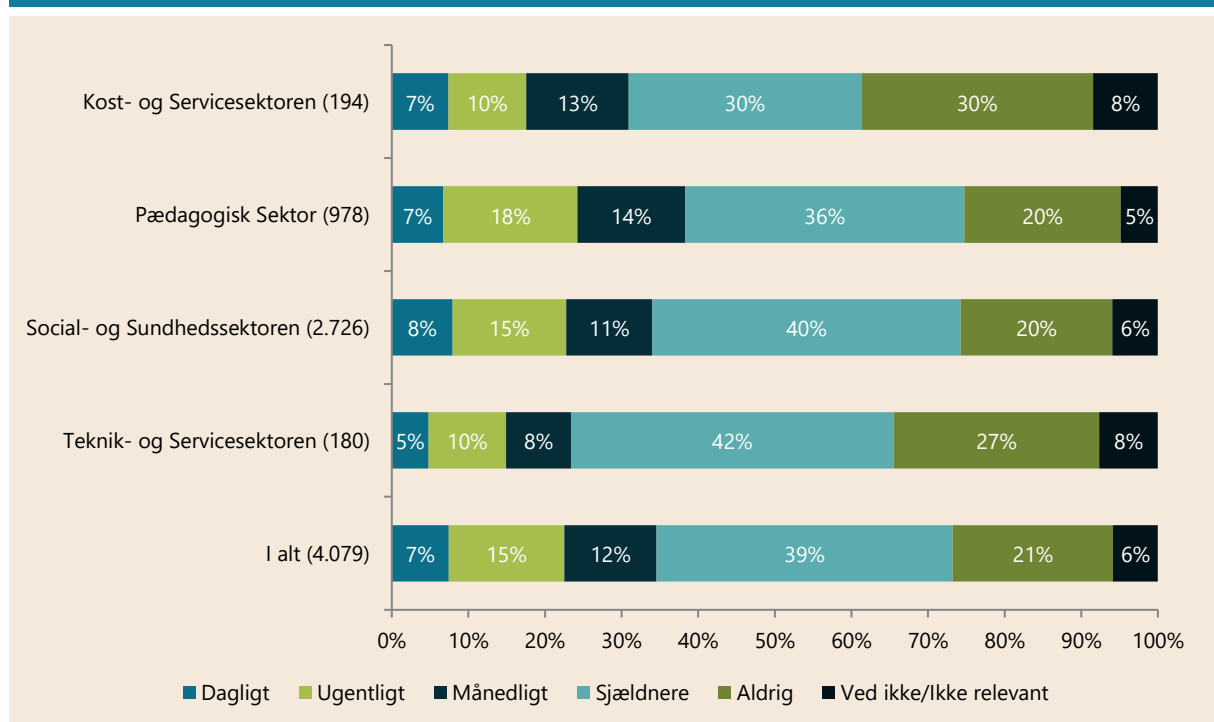


Hvert femte medlem får aldrig faglig kritik af deres kolleger

Figur 2 nedenfor viser fordelingen af, hvor ofte medlemmerne får faglig kritik for deres arbejde af deres kolleger. Det ses her, at i alt 34 procent på tværs af sektorerne får faglig kritik af deres kolleger enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt". Hhv. 39 procent og 21 procent får "Sjældnere" eller "Aldrig" faglig kritik af deres kolleger.

Spørgsmålet om, hvor ofte medlemmerne får faglig kritik af deres kolleger, er også opdelt på sektor. Det ses i Figur 2, at 56 procent af medlemmerne fra Pædagogisk Sektor i alt svarer, at de får faglig kritik enten "Sjældnere" eller "Aldrig", mens denne andel er på 69 procent for medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren. 60 procent af medlemmerne fra både Kost- og Servicesektoren og Social- og Sundhedssektoren svarer også enten "Sjældnere" eller "Aldrig" til spørgsmålet (for Kost- og Servicesektoren svarer hhv. 30 procent, at de "Sjældnere" eller "Aldrig" får faglig kritik, og for Social- og Sundhedssektorens medlemmer er det 40 procent, der svarer "Sjældnere" og 20 procent der svarer "Aldrig").

Figur 2. Hvor ofte får du faglig kritik for dit arbejde af dine kolleger? Opdelt på sektor.



Antal svar vises i parentes.
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.



55 procent af medlemmerne får sjældent eller aldrig den nødvendige ros og anerkendelse for deres arbejde af deres leder

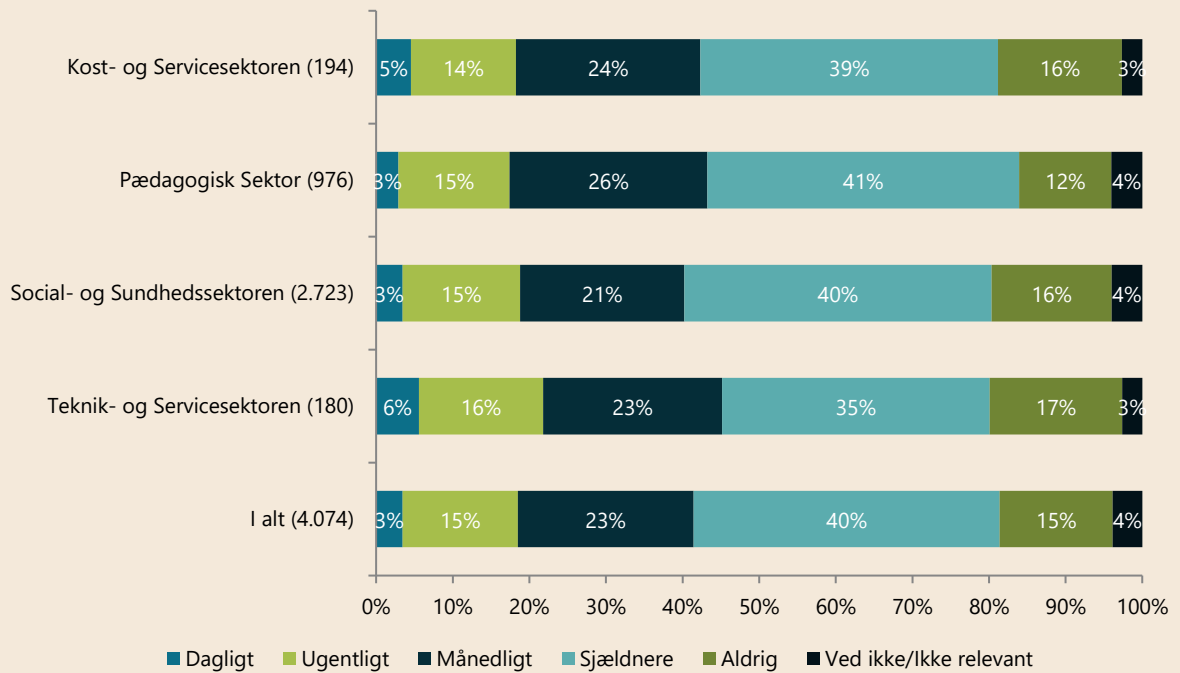
Figur 3 på næste side viser fordelingen af spørgsmålene "Hvor ofte får du den nødvendige ros og anerkendelse for dit arbejde af din leder/dine kolleger". Det ses først og fremmest i figuren, at lidt over halvdelen (55 %) af medlemmerne på tværs af sektorerne svarer, at de "Sjældnere" eller "Aldrig" får den nødvendige ros og anerkendelse for deres arbejde af deres leder. Omkring 2 procent svarer, at de "Dagligt" får den nødvendige ros og anerkendelse fra deres leder, mens hhv. 15 og 23 procent svarer "Ugentligt" eller "Månedligt" til spørgsmålet. Der ses kun mindre forskelle mellem sektorerne på dette spørgsmål.

Figur 2 viser også, hvor ofte medlemmerne får den nødvendige ros og anerkendelse fra deres kolleger. Det ses her, at i alt 27 procent "Sjældnere" eller "Aldrig" får den nødvendige ros fra deres kolleger (på tværs af sektorerne), mens 69 procent i alt får dette enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt".

