

## Notat om tillidsreformen i den offentlige sektor

TNS Gallup har lavet en spørgeskemaundersøgelse for OAO omkring tillidsreformen i den offentlige sektor.

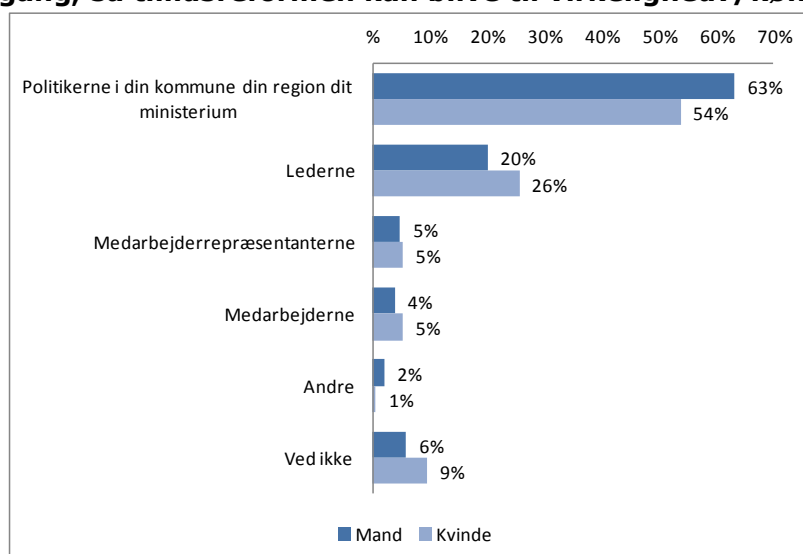
1054 offentligt ansatte har svaret i en periode fra den 10.-25. oktober 2013. Blandt respondenterne er 717 kvinder og 337 mænd. 776 respondenter er almindelige medarbejdere, 138 er medarbejderrepræsentanter (fx tillidsrepræsentanter), mens 140 personer er ledere.

Figur 1 og 2 viser, hvem der, ifølge de offentligt ansatte, har ansvaret for, at tillidsreformen bliver til virkelighed. Blandt de adspurgte mener 57 pct., at det først og fremmest er politikerne, der har ansvaret for, at tillidsreformen bliver til virkelighed. 24 pct. mener, at det er ledernes opgave.

Figur 1 viser svarprocenterne fordelt på køn. Det fremgår, at mændene i højere grad end kvinderne mener, at politikerne har ansvaret, mens kvinderne i højere grad end mænd mener, at det er en ledelsesmæssig opgave. For begge køn gælder det dog, at over halvdelen placerer ansvaret hos politikerne.

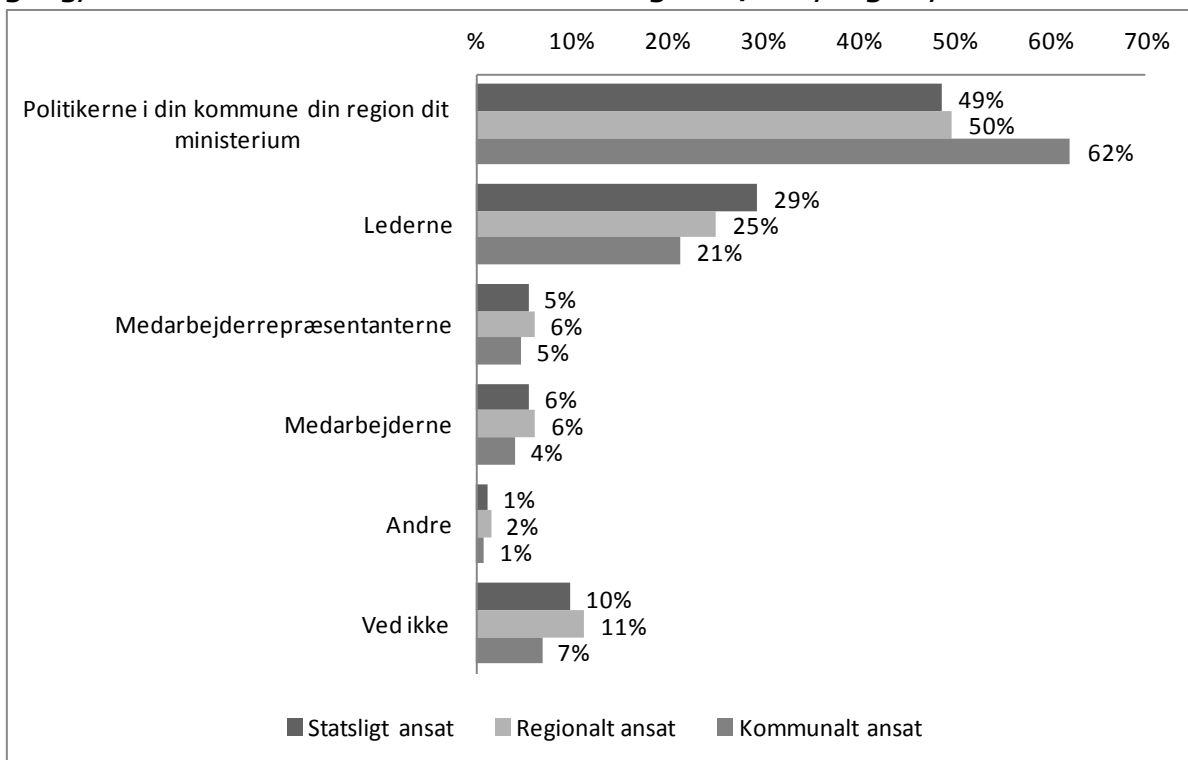
I figur 2 er svarprocenterne delt op i forhold til, om respondenterne er ansat i staten, i en region eller i en kommune. Det er især de kommunalt ansatte, der mener, at ansvaret er placeret hos politikerne, mens de statsligt ansatte, i højere grad end andre offentligt ansatte, ser det som en ledelsesmæssig opgave.

