

OSLOMET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Arbeidsliv i en krevende tid

Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase

Ida Drange, Eivind Falkum og Christin Thea Wathne

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2020:08

**Arbeidsliv i en krevende tid
Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase**

Forfattere: Ida Drange, Eivind Falkum og Christin Thea Wathne

Prosjekt: Medbestemmelsesbarometeret
Prosjektleder: Ida Drange

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2020
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2020
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30
E-post: postmottak-afi@oslomet.no
Webadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned fra fagarkivet.oslomet.no
Publications are available for free download from fagarkivet.oslomet.no

Arbeidsliv i en krevende tid

Medbestemmelse og medvirkning under
koronapandemiens første fase

Ida Drange, Eivind Falkum og Christin Thea Wathne

Forord

Dette notatet beskriver resultatene fra en spørreundersøkelse gjennomført av TNS Gallup på vegne av Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet – storbyuniversitetet.

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge de umiddelbare konsekvensene av tiltakene i forbindelse med koronapandemien, som endringer i arbeidssituasjon og partsforholdet på arbeidsplassene, endring i tillitsrelasjoner, bekymringer vedrørende egen jobbsituasjon mm.

Seniorforskerne Ida Drange, Eivind Falkum og Christin Thea Wathne har skrevet notatet. Vi takker Forbundet for ledelse og teknikk (FLT) og Norsk tjenestemannslag (NTL) for økonomiske bidrag til datainnsamlingen, og kollegaene Per Bonde Hansen, Tereza Østbø Kuldova, Anders Underthun, Heidi Enehaug og Bitten Nordrik ved Arbeidsforskningsinstituttet for innspill i utviklingen av spørreskjemaet.

OsloMet, 09.11.2020

Ida Drange

Seniorforsker

Prosjektleder

Eivind Falkum

Seniorforsker

Christin Thea Wathne

Seniorforsker/gruppeleder

Innhold

Forord.....	2
Innhold	3
Medbestemmelse før og under koronapandemien	4
Endring i arbeidstid	5
Nedstengingens virkninger på arbeidsmengde og arbeidstid	5
Endring i arbeidssted.....	10
Permitteringer – utbredelse, håndtering og opplevd rettferdighet	11
Endring i arbeidsoppgaver	16
Organiseringen av arbeidet og arbeidsplassen	18
Hva skjedde med tillitsrelasjonene i virksomhetene?.....	19
Tilliten til ledelsen	20
Tillit til ansattes representanter	23
Hvem har innflytelse under pandemien?.....	24
Bekymringer	27
Avslutning.....	29
Data og metode	30
Deskriptive data	30
Vertikal tillit.....	30
Tillit til leders faglighet	31
Rettferdig organisasjon	31

Medbestemmelse før og under koronapandemien

Nedstengningen av samfunnet den andre uken i mars 2020 fikk umiddelbart store konsekvenser for norske arbeidstakere – både blant dem som ble helt eller delvis permittert og blant dem som var igjen i arbeid. For mange som fortsatte å arbeide, medførte nedstengningen endringer i arbeidssituasjonen. For noen gikk arbeidsmengden ned som følge av omdisponering av organisasjonens arbeidskraft, nedgang i antall kunder og klienter, og endring i organisering på arbeidsplassene på grunn av kravene til smittevern. For andre gikk arbeidsmengden opp, og/eller de kunne også oppleve å bli satt til å gjøre andre oppgaver, ofte av de samme grunnene som at arbeidsmengden gikk ned i den første gruppen. Mange opplevde å få endret arbeidssted - fra arbeidsgivers lokaler til hjemmet, enten helt eller delvis. Felles for alle arbeidstakere var at nedstengingen kom brått på, og at det var stor usikkerhet knyttet til smittespredning, risiko for en stor pandemi og til konsekvensene i arbeidslivet på kort og lang sikt.

I dette notatet beskriver vi resultatene fra en representativ spørreundersøkelse til norske arbeidstakere innhentet i april 2020 (videre kalt pandemiutvalget). Noen av resultatene sammenlignes med svar fra tilsvarende spørsmål i det ordinære Medbestemmelsesbarometeret 2020 (se Drange, Falkum og Wathne, 2020). Spørreundersøkelsen har fire hovedtemaer relatert til tiltak som ble iverksatt for å møte koronapandemien våren 2020: 1) endring i arbeidstid, 2) endring i arbeidsbelastning og organisering, 3) opplevelse av tillit i organisasjonen mellom ansatte og ledelse, mellom ledelse og tillitsvalgte og mellom ansatte og tillitsvalgte og 4) bekymringer.

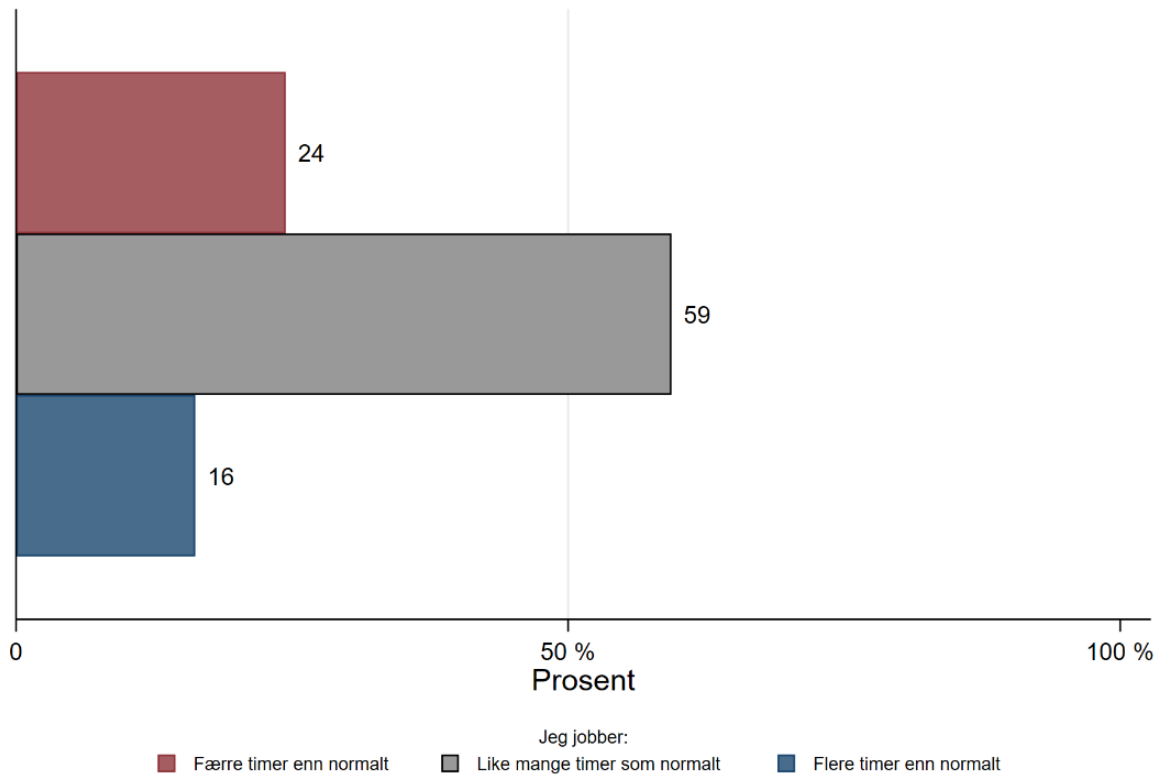
Vi vil sammenligne svarene fra pandemiutvalget med svar vi har fått på samme spørsmål i Medbestemmelsesbarometeret 2020 (innhentet i februar og mars). De to undersøkelsene er gjennomført med ca. 1,5 måneders mellomrom. Det er god grunn til å tro at eventuelle endringer i rapporteringer mellom de to tidspunktene skyldes nedstengningen og dens konsekvenser for samfunns- og arbeidsliv.

Endring i arbeidstid

Endring i arbeidsintensitet kan fungere som et tveegget sverd: på den ene siden kan høy intensitet være positivt, så lenge arbeidstakerne opplever at de har kontroll over situasjonen og at de har tilstrekkelige ressurser til å håndtere intensiteten. I motsatte tilfeller, hvor de ansatte ikke har innflytelse på arbeidssituasjonen, og mangler ressursene som trengs for å gjøre jobben, kan høyt arbeidstempo over tid medføre negative konsekvenser. Koronasituasjonen har ført til at aktiviteten er endret, og endringene har hatt ulik innvirkning i en og samme bransje, og ulik innvirkning på tvers av bransjer. Hvordan nedstengingen slår ut på forskjellige måter i ulike deler av arbeidslivet, henger blant annet sammen med de valgene som ble gjort i utformingen av den nasjonale strategien for å håndtere pandemien på kort og lang sikt, og hvordan den nasjonale strategien ble oversatt i praksis i den enkelte virksomhet.

Nedstengingens virkninger på arbeidsmengde og arbeidstid

Vi har stilt spørsmål om hvordan koronaen har påvirket arbeidstid, med svaralternativene «mer å gjøre», «som før» og «mindre å gjøre». Fordelingen er framstilt i figur 1.



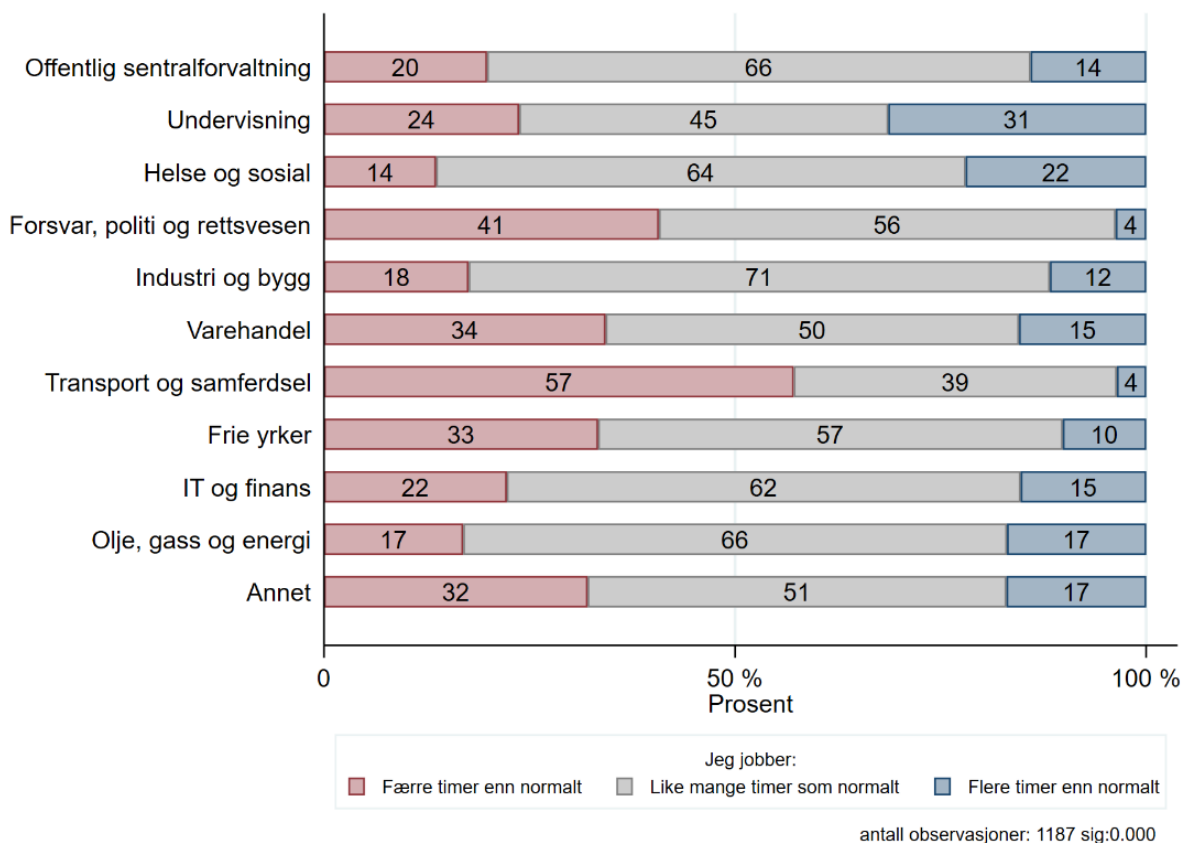
antall observasjoner: 1208

Figur 1 Endring i arbeidstid

Totalt sett fikk 24 prosent av arbeidstakerne mindre å gjøre enn før, i den første tiden etter nedstengingen 12. mars. Omtrent 60 prosent av arbeidstakerne oppgir å ha samme arbeidsmengde som før, mens 16 prosent fikk mer å gjøre. Av de som fikk mer å gjøre, er det ca. 10 prosent som oppgir at de i stor grad, eller svært stor grad, føler seg presset til å jobbe mer (tabell ikke vist).

Figur 2 viser svarfordelingen etter bransjetilhørighet (prosentandeler som har fått mindre å gjøre, mer å gjøre eller som har uendret arbeidsmengde etter nedstengingen).

Arbeidsliv i en krevende tid



Figur 2 Endring av arbeidstid i lys av bransjetilhørighet.