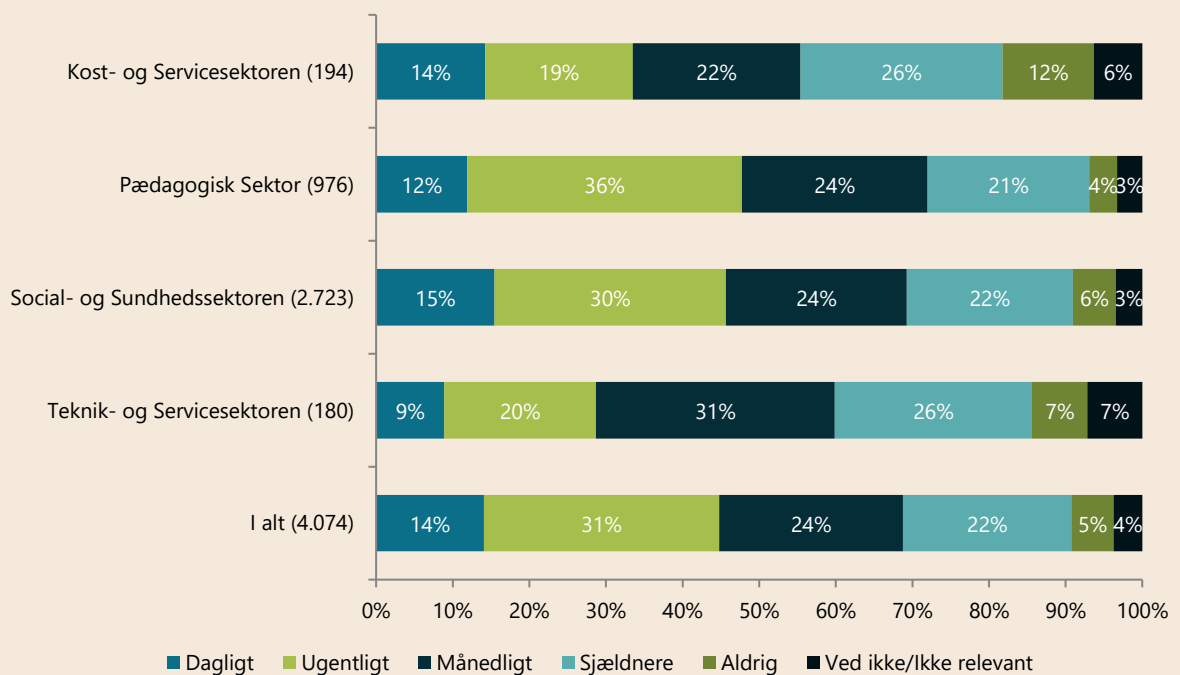
Opdelt på sektorer ses det, at i alt 72 procent af medlemmerne fra Pædagogisk Sektor svarer, at de enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt" får den nødvendige ros og anerkendelse for deres arbejde af deres kolleger, som 69 procent af medlemmerne fra Social- og Sundhedssektoren. For medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren gælder dette for hhv. 60 og 55 procent. Se næste side.

**Figur 3. Hvor ofte får du den nødvendige ros og anerkendelse for dit arbejde af følgende?
Opdelt på sektor.**

Min leder



Mine kolleger

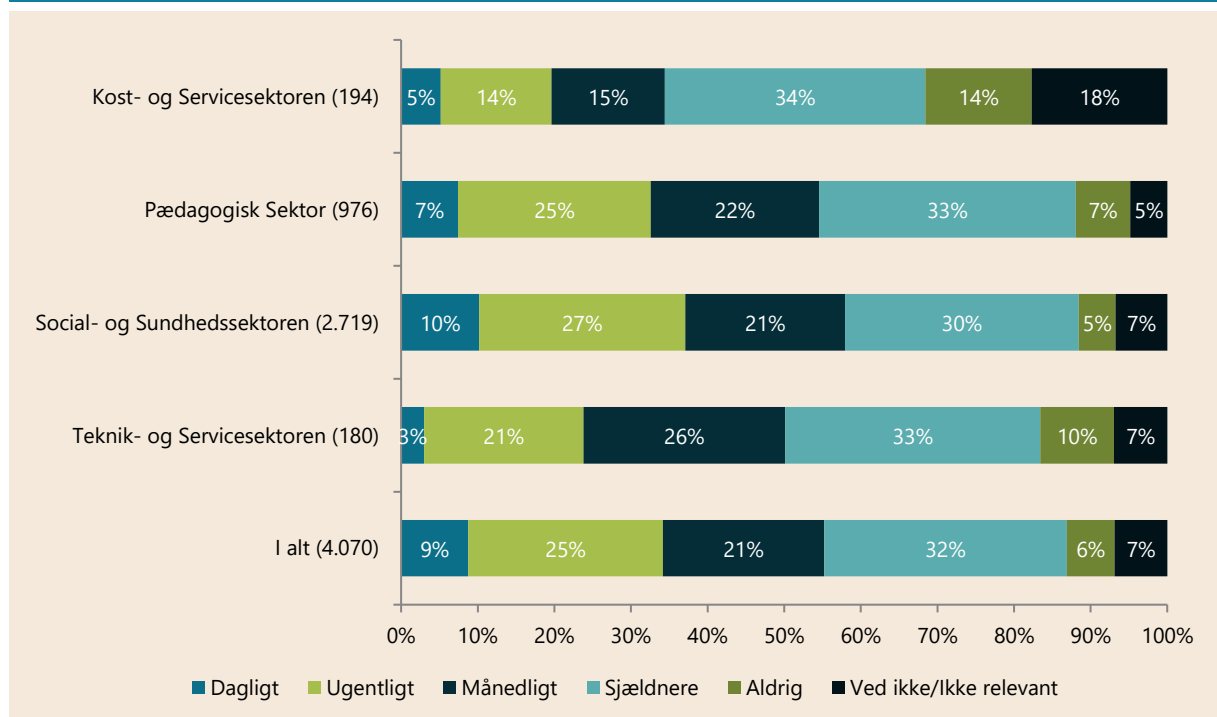


Antal svar vises i parentes.
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

Lidt over halvdelen af medlemmerne giver faglig kritik til deres kolleger månedligt eller oftere

Adspurgt om, hvor ofte medlemmerne selv giver deres kolleger faglig kritik, ses det i Figur 4, at 55 procent af medlemmerne i alt giver deres kolleger faglig kritik enten dagligt, ugentligt eller månedligt. 32 procent har svaret, at de "Sjældnere" end dette giver faglig kritik, mens 6 procent aldrig giver faglig kritik til deres kolleger.

Figur 4. Hvor ofte giver du dine kolleger faglig kritik? Opdelt på sektor.



Antal svar vises i parentes.

Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

I Figur 4 kan det også ses, at der er forskelle mellem sektorerne i spørgsmålet om, hvor ofte medlemmerne selv giver faglig kritik til deres kolleger. 35 procent af medlemmerne fra Social- og Sundhedssektoren svarer "Sjældnere" eller "Aldrig" til spørgsmålet, som 48 procent fra Kost- og Servicesektoren svarer. Hele 18 procent af medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren svarer dog også "Ved ikke/Ikke relevant" til dette spørgsmål.

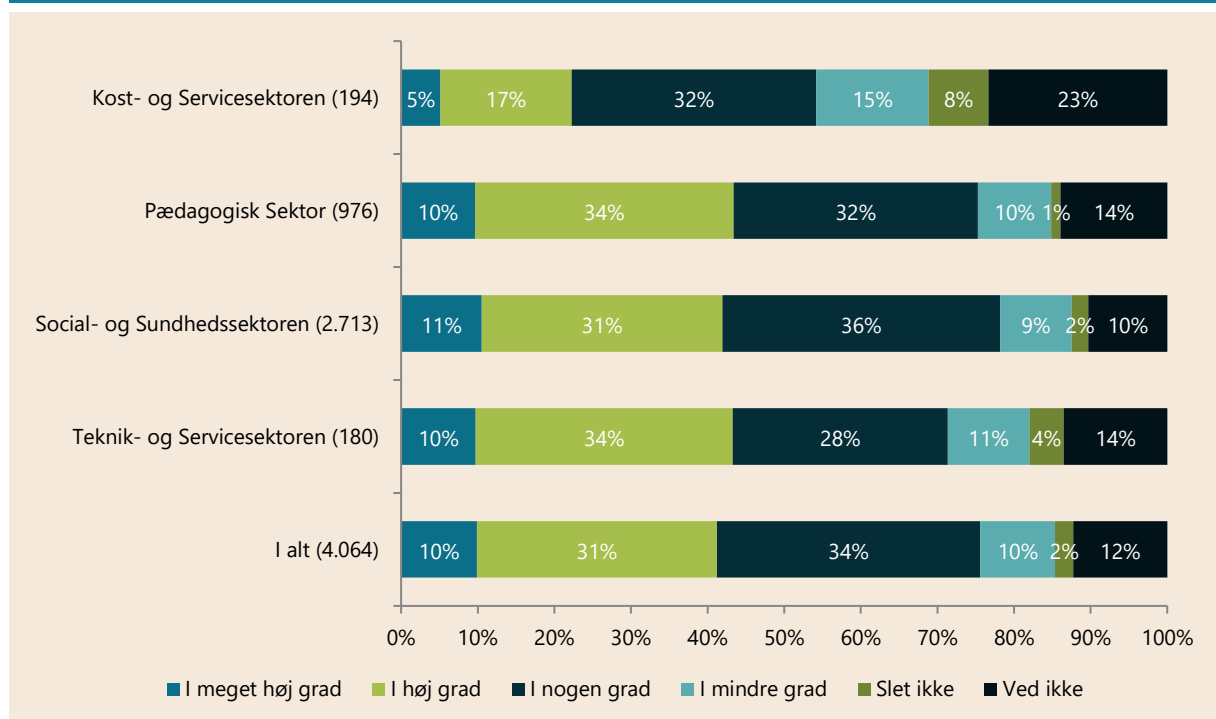
Omkring 4 ud af 10 oplever, at deres kolleger er villige til at lytte til dem, når de giver faglig kritik

41 procent af medlemmerne på tværs af sektorerne svarer, at deres kolleger i enten meget høj eller høj grad er villige til at lytte til dem, når de giver dem faglig kritik for deres arbejde. 10 procent svarer "I meget høj grad" og 31 procent svarer "I høj grad". For 34 procent af medlemmerne i alt er deres kolleger "I nogen grad" villige til at lytte til dem, mens kun hhv. 10 og 2 procent svarer "I mindre grad" og "Slet ikke" til spørgsmålet.

Opdeles spørgsmålet på sektor, ses der større forskelle mellem især Kost- og Servicesektoren og de resterende sektorer. 22 procent af medlemmerne fra denne sektor har enten svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til, at deres kolleger er villige til at lytte til dem, når de giver faglig kritik. Mellem 44 og 42 procent af medlemmerne fra de resterende sektorer svarer samme. En forskel på mellem 20 og 22 procentpoint.