**Figur 1: "Hvem mener du først og fremmest har ansvaret for at sætte initiativer i gang, så tillidsreformen kan blive til virkelighed?/køn"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

**Figur 2: "Hvem mener du først og fremmest har ansvaret for at sætte initiativer i gang, så tillidsreformen kan blive til virkelighed?/stat, region, kommune"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

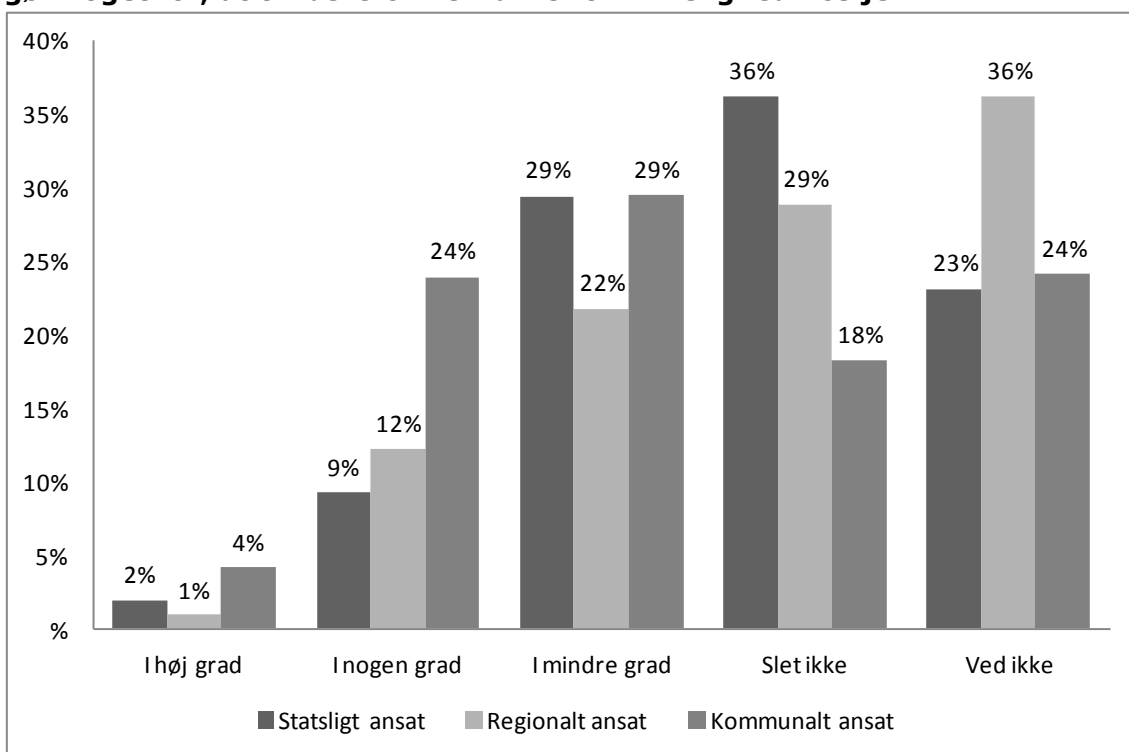
Figur 3 og 4 viser, i hvilken grad respondenterne oplever, at deres styrelse(ministerium)/-region/kommune gør noget for, at tillidsreformen bliver til virkelighed.

Figur 3 viser, at mere end hver tredje i staten 'slet ikke' oplever, at der bliver gjort noget for, at reformen bliver til virkelighed. Blandt de regionalt ansatte er det 29 procent, mens det er 18 procent blandt de kommunalt ansatte.

Generelt set er der kun få, der mener, at der 'i høj grad' bliver gjort en indsats for, at tillidsreformen bliver til virkelighed.

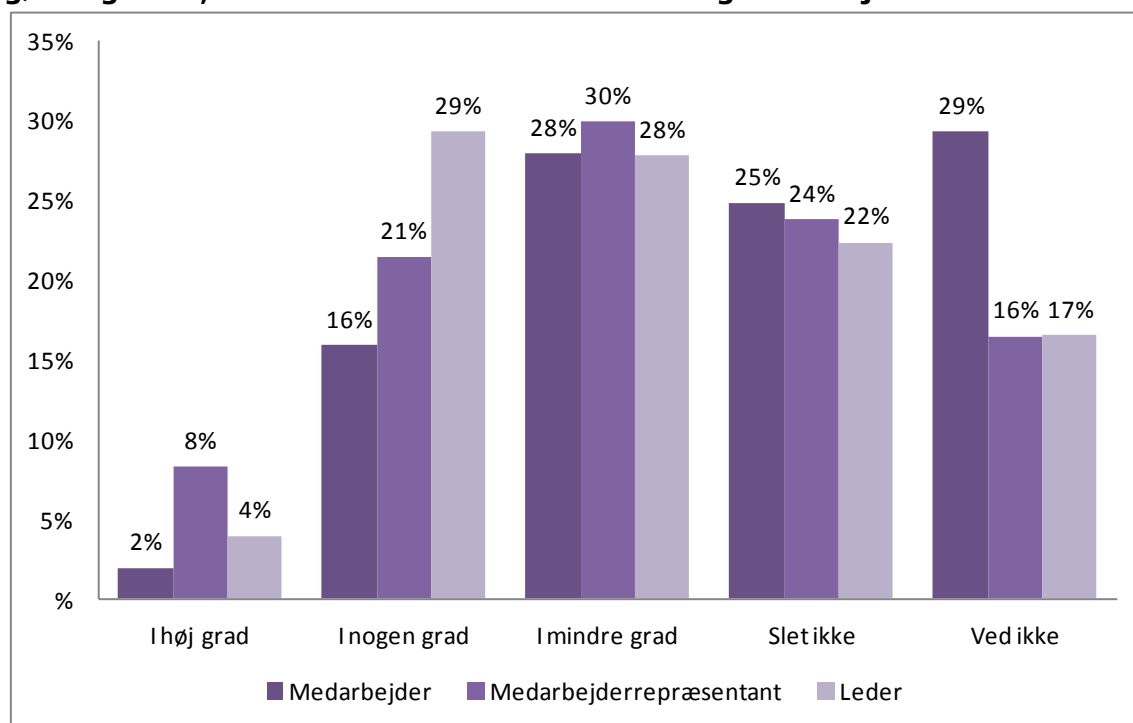
Figur 4 viser svarene delt på arbejdsfunktion (medarbejder, medarbejderrepræsentant eller leder). Næsten dobbelt så mange medarbejdere svarer 'ved ikke' sammenlignet med medarbejderrepræsentanter og ledere.