Bransjevariabelen er ikke finmasket nok til at vi kan isolere for eksempel dem som tilhørte «samfunnskritiske yrker» for seg, da de samfunnskritiske funksjonene fins på tvers av de fleste bransjer og utdanningsnivå.¹ De bransjene som har høye andeler ansatte i samfunnskritiske funksjoner er først og fremst klinisk personell i helsevesenet, ansatte i barnehager og skoler, men også deler av sentralforvaltningen, NAV, politi, vann- og kraftforsyning, og deler av varehandelen (f. eks. dagligvarehandelen og apotek).

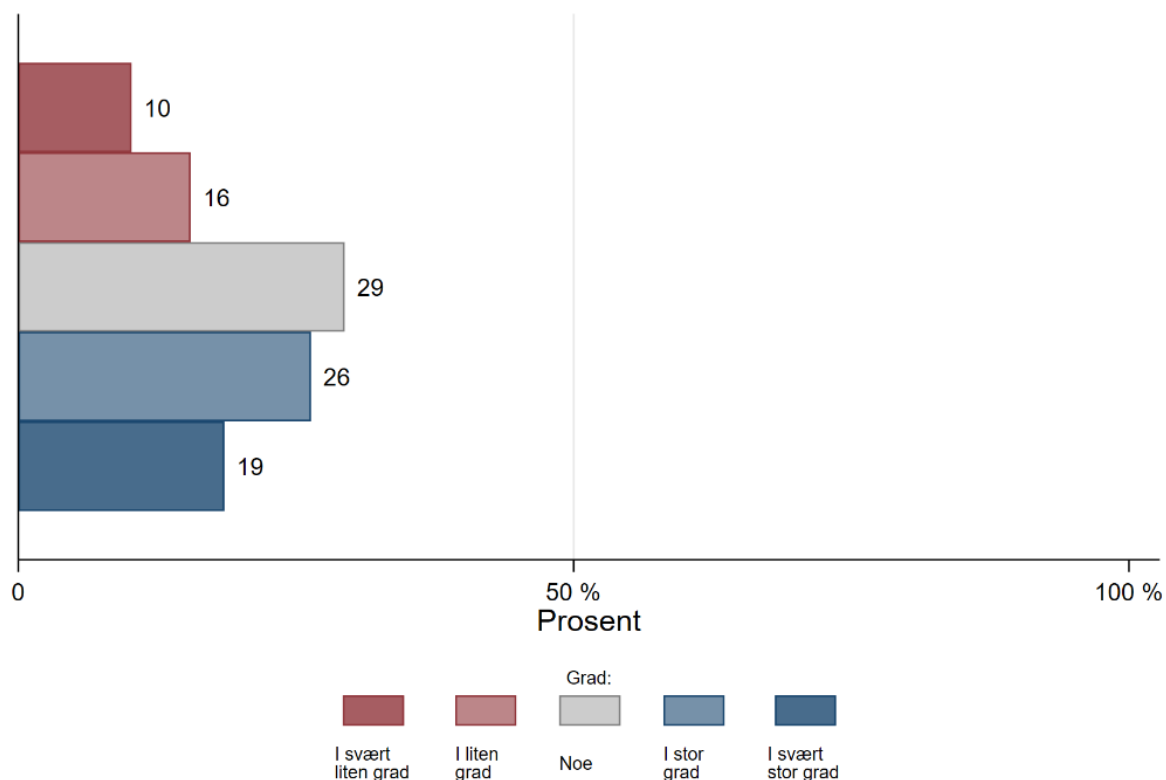
Det er særlig innen undervisning og helse- og sosialtjenestene at arbeidstakere rapporterer om mer å gjøre. Det er henholdsvis 31 og 22 prosent som oppgir at de har fått mer å gjøre. Samtidig svarer henholdsvis 24 og 14 prosent i samme bransjer at de har fått mindre å gjøre. Med andre ord ser vi en to-delning blant de ansatte som har opplevd endringer. Tallene kan henge sammen med at visse deler av undervisningstilbudet er kansellert eller redusert, mens andre deler har krevd økt innsats ved planlegging, digital undervisning osv. Tilsvarende var situasjonen i helsevesenet, hvor mange planlagte oppgaver ble satt på vent i påvente av større belegg på sykehusene, og for å redusere smitterisiko.

Når vi ser på hvilke grupper som har fått mindre å gjøre, skiller transport og samferdsel seg ut, ettersom 57 prosent oppgir å ha fått mindre å gjøre, mens kun 4 prosent oppgir å ha fått mer å gjøre. Fordi denne gruppen består av kun 28 respondenter, må disse tallene tolkes med varsomhet.

Ansatte i industri og bygg er de som oppgir å være mest uberørt av pandemien, hvor 71 prosent oppgir at forholdene er som før når det gjelder arbeidstid.

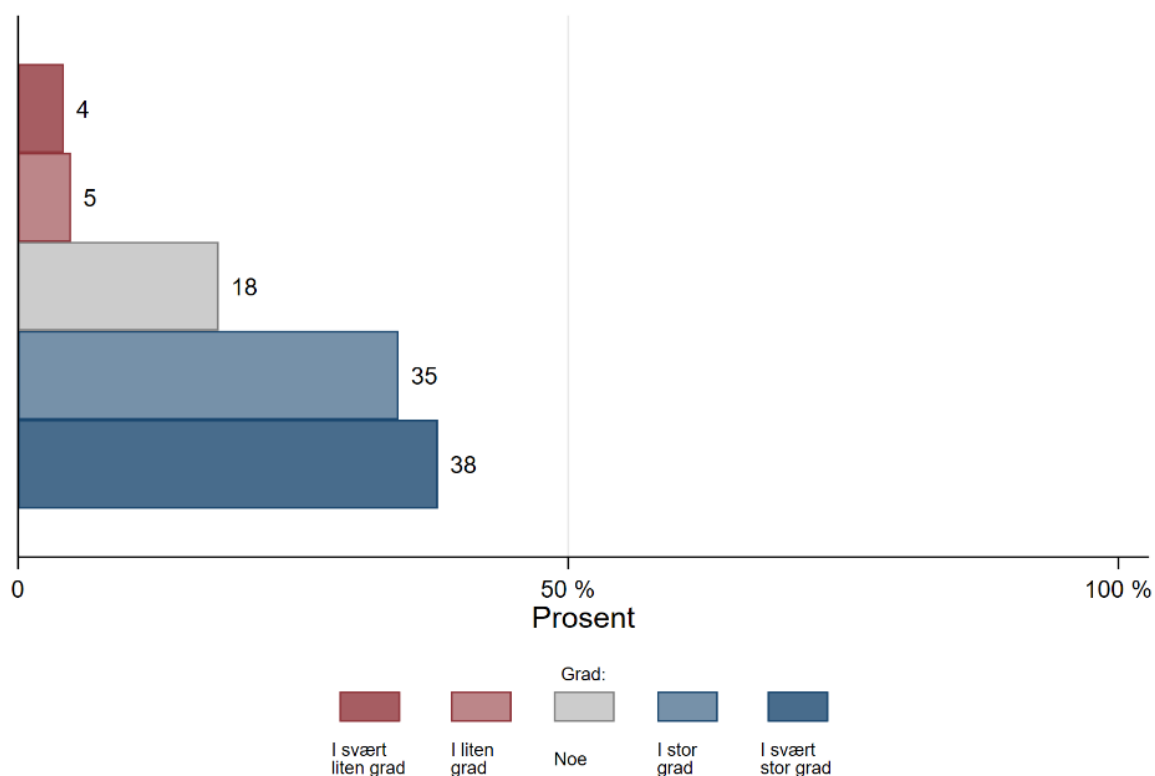
¹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/samfunnssikkerhet-og-beredskap/innsikt/liste-over-kritiske-samfunnsfunksjoner/id2695609/>

Figur 3 viser at omtrent 26 prosent mener de har svært liten eller liten grad av kunnskap om regulering av arbeidstid under en pandemi, ca. 29 prosent svarer «verken/eller», mens 45 prosent svarer de har svært stor/stor grad av kunnskap om dette.



Figur 3 I hvilken grad opplever du at du har tilstrekkelig kunnskap om hvilke regler som gjelder for å fravike arbeidstidsbestemmelsene som en følge av koronapandemien

Figur 4 viser fordelingen på spørsmål om hvorvidt arbeidstakerne opplever at gjeldende bestemmelser er ivaretatt når det er tatt beslutninger om avvik fra ordinær arbeidstid. Omtrent 9 prosent sier de opplever at gjeldende bestemmelser «i svært liten grad» eller «i liten grad» er ivaretatt når avvik fra ordinær arbeidstid vedtas. 18 prosent sier «verken/eller», mens mer enn 60 prosent opplever at gjeldende bestemmelser ble ivaretatt.



Figur 4 I hvilken grad opplever du at gjeldende bestemmelser er ivaretatt når det er tatt beslutninger om avvik fra ordinær arbeidstid som en følge av koronapandemien?

Det ser ut til at våre respondenter har de alminnelige arbeidstidsbestemmelsene i tankene når de svarer. Men i realiteten ble nedstengingen bestemt så raskt, og med så lite fokus på disse spørsmålene, at det er vanskelig å sammenlikne svarene med en fasit, for hva var den? Det lå i kortene at konsekvensene av den nesten totale nedstengingen for de enkelte bransjene, og den enkelte arbeidstaker, var veldig uforutsigbar. Ikke minst var konsekvensene avhengig av hvordan pandemien og den nasjonale nedstengingsstrategien kom til å bli praktisert på den enkelte arbeidsplass.

Tabell 1 viser hva arbeidstakere i snitt har svart på det å ha tilstrekkelig kunnskap og å oppleve at arbeidstidsbestemmelsene er ivaretatt, fordelt etter bransje og kontrollert for endring i arbeidstid. Tabellen presenterer en regresjonsanalyse hvor vi undersøker om det er statistisk signifikante variasjoner i gjennomsnittsskårene mellom bransjer.

Tabell 1: Regresjonsanalyse av forskjeller i kunnskap om, og ivaretagelse av, gjeldende bestemmelser for avvik fra ordinær arbeidstid etter bransje og endring i arbeidstid.

	Tilstrekkelig kunnskap		Bestemmelser ivaretatt	
Bransje (ref: Offentlig sentralforvaltning)				
Undervisning	-0.363*	(0.166)	-0.317*	(0.154)
Helse og sosial	-0.370*	(0.158)	-0.619***	(0.144)
Forsvar, politi og rettsvesen	-0.276	(0.265)	-0.298	(0.253)
Industri og bygg	-0.125	(0.140)	-0.358**	(0.127)
Varehandel	-0.238	(0.151)	-0.403**	(0.136)
Transport og samferdsel	0.017	(0.281)	-0.609*	(0.250)
Frie yrker	-0.174	(0.189)	-0.314	(0.181)
IT og finans	-0.162	(0.189)	-0.251	(0.177)
Olje, gass og energi	-0.170	(0.159)	-0.428**	(0.145)
Annet	-0.448*	(0.211)	-0.108	(0.207)
Endring i arbeidstid (ref: som før)				
Jeg jobber færre timer enn normalt	-0.250**	(0.093)	-0.253**	(0.086)
Jeg jobber flere timer enn normalt	0.083	(0.106)	-0.135	(0.096)
Konstant	2.523***	(0.118)	3.401***	(0.106)
N (antall observasjoner)	1072		936	
R2 (forklart varians)	0.019		0.035	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$



En regresjonsanalyse er en metode for å undersøke om det er forskjeller mellom gruppers svargivning. Konstantleddet viser gjennomsnittsverdien for referansegruppen. Dersom det er mer enn en variabel i analysen (her er det både bransje og endring av arbeidstid), så vil konstantleddet vise gjennomsnittsverdien av de to referansegruppene (I tabell 1 er det ansatte i offentlig sentralforvaltning som jobber like mange timer som før). Koeffisientene for de ulike bransjegruppene og de som jobber henholdsvis mer og mindre enn før viser forskjellen på denne gruppen vs. referansegruppen. Ansatte i helse- og sosialtjenestene har et gjennomsnitt som er -0.370 poeng lavere enn referansegruppen i offentlig sentralforvaltning. Analysen tar høyde for forskjell i gjennomsnittssvar og spredningen i svargivningen innenfor gruppene (som sier noe om usikkerheten i estimatet). Forskjellene antas å gjenspeile reelle gruppeforskjeller i populasjonen dersom sannsynligheten for å observere en så stor forskjell i utvalgsundersøkelsen grunnet tilfeldigheter, er maksimalt fem prosent. Da kalles forskjellen statistisk signifikant.