Det skal dog bemærkes, at en stor andel af medlemmerne i alle sektorer har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet. Mellem 10 procent (medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren) og 23 procent (medlemmerne i Kost- og Servicesektoren) svarer dette.

Figur 5. I hvilken grad er dine kolleger villige til at lytte til dig, når du giver dem faglig kritik for deres arbejde? Opdelt på sektor.



Antal svar vises i parentes.
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

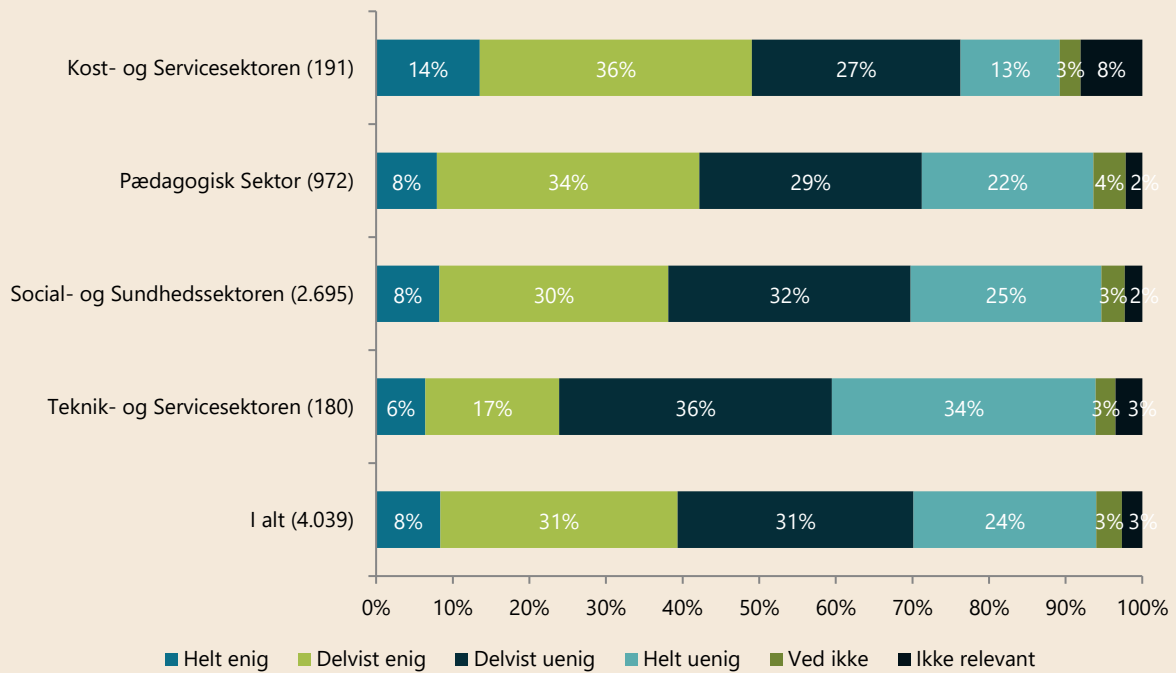
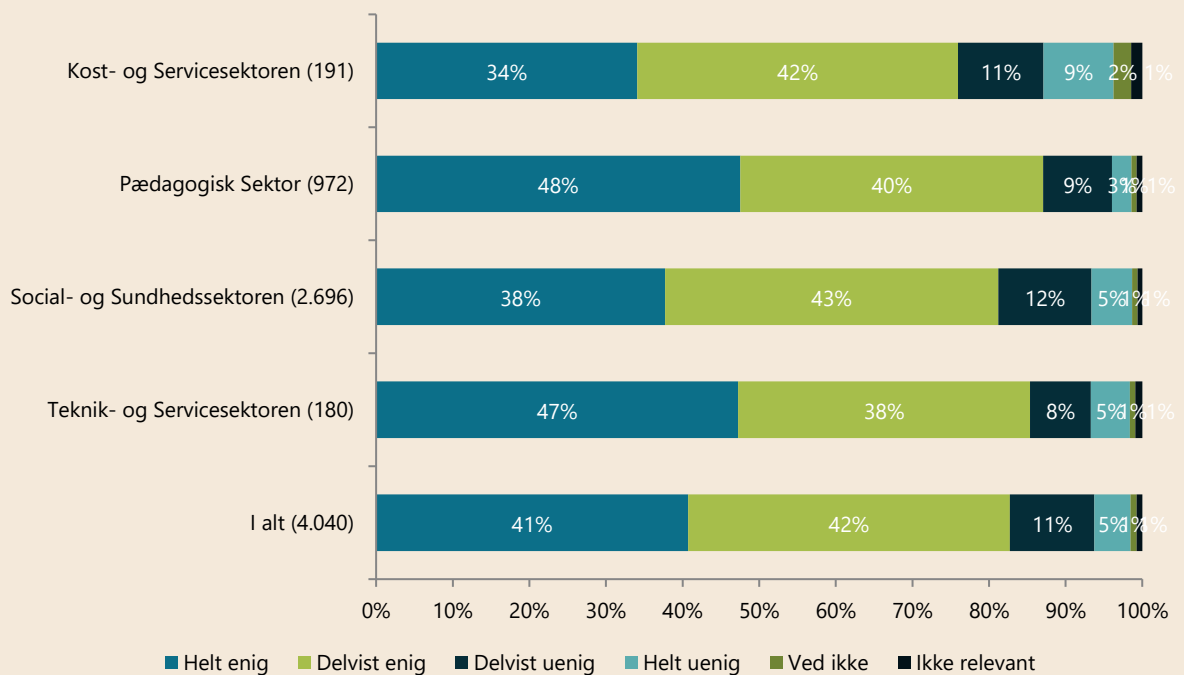


Næsten 4 ud af 10 bryder sig ikke om at give deres kolleger faglig kritik

I alt 39 procent af medlemmerne er enten helt eller delvist enige i udsagnet "Jeg bryder mig ikke om at give mine kolleger faglig kritik", altså næsten 4 ud af 10. 55 procent af medlemmerne er dog enten delvist eller helt uenige i dette. Se Figur 6 på næste side.

Ved dette spørgsmål ses der også sektorforskelle. Mens 50 procent af medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren er enige i udsagnet (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"), er denne andel på 23 procent for medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren. Figur 6 på næste side viser også dette.

Figur 6 viser også fordelingen af udsagnet "På min arbejdsplads er der generelt en god omgangstone blandt kollegerne". Det ses her, at der generelt er enighed om dette udsagn på tværs af sektorerne. I alt svarer hele 83 procent, at de enten er helt eller delvist enige i dette.

Figur 6. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Opdelt på sektor.
"Jeg bryder mig ikke om at give mine kolleger faglig kritik"

"På min arbejdsplads er der generelt en god omgangstone blandt kollegerne"


Antal svar vises i parentes.

Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

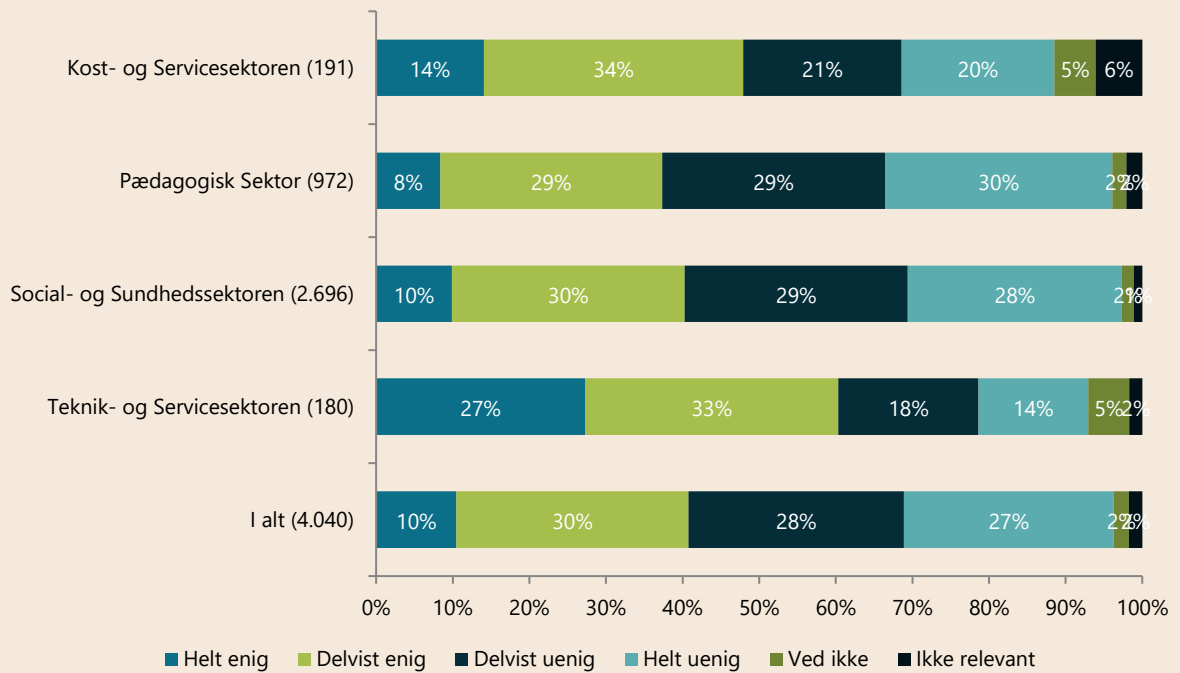
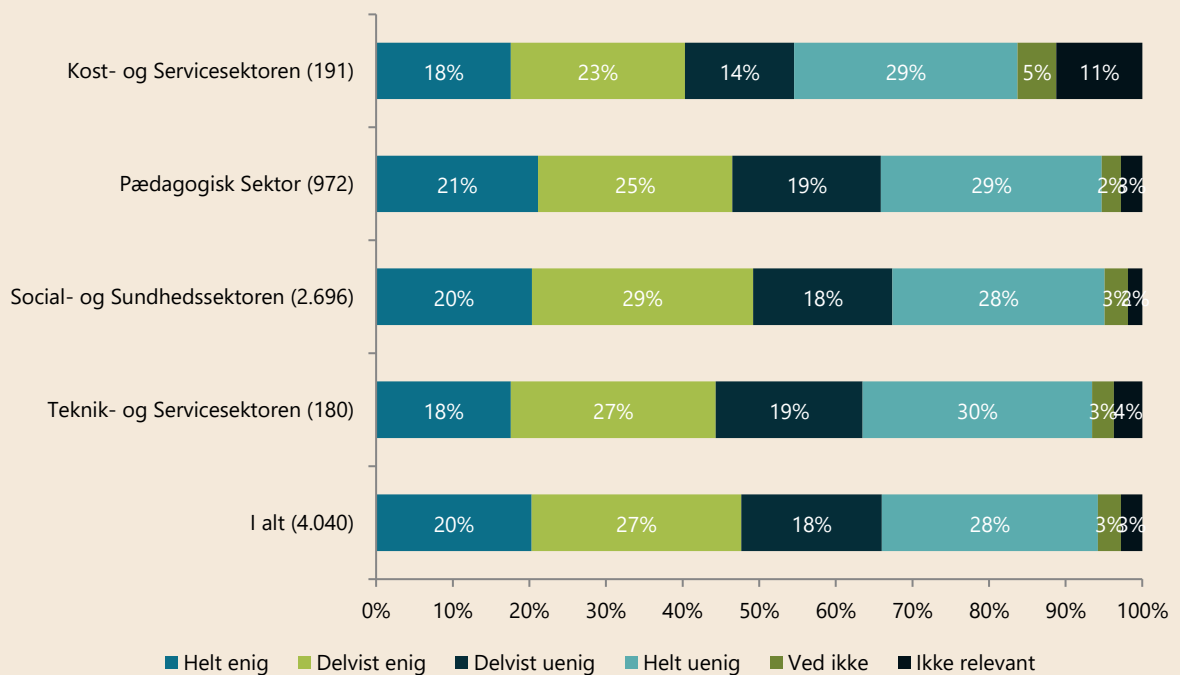


Omkring halvdelen af medlemmerne er uenige i, at de har den nødvendige tid til faglig sparring

Figur 7 på næste side viser svarfordelingen af spørgsmålene "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads har vi den nødvendige tid og rum i hverdagen til at give hinanden faglig sparring" og "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads har vi faste møder, hvor der er afsat tid til faglig sparring".

I forhold til første spørgsmål er medlemmerne delte: 40 procent er enige i udsagnet (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"), mens 55 procent er uenige (svarkategorierne "Delvist uenige" og "Helt uenige"). Nogenlunde samme tendens ses i forhold til andet udsagn ("På min arbejdsplads har vi faste møder, hvor der er afsat tid til faglig sparring"). Her svarer 47 procent enten "Helt enig" eller "Delvist enig" til udsagnet, mens 46 svarer enten "Delvist uenig" eller "Helt uenig".

Det er blevet undersøgt, om det at have den nødvendige tid og rum i hverdagen har betydning for, om medlemmerne får faglig kritik af deres kolleger eller giver faglig kritik til deres kolleger, men der er ikke fundet væsentlige forskelle her.

Figur 7. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Opdelt på sektor.
"På min arbejdsplads har vi den nødvendige tid og rum i hverdagen til at give hinanden faglig sparring"

"På min arbejdsplads har vi faste møder, hvor der er afsat tid til faglig sparring"


Antal svar vises i parentes.

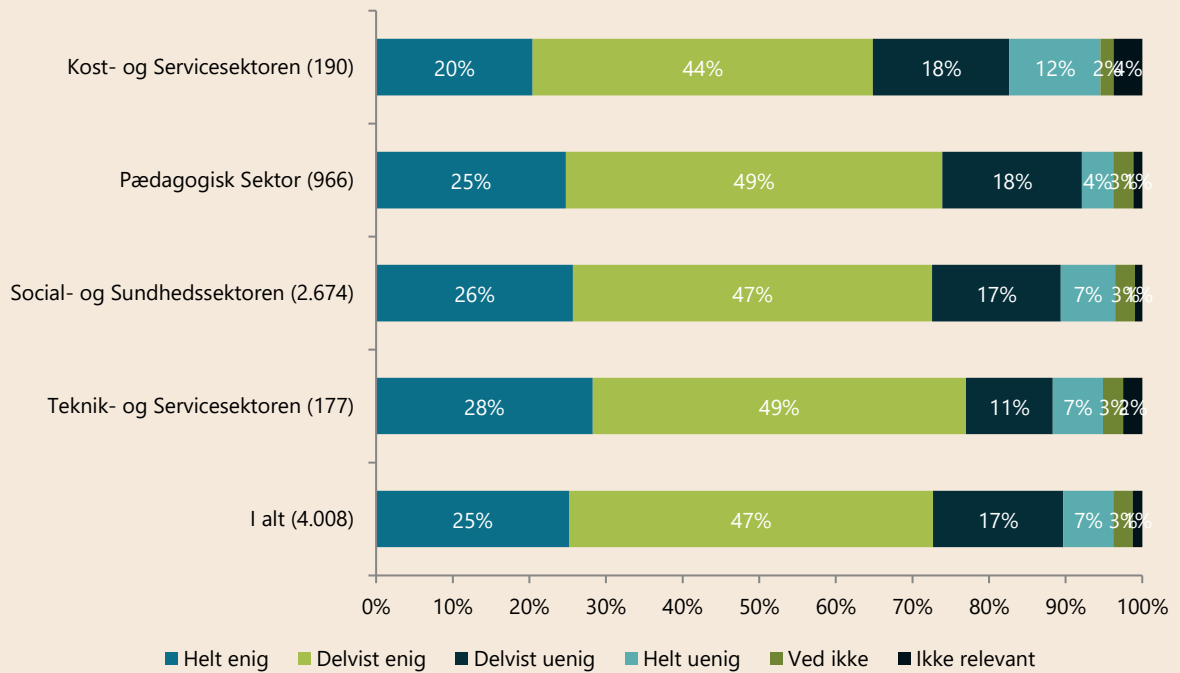
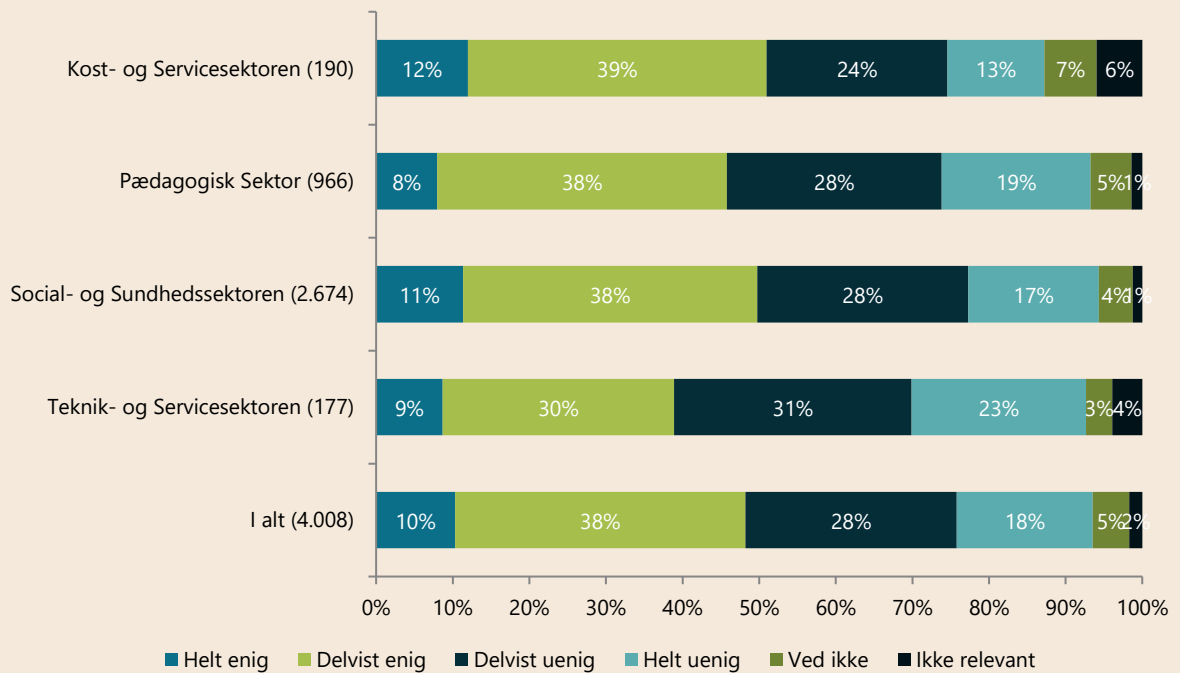
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

**Medlemmerne er overvejende enige i, at de er gode til at tale sammen om faglige problemstillinger/uenigheder på deres arbejdsplads**

Næsten 3 ud af 4 af medlemmerne i alt (72 %) er enige i (svarkategorierne "Helt enig" eller "Delvist enig"), at de er gode til at tale sammen om faglige problemstillinger/uenigheder på deres arbejdsplads, uden at det bliver personligt. Kun hhv. 17 og 7 procent svarer "Delvist uenig" og "Helt uenig" til dette. Også blandt sektorerne er der stor enighed om dette udsagn. Se Figur 8 på næste side.