**Figur 3: "I hvilken grad oplever du, at din styrelse(ministerium)/region/kommune gør noget for, at tillidsreformen bliver til virkelighed hos jer?"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

**Figur 4: "I hvilken grad oplever du, at din styrelse(ministerium)/region/kommune gør noget for, at tillidsreformen bliver til virkelighed hos jer?"**

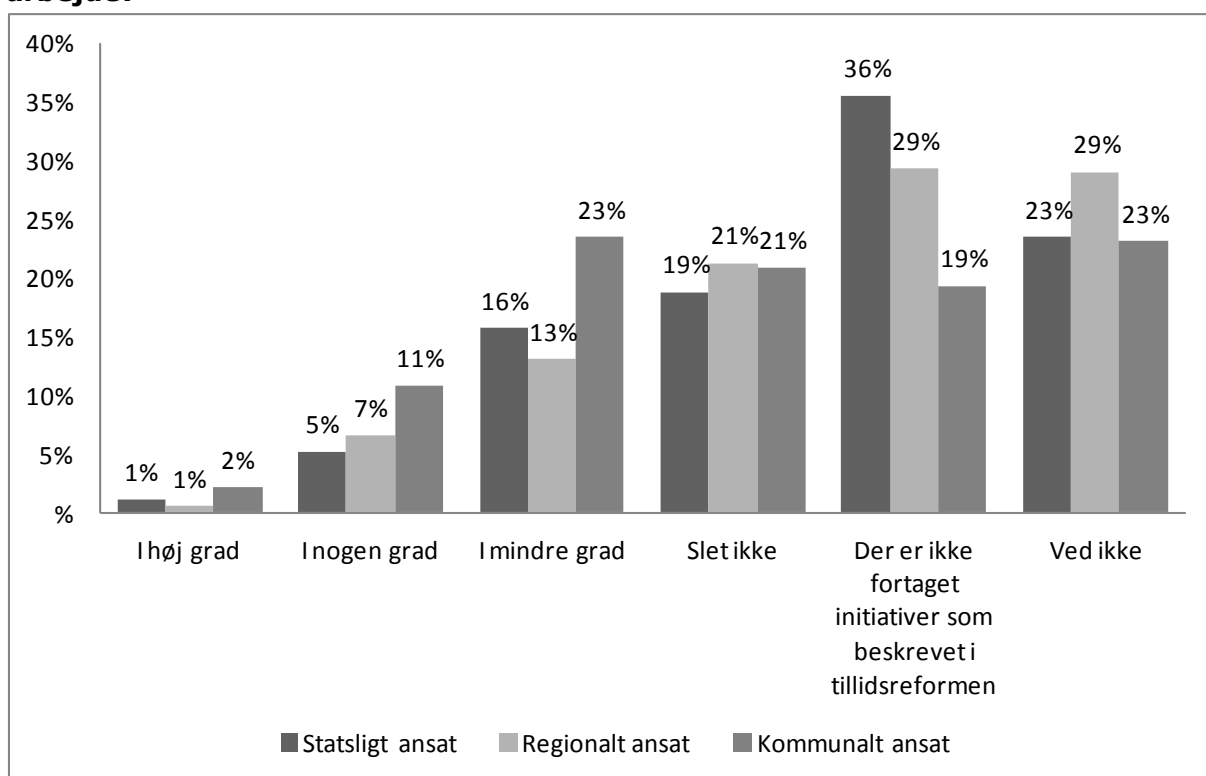


Kilde: TNS Gallup for OAO

Figur 3, 4 og 5 viser, at mange offentligt ansatte ikke ved, om der er gjort noget for, at tillidsreformen kan blive til virkelighed.

Figur 5 viser, at der er yderligere omkring 20 procent, der har oplevet, at der er taget initiativer i forbindelse med tillidsreformen, men som 'slet ikke' mener, at de har gjort en forskel for deres arbejde. Kun meget få mener, at initiativer taget i forbindelse med tillidsreformen 'i høj grad' har gjort en forskel for deres arbejde.

**Figur 5: "Hvis der er taget initiativer som beskrevet i tillidsreformen i din styrelse(ministerium)/region/kommune, i hvilken grad har de så gjort en forskel for dit arbejde?"**



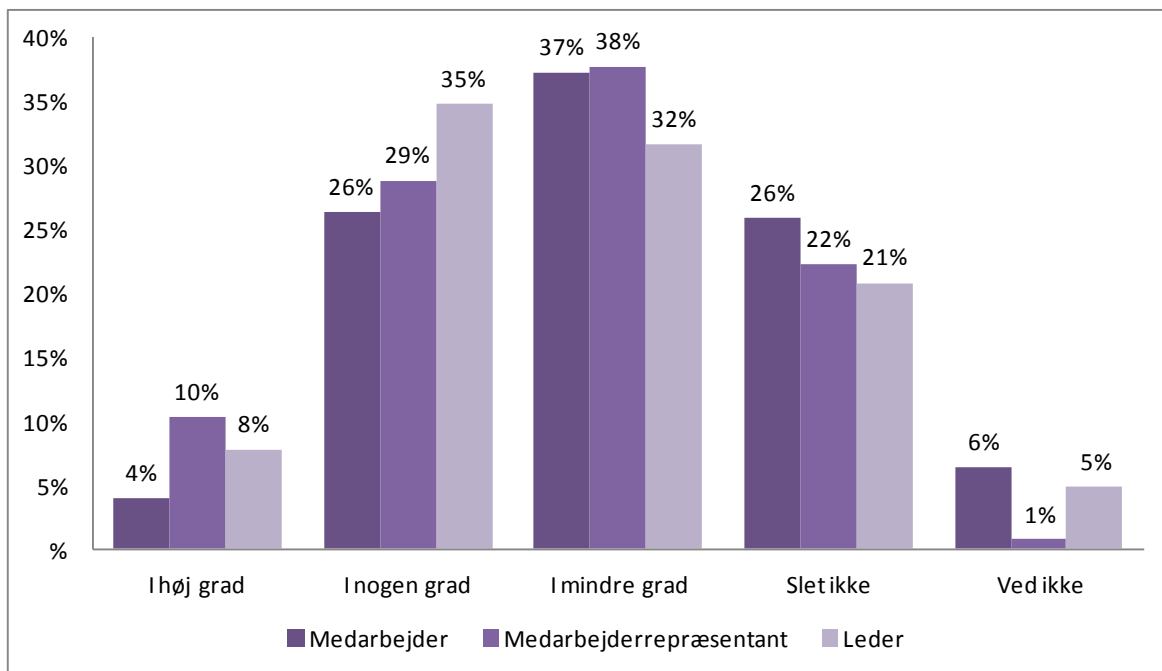
Kilde: TNS Gallup for OAO

Figur 6 og 7 viser, i hvilken grad offentligt ansatte mener, at de og deres kollegaer bliver hørt om idéer og forslag til forbedringer af service, arbejdsgange og/eller arbejdsopgaver.

I figur 6 er svarene delt op på medarbejderfunktion. Figuren viser, at der er flere medarbejdere end medarbejderrepræsentanter og ledere, som 'slet ikke' føler, de bliver hørt. Generelt er der få, der svarer, at de 'i høj grad' bliver hørt. Omkring to tredjedele føler, at de og deres kollegaer bliver hørt 'i nogen grad' eller 'i mindre grad'.