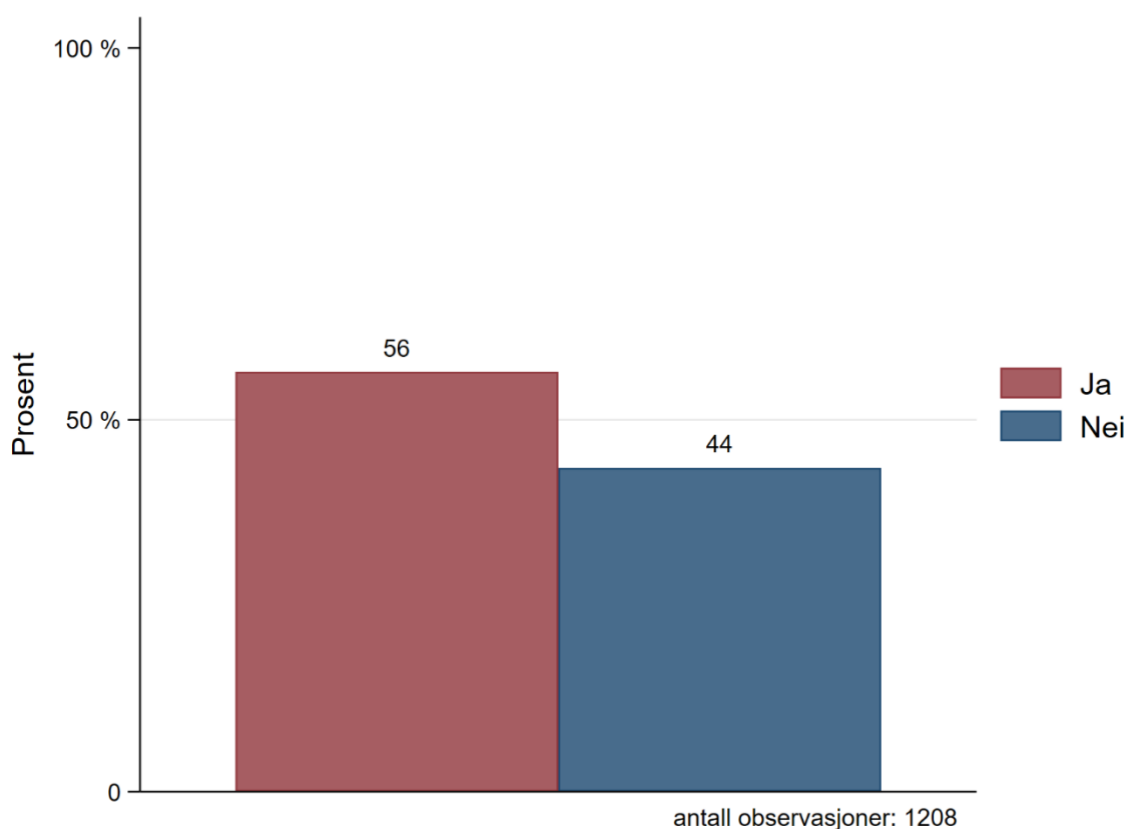
Det er bransjeforskjeller i rapporteringen av kunnskap om arbeidstidsbestemmelsene og opplevelsen av hvorvidt bestemmelsene er ivaretatt (tabell 1). Det er særlig innenfor undervisning og helse- og sosialtjenestene at arbeidstakere rapporterer om et signifikant lavere kunnskapsnivå, sammenlignet med øvrige bransjer. I gjennomsnitt skårer ansatte i undervisning og helse- og sosialtjenestene 0,362 og 0,369 poeng lavere enn ansatte i offentlig sentralforvaltning (referansegruppen). Det kan komme av at det var relativt mange ansatte i undervisning og helse- og sosialtjenestene som fikk endret sin arbeidstid (jf. figur 2), og som derfor fikk testet sin kunnskap om arbeidstidsbestemmelsene. Bransjeforskjellene er signifikante også etter at vi har justert analysen for endring i arbeidstid som følge av pandemien.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt de opplever at arbeidstidsbestemmelsene er fulgt, er det flere signifikante bransjeforskjeller. Den er mest negativ i helse- og sosialtjenestene og innen transport og samferdsel. Disse to bransjene skårer i gjennomsnitt 0,617 og 0,616 poeng lavere enn ansatte i offentlig sentralforvaltning (referansegruppen). Også blant ansatte i undervisning, industri og bygg, varehandelen og olje, gass og energi er gjennomsnittsskåren signifikant lavere sammenlignet med referansegruppen.

I alle bransjene er det noen som har fått mindre å gjøre, og noen som har fått mer å gjøre. Analysen viser at de som har fått mindre å gjøre er mer usikre på egen kunnskap, og i mindre grad opplever at arbeidstidsbestemmelsene er fulgt. Det kan ha sammenheng med permitteringsregler o.l.

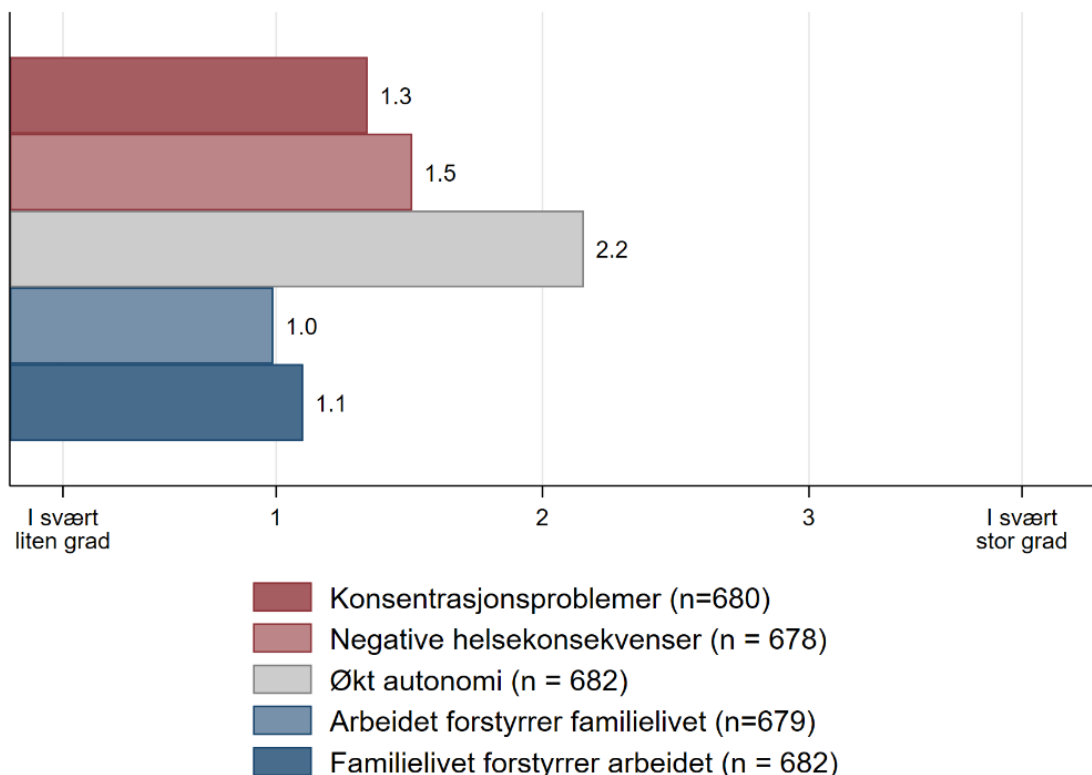
Endring i arbeidssted

Det er 56 prosent av de spurte som selv har valgt, eller blitt pålagt, å jobbe på hjemmekontor.



Figur 5 Fordeling på spørsmål om ansatte har valgt, eller blitt pålagt, hjemmekontor etter 12. mars.

På spørsmål om hjemmekontor har medført noen av det følgende (på en skala fra i svært liten grad (0) til i svært stor grad (4)) er gjennomsnittsskårene slik:



Figur 6 Gjennomsnittsskåre på ulike forhold vedrørende hjemmekontor.

Gjennomsnittsskåren tilsvarer en plassering rundt svaralternativet «i liten grad», med unntak av økt selvstendighet som plasserer seg mellom «i noen grad» og «i stor grad».

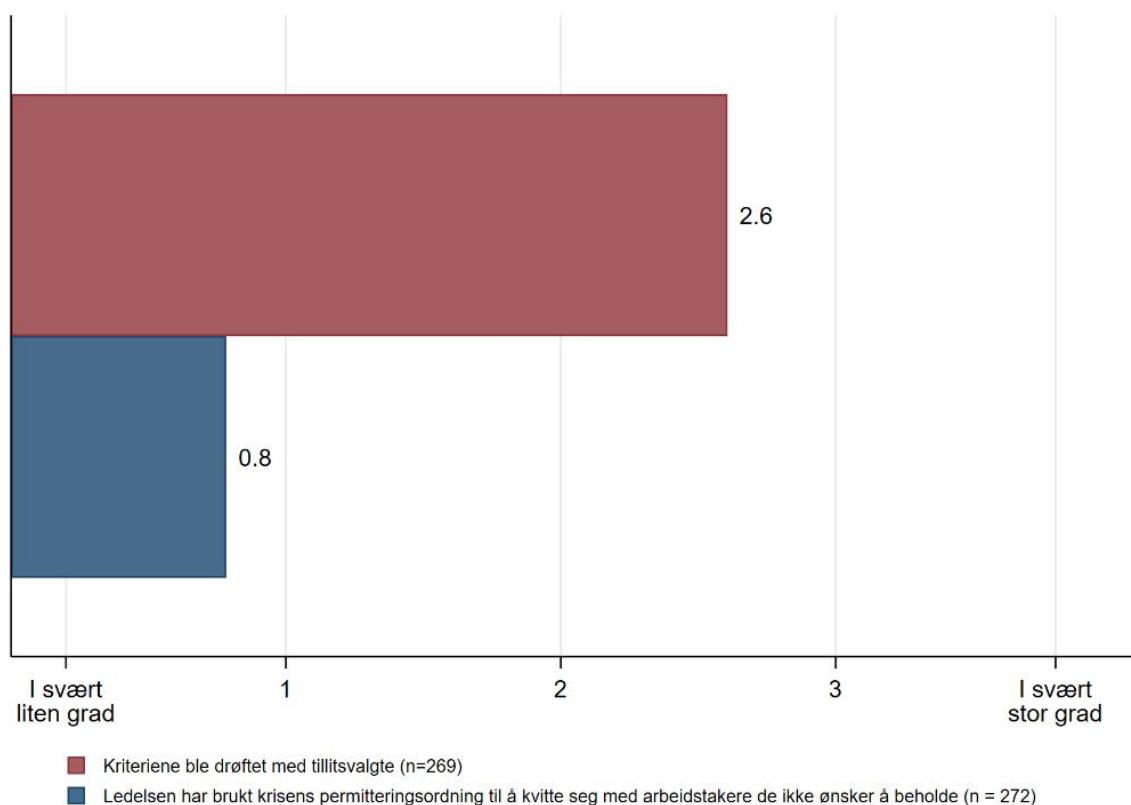
Tallene tyder på at de negative konsekvensene av å ha hjemmekontor var relativt moderate de første ukene etter nedstengningen. Imidlertid er det signifikant høyere nivå av arbeid-familiekonflikt i aldersgruppen 30–40 år, sammenlignet med de eldre og yngre arbeidsgruppene. Dette kan sannsynligvis forklares med at det i denne aldersgruppen var mange som måtte kombinere arbeid med hjemmeskole og samvær med barnehagebarn.

34 prosent av utvalget svarer at de har hatt behov for redusert arbeidsinnsats eller tilpasninger i forbindelse med pandemien, og blant disse svarer omtrent 81 prosent at de i stor, eller svært stor grad, har møtt forståelse fra arbeidsgiver om behov for tilpasning utenom det vanlige. Det tyder på at fleksibiliteten på arbeidsgiversiden har vært stor for å imøtekomme utfordringene pandemien ga arbeidstakerne. Samtidig opplevde to av ti å i noen eller mindre grad å bli møtt med forståelse av arbeidsgiver for behov for tilpasning under pandemien.

Permitteringer – utbredelse, håndtering og opplevd rettferdighet

Det er 29 prosent som rapporterer at det har vært permitteringer i virksomheten – av disse svarer 84 prosent at det i høy grad skyldes pandemien, og bare 3 prosent sier at det er andre årsaker. Det er 11 prosent som selv har blitt permittert. I spørreundersøkelser i arbeidslivet er permitterte, arbeidsløse og midlertidig ansatte vanligvis underrepresentert i utvalgene og panelene som brukes til å trekke utvalgene. Vi antar at andelen som svarer at de er permitterte er underrepresentert også i pandemiundersøkelsen.

Figur 7 viser gjennomsnittlige verdier på en skala fra 0 til 4 på i hvor stor grad ansatte opplever at permitteringen ble drøftet med tillitsvalgte, og i hvor stor grad arbeidsgivere brukte muligheten til å kvitte seg med ansatte.



Figur 7 Gjennomssnittsskåre på opplevelser vedrørende permitteringer i virksomheten

De som selv er permittert oppgir i større grad at kriteriene har vært drøftet med tillitsvalgte (0.511 poeng høyere gjennomsnittsskåre), antakelig fordi de har bedre innsikt i prosessen rundt permitteringen, ettersom de har blitt rammet av den. Ser vi nærmere på om ledelsen kan ha benyttet krisen til å kvitte seg med ansatte, finner vi ingen statistisk signifikant mellom de som er permittert og de som ikke er det. Dernest har vi kontrollert analysen for svar på spørsmål om i hvilken grad den ansatte mener at utvelgelseskriteriene var rettferdige. Det er en sterk, positiv korrelasjon mellom opplevelse av rettferdige utvelgelseskriterier og drøfting med tillitsvalgte, og tilsvarende negativ korrelasjon mellom rettferdige utvelgelseskriterier og hvorvidt man mener at arbeidsgiver har benyttet situasjonen til å kvitte seg med ansatte. Skalaen for hvorvidt utvelgelseskriteriene var rettferdige går fra 0-4, noe som indikerer at de som svarer at utvelgelseskriteriene «i svært stor grad» er rettferdige, har over 2 poengs høyere gjennomsnittsskåre ($4 \times 0,539$) på spørsmålet om drøfting med tillitsvalgte, sammenlignet med de som svarer at kriteriene «i svært liten grad» var rettferdige.