Figur 8 viser også svarfordelingen af spørgsmålet om, hvor enige de adspurgte er i udsagnet "På min arbejdsplads er det svært at give faglig kritik, uden at det bliver opfattet negativt".

Der ses en lidt højere andel uenige medlemmer ved dette udsagn. 46 procent af de adspurgte i alt er således delvist eller helt uenige i dette, mens 48 procent er helt eller delvist enige.

Figur 8. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Opdelt på sektor.
"På min arbejdsplads er vi gode til at tale sammen om faglige problemstillinger/uenigheder, uden at det bliver personligt"

"På min arbejdsplads er det svært at give faglig kritik, uden at det bliver opfattet negativt"


Antal svar vises i parentes.

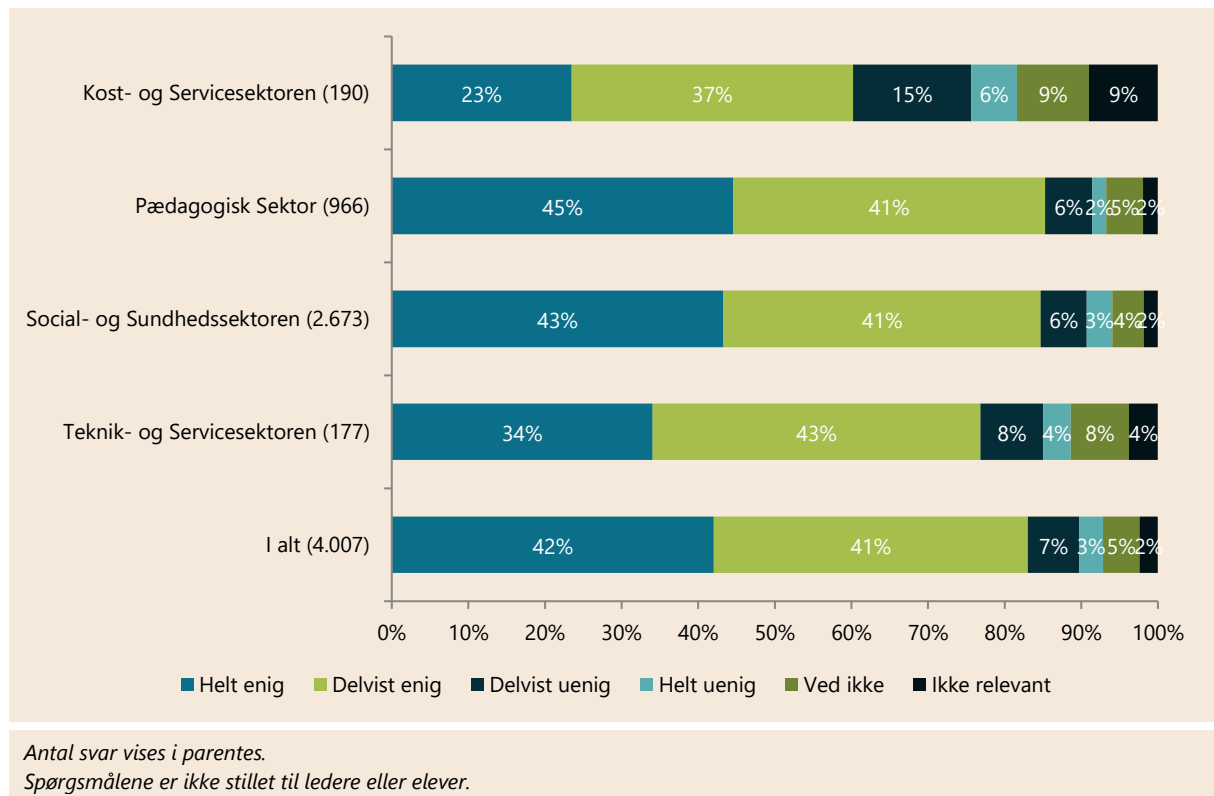
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

Stor enighed om, at faglig kritik og sparring er udviklende

Som det ses i Figur 9 nedenfor, svarer i alt 83 procent, at de er enten helt eller delvist enige i, at de udvikler sig fagligt ved at modtage deres kollegers faglige kritik og sparring. Kun i alt 10 procent er enten delvist eller helt uenige.

For medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren gælder det, at 60 procent er enige i dette (svarkategorierne "Helt enig" eller "Delvist enig"), mens hele 86 procent af medlemmerne fra Pædagogisk Sektor er enige. I Social- og Sundhedssektoren er 84 procent enige, og i Teknik- og Servicesektoren er 77 procent enige.

Figur 9. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – "Jeg udvikler mig fagligt ved at modtage mine kollegers faglige kritik og sparring". Opdelt på sektor.

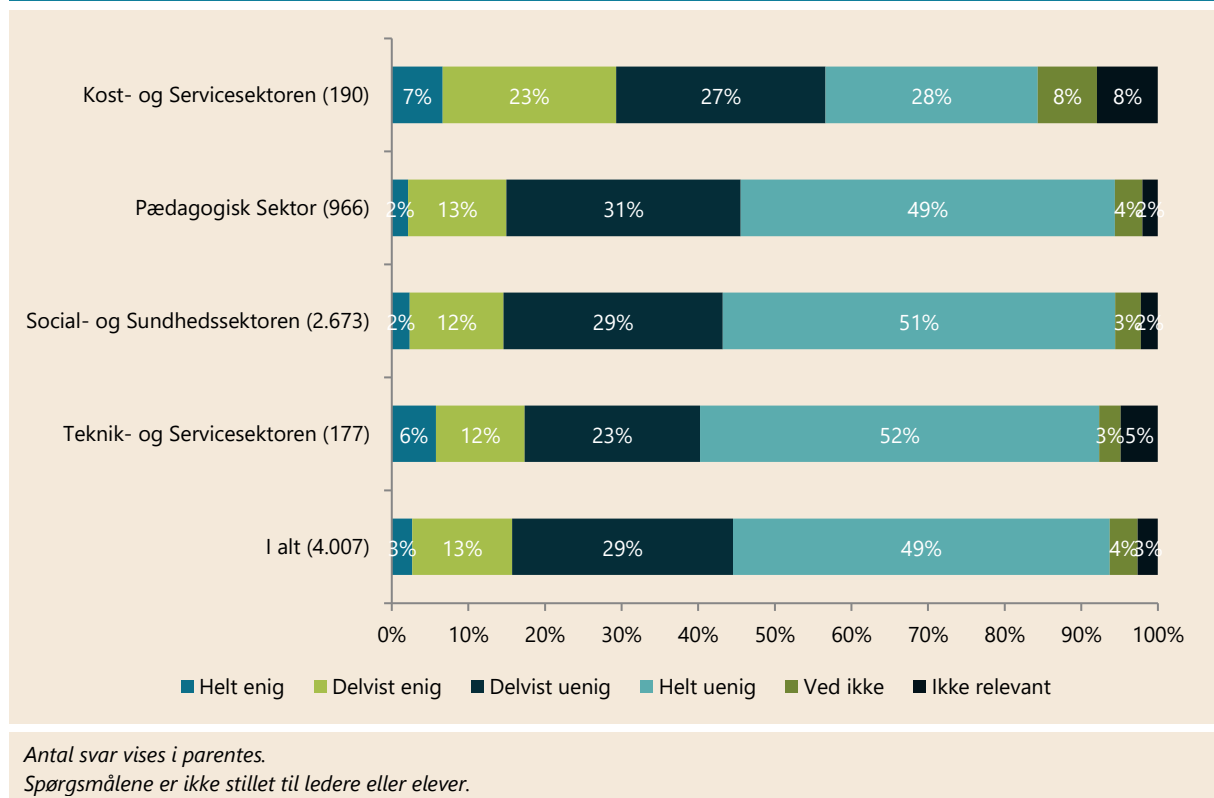


Få medlemmer er enige i, at de ikke bryder sig om, at deres kolleger giver dem faglig kritik

Som det kan ses i Figur 10, svarer kun i alt 21 procent, at de er enige i (svarkategorierne "Helt enig" eller "Delvist enig"), at de ikke bryder sig om, at deres kolleger giver dem faglig kritik. Hele 78 procent er derimod uenige i dette udsagn.

Igen ses der mindre forskelle mellem Kost- og Servicesektoren og de resterende sektorer. For førstnævnte er det 30 procent, der er enige i udsagnet, mens det samme gælder for hhv. 15, 14 og 18 procent af medlemmerne fra Pædagogisk Sektor, Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren.

Figur 10. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – "Jeg bryder mig ikke om, at mine kolleger giver mig faglig kritik". Opdelt på sektor.