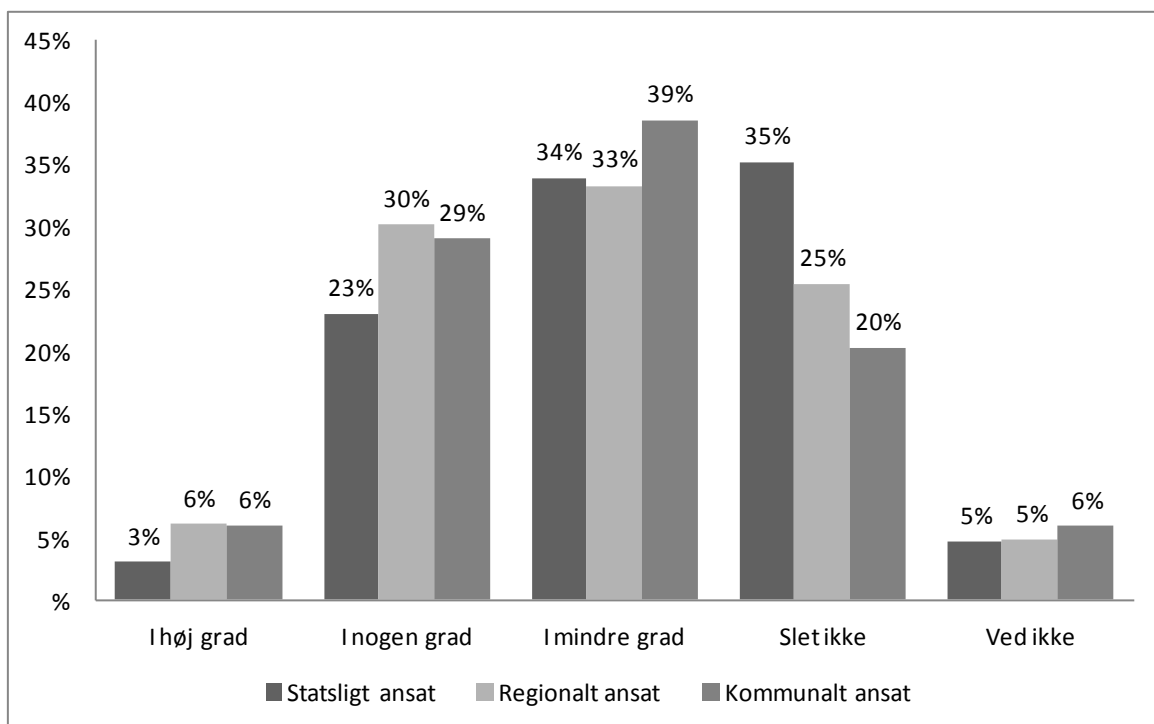
I figur 7 er spørgsmålet delt på sektor. Blandt de statsligt ansatte mener 35 procent, at hverken de eller deres kolleger høres om forslag og idéer til forbedringer af service, arbejdsgange og/eller arbejdsopgaver. Det samme gør sig gældende for 25 procent af de regionalt ansatte og 20 procent af de kommunalt ansatte.

**Figur 6: "I hvilken grad mener du, at du og dine kollegaer bliver hørt om eventuelle forslag og idéer til forbedringer af service, arbejdsgange og/eller arbejdsopgaver?"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

**Figur 7: "I hvilken grad mener du, at du og dine kollegaer bliver hørt om eventuelle forslag og idéer til forbedringer af service, arbejdsgange og/eller arbejdsopgaver?"**

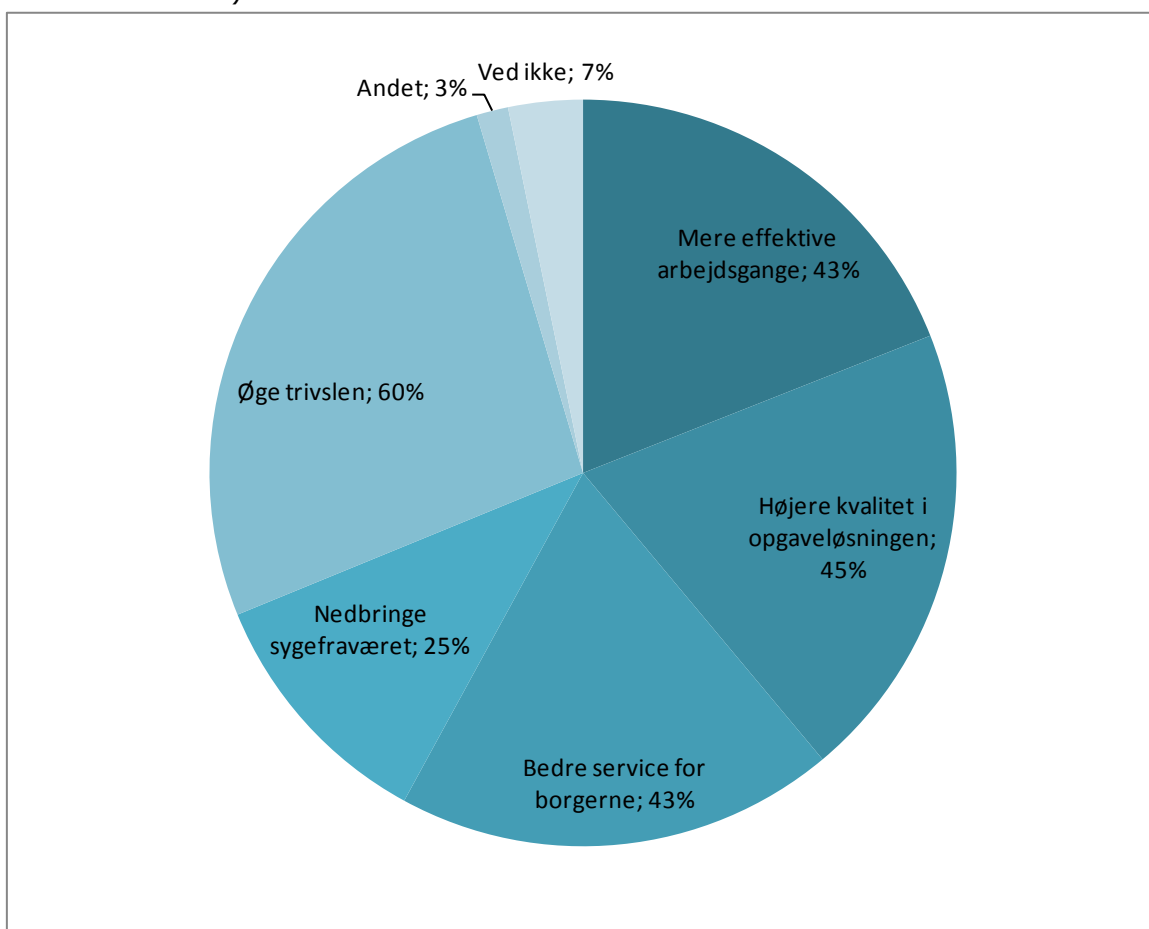


Kilde: TNS Gallup for OAO

Figur 8 viser, hvilke områder de offentligt ansatte mener, de kunne forbedre, hvis de blev involveret mere i udviklingen af deres arbejdsplads.