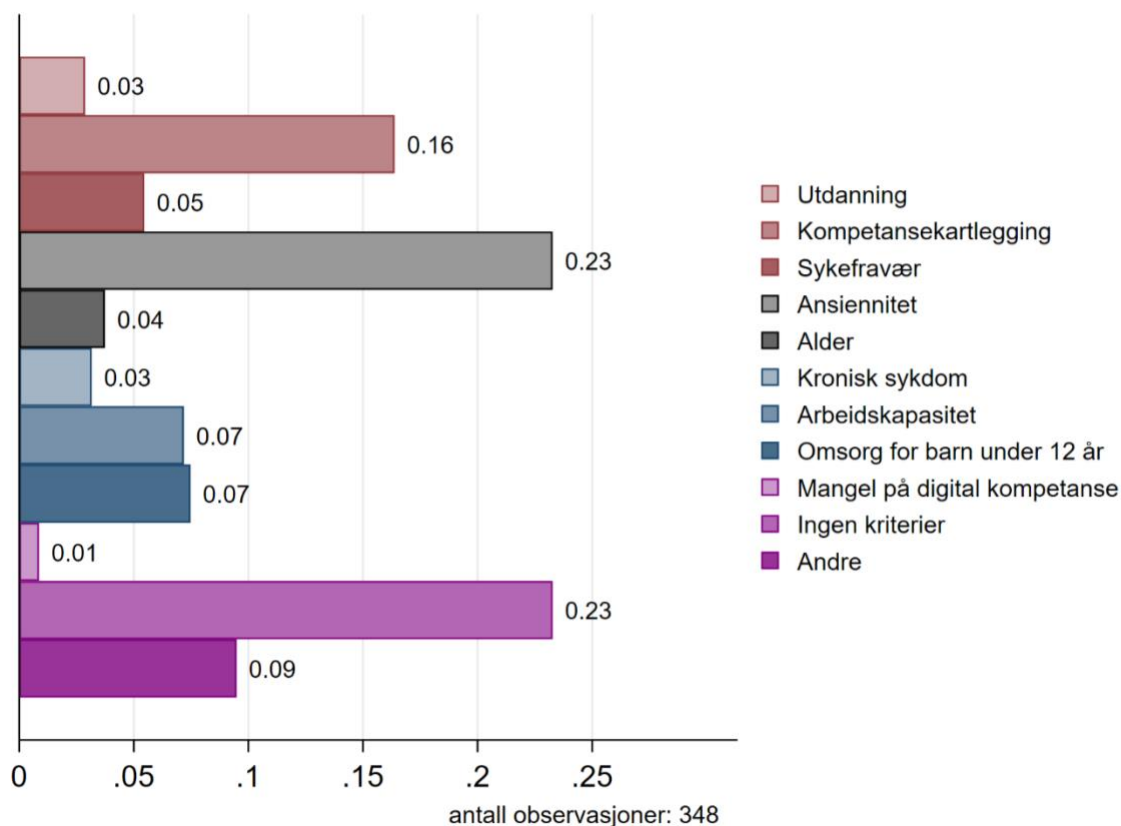
Tabell 2: I hvilken grad opplever du at (1) kriteriene for permittering ble drøftet med tillitsvalgte? (2) Ledelsen har brukt krisens permitteringsordning til å kvitte seg med arbeidstakere de ikke ønsker å beholde?

	Drøftet med tillitsvalgte		Arbeidsgiver kvittet seg med ansatte	
Er du blitt permittert? (Ref: nei)	0.511** (0.176)	0.290 (0.171)	-0.044 (0.153)	0.113 (0.148)
I hvilken grad mener du at utvelgelses- kriteriene var rettferdige?		0.539*** (0.069)		-0.435*** (0.058)
Konstant	1.799*** (0.291)	0.623* (0.305)	0.853*** (0.255)	1.799*** (0.263)
Observations	269	234	272	228
R-squared	3 %	24 %	0 %	20 %

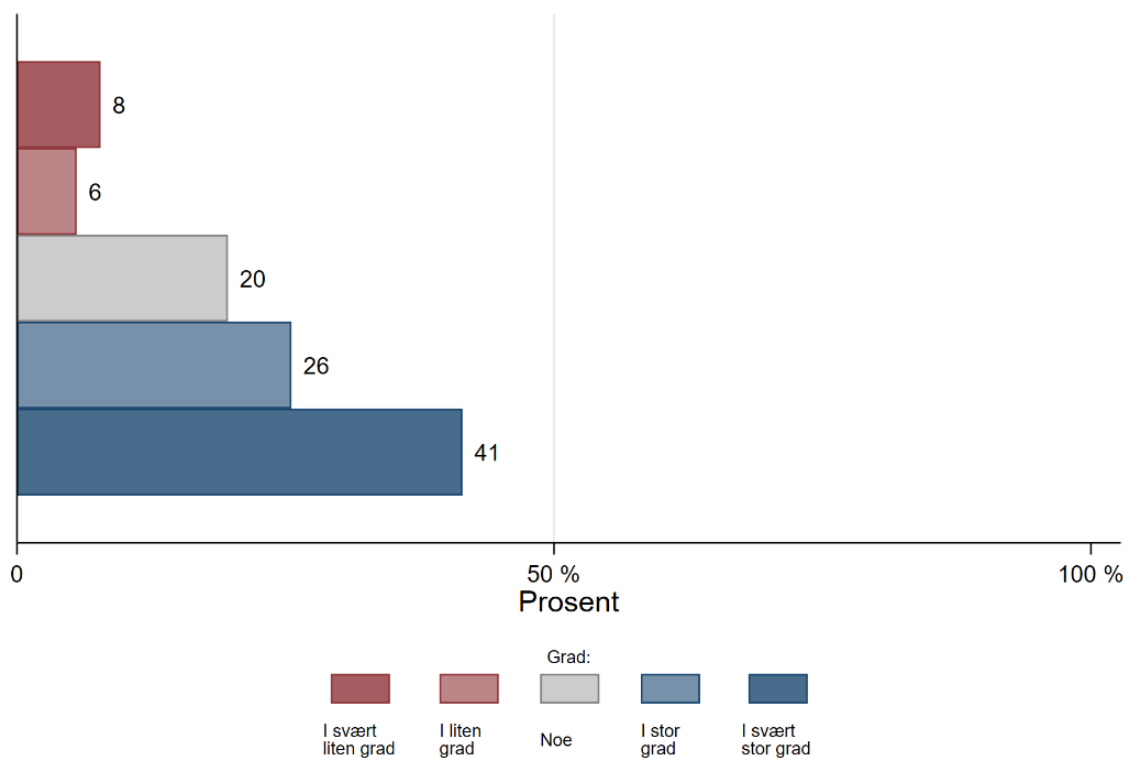
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Figur 8 viser hvilke kriterier som er brukt. Det er 23 prosent som svarer at henholdsvis ansiennitet og ingen kriterier er de som er brukt. Kompetansekartlegging er også relativt utbredt.

Figur 8: Hyppighet av kriterier benyttet i forbindelse med permitteringer.



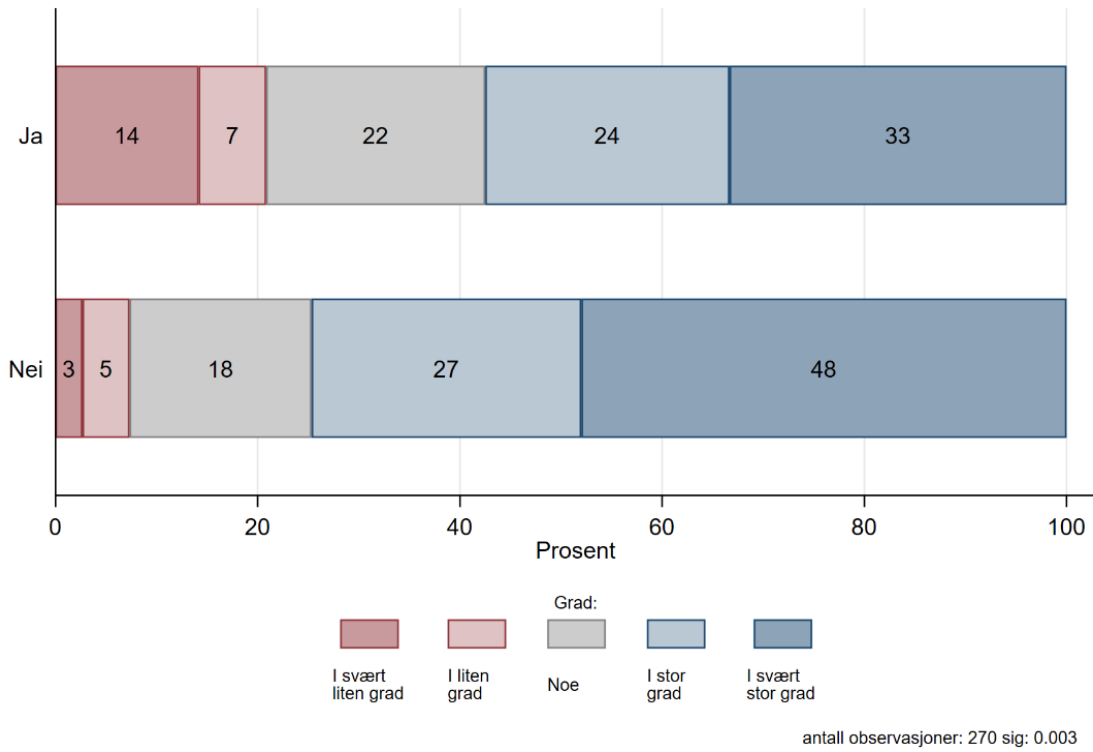
Majoriteten av de ansatte i virksomheter hvor det er foregått permitteringer svarer at utvelgelseskriteriene, sett under ett, har vært rettferdige. Det er henholdsvis 26 og 41 prosent som svarer «i stor grad» eller «i svært stor grad». Det er henholdsvis åtte og seks prosent som svarer «i svært liten grad» eller «i liten grad».



Figur 9 I hvilken grad mener du at utvelgelseskriteriene, sett under ett, har vært rettferdige?

Vurderingen av hvorvidt utvelgelseskriteriene, sett under ett, har vært rettferdige, er betinget av hvorvidt man selv er blitt permittert eller ikke. De som selv er blitt permittert er mer negative i sin vurdering, sammenlignet med de som har observert kollegaer bli permittert. I gruppen av permitterte er det 14 prosent som svarer at de «i svært liten grad» vurderer kriteriene som rettferdige, mot tre prosent i gruppen som ikke er permittert. I motsatt ende av skalaen er det 33 prosent av de som selv er permittert som svarer at de «i svært stor grad» vurderer kriteriene som rettferdige, sammenlignet med 48 prosent i gruppen som ikke er permittert. Forskjellen mellom gruppene er statistisk signifikant.

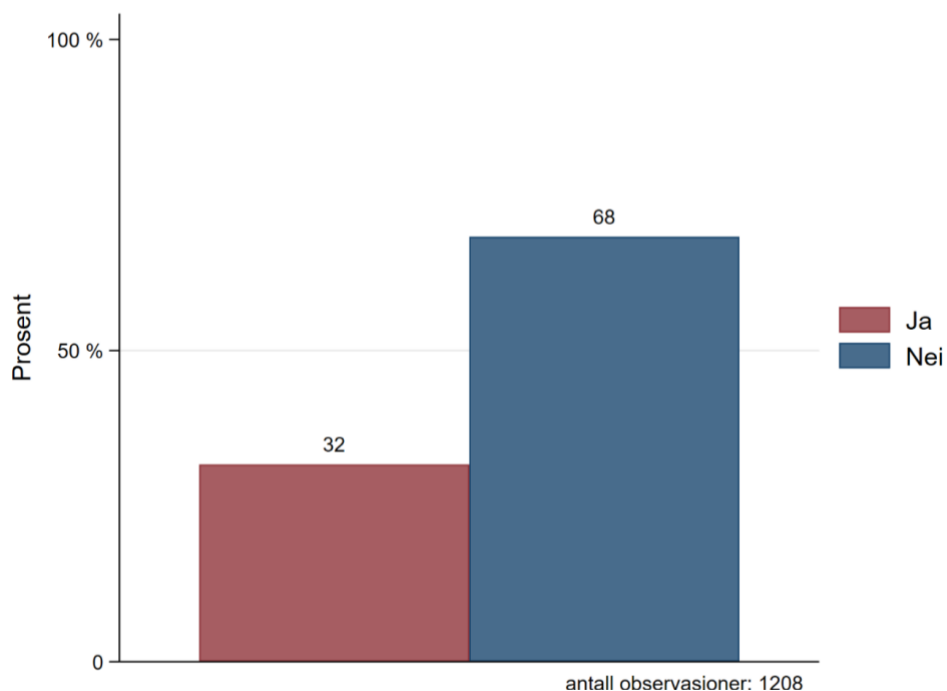
Arbeidsliv i en krevende tid



Figur 10 I hvilken grad mener du at utvelgelseskriteriene, sett under ett, har vært rettferdige, sett i lys av hvorvidt det er en selv, eller kollegaer, som er blitt permittert.