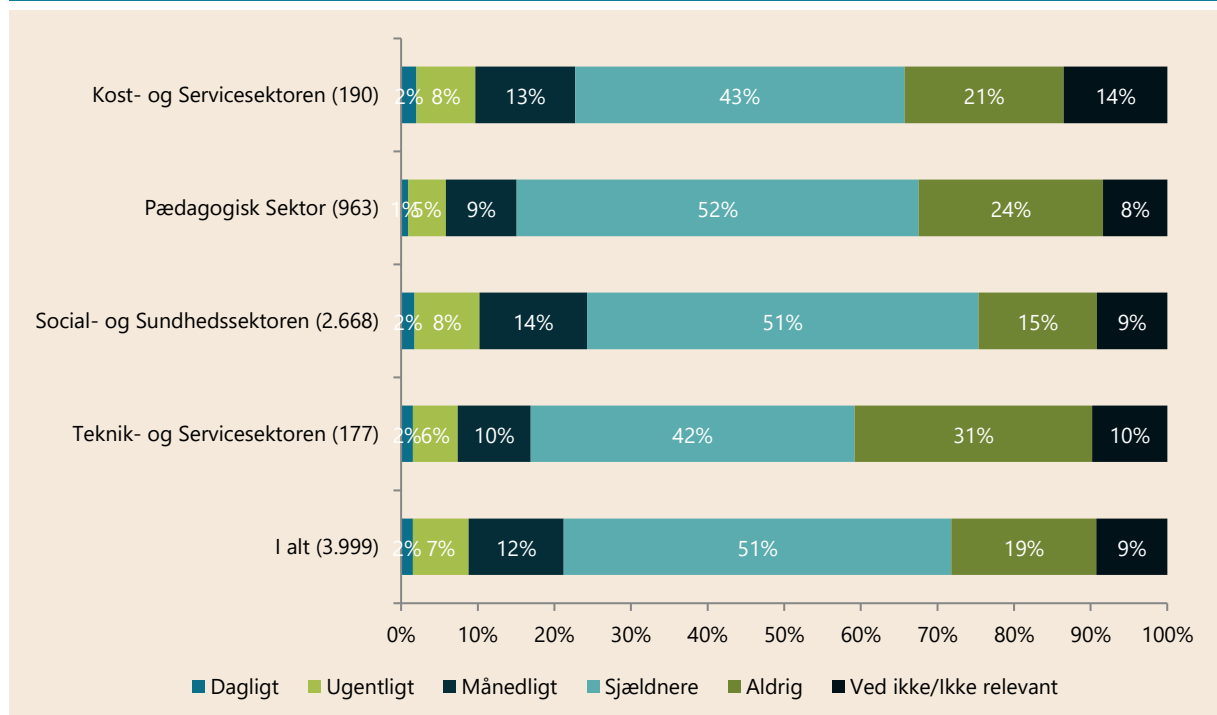


7 ud af 10 oplever sjældnere eller aldrig, at faglig kritik gives på en ubehagelig måde

51 procent af medlemmerne i alt svarer "Sjældnere" til spørgsmålet om, hvor ofte de oplever, at faglig kritik gives på en måde, som de synes er ubehagelig, og 19 procent svarer "Aldrig". I alt 21 procent tilsammen svarer dog enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt".

For medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren er det 23 procent, der enten svarer "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt", mens denne andel er på mellem 15 og 24 procent for de resterende sektorer. For førstnævnte sektor ses der dog en relativt større andel på 14 procent, der svarer "Ved ikke/Ikke relevant".

Figur 11. Hvor ofte oplever du, at faglig kritik bliver givet på en måde, som du synes er ubehagelig? Opdelt på sektor.



Antal svar vises i parentes.
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

Lidt over hvert fjerde medlem er uenige i, at der tales åbent om fejl på arbejdspladsen

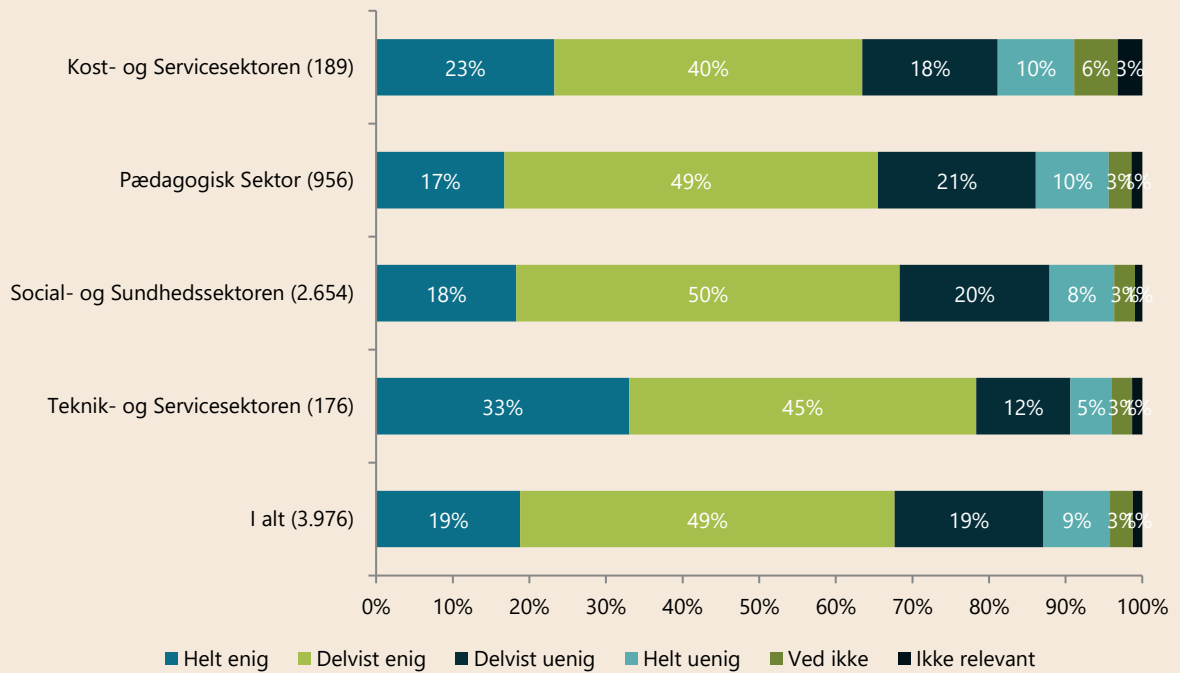
Som Figur 12 på næste side viser, svarer hhv. 19 og 9 procent, at de er "Delvist uenig" og "Helt uenig" i udsagnet "På min arbejdsplads taler vi åbent om de fejl, vi begår i arbejdet". I alt 28 procent er altså uenige. I modsætning til dette er 19 procent dog helt enige i udsagnet, og 49 procent er delvist enige.

Opdelt på sektor ses det, at 88 procent af medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren er enige i udsagnet (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"), mens denne andel er hhv. 68, 66 og 63 procent for Social- og Sundhedssektoren, Pædagogisk Sektor og Kost- og Servicesektoren.

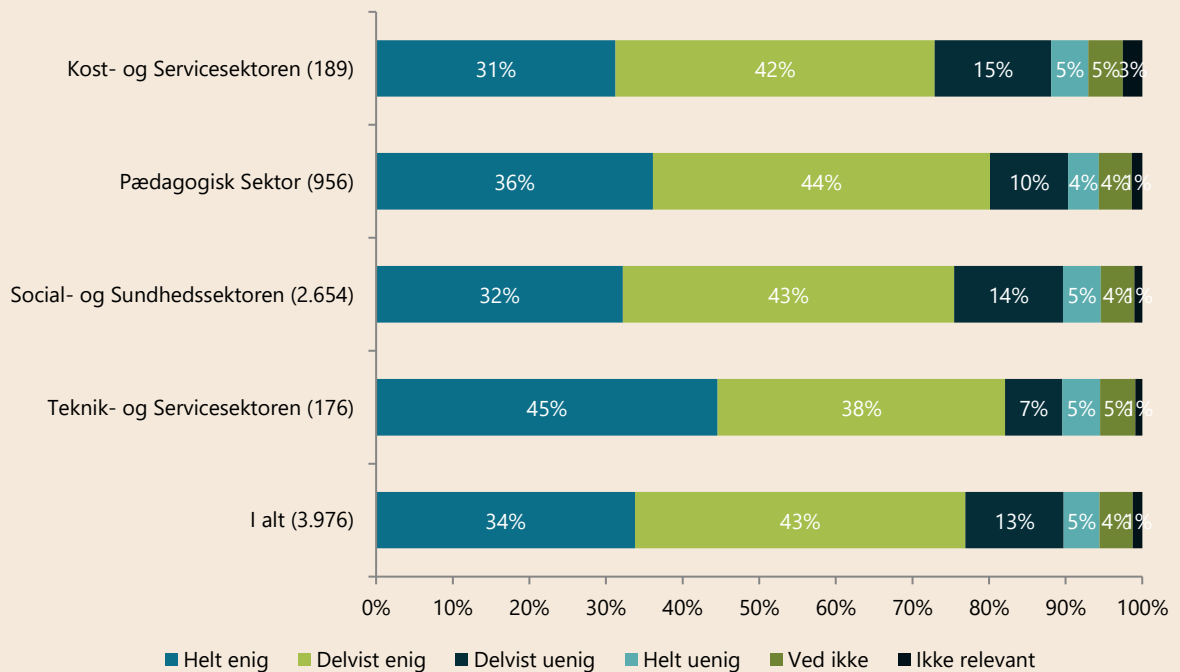
Figur 12 på næste side viser også svarfordelingen på udsagnet "På min arbejdsplads bliver man behandlet på en ordentlig måde, hvis man laver fejl". Det ses her, at i alt 77 procent af de adspurgte på tværs af sektorer er enige i udsagnet (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"), mens kun 18 procent er uenige (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig"). Der ses mindre forskelle mellem sektorerne på dette spørgsmål.