Kun 7 procent svarer 'ved ikke'. Dermed føler mere end 9 ud af 10 offentligt ansatte, at de konkret kunne bidrage til at forbedre deres arbejdsplads, hvis de blev involveret mere i dens udvikling.

**Figur 8: "Hvis du blev mere involveret i at udvikle din arbejdsplads, hvilke af nedenstående forbedringer mener du, at du kunne tilføre din arbejdsplads?"** (mulighed for flere svar)



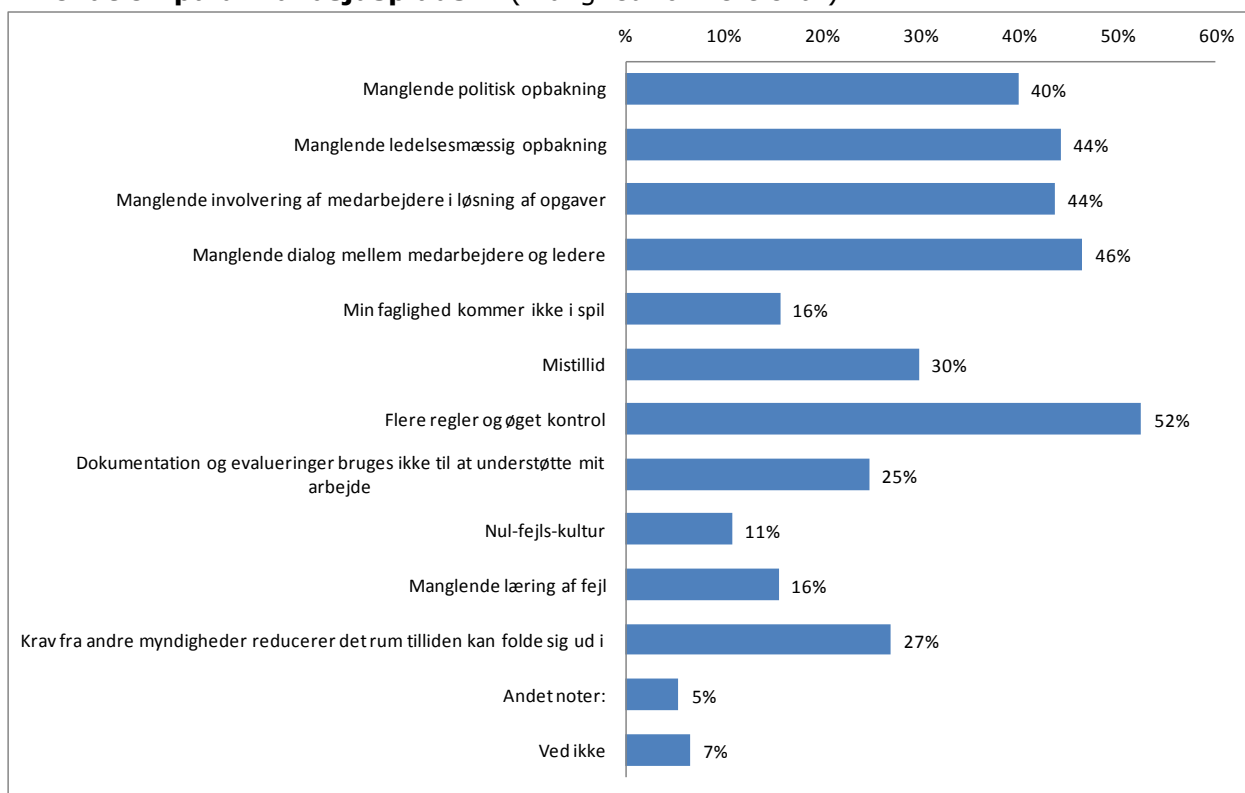
Kilde: TNS Gallup for OAO

På næste side viser figur 9, hvilke tiltag, de offentligt ansatte mener, er med til at forhindre tillid og innovation på deres arbejdsplads.

Hele 52 procent af de adspurgte mener, at "flere regler og øget kontrol" er et tiltag, der er med til at forhindre tillid og innovation på deres arbejdsplads.

Desuden påpeger mellem 40 og 46 procent af respondenterne, at manglende involvering af medarbejdere i løsning af opgaver, manglende dialog mellem medarbejdere og ledere samt manglende politisk og ledelsesmæssig opbakning er tiltag, der er med til at forhindre tillid og innovation på deres arbejdsplads.

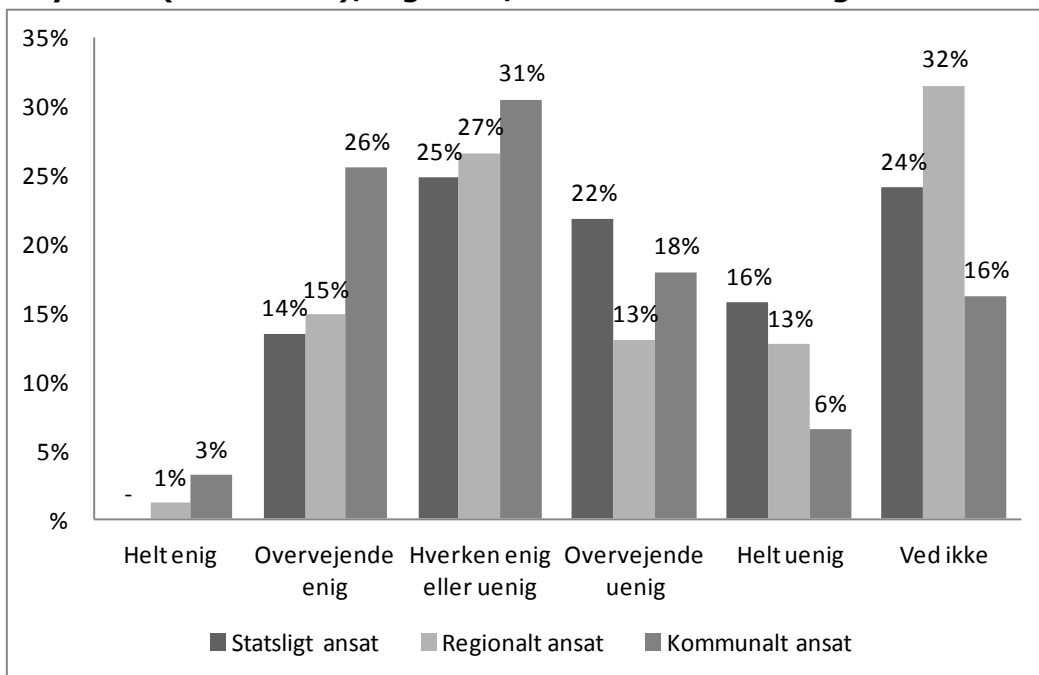
**Figur 9: "Hvilke af nedenstående tiltag, mener du, er med til at forhindre tillid og innovation på din arbejdsplads?" (mulighed for flere svar)**