Endring i arbeidsoppgaver

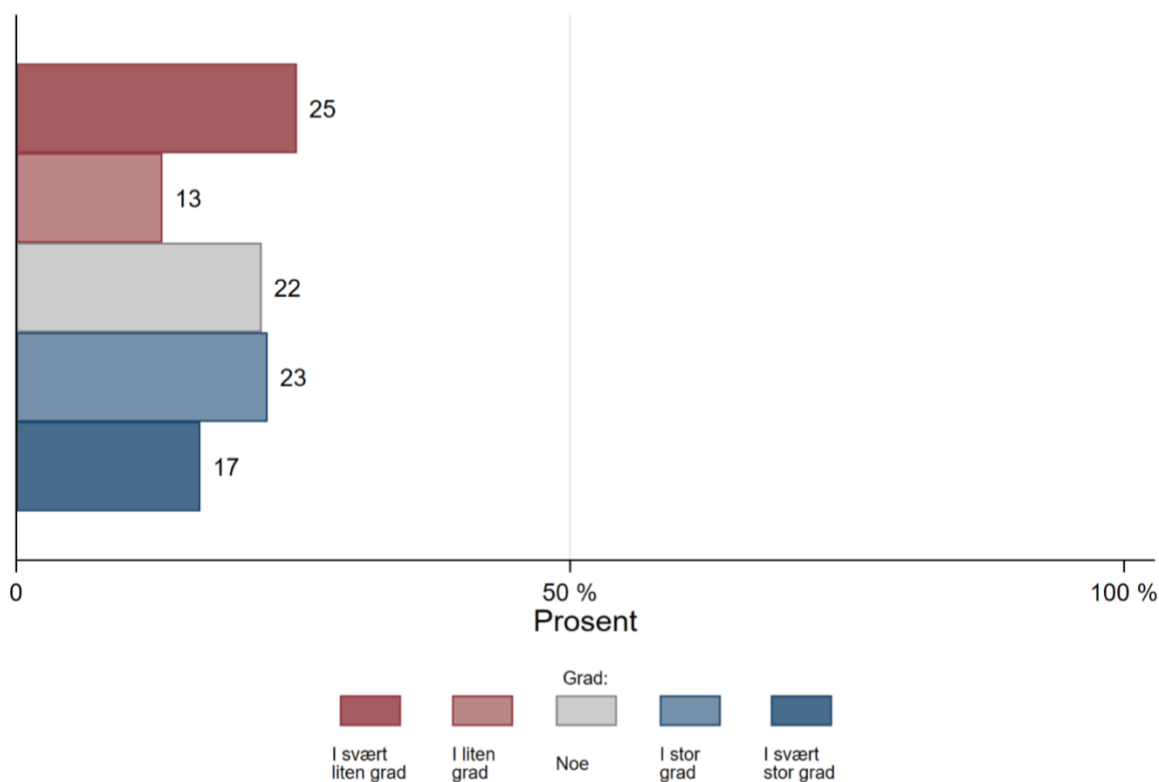
Det er omtrent en tredjedel av de sysselsatte som har fått endret arbeidsoppgaver som følge av pandemien.



Figur 11 Har du fått endret arbeidsoppgaver som følge av pandemien?

Av dem som har fått endret sine oppgaver, er det 38 prosent som i svært liten, eller liten grad har hatt innflytelse på endringene. Det er 40 prosent som sier at de i stor grad, eller svært stor grad, har hatt innflytelse på endringene. Det vil si at utvalget deler seg omtrent på midten hva gjelder innflytelse på endringer.

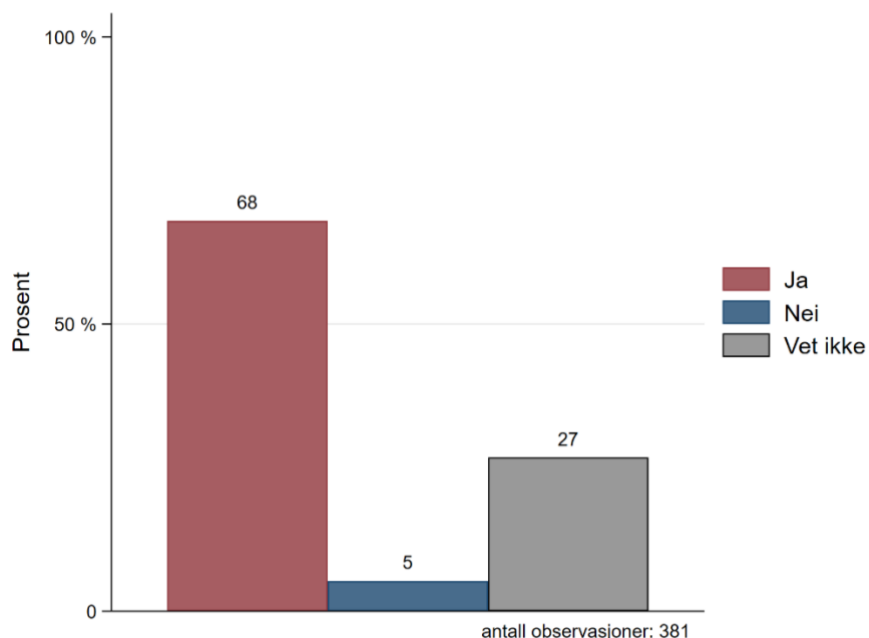
Arbeidsliv i en krevende tid



antall observasjoner: 379

Figur 12 I hvilken grad opplever du at du har hatt innflytelse på endringene? (kun stilt til de som oppgir å ha fått endret sine oppgaver)

Majoriteten av dem som har fått endret sine oppgaver sier at reglene er blitt fulgt, (68 prosent) men det er også en relativt stor gruppe som er usikre på dette (27 prosent).



antall observasjoner: 381

Figur 13 Har reglene for endringer i arbeidsoppgaver blitt fulgt? (kun stilt til de som oppgir å ha fått endret sine oppgaver)

Organiseringen av arbeidet og arbeidsplassen

Kommunikasjon og klarhet i oppgavefordeling er viktig for en jevn flyt i organisasjonen. For bedre å forstå hva som skjedde når det gjelder organiseringen av arbeidet og arbeidsplassen, fremsatte vi følgende syv påstander på dette området (påstandene vises som 1-7 i tabell 3):

- 1) Det er helt klart hvem som har ansvar for hva
- 2) Det er helt klart hvem som skal utføre hvilke oppgaver
- 3) Arbeidskravene mine fastsettes i løpende dialog med min nærmeste leder
- 4) Det er helt klart hvem som skal ta avgjørelser i ulike saker
- 5) Vi får den informasjonen vi trenger for å gjøre jobben
- 6) Vi får de ressursene vi trenger for å løse oppgavene
- 7) Bemanningen er høy nok til at jeg kan løse mine oppgaver på en god måte

Svarene er gitt på en fempunktsskala fra 0 «Helt uenig» til 4 «Helt enig». Påstandene er identiske til dem som vanligvis inngår i Medbestemmelsesbarometeret. Vi kan derfor sammenligne svarene innhentet før og etter nedstengningen for å undersøke endringer i kommunikasjon og organisering av arbeidet.

Tabell 3 viser sammenligning av gjennomsnittlig svar i utvalget fra Medbestemmelsesbarometeret 2020 og pandemiutvalget. Vi fant at ansatte opplevde større klarhet i hvem som hadde ansvar for hva og hvem som skulle utføre hvilke oppgaver etter nedstengningen. De ansatte i pandemiutvalget opplevde i større grad å få den informasjonen de trengte for å gjøre jobben og de ressursene de trengte for å løse oppgavene. Ansatte opplevde også at bemanningen var høy nok til at de kunne løse oppgavene på en god måte.

Tabell 3: Regresjonsanalyse av spørsmål vedrørende organisering av arbeidet. Sammenligning av utvalg innhentet før og etter nedstengningen.

	1	2	3	4	5	6	7
Pandemiutvalg	0.083* (0.037)	0.079* (0.037)	0.065 (0.042)	0.033 (0.037)	0.160*** (0.037)	0.246*** (0.041)	0.348*** (0.044)
Medbest. 2020	2.780*** (0.019)	2.813*** (0.017)	2.723*** (0.021)	2.764*** (0.019)	2.727*** (0.019)	2.372*** (0.021)	2.359*** (0.022)
N	4549	4464	4497	4533	4571	4555	4565

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Det er imidlertid forskjeller innad i pandemiutvalget som følger av endring i arbeidsoppgaver. De som fikk endret sine arbeidsoppgaver etter pandemien, svarer signifikant negativt på påstanden om at «Vi får de ressursene vi trenger for å løse oppgavene» (6) og «Bemanningen er høy nok til at jeg kan løse mine oppgaver på en god måte» (7) sammenliknet med dem som svarte at arbeidsmengden var uendret.

De som jobber færre timer enn normalt, har en lavere gjennomsnittsverdi på påstand 1, 2, 4, 5 og 7, sammenliknet med de som jobber like mange timer som før (jf. tabell 4).

- Det er helt klart hvem som har ansvar for hva (1)
- Det er helt klart hvem som skal utføre hvilke oppgaver (2)
- Det er helt klart hvem som skal ta avgjørelser i ulike saker (4)
- Vi får den informasjonen vi trenger for å gjøre jobben (5)
- Bemanningen er høy nok til at jeg kan løse mine oppgaver på en god måte (7)

For dem som jobber færre timer enn normalt, har altså ansvarsfordelingen blitt mer uklar, samtidig som at ansatte ikke opplever nok informasjon og nok folk til å gjøre jobben på en god måte.

I pandemiutvalget er det forskjeller etter arbeidsmengde. De som jobber flere timer enn normalt er i større grad uenige i at de får de ressursene de trenger for å løse oppgavene (6) og at bemanningen er høy nok til at de kan løse oppgaver på en god måte (7).

Tabell 4: Bivariat regresjonsanalyse av spørsmål vedrørende organisering av arbeidet sett i lys av endring av egen arbeidstid.

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg jobber færre timer enn normalt	-0.141* (0.066)	-0.149* (0.066)	-0.122 (0.077)	-0.147* (0.068)	-0.201** (0.067)	-0.137 (0.073)	-0.192* (0.077)
Jeg jobber flere timer enn normalt	-0.001 (0.077)	0.036 (0.077)	-0.113 (0.090)	0.004 (0.080)	-0.033 (0.077)	-0.298*** (0.085)	-0.525*** (0.089)
Jeg jobber som før	2.950*** (0.036)	2.985*** (0.036)	2.871*** (0.042)	2.895*** (0.037)	2.982*** (0.036)	2.754*** (0.039)	2.890*** (0.041)
N	1174	1160	1163	1167	1184	1181	1177

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Oppsummert opplever de som fikk redusert arbeidsmengden at oppgavefordelingen og ledelsesrelasjonene svekkes, mens de som fikk mer å gjøre først og fremst opplever et større arbeidspress. De to gruppene oppfatter med andre ord at organisasjonsstrukturene og arbeidsrelasjonene endrer seg på helt ulike måter.

Hva skjedde med tillitsrelasjonene i virksomhetene?

Kriser i organisasjoner kan øke eller svekke tilliten, betinget av hvordan forholdene var i utgangspunktet og hvordan krisen ble håndtert. For å undersøke om tillitsrelasjonene ble påvirket av nedstengningen, og de påfølgende konsekvensene, sammenligner vi gjennomsnittlig nivå for vertikal tillit (tillit mellom leder og ansatt), rettferdig organisasjon og leders faglighet i det ordinære Medbestemmelsesbarometeret og denne pandemiundersøkelsen. Disse to undersøkelsene ble innhentet med ca. 1,5 måneders mellomrom (Se kapittel om data og metode for informasjon om skalaene og spørsmålsstilling).

Den gjennomsnittlige verdien på tilliten mellom ledere og ansatte (vertikal tillit), opplevelsen av å arbeide i en rettferdig organisasjon og leders faglighet, økte under pandemien (figur 5). Økningen i vertikal tillit er på 0,444 poeng på en skala fra 0-4, mens endringen i opplevelsen av å jobbe i en rettferdig organisasjon tilsvarer 0,264 poeng på en skala fra 0 til 4.

Tabell 5: Bivariat regresjonsanalyse av gjennomsnittlig verdi på ansattes vurdering av vertikal tillit, rettferdig organisasjon og leders faglighet. Sammenligning av utvalg innhentet før og etter nedstengningen.