Figur 12. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om at give og modtage faglig kritik og sparring? Opdelt på sektor.

"På min arbejdsplads taler vi åbent om de fejl, vi begår i arbejdet"



"På min arbejdsplads bliver man behandlet på en ordentlig måde, hvis man laver fejl"



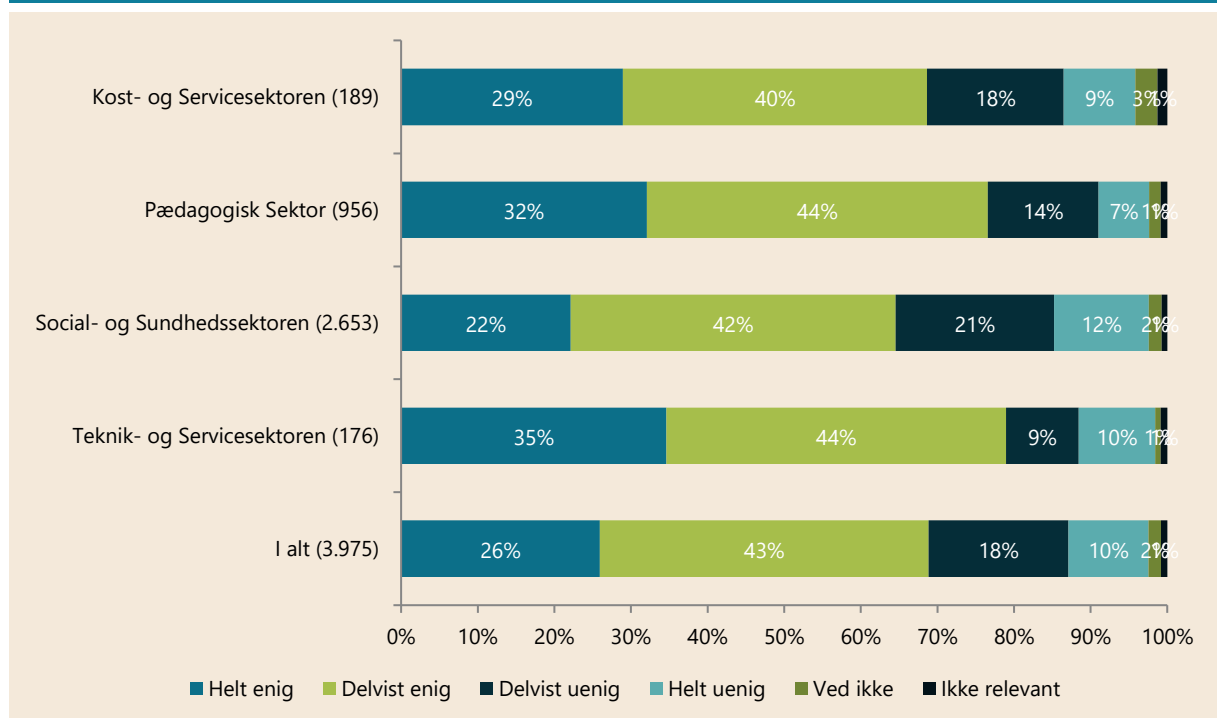
Antal svar vises i parentes.
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

7 ud af 10 er enige i, at arbejdsmiljøet generelt er godt på deres arbejdsplads

I alt 69 procent er enten helt eller delvist enige i udsagnet "Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads". 28 procent er dog i alt enten delvist eller helt uenige i dette.

Der ses større sektorforskelle på dette spørgsmål. Hvor 19 procent af medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren er uenige i udsagnet (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig"), er denne andel på 33 procent for medlemmerne fra Social- og Sundhedssektoren. En signifikant forskel på 14 procentpoint. Hhv. 27 og 21 procent fra Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er også uenige i udsagnet.

Figur 13. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om at give og modtage faglig kritik og sparring? – "Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads". Opdelt på sektor.



Antal svar vises i parentes.

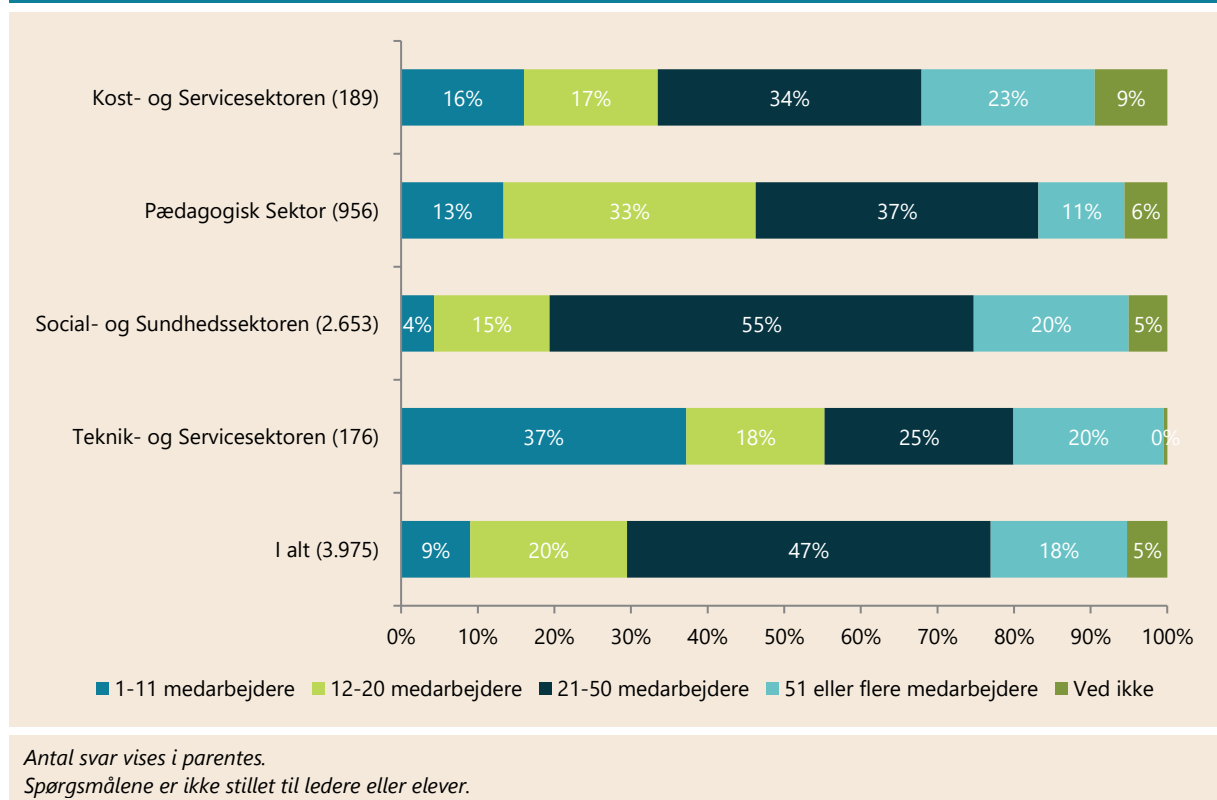
Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever.

Det er blevet undersøgt, om der kan findes en sammenhæng mellem spørgsmålet om medlemmerne får faglig kritik af deres leder, og spørgsmålet om medlemmerne generelt synes, at deres arbejdsmiljø er godt, men forskellen er ikke signifikant.

Stor forskel på antal medarbejdere under den nærmeste leder

Som Figur 14 viser, er der store sektorforskelle på, hvor mange medarbejdere, som den nærmeste leder har under sig. Flertallet af medlemmerne fra Teknik- og Servicesektoren svarer, at deres nærmeste leder har 1-11 medarbejdere under sig (37 procent svarer sådan), mens flertallet (55 %) af de adspurgte fra Social- og Sundhedssektoren svarer, at deres nærmeste leder har 21-50 medarbejdere under sig. For Kost- og Servicesektoren svarer 34 procent også, at deres nærmeste leder har 21-50 medarbejdere under sig. Respondenterne fra Pædagogisk Sektor svarer mere forskelligartet på spørgsmålet, men flertallet har også en leder med 21-50 medarbejdere under sig.

Figur 14. Hvor mange medarbejdere har din nærmeste leder under sig? Opdelt på sektor.