Kilde: TNS Gallup for OAO

Figur 10 viser, om de offentligt ansatte er uenige eller enige i, at der er politisk opbakning til tillid og innovation på deres arbejdsplads. Kun meget få af de adspurgte er 'helt enige'. Blandt de kommunalt ansatte er der 10 procent flere, der er overvejende enige i, at der er politisk opbakning til tillid og innovation sammenlignet med de regionalt og statsligt ansatte. Det overordnede billede er, at færre end hver tredje kommunalt ansatte, og kun hver sjette regionalt og statsligt ansatte, er helt eller overvejende enige i, at der er politisk opbakning til tillid og innovation. Hovedparten er altså enten uenige eller i tvivl om, hvorvidt der er politisk opbakning på deres arbejdsplads.

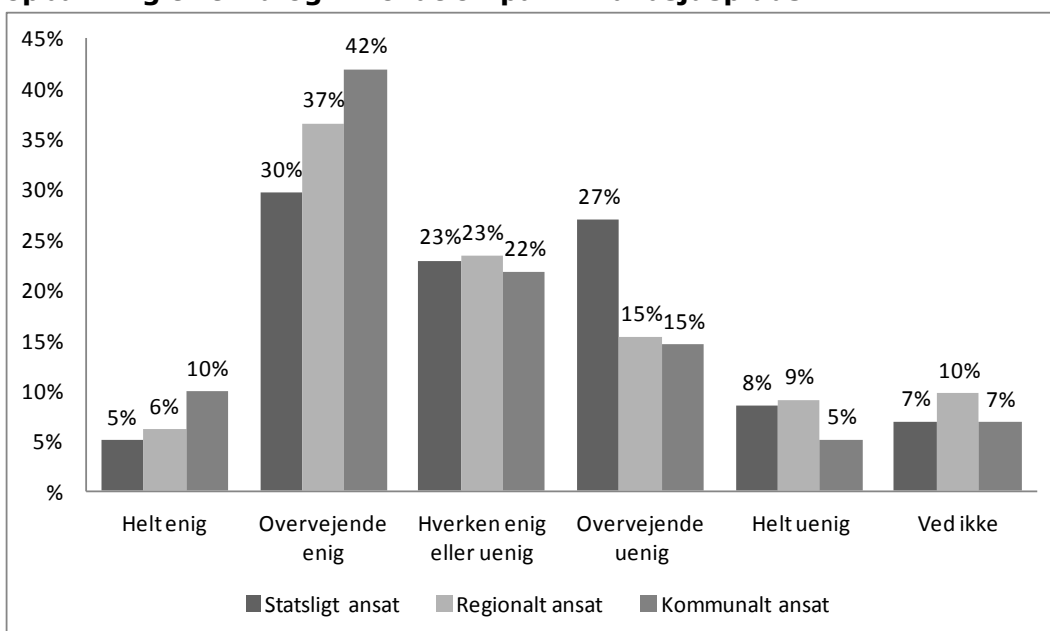
**Figur 10: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Der er politisk opbakning i styrelsen(ministeriet)/regionen/kommunen til tillid og innovation"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

Figur 11 viser de offentligt ansattes syn på, om der er ledelsesmæssig opbakning til tillid og innovation på arbejdspladsen. En sammenligning af figur 10 og 11 giver altså et billede af, at de offentligt ansatte oplever mindre politisk opbakning end ledelsesmæssig opbakning til tillid og innovation.

**Figur 11: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Der er ledelsesmæssig opbakning til tillid og innovation på min arbejdsplads"**

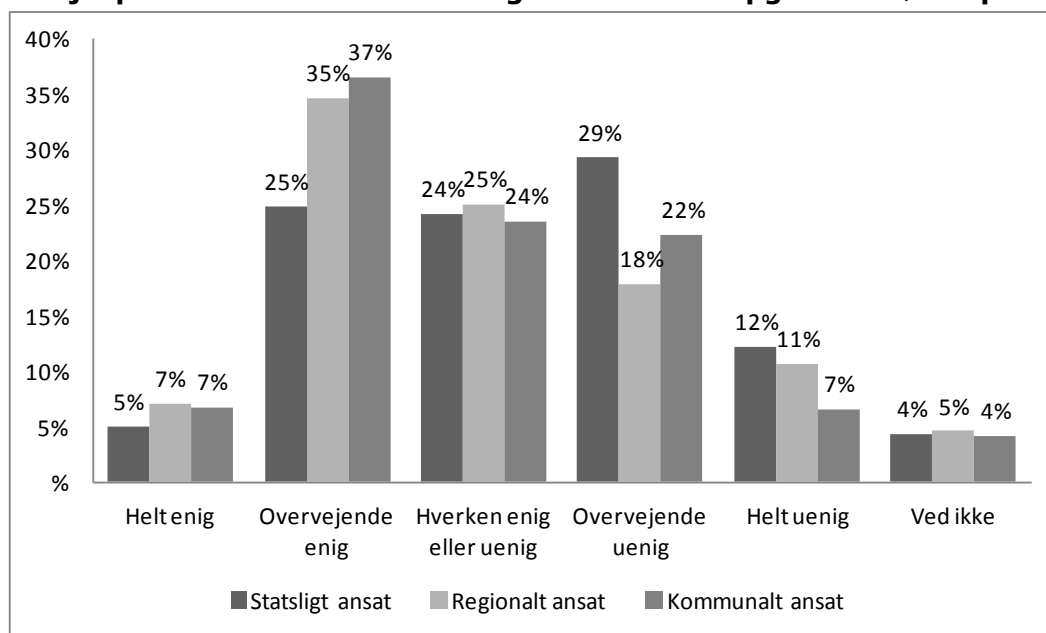


Kilde: TNS Gallup for OAO



Figur 12 illustrerer respondenternes syn på, om medarbejderne på deres arbejdsplads bliver involveret i udviklingen af den måde opgaverne løses på. De statsligt ansatte føler i mindre grad end de regionalt og kommunalt ansatte, at medarbejderne involveres i udviklingen af den måde opgaverne løses på.