	Vertikal tillit	Rettferdig organisasjon	Leders faglighet
Pandemiutvalg	0.444*** (0.028)	0.264*** (0.031)	0.239*** (0.057)
Medbest. 2020	2.558*** (0.015)	2.327*** (0.016)	4.211*** (0.030)
N	4446	4431	4402

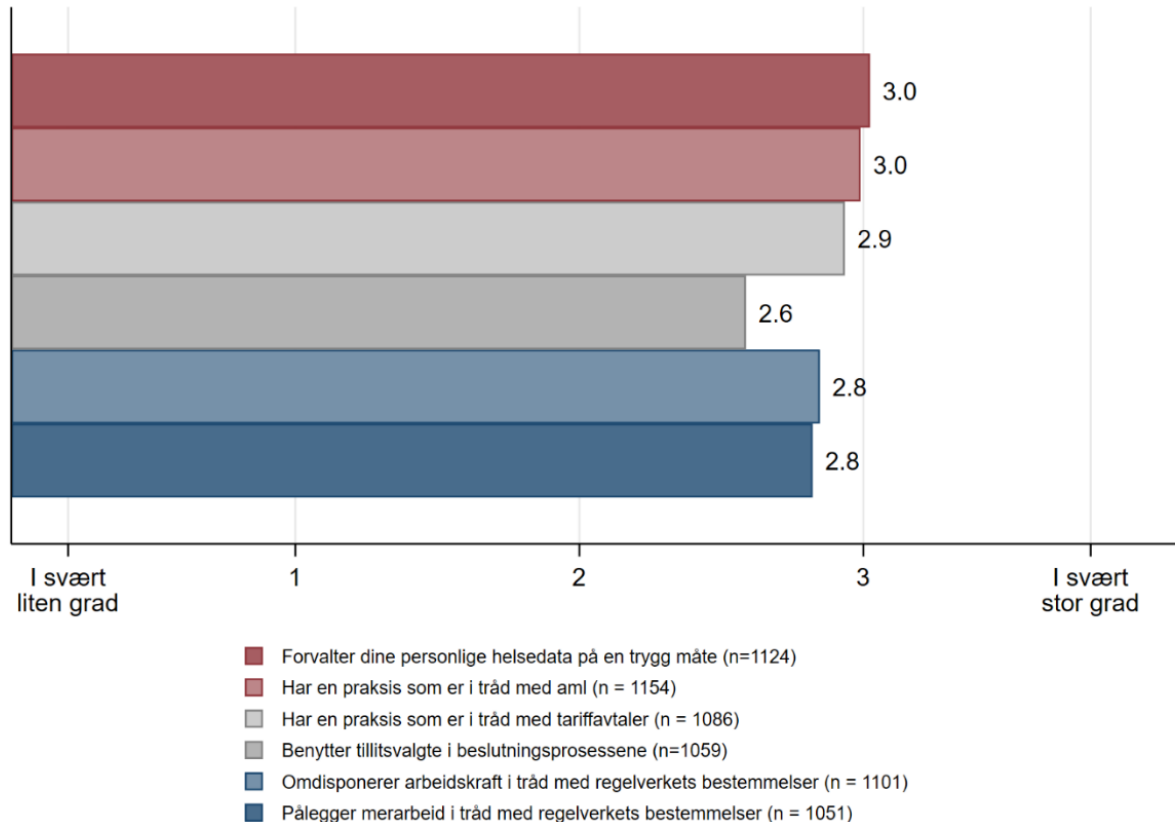
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Til tross for at tilliten er høyere etter nedstengningen, sammenlignet med måneden før, så er det variasjoner etter hvilke konsekvenser nedstengningen har hatt for de ansatte. De som jobber i

virksomheter hvor det er gjennomført permitteringer oppgir i gjennomsnitt lavere grad av tillit mellom ledere og ansatte (vertikal tillit), rettferdig organisasjon og tillit til leders faglighet, sammenlignet med dem som ikke ble permittert. Vi kan ikke med sikkerhet si hva dette handler om.

Tilliten til ledelsen

Våre analyser viser at tilliten til ledelsen er høy, og at ansatte stoler på lederne på en rekke sentrale områder. Vi fremsatte noen påstander om ansattes tillit til ledelsen vedrørende ledelsen tilslutning til lov- og avtaleverk under pandemien og forvaltning av personlige helsedata. Svarskalaen er fra 0 – ingen tillit, til 4 – svært stor tillit. Figur 14 viser gjennomsnittsskårene i utvalget på disse påstandene.



Figur 14 Gjennomsnittlig skåre på ansattes vurdering av tillit til ledelsen

Ansatte har i gjennomsnitt høy tillit til at ledelsen forvalter personlige helsedata på en trygg måte, at de har en praksis som er i tråd med arbeidsmiljøloven og med tariffavtaler. Alle disse påstandene får en gjennomsnittsskåre på omtrent 3, som tilsvarer stor tillit. Den gjennomsnittlige skåren er lavest for påstanden om involvering av tillitsvalgte i beslutningsprosesser. Den er på 2.6, som plasserer seg mellom i noen grad til i stor grad. Om ledelsens omdisponering av arbeidskraft og om merarbeid er i tråd med regelverkets bestemmelser, fikk begge gjennomsnittsskåre på omtrent 2.8.

Tabell 4 presenterer en analyse av de samme påstandene som vist i figur 14 (unntatt helsedata), men med bransjevis variasjon i gjennomsnitt. Analysen er i tillegg kontrollert for om ansatte jobber henholdsvis flere eller færre timer enn normalt, sammenlignet med dem som jobber som før (referansegruppen). Vi ser at ansatte i helse- og sosialtjenestene er gjennomgående mer negative til ledelsens håndtering på påstandene om å ha en praksis i tråd med arbeidsmiljøloven, tariffavtaler, benytte tillitsvalgte i beslutningsprosesser og pålagt merarbeid, sammenlignet med offentlig sentralforvaltning (referansegruppen). I undervisningssektoren er de signifikant mer

negative til ledelsens håndtering vedrørende merarbeid, sammenlignet med offentlig sentralforvaltning.

De som jobber færre timer enn normalt har gjennomgående lavere tillit til ledelsen på alle områder, mens de som jobber flere timer enn normalt ikke skiller seg signifikant fra dem som jobber like mye som før.

De som har opplevd permitteringer i virksomheten er signifikant mer negative til påstandene om å overholde regelverk, avtaler og lovgivning. Det er imidlertid ingen forskjell vedrørende bruk av tillitsvalgte i beslutningsprosesser.

Arbeidsliv i en krevende tid

Tabell 6: Regresjonsanalyse av ansattes tillit til ledelsens håndtering av regelverket i krisetider. Sammenligning på tvers av bransje og endring i arbeidstid.

	Har en praksis som er i tråd med Arbeidsmiljøloven		Har en praksis som er i tråd med tariffavtaler		Benytter tillitsvalgte i beslutningsprosesser		Omdisponerer arbeidskraft i tråd med regelverkets bestemmelser		Pålegger merarbeid i tråd med regelverkets bestemmelser	
Bransje (ref: Offentlig sentralforvaltning)										
Undervisning	-0.096	(0.126)	-0.088	(0.133)	-0.219	(0.148)	-0.124	(0.130)	-0.374**	(0.131)
Helse og sosial	-0.325**	(0.123)	-0.418**	(0.130)	-0.372**	(0.143)	-0.078	(0.123)	-0.297*	(0.124)
Forsvar, politi og rettsvesen	-0.049	(0.203)	-0.142	(0.215)	0.010	(0.235)	-0.053	(0.210)	-0.352	(0.205)
Industri og bygg	-0.028	(0.110)	-0.136	(0.117)	-0.204	(0.129)	-0.124	(0.112)	-0.199	(0.112)
Varehandel	-0.092	(0.118)	-0.163	(0.127)	-0.214	(0.141)	-0.094	(0.121)	-0.252*	(0.123)
Transport og samferdsel	-0.040	(0.209)	-0.159	(0.218)	-0.042	(0.239)	-0.069	(0.210)	-0.305	(0.214)
Frie yrker	-0.160	(0.146)	-0.301	(0.155)	-0.261	(0.169)	-0.111	(0.149)	-0.258	(0.152)
IT og finans	-0.206	(0.144)	-0.375*	(0.160)	-0.232	(0.176)	-0.274	(0.150)	-0.297*	(0.149)
Olje, gass og energi	-0.249*	(0.124)	-0.328*	(0.130)	-0.222	(0.145)	-0.225	(0.125)	-0.260*	(0.127)
Annet	-0.078	(0.160)	-0.288	(0.175)	-0.200	(0.196)	-0.038	(0.166)	0.093	(0.171)
Endring i arbeidstid (ref: som før)										
Jeg jobber færre timer enn normalt	-0.171*	(0.074)	-0.127	(0.081)	-0.205*	(0.089)	-0.162*	(0.077)	-0.127	(0.078)
Jeg jobber flere timer enn normalt	0.073	(0.079)	0.034	(0.085)	0.063	(0.093)	-0.001	(0.081)	-0.073	(0.082)
Permitteringer i virksomheten	-0.144*	(0.072)	-0.193*	(0.078)	-0.071	(0.086)	-0.254***	(0.074)	-0.167*	(0.076)
Konstant	3.175***	(0.090)	3.220***	(0.095)	2.847***	(0.105)	3.068***	(0.091)	3.127***	(0.091)
N	1133		1068		1040		1081		1034	
R2	0.025		0.030		0.017		0.031		0.028	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

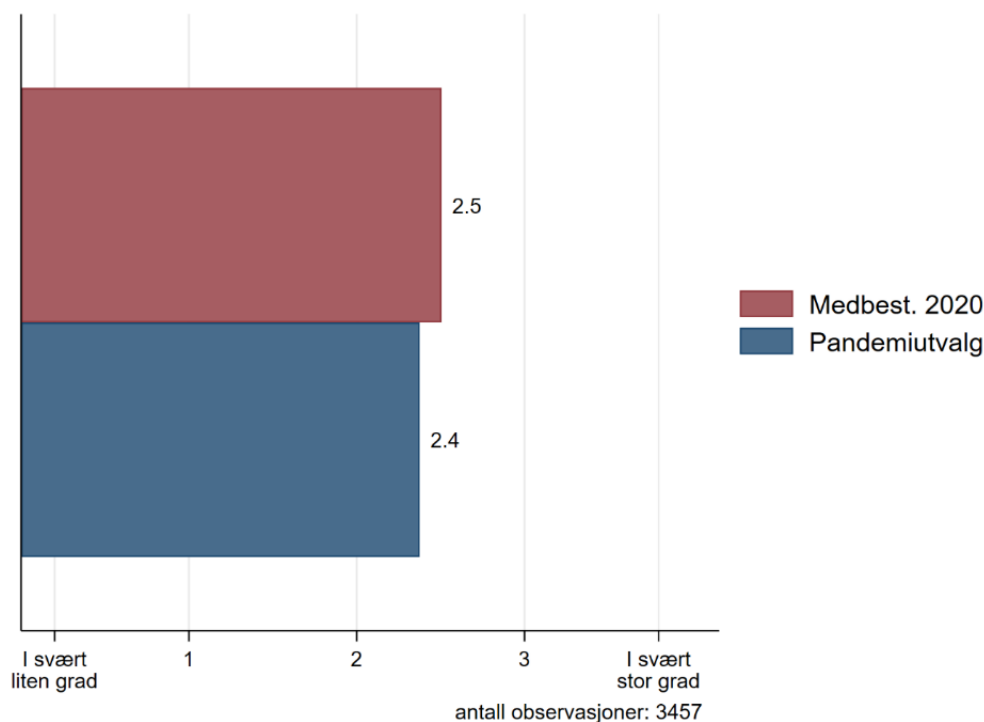
Tillit til ansattes representanter

I Medbestemmelsesbarometeret har vi vanligvis spørsmål om grad av tillit til tillitsvalgte. Vi stilte de samme spørsmålene i pandemiundersøkelsen.

Tenk på tiden etter 1. mars. I hvilken grad stemmer det at:

- Tillitsvalgte gjør en god jobb med å representere de ansattes interesser
- Tillitsvalgte er en kritisk stemme overfor ledelsen
- Tillitsvalgte er for ofte enige med ledelsen
- Tillitsvalgte kan begrunne avgjørelser som er tatt
- Tillitsvalgte sørger for å holde de ansatte informert om relevante prosesser i virksomheten
- Tillitsvalgte samarbeider godt med ledelsen for å ivareta ansatte og virksomheten
- Det er vanskelig å håndtere uenighet i krisetider

Vi fant at tilliten til ansattes representanter var svekket på ett punkt, nemlig hvorvidt tillitsvalgte er en kritisk stemme overfor ledelsen. Forskjellen på 0,12 poeng er statistisk signifikant, men ikke særlig stor. Med tanke på at ansatte selv oppgir stor tillit til ledelsen (jf. figur 14) med en gjennomsnittsskåre på omtrent 3, kan det fremstå nærmest som et paradoks at de har mindre tillit til at tillitsvalgte er en kritisk stemme ovenfor ledelsen.



Figur 15 I hvilken grad stemmer det at tillitsvalgte er en kritisk stemme overfor ledelsen. Sammenligning av utvalg innhentet før og etter nedstengningen.