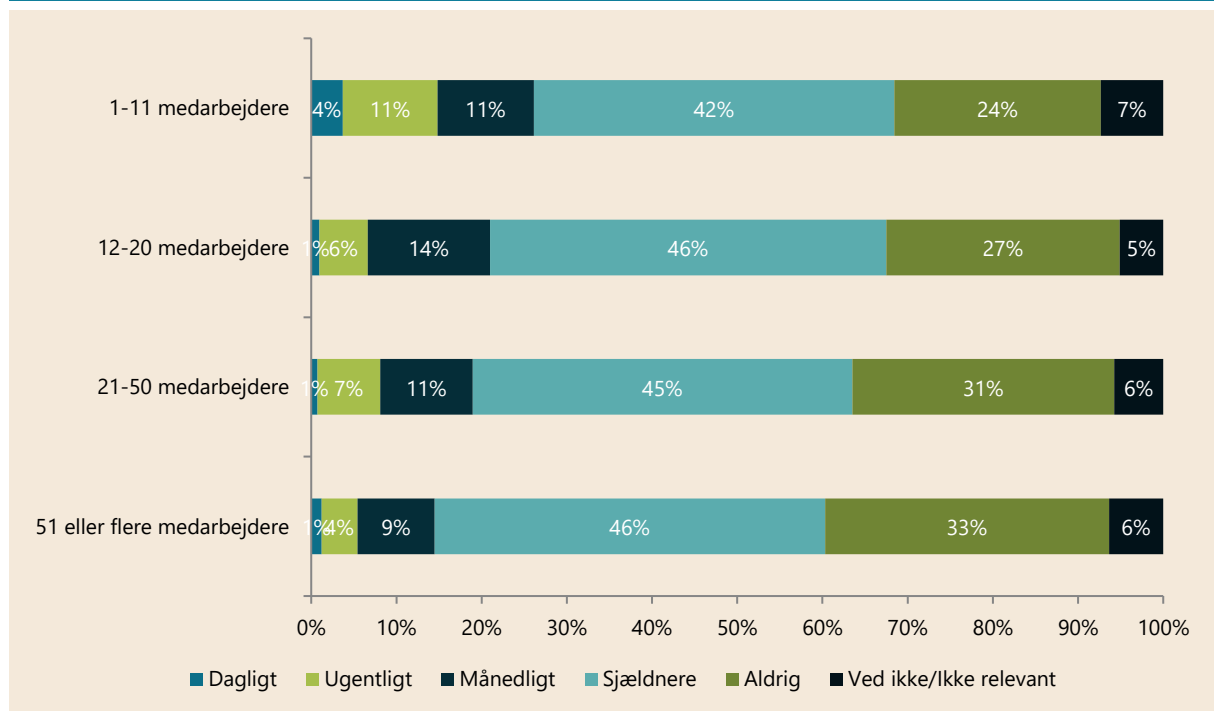


Jo færre medarbejdere, som lederne har under sig, jo oftere giver lederen faglig kritik

Som Figur 15 nedenfor viser, kan der ses en (mindre) tendens til, at jo færre medarbejdere, som lederen har under sig, jo oftere giver lederen også faglig kritik.

For de medlemmer, som har svaret, at deres leder har mellem 1-11 medarbejdere, svarer i alt 26 procent enten "Dagligt", "Ugentligt" eller "Månedligt" til spørgsmålet om, hvor ofte de får faglig kritik af deres leder. For de medlemmer, hvor deres leder har 12-20 medarbejdere under sig, er denne andel på 21 procent, og for de medlemmer, hvor deres leder har mellem 21-50 medarbejdere under sig, er andelen på 19 procent. Endelig svarer 14 procent af dem, hvis leder har 51 eller flere medarbejdere under sig, at de får faglig kritik dagligt, ugentligt eller månedligt.

Figur 15. Hvor ofte får du faglig kritik for dit arbejde af din leder? Opdelt på spørgsmålet "Hvor mange medarbejdere har din nærmeste leder under sig?"



Antal svar vises i parentes.

Spørgsmålene er ikke stillet til ledere eller elever. Svarkategorien "Ved ikke" er ikke vist i figuren.

Som afrunding på spørgsmålene om faglig kritik, havde medlemmerne også mulighed for at afgive en kommentar til emnet. 255 medlemmer benyttede sig af dette, og især blev fire emner kommenteret. Disse vil gennemgås nedenfor.

Først og fremmest kommenterede en stor del af medlemmerne, at der var praktiske omstændigheder, som gjorde det besværligt at give og modtage faglig kritik. Dette drejer sig bl.a. om, at medlemmer med nattearbejde ikke arbejder samtidig med ledelsen og/eller arbejder sammen med få andre, eller at ledelsen simpelthen har for mange medarbejdere under sig, så der reelt ikke er tid og overskud til den faglige kritik. Derudover beskriver en del af medlemmerne, at der simpelthen ikke er afsat tid til den faglige kritik. Nedenstående kommentarer er eksempler på dette:

Der er ofte ikke overlap med dagvagterne, når man er aftenvagt, og der er ingen andre social- og sundhedsassistenter i afdelingen som aftenvagt, så du må gå til andre afdelinger. Og det er der ikke tid til.

Social- og sundhedsassistent på et plejehjem eller aktivitetscenter.

Det kan være svært for min teamleder at give os dagplejere sparring. Hun har 20 dagplejere under sig, og så står hun alene med alle møder, ferieplanlægning osv.

Dagplejer.

Oftest ikke tid til samtaler med kolleger, så sparring gøres nogle gange "over" patienten, f.eks. under sengebåd, desværre.

Social- og sundhedsassistent på et hospital.

Udoveren række praktiske omstændigheder, der besværliggør den faglige kritik, nævner flere, at der er samarbejdsvanskeligheder med ledelsen, som kommentarerne nedenfor viser:

Jeg oplever, at min chef, i takt med hun har påtaget sig for mange opgaver, ikke er konstruktiv, når mine kollegaer begår fejl eller bliver syge.

Social- og sundhedsassistent på et plejehjem eller aktivitetscenter.



Mine kollegaer er fantastiske. Ledelsen skaber et ualmindeligt dårligt psykisk arbejdsmiljø ved at bruge magt - er diktatoriske og er ikke lydhøre over for personalet. Dette har stået på de seneste 6-8 måneder efter der er kommet ny ledelse. Inden da havde vi en helt unik arbejdsplads Det er desværre slut nu, og flere er ved at knække. Selv er jeg på vej væk derfra - desværre er det nødvendigt.

Social- og sundhedsassistent på et plejehjem eller aktivitetscenter.

Vi er gode til at sparre og give faglig kritik os kolleger imellem. Vores leder er dårlig til at give faglig kritik og feedback. Vi har endda, pga. en dårlig trivselsundersøgelse, haft en konsulent i institutionen i et helt år. Det kom desværre til at handle om feedback personalet imellem (hvilke jo fungerede perfekt), og ikke om feedback personale og leder imellem. Så det hjalp ikke. Derfor er vores trivselsundersøgelse endnu mere rød denne gang.

Pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent i daginstitution.

Enkelte af kommentarerne handler dog også om samarbejdsvanskeligheder med kollegerne, enten fordi der er forskelle i uddannelsesbaggrunde eller pga. konflikter i personalegruppen:

Vi skal samarbejde med sygeplejersker i det daglige arbejde, og her har vi ofte dårligt samarbejde, kritik og sparring. Desværre.

Sygehjælper i hjemmeplejen.

Jeg er støtte i flere timer hver uge i forskellige fag i skolen. Det kan være svært at overhøre, hvis en lærer-kollega ligefrem giver eleverne forkert info, men også svært at bryde ind og sige, at oplysningen er forkert. Jeg går til min kollega bagefter, og viser hende/ham, at de oplysninger ikke var korekte, og så må det være lærerens ansvar at vælge om hun/han vil fortælle eleverne den rette oplysning. I nogen tilfælde skal jeg som pædagogisk personale være lidt forsigtig i min rolle som støtte i timerne.

Pædagogmedhjælper/nædagogisk assistent i skole

Generelt bliver faglig kritik opfattet som et angreb, selvom der gives udtryk for, at det er for, at vi skal blive bedre sammen.

Social- og sundhedsassistent på plejehjem/aktivitetscenter.

Endelig svarer en del af medlemmerne dog også, at den faglige kritik fungerer godt på deres arbejdsplads, som de to kommentarer nedenfor viser:

Vi er gode til at give ros og kritik på en god måde til hinanden. Det er en fordel, når man har arbejdet sammen i mange år, og man lærer at kende hinanden. Det vigtigste er samarbejde, hvor man kender hinandens styrker og fordeler opgaver efter det.

Rengøringsassistent på et hospital.

Vi er blevet gode til faglig kritik efter et årelangt forløb med fokus på anerkendende tilgang.

Social- og sundhedsassistent i socialpsykiatrien/botilbud.



Vi er et stort hus med både vuggestue, børnehave og specialgrupper. Vi er super gode til at sparre om stort og småt, og diskutere udfordringer og uendeligheden i en god og respektfuldt tone, i egen afdeling (3 vuggestuegrupper). Men det er lidt sværere på tværs af børnegrupperne.

Pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent i daginstitution.



Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 11.-22. januar 2019.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne. Undersøgelsen vedrørte også andre emner end faglig kritik.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen er FOAs erhvervsaktive medlemmer. Da det kun er et udsnit af disse medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, er alle analyser forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle sammenhænge og forskelle, der beskrives i teksten, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %. Hermed kan vi med minimum 95 % sikkerhed sige, at der er tale om statistisk sikre sammenhænge og forskelle og ikke blot tilfældigheder. Fremhæves forskelle i teksten, som ikke er statistisk sikre, vil det blive kommenteret.

Spørgsmålene om faglig kritik er ikke stillet til de erhvervsaktive medlemmer, der er ledere eller elever.

Antal besvarelser og svarprocent

I alt blev 10.702 erhvervsaktive medlemmer inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 52 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 10.650.

4.434 medlemmer, svarende til 42 procent, gennemførte undersøgelsen fuldt ud eller delvist.

4.200 medlemmer svarede på alle spørgsmål, mens 234 medlemmer afgav nogle svar.

I alt svarede 4.079 medlemmer på et eller flere spørgsmål om faglig kritik.

Repræsentativitet og vægtning af data

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

Data er vægtet for sektor og alder.