**Figur 12: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Medarbejderne på min arbejdsplads involveres i udvikling af den måde opgaverne løses på"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

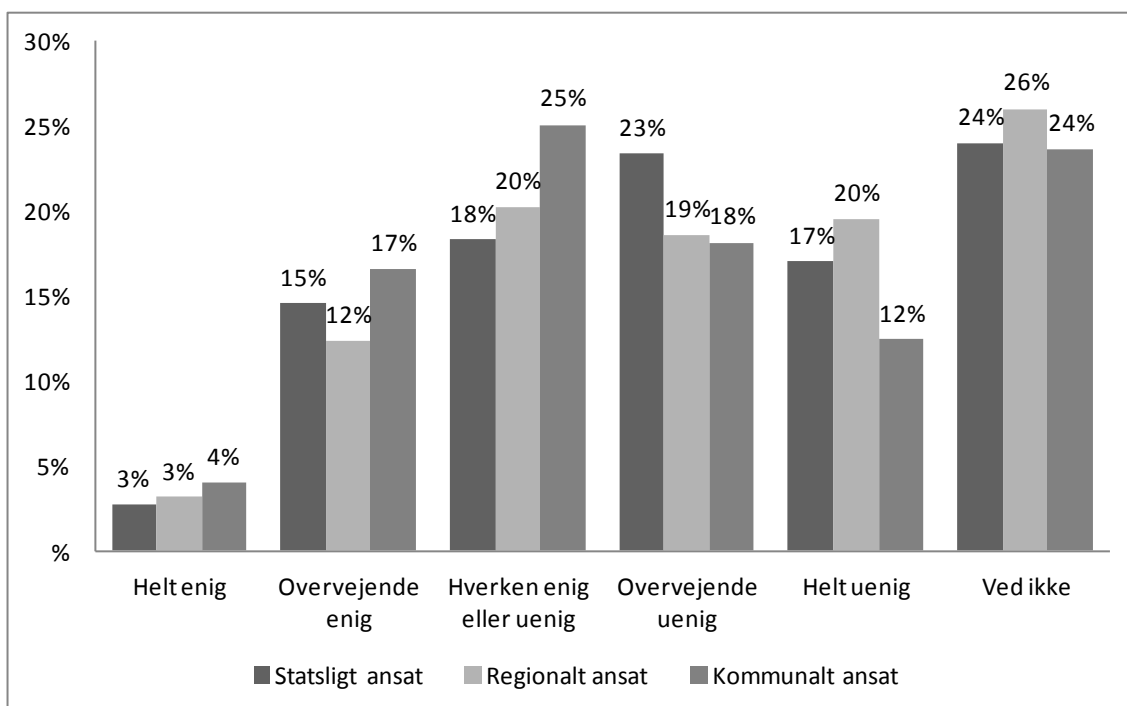
Figur 13-16 illustrerer, hvorvidt respondenternes er enige eller uenige i en række udsagn omkring brugen af kontrol og dokumentation på deres offentlige arbejdspladser.

Figur 13 viser, at mere end en tredjedel af respondenterne er uenige i, at enkeltsager i pres-sens fokus håndteres uden at ty til flere regler og mere kontrol. Uenigheden er mindre ud-talt blandt kommunalt ansatte sammenlignet med regionalt og statsligt ansatte.

Figur 14 viser, at knap halvdelen af de offentligt ansatte er overvejende eller helt uenige i, at kravet til dokumentation og evalueringer giver mening i forhold til kerneopgaven. I tråd med det viser figur 15, at knap halvdelen af de offentligt ansatte er overvejende eller helt uenige i, at dokumentation og evalueringer af opgaver bruges til at udvikle arbejdet.

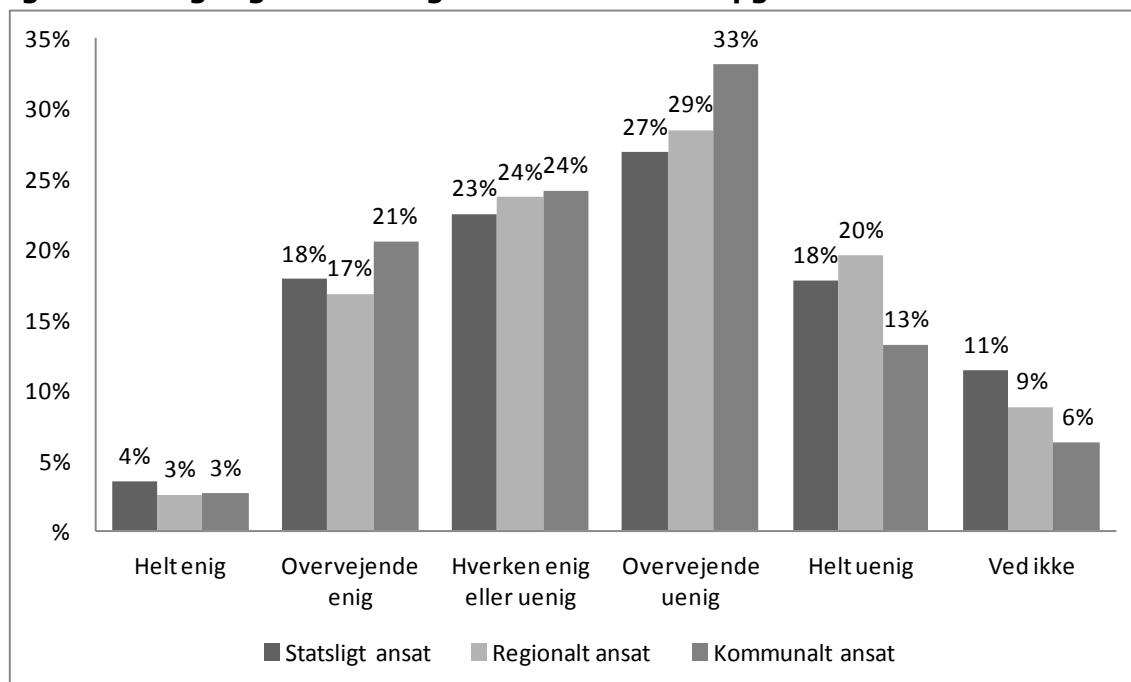
Figur 16 illustrerer, at omkring halvdelen af respondenterne er enten overvejende eller helt enige i, at der er tillid til medarbejdernes faglighed. 11-12 procent siger, at de er "helt enige". En anden halvdel af de offentligt ansatte er uenige eller i tvivl omkring tilstedeværelsen af tillid til fagligheden. Der er kun tale om små afvigelser mellem de kommunalt, regionalt og statsligt ansattes synspunkt.