Nærmere analyser viser at i virksomheter hvor det var blitt gjennomført permitteringer, var tilliten signifikant lavere til ansattes representanter når det gjaldt påstand 1 og 4 – 7:

- Tillitsvalgte gjør en god jobb med å representere de ansattes interesser (1)
- Tillitsvalgte er en kritisk stemme overfor ledelsen (2)
- Tillitsvalgte er for ofte enige med ledelsen (3)
- Tillitsvalgte kan begrunne avgjørelser som er tatt (4)
- Tillitsvalgte sørger for å holde de ansatte informert om relevante prosesser i virksomheten (5)
- Tillitsvalgte samarbeider godt med ledelsen for å ivareta ansatte og virksomheten (6)
- Det er vanskelig å håndtere uenighet i krisetider (7)

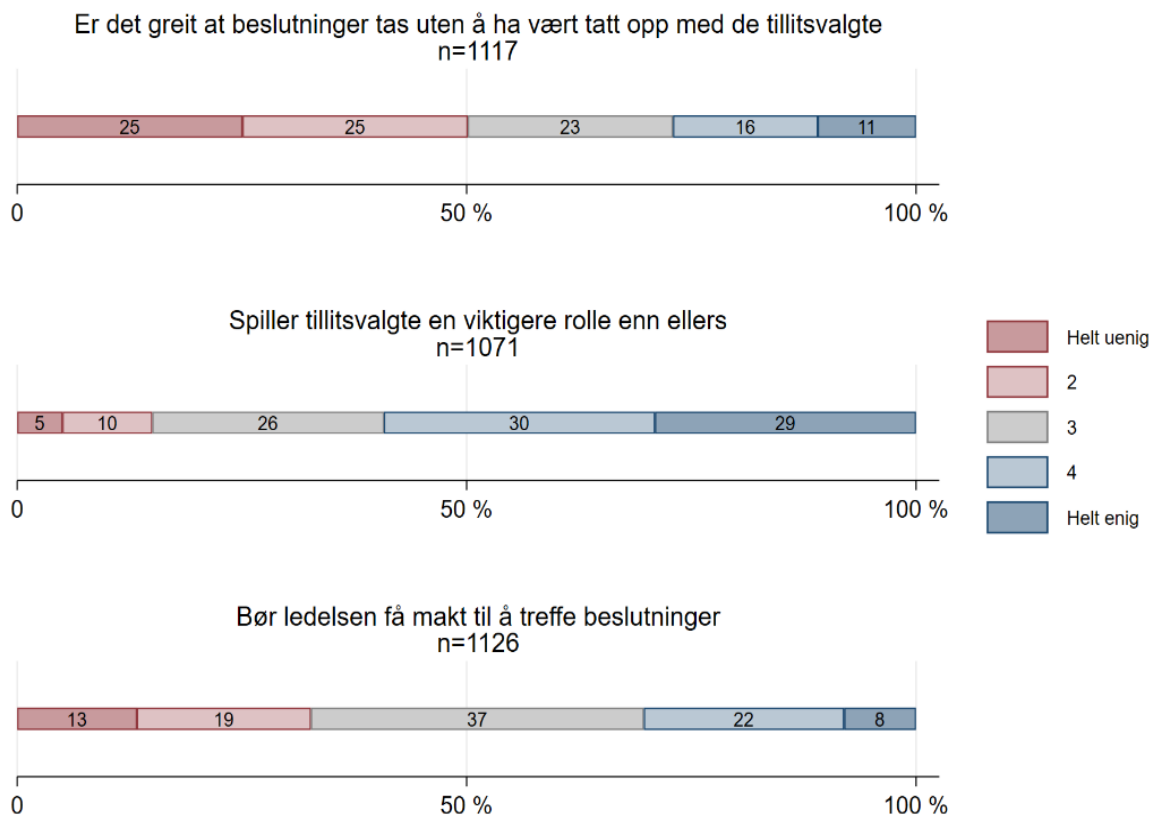
Tabell 7: Bivariat regresjonsanalyse av tillit til tillitsvalgte. Sammenligning mellom ansatte i virksomheter med og uten permitteringer.

	1	2	3	4	5	6	7
Permitteringer	-0.210*	-0.134	0.100	-0.190*	-0.242*	-0.185*	-0.355***
	(0.090)	(0.094)	(0.085)	(0.087)	(0.098)	(0.086)	(0.085)
Konstant	2.714***	2.411***	1.895***	2.589***	2.229***	2.146***	2.781***
	(0.047)	(0.049)	(0.044)	(0.045)	(0.050)	(0.045)	(0.044)
N	858	842	789	782	895	919	847

Det ser med andre ord ut til å være en klar sammenheng mellom opplevde negative konsekvenser for den enkelte arbeidstaker ved nedstengingen, og den enkeltes tillit til både ledelsen og ansattes representanter på arbeidsplassene.

Hvem har innflytelse under pandemien?

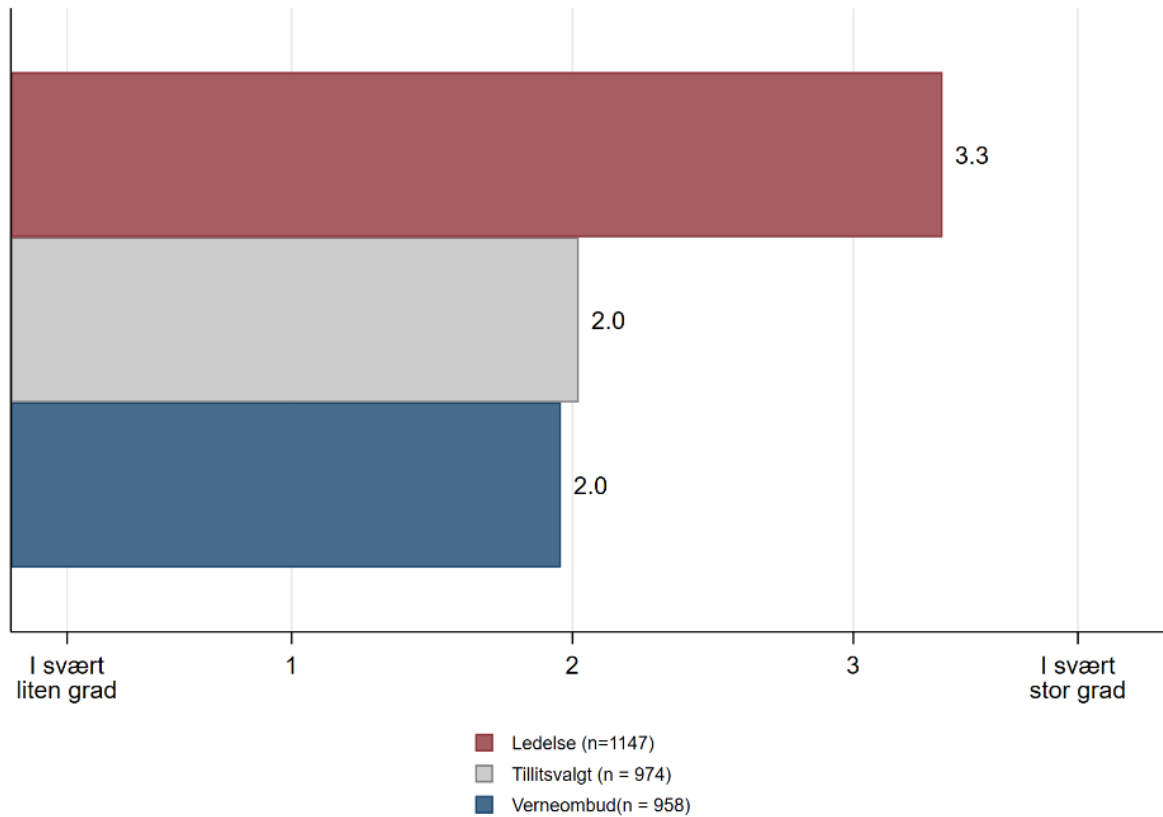
Tillitsvalgte har en viktig rolle. På spørsmål om det er greit at beslutninger tas uten å ha vært tatt opp med tillitsvalgte, svarer 50 prosent at de er uenig eller helt uenig, mens på spørsmål om tillitsvalgte spiller en viktigere rolle enn ellers, svarer 69 prosent at de er enig eller helt enig (figur 16). Med andre ord er oppfatningen at tillitsvalgte har en viktigere rolle enn ellers, men 27 prosent svarer at beslutninger kan fattes uten å være tatt opp med tillitsvalgte. Utvalget er nokså delt på spørsmålet om å gi ledelsen mer makt: 30 prosent er helt eller delvis enig, mens 32 prosent er helt eller delvis uenig.



Figur 16 I hvilken grad er du enig eller uenig i at det er greit at beslutninger tas uten å ha vært tatt opp med tillitsvalgte, spiller tillitsvalgte en viktigere rolle enn ellers, og; bør ledelsen få makt til å treffe beslutninger.

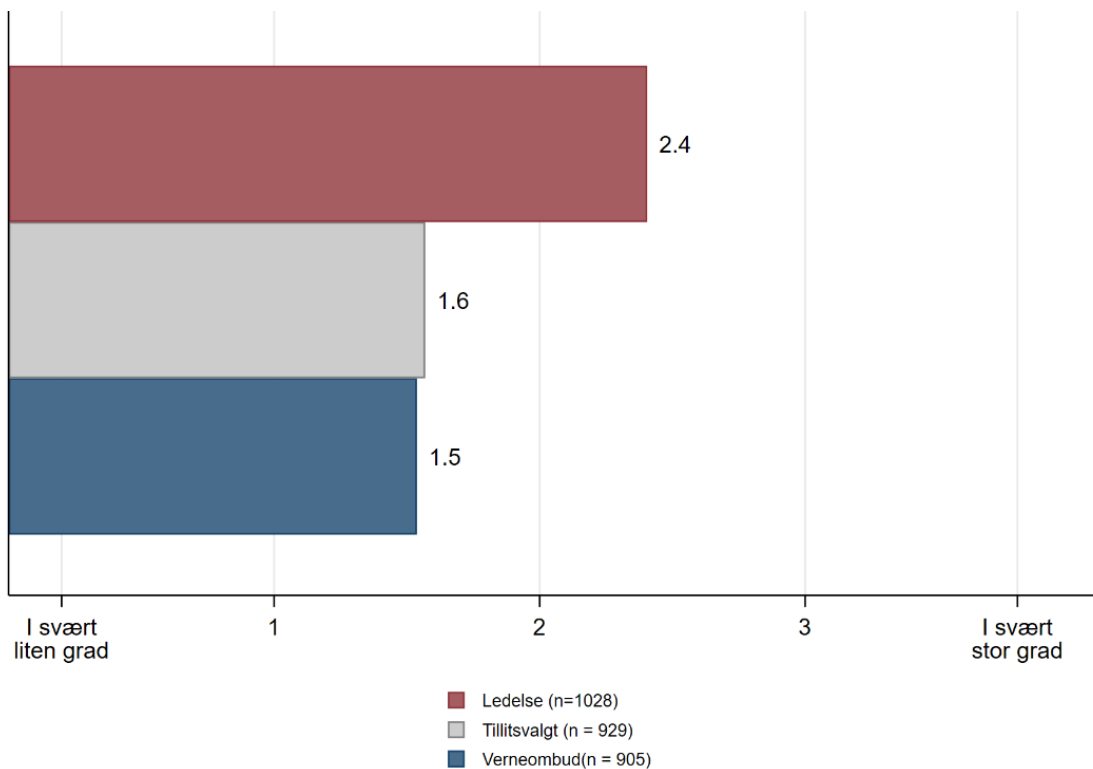
Figur 17 viser at arbeidstakerne vurderer det dithen at ledere har mer makt til å påvirke beslutninger enn ledelsen og tillitsvalgte under koronapandemien. Gjennomsnittsskåren for ledere er 3.3, som plasserer seg mellom svaralternativene «i stor grad» og «i svært stor grad». Til sammenligning er gjennomsnittsskåren for henholdsvis tillitsvalgte og verneombud ca. 2, som tilsvarer svaralternativ «verken/eller».

Arbeidsliv i en krevende tid



Figur 17 I hvilken grad opplever du at følgende aktører er med på å påvirke beslutninger på din arbeidsplass i forbindelse med koronapandemien? Gjennomsnittsskårer - avrundet.

Figur 18 viser at arbeidstakerne mener at det er ledelsen som i større grad har fått økt sin myndighet under pandemien, sammenlignet med verneombud og tillitsvalgte.



Figur 18 Opplever du at følgende aktører på din arbeidsplass har fått økt myndighet som en følge av koronapandemien?

Bekymringer

For å måle opplevelse av jobbsikkerhet og sikkerhet på arbeidsplassen, fremsatte vi følgende påstander:

- HMS: Sikkerheten mot skader er høy på min arbeidsplass
- Bekymret: Jeg er bekymret for å miste jobben
- God økonomi: Virksomheten har god økonomi

Svarskalaen går fra 0 «Helt uenig» til 4 «Helt enig»

Tabell 8 viser ingen pandemiske utslag på HMS. Det vil si at ansatte opplevde omtrent lik sikkerhet mot skader på arbeidsplassen før og etter pandemien.

Tabell 8: Regresjonsanalyse av ansattes vurdering av HMS, bekymring for å miste jobben og bedriftens økonomi. Sammenligning av utvalget før og etter nedstengningen og på tvers av bransjer.