**Figur 13: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Når enkeltsager er i pressens fokus, håndteres det uden at ty til flere regler og mere kontrol"**



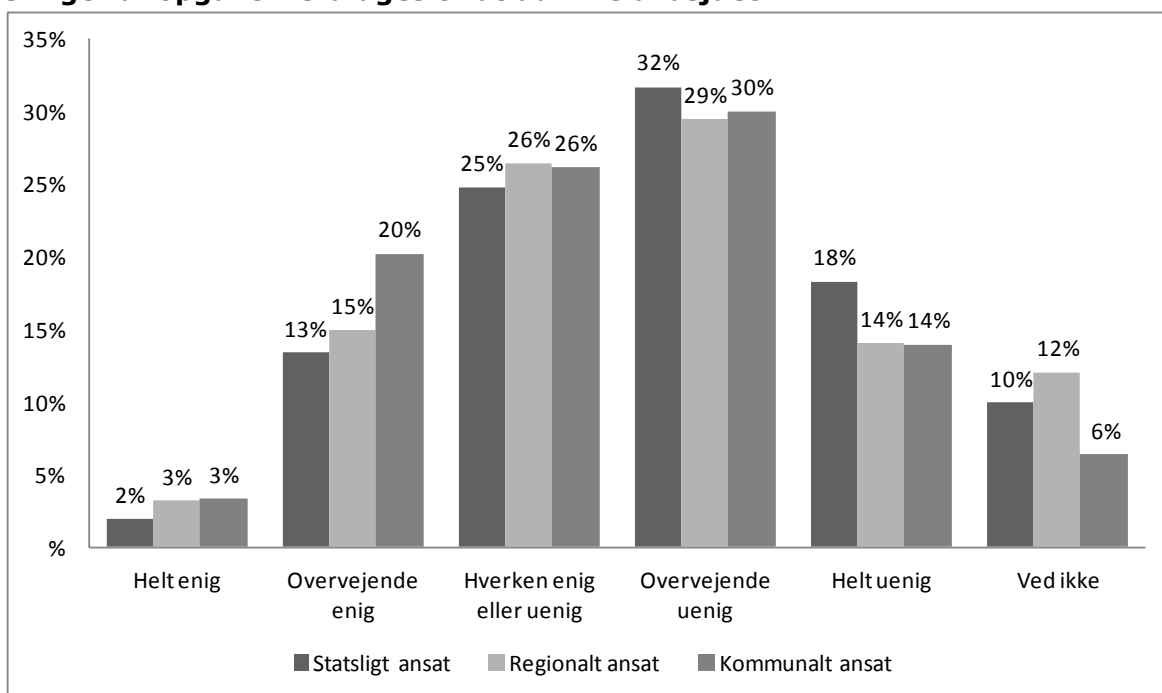
Kilde: TNS Gallup for OAO

**Figur 14: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Kravet til dokumentation og evalueringer giver mening i forhold til kerneopgaven"**



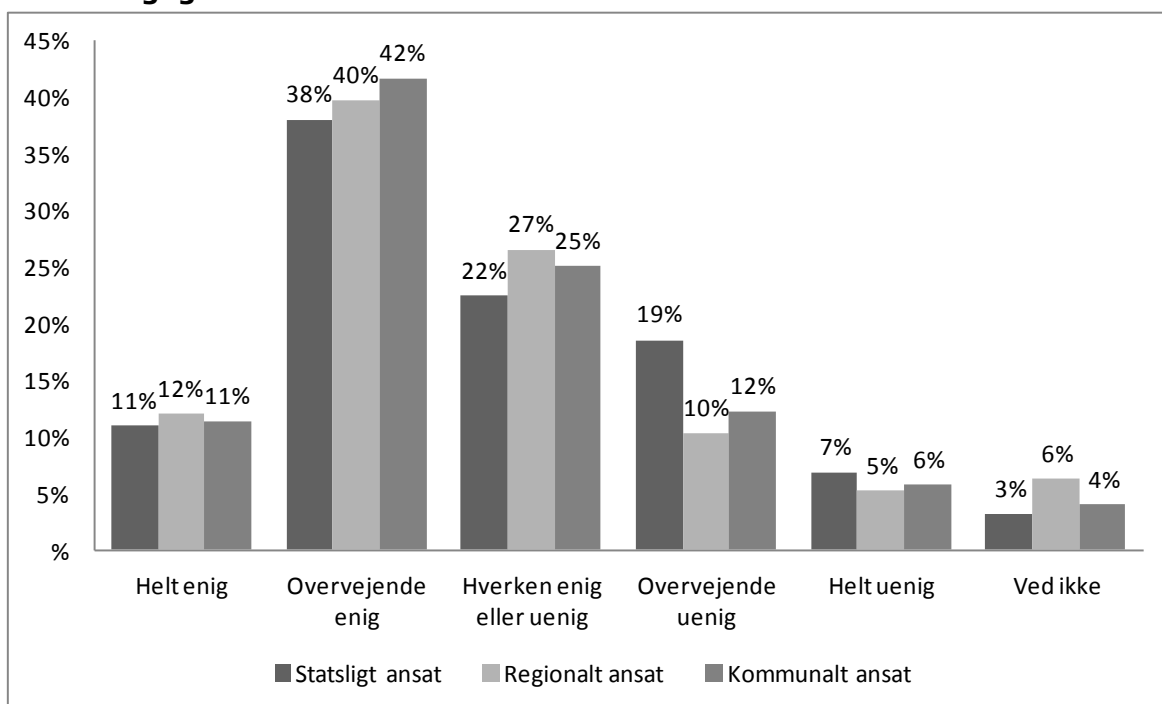
Kilde: TNS Gallup for OAO

**Figur 15: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Dokumentation og evalueringer af opgaverne bruges til at udvikle arbejdet"**



Kilde: TNS Gallup for OAO

**Figur 16: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Der er tillid til medarbejdernes faglighed"**



Kilde: TNS Gallup for OAO