	HMS		Bekymret		God økonomi	
Pandemiutvalget	-0.154	(0.102)	-0.304**	(0.117)	0.376**	(0.125)
Bransje (ref: Offentlig sentralforvaltning)						
Undervisning	-0.400***	(0.077)	-0.180*	(0.088)	-0.558***	(0.097)
Helse og sosial	-0.546***	(0.078)	-0.161	(0.090)	-0.551***	(0.097)
Forsvar, politi og rettsvesen	-0.290*	(0.137)	-0.276	(0.151)	-0.180	(0.201)
Industri og bygg	-0.091	(0.071)	0.148	(0.088)	0.512***	(0.087)
Varehandel	-0.331***	(0.088)	0.396***	(0.105)	0.450***	(0.101)
Transport og samferdsel	-0.298**	(0.108)	0.332*	(0.131)	0.026	(0.146)
Frie yrker	-0.002	(0.084)	0.223*	(0.108)	0.295**	(0.108)
IT og finans	0.041	(0.086)	0.091	(0.102)	0.774***	(0.097)
Olje, gass og energi	0.077	(0.079)	0.289**	(0.101)	0.422***	(0.109)
Annet	-0.044	(0.093)	0.205	(0.120)	0.516***	(0.115)
Interaksjonsledd for pandemiutvalget						
Undervisning	0.093	(0.158)	0.274	(0.176)	0.191	(0.188)
Helse og sosial	0.244	(0.154)	0.120	(0.158)	0.113	(0.183)
Forsvar, politi og rettsvesen	0.223	(0.219)	0.463	(0.319)	-0.668	(0.353)
Industri og bygg	0.075	(0.134)	0.628***	(0.154)	-0.509***	(0.153)
Varehandel	0.127	(0.158)	0.377*	(0.176)	-0.482**	(0.182)
Transport og samferdsel	0.321	(0.299)	0.724*	(0.352)	-0.250	(0.354)
Frie yrker	0.325*	(0.153)	0.391	(0.200)	-0.615**	(0.199)
IT og finans	0.113	(0.183)	0.511*	(0.213)	-0.376	(0.205)
Olje, gass og energi	0.128	(0.139)	0.568**	(0.181)	-0.578**	(0.179)
Annet	-0.102	(0.239)	0.199	(0.224)	-0.498*	(0.247)
Konstant	3.303***	(0.054)	0.913***	(0.069)	2.368***	(0.072)
N	4077		4155		4044	
R2	4 %		5 %		12 %	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Imidlertid har bekymringen for å miste jobben økt i sektorene industri og bygg, varehandel, transport og samferdsel, IT og finans og i olje, gass og energisektoren. Disse svarene må ses i

sammenheng med at virksomhetenes økonomiske situasjon har endret seg til det negative under pandemien for industri og bygg, varehandelen, de frie yrkene (kultur, media og forskning) og i olje, gass og energisektoren.

Avslutning

Dette notatet har følgende hovedfunn:

- Tilliten til ledelsen økte i april, sammenlignet med februar
- Arbeidstakere rapporterte om endringer i arbeidstid i alle bransjer. Det var en større andel arbeidstakere som fikk mindre å gjøre, sammenlignet med de som fikk mer å gjøre
- Arbeidstakere oppgir å ha god kunnskap om hvilke regler som gjelder for å fravike arbeidstidsbestemmelsene, og rapporterer at disse i stor grad er fulgt. Det gjelder ikke i like stor grad blant ansatte i undervisning og helse- og sosialtjenestene og blant dem som har fått mindre å gjøre.
- 11 prosent oppgir å ha blitt permittert. De hyppigst brukte kriteriene for permittering er ansiennitet og ingen kriterier – noe som tyder på at permitteringer har rammet hele eller store deler av virksomheten, ettersom det ikke har vært grunnlag for å skille mellom ansatte.
- Omtrent halvparten jobber på hjemmekontor, og en tredjedel oppgir å ha fått endret sine arbeidsoppgaver under pandemien. Det er omtrent like store deler av utvalget som oppgir å ha hatt/ikke ha hatt påvirkning på endringene
- Ledelsen har fått mer makt og myndighet under pandemien, sammenlignet med tillitsvalgte og verneombud
- Det er stor oppslutning til at tillitsvalgte bør involveres i beslutninger, og at tillitsvalgte har en viktig rolle under pandemien. Samtidig er det en nedgang i andelen som svarer at tillitsvalgte utgjør en kritisk stemme overfor ledelsen, sammenlignet med i februar.

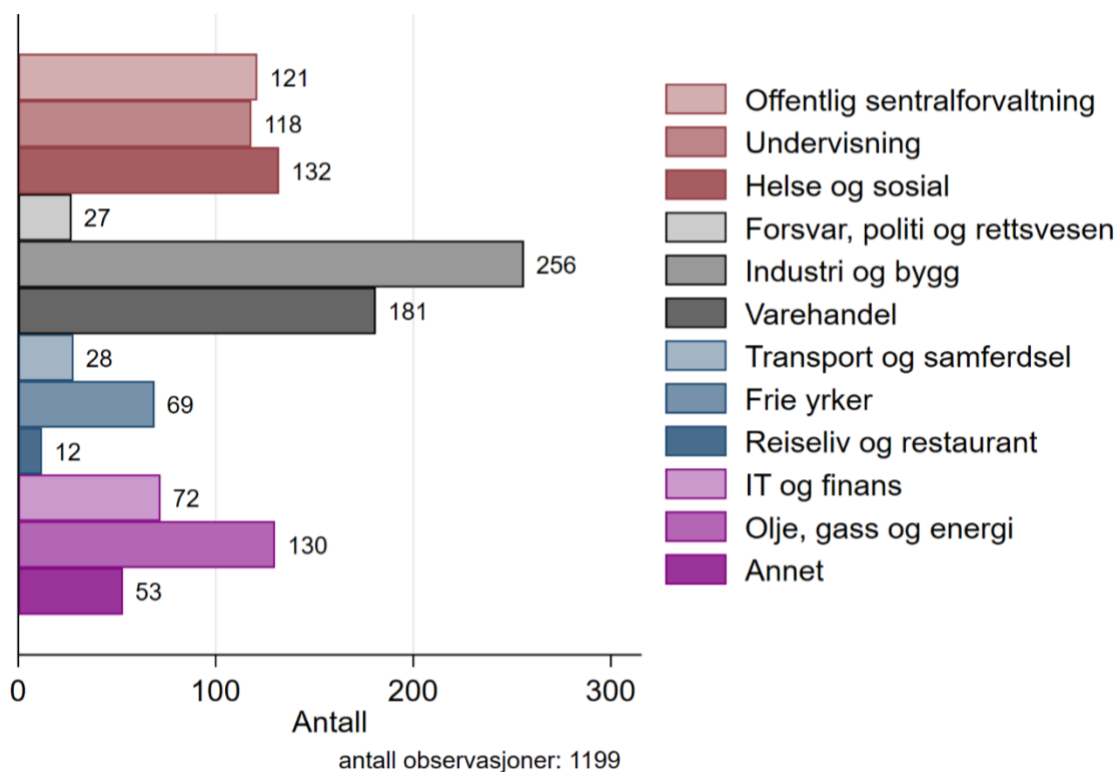
Notatet viser situasjonen i den første fasen av koronarestriksjonene. I denne perioden var både arbeidstakere og arbeidsgivere usikre på hva som ventet, og på varigheten av tiltakene. Det er grunn til å tro at dugnadsånden bar preg av entusiasme i starten. Nå, i november 2020, står vi i en ny runde med restriktive tiltak, med store konsekvenser for arbeids- og næringsliv. I denne runden er stemningen noe mer dempet, og både næringer og personer tærer på ressursene. Det er derfor grunn til å fortsette å følge med på hvilke konsekvenser koronatiltakene har for arbeidsmarkedet, og for arbeidslivet og arbeidsmiljøet i de ulike virksomhetene. Vil, for eksempel, tilliten til arbeidsgivere være like høy nå, som arbeidstakere har fått erfaring med den nye situasjonen? Gir arbeidstakerne en like god vurdering av kunnskapsnivået sitt om rettigheter og plikter? Tiltakene får betydning for styring og ledelse i virksomheten, men det er nytt for både arbeidstakere og arbeidsgivere at styringen av virksomheten underlegges lokale og nasjonale helsemyndigheter, ettersom hensyn til helse har forrang.

Data og metode

Datagrunnlaget for undersøkelsen er en spørreskjemaundersøkelse som er sendt til et representativt utvalg av norske arbeidstakere. Målgruppen for undersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i alderen 18 til 67 år. Utvalget av arbeidstakere er trukket fra TNS Kantar sitt respondentpanel. Fra panelet er det trukket et bruttoutvalg på 3195 arbeidstakere i 2020. Nettoutvalget er 1208 svar, som tilsvarer 37,8 % prosent av bruttoutvalget. Bruttoutvalget er trukket stratifisert fra panelet slik at det skal være representativt for bransje, sektor, alder, utdanning og antall ansatte på arbeidsplassen.

Deskriptive data

Figur 19 viser frekvensfordelingen på bransjekategoriene i utvalget. Tabellen viser at det er kun 12 arbeidstakere som jobber innenfor restaurant og reiseliv. Av den grunn har vi valgt å ikke vise fordelinger for restaurant og reiseliv i tabellene hvor vi undersøker bransjeforskjeller.



Figur 19 bransjetilhørighet i utvalget

Vertikal tillit

Skalaen for vertikal tillit er hentet fra COPSOC III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) som måler psykososiale forhold på arbeidsplassen, blant annet. Undersøkelsen er utviklet ved det danske arbeidsmiljøinstituttet. Undersøkelsen har en generell innretning, og er utviklet for å måle organisatoriske forhold på tvers av bransjer og sektorer og i små og store virksomheter.

COPSOC III finnes ikke i en norsk utgave. Spørsmålene er oversatt fra engelsk til norsk av oss.

Skalaen for vertikal tillit, dvs. tillit mellom ledelse og ansatte består av fire spørsmål. Svarene gis på en fem-punkts Likert skala:

(1) i svært stor grad, (2) i stor grad, (3) noe, (4) i liten grad (5) i svært liten grad.

I hvilken grad:

- Stoler ledelsen på at de ansatte gjør en god jobb?
- Kan de ansatte stole på informasjonen som kommer fra ledelsen?
- Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte? (snudd)
- Er de ansatte komfortable med å uttrykke sine synspunkter og følelser?

Vi har kombinert de fire spørsmålene til en skala som måler grad av vertikal tillit i organisasjonen. Vi har omdefinert poengene på svarkategorien, slik at verdien 0 viser til laveste grad av tillit og verdien 4 viser til høyeste grad av tillit. Vi har dernest brukket skalaen opp i fem like store kategorier (0.8 poeng i hver kategori) for å kunne framstille resultatene langs en akse tilsvarende svaralternativene.

For å kunne slå sammen de fire spørsmålene til en indeks for «rettferdig organisasjon» skal den interne sammenhengen mellom de fire spørsmålene være 0,7 eller høyere. Reliabilitetsmålet for skalaen viser 0.82, som er tilfredsstillende.

Tillit til leders faglighet

Skalaen for tillit til leders faglighet er hentet fra Gillespies (2015) Behavioural Trust Index og er oversatt til norsk av oss. Skalaen er utviklet for å måle villigheten til å være sårbar overfor en annen, ved å la en annen utføre handlinger på ens vegne i en arbeidssetting.

I hvilken grad er du villig til å:

- Stole på at din leder har kunnskaper og ferdigheter som må til for å løse virksomhetens oppgaver?
- Stole på din leders evne til å håndtere en viktig sak på dine vegne?
- Stole på at din leder kan gi en riktig gjengivelse av ditt arbeid til andre?
- Stole på at din leder støtter deg i vanskelige situasjoner?
- Stole på din leders vurderingsevne?

Skalaens reliabilitetsskåre er 0.97, mens gjennomsnittsskåre er 4,13 på en skala fra 0 til 6, hvor verdien 0 tilsvarer «ikke villig i det hele tatt» og verdien 6 tilsvarer «helt villig». Det vil si at den gjennomsnittlige verdien i utvalget plasserer seg til høyre for midten av tallrekken, og dermed noe nærmere «helt villig» enn «ikke villig i det hele tatt». Med andre ord: i gjennomsnitt er norske arbeidstakere litt mer villige til å stole på lederens kunnskaper og ferdigheter, enn å ikke gjøre det.

Rettferdig organisasjon

Skalaen for rettferdig organisasjon er hentet fra COPSOC III. Den måler opplevelse av rettferdighet.

I hvilken grad:

(1) i svært stor grad, (2) i stor grad, (3) noe, (4) i liten grad (5) i svært liten grad.

- Løses konflikter på en rettferdig måte?
- Får ansatte anerkjennelse når de har gjort en god jobb?
- Bli alle forslag fra ansatte seriøst behandlet av ledelsen?
- Er arbeidet rettferdig fordelt?

Vi har oversatt spørsmålsstillingen til norsk. Vi har omdefinert poengene på svarkategorien, slik at verdien 0 viser til laveste grad av tillit og verdien 4 viser til høyeste grad av tillit. Vi har dernest brukket skalaen opp i fem like store kategorier (0.8 poeng i hver kategori) for å kunne framstille resultatene langs en akse tilsvarende svaralternativene.

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

93 29 80 30

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no